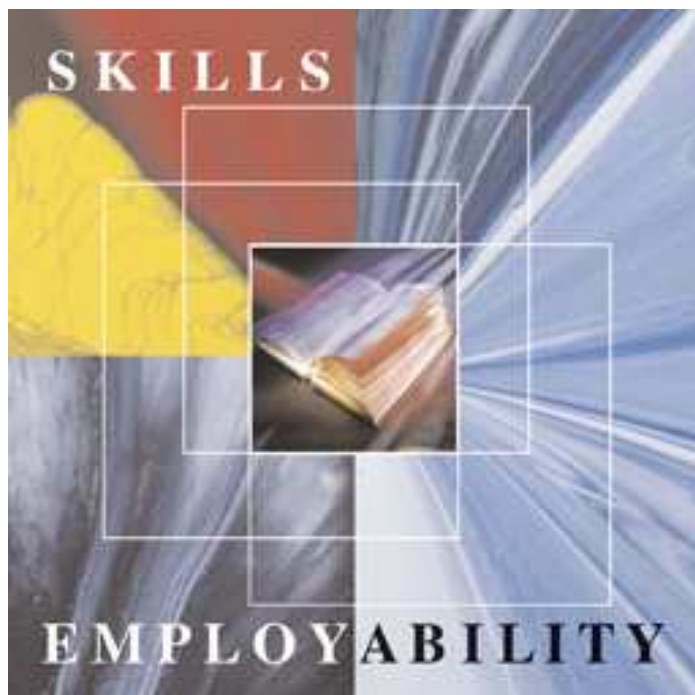




International Labour Organization
Organisation internationale du Travail
Organización Internacional del Trabajo

L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

Réunion européenne régionale tripartite : Compte rendu

Organisation internationale du Travail, Genève
9 mars 2007

Organisée par le Département des compétences et de l'employabilité de l'OIT

en collaboration avec:

*Le Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale,
le Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations
(CTNERHI), France, et
le Cabinet de la Secrétaire d'Etat aux familles et aux personnes handicapées, Belgique*

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ILO Cataloguing in Publication Data

L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap : Réunion européenne régionale tripartite : compte rendu, OIT, Genève, 9 mars 2007 / Bureau international du Travail, Département des compétences et de l'employabilité de l'OIT. - Genève: BIT, 2007

ca p44.

ISBN: 9789222201044 (print); 9789222201051 (web pdf)

réadaptation professionnelle / formation professionnelle / emploi / travailleur handicapé / handicapé / pays de l'UE / Suisse

06.11.1

Egalement disponible en anglais: International Labour Office and Skills and Employability Dept; Tripartite European Meeting on the Inclusion of Persons with Disabilities in Vocational Training and Employment (2007, Geneva, Switzerland) ISBN: 978-92-2-120104-5; 978-92-2-120105-2 (web pdf).

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

Table des matières

1. INTRODUCTION	1
2. VUE D'ENSEMBLE	3
2.1 Thèmes	3
2.2 Participants.....	3
2.3 Ressources documentaires.....	3
3. OUVERTURE OFFICIELLE.....	5
4. ETAT DES LIEUX.....	9
4.1 Formation professionnelle et emploi des personnes handicapées – Le rôle des normes internationales des droits de l'homme.....	9
4.1.1 Discussion.....	14
4.2 Formation tout au long de la vie: Une nouvelle approche culturelle – le lien entre formation et handicap.....	15
4.2.1 Discussion.....	20
4.3 Représentations sociales, formation et emploi des personnes handicapées.....	21
4.4 Les données sur le handicap dans la trajectoire intégrative: Handicap >> Formation >> Emploi	23
4.5 Discussion.....	25
5. INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES: LES COMPOSANTES D'UNE INCLUSION REUSSIE	27
5.1 Trajectoires des étudiants handicapés vers l'éducation tertiaire et l'emploi.....	27
5.2 Recherche comparative des bonnes pratiques en matière d'inclusion	28
5.3 Discussion.....	30
6. PLAN D'ACTION.....	33
6.1 Mise en place d'une plate-forme de réflexion et d'échange sur les expériences européennes dans le domaine de l'intégration/inclusion professionnelle des personnes handicapées	33
6.2 Discussion.....	34
6.3 Structure, organisation et financement d'un plan de recherche et de travail sur l'intégration/inclusion professionnelle des personnes handicapées.....	36
6.4 Discussion.....	36
7. FERMETURE OFFICIELLE.....	39
7.1 L'inclusion des personnes handicapées – Faire avancer l'agenda.....	39
ANNEXE: LISTE DES PARTICIPANTS	41

1. INTRODUCTION

On admet de plus en plus que l'exclusion sociale et la discrimination dont sont victimes les personnes en situation de handicap relèvent des droits de l'homme. Le changement de paradigme, qui délaisse la conception sociale du handicap fondée sur la charité et les soins au profit d'une conception axée sur les droits, reconnaît le mouvement visant à relier les questions de handicap à un large éventail de droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels. Il est également prouvé qu'en ce qui concerne le handicap, un cadre fondé sur les droits de l'homme accélère le développement économique et social.

Ce cadre reconnaît aux citoyens handicapés les mêmes droits que ceux accordés aux citoyens valides. L'approche fondée sur les droits admet également que l'égalité de chances et de traitement, et la non discrimination offrent aux femmes et aux hommes handicapés l'occasion d'intégrer le cours normal de la société; elle estime aussi que les barrières et les préjugés sont les entraves les plus invalidantes, notamment lorsque l'accès au développement des compétences et au travail décent est compromis.

La dynamique mondiale pour donner effet aux droits s'est de plus en plus orientée sur les principes relatifs aux droits de l'homme en matière d'égalité de traitement, d'égalité des chances, de non discrimination et d'inclusion totale dans le cours normal de la société. Ces principes sont inscrits dans les normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) depuis des décennies, à savoir la Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, qui en appelle explicitement à l'intégration. Les plus récents Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) des Nations Unies ainsi que la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, adoptée par l'Assemblée générale en 2006, donnent une impulsion additionnelle et témoignent de l'attention accordée aux problèmes rencontrés par les personnes handicapées.

La Convention des Nations Unies inscrit explicitement les problèmes de handicap dans le cadre des droits de l'homme et demande aux gouvernements d'adapter les lois et politiques en vigueur et d'en développer parallèlement de nouvelles compatibles avec les dispositions de la convention et du cadre des droits de l'homme. La nouvelle convention a constitué une déclaration forte en faveur de l'intégration en demandant aux Etats de favoriser l'emploi des personnes handicapées dans les lieux de travail ordinaires des secteurs public et privé, rompant ainsi avec le passé, qui contraignait les personnes invalides au chômage ou les cantonnait dans des ateliers protégés.

Si des mesures législatives et politiques sous-tendent le changement, elles restent insuffisantes pour donner effet à la jouissance des droits. De nombreux pays ont admis la nécessité de disposer d'informations systématiques sur l'inclusion efficace des personnes handicapées à la formation professionnelle et à l'emploi sur le marché du travail ouvert. Ce besoin d'informations accrues exigera des pays et des organisations internationales qu'ils mettent sur pied des réseaux et collectent de façon systématique les informations utiles pour avancer.

Lors de la Réunion européenne régionale sur *L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap*, qui s'est tenue à Genève le 9 mars 2007, l'OIT, le CTNERHI (France) et le Cabinet de la Secrétaire d'Etat aux familles et

aux personnes handicapées (Belgique) ont débattu avec les délégués de différents pays européens et les représentants d'organisations patronales et syndicales sur la façon de structurer et d'organiser la recherche appliquée, les études comparatives internationales ainsi que la collecte et le partage systématiques d'informations sur les questions relatives à l'égalité des chances et l'inclusion effective des personnes handicapées dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi sur le marché du travail ouvert. Le premier objectif de cette réunion préliminaire était de lancer le processus et de développer une proposition formelle pour la recherche appliquée, notamment en ce qui concerne la mise en place d'une plate-forme internationale en vue de coordonner et d'orienter le processus.

2. VUE D'ENSEMBLE

2.1 Thèmes

- Le rôle de l'OIT et l'Agenda du travail décent
- La situation actuelle: Formation professionnelle et emploi des personnes handicapées :
 - Le rôle des normes internationales des droits de l'homme
 - La formation tout au long de la vie: Mutations économiques et technologiques exigeant d'adapter le système actuel en faveur d'approches tout au long de la vie
 - Données actuelles disponibles
- Les éléments pour une inclusion efficace
 - Analyse des trajectoires
 - Recherche comparative des bonnes pratiques en matière d'inclusion
- Agenda d'action
 - Mise en place d'une plate-forme de réflexion et d'échange sur les expériences européennes dans le domaine de l'intégration/inclusion professionnelle des personnes handicapées

2.2 Participants

La réunion a attiré près de 34 participants représentant neuf pays de l'Union européenne (UE) (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande et Portugal), la Suisse et deux organisations syndicales. La parité entre les sexes était pleinement respectée (17 hommes et 17 femmes); un des participants souffrait d'un handicap visible.

2.3 Ressources documentaires

- OIT: *Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail* (Genève, 2002).
- OIT: *Proceedings of the Expert Group Meeting on Inclusion of People with Disabilities in Vocational Training* (Bangkok, 2006).
- OIT: Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.
- OIT: Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.
- OIT: Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955.
- A. O'Reilly: *Le droit des personnes handicapées au travail décent*, Document de travail No. 14 sur les compétences et l'employabilité (Genève, OIT, 2003).
- T. Alfthan: *L'intégration de l'éducation et de la formation des personnes handicapées dans le système ordinaire: Programmes et problèmes*. Document interne pour le BIT. Janvier 2005. Non publié.

Documents d'information pour l'atelier:

- G. Bogard: *La formation tout au long de la vie : Une nouvelle approche culturelle des relations formation et handicap des droits de l'homme.*
- M. Mercier: *Représentations sociales, formations et mise au travail des personnes handicapées.*
- B. Murray: *Formation professionnelle et emploi des personnes handicapées – Le rôle des normes internationales des droits de l'homme.*
- D. Velche: *Handicap, formation et emploi en Europe.*
- H. Vlemencq: *Mise en place d'un réseau européen traitant de la question de l'inclusion/intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.*

3. OUVERTURE OFFICIELLE

La réunion a été officiellement ouverte par M. Friedrich Buttler, Directeur du Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale. Dans son discours de bienvenue, M. Buttler a commencé par relier le thème de la conférence à l'Agenda du travail décent de l'OIT et au mouvement mondial croissant en faveur de la promotion de la pleine participation des personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les personnes valides avant de préciser brièvement les défis à venir et les objectifs de l'OIT pour cette réunion.

Le rôle de l'OIT vis à vis des personnes handicapées

Le but fondamental de l'OIT est que chaque femme et chaque homme, y compris celles et ceux en situation de handicap, puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Il s'agit là de l'énoncé de mission qui forme le cadre de l'Agenda de l'OIT en faveur du travail décent. Au cours des dernières années, cet agenda, qui touche aux droits, à l'emploi, à la protection sociale et au dialogue social, a atteint un haut niveau sur la liste des priorités des dirigeants politiques, des travailleurs des deux sexes et du monde des affaires à travers le monde. En septembre 2005, lors du Sommet mondial des Nations Unies, plus de 150 Chefs d'Etat et de gouvernement ont adopté l'agenda et souligné le rôle fondamental du travail décent dans les stratégies de développement et de réduction de la pauvreté. Fermement acquis au principe d'une mondialisation juste, ils ont décidé de placer le plein emploi productif et le travail décent pour tous au cœur des stratégies nationales et internationales de développement et de réduction de la pauvreté afin d'atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). En juillet 2006, dans une Déclaration ministérielle, le Conseil économique et social des Nations Unies a demandé à l'ensemble du système multinational d'intégrer le plein emploi productif et le travail décent pour tous dans leurs politiques, programmes et activités en vue de réaliser les OMD.

Pendant de nombreuses années, l'OIT a promu l'égalité de chances et de traitement pour les personnes handicapées par différents biais: conventions et recommandations, avis pour l'élaboration de politiques, diffusion des informations, séminaires, programmes de formation et documentation pédagogique, et coopération technique avec les pays en développement prenant la forme de projets. La priorité que l'OIT accorde à la promotion de la formation et de l'emploi des hommes et des femmes victimes de handicap dans le courant conventionnel - pour leur permettre de participer sur un pied d'égalité avec les personnes valides - remonte à la première norme internationale sur le handicap de 1955 - la Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides.

Depuis lors, ce thème s'est affirmé grâce à la focalisation accrue de différentes normes, en particulier la Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et le Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail de l'OIT, adopté en 2001.

Accélération du mouvement mondial pour la promotion de la pleine participation des personnes handicapées sur un pied d'égalité

Au cours des dernières années, le mouvement mondial en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans la société s'est renforcé à l'échelon mondial. Cette évolution se reflète au plan international dans les nombreuses initiatives adoptées par les Nations Unies dont le point d'orgue a été l'adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies de la Convention sur les droits des personnes handicapées en décembre 2006. Cette convention marque un tournant important dans l'approche politique au niveau international – en considérant le handicap comme une question relevant essentiellement des droits de l'homme. L'impact de la convention est déjà perceptible bien qu'elle n'ait été ouverte à la ratification que depuis fin mars 2007. Ce dynamisme se reflète également dans les initiatives régionales, particulièrement sous la forme des 'Décennies des personnes handicapées' instaurées dans différentes régions du monde.

L'Europe n'échappe pas à cette tendance générale. Depuis les années 1990, l'UE et le Conseil de l'Europe font de la promotion de la pleine participation des personnes handicapées à la société une priorité. Récemment, le Conseil de l'Europe a adopté un plan d'action en faveur des personnes handicapées afin de promouvoir les droits et la pleine participation des personnes invalides à la société – en améliorant leur qualité de vie en Europe sur la période 2006-2015 dans le but de donner effet à une Déclaration ministérielle et à une Recommandation de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe de 2003.

Les droits des personnes handicapées sont inscrits dans le Traité d'Amsterdam sur l'Union européenne (1997) et la Charte des droits fondamentaux de l'UE (2000) et sont ancrés dans la Directive de l'UE sur la discrimination (2000). L'Année européenne des personnes handicapées de 2003 a permis de concentrer fortement l'attention sur les obstacles à la pleine participation des personnes invalides et les solutions possibles, débouchant sur l'adoption du Plan d'action en faveur des personnes handicapées 2004-2009, qui souligne la nécessité de promouvoir l'accès des personnes handicapées au marché du travail, ainsi que sur le développement de mesures d'employabilité, telles que l'apprentissage tout au long de la vie, la technologie de l'information et l'accès au cadre bâti. Ces thèmes devraient être mis en avant cette année, proclamée Année européenne de l'égalité des chances pour tous. EUROSTAT a évalué à 15 pour cent de la population totale de l'Union européenne le pourcentage des actifs présentant en 2002 un problème de santé ou un handicap de longue durée – soit plus de 50 millions des personnes vivant dans l'UE élargie.

Les problèmes rencontrés lors de la promotion de l'inclusion des personnes souffrant de divers handicaps sont reflétés dans la Communication de la Commission européenne sur la situation des personnes handicapées dans l'EU élargie, qui en appelle à une approche structurée de l'intégration du handicap. Conformément à cette communication, un Groupe de haut niveau sur le handicap a été mis en place; il a été chargé de suivre les politiques et priorités des gouvernements relatives aux personnes handicapées, de mettre en commun informations et expériences, et de conseiller la Commission sur les méthodes en vue de rendre compte à l'avenir sur la situation à l'échelle de l'UE. Ces problèmes se reflètent également dans un avis du Comité économique et social européen sur le thème de l'égalité des chances des personnes handicapées publiée en janvier

2007, qui demande à la Commission et aux Etats membres de passer du plan d'action en faveur des personnes handicapées à une vaste stratégie communautaire en faveur de ces mêmes personnes. Dans cet avis, le CESE demande à la commission et aux Etats membres de fournir des informations sur les bonnes pratiques et les démarches efficaces, et de suivre activement les lignes directrices du groupe de haut niveau pour les personnes handicapées concernant l'intégration des questions de handicap dans divers domaines d'action politique.

Objectif de la réunion régionale

En conclusion, M. Buttler a réaffirmé que l'objectif de la réunion est d'avancer sur la voie de la collecte d'informations détaillées sur les bonnes pratiques prometteuses en matière d'inclusion des personnes handicapées à la formation professionnelle et à l'emploi. A la fin de la réunion, il a souhaité que les participants parviennent à un accord en vue de collaborer à la collecte systématique d'informations et de créer un réseau interagences à plusieurs pays à l'appui de cette coopération, et d'œuvrer à la production de directives pratiques destinées à être utilisées dans l'UE élargie ainsi que dans d'autres parties du monde.

M. Buttler a conclu sa présentation en remerciant les organismes de parrainage de la réunion, incluant le Cabinet de la Secrétaire d'Etat aux familles et aux personnes handicapées du Gouvernement fédéral belge, et le Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations (CTNERHI) de Paris; il a souhaité aux participants des délibérations fructueuses.

4. ETAT DES LIEUX

M. Marc Maudinet, Directeur du CTNERHI, a ouvert la première discussion de la journée en rappelant certains grands objectifs de cette réunion, qui incluent de préciser certaines idées concernant l'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail en vue de parvenir ainsi à la formulation plus générale de bonnes pratiques.

4.1 Formation professionnelle et emploi des personnes handicapées – Le rôle des normes internationales des droits de l'homme

Barbara Murray, Haut fonctionnaire, Spécialiste des questions de handicap, OIT, Genève

En toile de fond à la discussion de cette journée, Barbara Murray a donné un aperçu des normes internationales du travail de l'OIT concernant les personnes en situation de handicap et examiné les preuves de la mise en œuvre de ces normes; elle a fini en résumant la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées récemment adoptée, qui demande de démanteler les barrières à la pleine insertion.

Introduction

Le but premier de l'OIT est de promouvoir les possibilités pour les femmes et les hommes, dont les personnes handicapées, de s'assurer un emploi décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

Les normes internationales du travail de l'OIT sont un instrument majeur pour atteindre cet objectif. Ces normes prennent toute leur pertinence dans le système juridique international parce qu'elles sont le fruit de laborieux processus tripartites, soumises à plusieurs phases de négociation avant d'être officiellement adoptées par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

Les premières normes de l'OIT et les personnes handicapées

Une des premières reconnaissances internationales du droit des personnes handicapées au travail fut celle de l'OIT de 1944. Dans une recommandation à large portée et clairvoyante, l'OIT affirme sans ambiguïté que 'les travailleurs invalides, quelle que soit l'origine de leur invalidité, devraient disposer des plus larges facilités d'orientation professionnelle spécialisée, de formation professionnelle, de rééducation fonctionnelle et professionnelle et de placement dans un emploi utile.'¹ L'OIT déclare que les travailleurs invalides devraient, dans toute la mesure du possible, être formés professionnellement en compagnie de travailleurs valides, dans les mêmes conditions et moyennant la même rémunération, demande l'égalité d'accès à l'emploi pour les travailleurs handicapés et lance un appel à mettre en place des mesures spéciales pour promouvoir l'emploi des travailleurs gravement handicapés.

La Recommandation (n° 99) de l'OIT sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955 est adoptée par l'OIT en 1955. Jusqu'à l'adoption de la convention (n° 159) et de la recommandation (n° 168) de l'OIT,

¹ Recommandation (n° 71) de l'OIT sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944

presque trente ans plus tard, la recommandation (n° 99) sert de guide aux législations et pratiques nationales dans le domaine de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle et du placement des personnes handicapées. La recommandation (n° 99) est bâtie sur les bases des dispositions clés des instruments précédents, par exemple en matière de formation professionnelle, d'égalité de chances et de salaire égal pour un travail égal.

Convention de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines (n° 142)

Comme beaucoup d'autres normes de l'OIT, la Convention sur la mise en valeur des ressources humaines (n° 142) adoptée en 1975 souscrit au principe consistant à inclure les personnes handicapées dans la formation professionnelle et les services apparentés favorisant l'employabilité. Cette convention stipule que les politiques et programmes de mise en valeur des ressources humaines, y compris l'orientation et l'amélioration des compétences, "devront encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations ..." Plus récemment, ce principe a été confirmé dans la Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines de 2004 (n° 195).

Afin d'encourager, assister et permettre aux personnes handicapées d'exercer leur droit à travailler sur un pied d'égalité et sans discrimination, la convention (n° 142) de 1975 appelle les États membres à développer des politiques et programmes complets et coordonnés dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelle, étroitement liés à l'emploi, en particulier à travers les services d'emploi publics. Les systèmes d'orientation professionnelle, y compris l'information continue sur l'emploi, devraient être étendus afin d'assurer que l'information complète et l'orientation la plus large possible soient disponibles à tous, y compris aux personnes handicapées.²

La recommandation (n° 150) expose d'une façon détaillée comment les dispositions de la convention (n° 142) devraient être mises en œuvre. Les personnes handicapées devraient avoir accès aux programmes ordinaires d'orientation et de formation professionnelles mis à la disposition du grand public ou, lorsque ceci n'est pas souhaitable, à des programmes spécifiques. Elle recommande que tous les efforts soient faits pour éduquer le public, les employeurs et les travailleurs sur la nécessité de fournir aux personnes handicapées l'orientation et la formation leur permettant de trouver un emploi convenable et estime souhaitable de leur apporter des soutiens spéciaux dans leur emploi. Les personnes handicapées devraient autant que possible être intégrées dans une vie productive dans un environnement de travail normal.³

La convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (No. 159)

La convention (n° 159) et la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, préconisent que tout État membre devra, conformément aux conditions et à la pratique nationales et en fonction de ses possibilités, formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement

² Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

³ Recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

La convention n° 159 présente un nombre de principes fondamentaux qui devraient régir les politiques de réadaptation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées et met l'accent sur les principes d'égalité de chances et de traitement, les mesures positives spéciales, lesquelles ne devraient pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard des autres travailleurs, l'intégration des personnes handicapées dans des programmes et services de travail ordinaires, les services pour les personnes handicapées dans les zones rurales et dans les communautés isolées, la formation du personnel et la nécessité de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les organisations représentatives de et pour personnes handicapées. La recommandation (n° 168) qui l'accompagne, détaille les mesures qui devraient être prises pour promouvoir l'égalité de chances dans l'accès à l'emploi, y compris celle « d'adapter, dans une mesure raisonnable, les lieux de travail, l'aménagement des tâches, les outils, les machines et l'organisation du travail » et présente les mesures qui devraient être prises pour assurer que les processus consultatifs mentionnés dans la convention fonctionnent effectivement⁴.

Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail

Le Recueil de directives pratiques de l'OIT pour la gestion du handicap sur le lieu de travail a été préparé pour conseiller les employeurs dans la mise en place des types de mesures contenues dans les instruments internationaux mentionnés plus haut.⁵ Bien que le Recueil de directives pratiques s'adresse principalement aux employeurs, il devrait également être d'une utilité considérable pour les gouvernements, qui jouent un rôle clé dans la mise en place du cadre législatif nécessaire pour la promotion de l'égalité de chances et de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'aux représentants des travailleurs, dont le souci principal est la protection des intérêts des travailleurs. Le contenu du Recueil est basé sur les principes qui sont le fondement des initiatives et instruments internationaux. Le Recueil devrait donc également aider à la formulation des principes et du contenu des dispositions de la Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi, adoptée en 2006.

Qu'indique la mise en œuvre ?

Lorsqu'un État membre a ratifié une convention de l'OIT, son gouvernement est tenu de faire rapport à l'OIT sur sa mise en œuvre, un an après sa ratification, puis tous les cinq ans par la suite. Ces rapports sont examinés par la Commission d'experts indépendants du BIT qui supervise l'application des conventions et recommandations dans les États membres de l'OIT. La Commission remet ses observations dans un rapport à la Conférence internationale du travail annuelle et, au besoin, adresse directement au gouvernement en question des demandes de complément d'information ou d'action de suivi du rapport.

⁴ Recommandation (n° 168) de l'OIT concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

⁵ BIT, La gestion du handicap sur le lieu de travail, 2002

Dans son étude d'ensemble des rapports sur la mise en œuvre des dispositions de la convention (n° 159) et de la recommandation (n° 168),⁶ la CEACR constate que le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi pour les personnes handicapées requerrait une attention accrue dans un environnement caractérisé par la concurrence mondiale et la déréglementation des marchés du travail et insiste sur le fait que la convention peut être appliquée par tous les États membres.

“La Convention n° 159 est de nature promotionnelle; elle fixe des objectifs et définit les principes de base dont le respect est prescrit pour la réalisation desdits objectifs. La souplesse que permettent ses dispositions offre la possibilité de tenir dûment compte de la situation propre à chaque pays ; ses dispositions peuvent ainsi s'appliquer à tous les États membres quel que soit le niveau de développement de leurs activités dans les domaines de la réadaptation professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées.

La Commission note que de nombreux pays ayant ratifié la Convention n° 111 ont assorti leur législation de dispositions visant à protéger les personnes handicapées contre la discrimination en matière d'éducation et d'emploi et que d'autres ont amendé leur législation après avoir ratifié la Convention n° 159.

Prenant acte du fait que les gouvernements n'avaient pas donné des informations détaillées sur les personnes handicapées vivant dans des zones rurales et dans des collectivités isolées, la commission observe que ces personnes étaient doublement affectées, par leur handicap et par l'éloignement des structures à l'usage de la population en général et des personnes handicapées vivant dans les centres urbains et relève l'importance des programmes de réadaptation à base communautaire qui facilitent l'intégration d'une partie des personnes handicapées dans la vie économique et sociale de leurs communautés.

Commentant une tendance générale dans les pratiques nationales qui consiste à privilégier, par rapport aux personnes handicapées, l'utilisation de services d'orientation et de formation professionnelles, de placement, d'emploi et d'autres services connexes disponibles pour les travailleurs en général, la commission note que ce processus d'intégration avait contribué à changer sensiblement les mentalités et les attitudes négatives quant à la place et au rôle des personnes handicapées dans la vie active et dans la société.

Dans un commentaire final, la commission relève que l'application des dispositions de la convention et des mesures préconisées par la recommandation (n° 168) ne nécessitait pas forcément des moyens importants, mais repose surtout sur la volonté des parties concernées. Pour cette raison, et aussi parce que les deux instruments tenaient compte de la diversité des situations et des conditions nationales, elle encourage les États membres qui ne l'avaient pas encore fait, à ratifier la convention.

Quels sont les enjeux ?

En dépit des lois et autres instruments nationaux, régionaux et internationaux existants, et en dépit des activités des organismes internationaux et des efforts des organisations non-gouvernementales, les personnes handicapées à travers le monde continuent à être soumises à des violations importantes de leurs droits

⁶ BIT, Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées, 1998

humains. Ceci est un fait indéniable. Dans le domaine de l'emploi, les statistiques disponibles indiquent que les taux de chômage parmi les travailleurs handicapés tendent à être deux ou trois fois plus élevés que parmi les autres travailleurs. Des problèmes d'accès à l'environnement physique, y compris le transport, les logements et les lieux de travail, associés à des préjugés tenaces parmi les employeurs, les collègues de travail et le public en général aggravent une situation déjà difficile. Ceci ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu d'amélioration. Les efforts soutenus des agences internationales, et en particulier du BIT, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi continuent à battre des brèches importantes dans l'exclusion économique et sociale des personnes handicapées. Si les dispositions des traités et autres instruments internationaux discutés dans ce rapport étaient pleinement appliquées, l'égalité et la pleine participation des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi seraient déjà réalisées. Malheureusement, ceci n'est pas le cas. Pour les personnes handicapées et leurs organisations représentatives, il reste encore beaucoup à faire.

Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées

La Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées va inciter les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les associations de personnes handicapées, les prestataires de services et autres défenseurs des personnes handicapées à promouvoir la cause des personnes handicapées. Adoptée en 2006 au terme de plusieurs années de négociations, cette convention ne crée pas de droits nouveaux, mais explique plutôt de manière détaillée comment les droits garantis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme peuvent être mis en œuvre pour les personnes handicapées. L'article 23 de la Déclaration universelle, relatif au droit au travail, stipule que :

"Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts."

Cette convention représente un changement d'approche considérable sur la question du travail et de l'emploi des personnes handicapées en ce qu'elle interdit la discrimination fondée sur le handicap dans toutes les formes d'emploi et exhorte les gouvernements à offrir des possibilités dans des lieux de travail ordinaires, dans le secteur public comme dans le privé. Pour ce faire, la convention promeut l'accès des personnes handicapées à un travail librement choisi, aux programmes d'orientation technique et professionnelle, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue d'offrir à la population en général, ainsi qu'aux programmes de réadaptation professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi. Elle aidera les personnes handicapées à trouver et conserver un emploi en favorisant une meilleure accessibilité des lieux de travail, en demandant de meilleurs moyens de transport et un meilleur accès à l'information sous forme écrite et électronique. La Convention reconnaît que pour beaucoup de personnes handicapées des pays en développement, l'exercice d'une activité indépendante ou la micro-entreprise pourrait être la première option et,

dans certains cas, la seule. Les États parties sont invités à favoriser ces possibilités. La convention demande aussi que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux.

Les concepts d'aménagements raisonnables, d'accessibilité et d'action positive sur lesquels reposent les dispositions en matière d'emploi, sont inscrits dans des textes de loi récents en divers endroits du monde, mais ce sont des concepts nouveaux dans de nombreux pays.

L'action visant à améliorer les possibilités de travail et d'emploi sera déterminée par plusieurs principes généraux qui sous-tendent la convention : les principes de non-discrimination, d'égalité des chances, d'accessibilité, d'égalité entre hommes et femmes, mais aussi les principes de respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes, ainsi que le principe de la participation et l'intégration pleines et effectives à la société.

Ouverte à la ratification depuis le 30 mars 2007, la convention entrera en vigueur un mois après que vingt ratifications aient été enregistrées.

4.1.1 Discussion

Les questions soulevées par les participants ont nourri la discussion ultérieure qui a porté sur la formation, les statistiques disponibles, l'impact de la mondialisation, les opportunités d'emploi pour les personnes handicapées mais aussi les principaux thèmes de friction entre les syndicats et les organisations patronales relatifs à l'emploi des personnes handicapées.

M. Maudinet a lancé le débat en revenant à nouveau sur la remarque de Mme Murray selon laquelle la convention des Nations Unies ne contient aucun nouveau droit mais reprend ceux déjà prescrits dans les documents existant sur les droits de l'homme. M. Maudinet a également souligné que le Plan d'action européen précise les mesures que les partenaires doivent adopter pour s'attaquer aux questions en suspens.

Les systèmes de quotas

Dans ses commentaires sur les tensions entre les organisations patronales et syndicales sur la question de quotas, M. Stefano Orzano, Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), représentant des travailleurs, Italie, a déclaré que la principale source de conflit vient de ce que les entreprises ne remplissent pas leurs obligations en matière de quotas. Les organisations de travailleurs s'inquiètent du fait que les employeurs ne respectent pas le quota de 7 pour cent en vigueur en Italie, où la réforme du système a ramené le quota originel de 15 à 7 pour cent. Même lorsque des sanctions sont appliquées aux employeurs, ceux-ci ne respectent pas leurs engagements, voire ignorent la sanction. Le non respect est un exemple de mauvaise pratique.

Formation des prestataires de services

Pour répondre à une question sur les dispositions de l'OIT en matière de formation des employeurs à leur futur rôle de recruteurs et d'administrateurs, Mme Murray a cité le Recueil de directives sur la gestion du handicap sur le lieu de travail de l'OIT. L'Organisation n'a pas pour mission de former les employeurs mais de collaborer avec eux à promouvoir et à parrainer des programmes de promotion du Code de directives par le biais d'activités telles que

la sensibilisation des employeurs aux questions de handicap, l'analyse de la rentabilité du recrutement de travailleurs handicapés en partenariat avec les organisations patronales et l'appui à la création de réseaux d'employeurs spécialisés sur les personnes handicapées en Asie et en Afrique. A l'instar du recueil sur le VIH/SIDA, le Recueil de directives de l'OIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail encourage une approche tripartite sur le lieu de travail et souligne le rôle important joué par les syndicats, le gouvernement et les OPH aux côtés des employeurs, qui sont la principale cible du recueil.

Statistiques disponibles

Une question a été soulevée quant à la nécessité de collecter des statistiques sur la situation de l'emploi des personnes handicapées. Mme Murray a précisé qu'il a été très difficile de recueillir des statistiques fiables comparant les taux d'emploi des personnes handicapées des deux sexes. Dans l'UE, les statistiques montrent que 52 pour cent des personnes handicapées sont économiquement inactives – nombre d'entre elles ont abandonné toute idée de travail, voire de recherche d'emploi. Les statistiques montrent également que les femmes sont les grandes bénéficiaires des prestations de sécurité sociale. M. Dominique Velche, CTNERHI, a ajouté que les statistiques laissent parfois apparaître des disparités dans les taux d'emploi entre hommes et femmes – par exemple, en France, à niveau d'éducation supérieur équivalent, les femmes handicapées ont moins de chances que leurs homologues masculins de décrocher un emploi. Malgré le caractère fragmentaire des statistiques disponibles, il apparaît clairement qu'à degré de handicap égal, les femmes sont plus désavantagées que les hommes.

Impact de la mondialisation

En réponse à la question sur les répercussions de la mondialisation, M. Buttler a déclaré que si celle-ci avait des effets négatifs sur la vie des gens, les groupes les plus vulnérables seraient à n'en pas douter les plus affectés. Les femmes pâtissent particulièrement de l'impact de la mondialisation. Les personnes handicapées étant de plus en plus intégrées aux systèmes de formation et d'emploi ordinaires, il sera d'autant plus difficile de déterminer si l'exclusion résulte du handicap, de l'appartenance sexuelle ou des qualifications. Il n'en reste pas moins que les répercussions politiques de la mondialisation sont claires – il faut tenir compte des changements induits par la mondialisation.

4.2 Formation tout au long de la vie: Une nouvelle approche culturelle – le lien entre formation et handicap

Gérald Bogard, Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), France

M. Gérald Bogard a entamé la discussion en évoquant une sculpture exposée sur le parvis du Palais des Nations à Genève – une immense chaise à trois pieds qui se tient debout. Ce symbole visait à conclure qu'il n'y a pas de concept ou d'idée préconçue face aux problèmes et qu'il peut être trop simpliste de se focaliser outre mesure sur certains modèles.

M. Bogard a commencé par souligner l'intérêt d'une enquête, qui devrait être menée de façon systématique afin d'évaluer les disparités autant que les similarités entre les systèmes nationaux et les accords de partenariat en vue, par

exemple, de créer et d'améliorer les complémentarités qu'exigent les systèmes de formation professionnelle et d'emploi.

Qu'est-ce que le handicap et qui sont les personnes handicapées?

Le handicap fait-il partie intégrante de la personne? En fait, rien n'est moins sûr! L'"invalidité" est une construction sociale, une catégorie créée par des approches institutionnelles et administratives spécifiques. Dans tous les Etats membres, les personnes handicapées bénéficient de politiques d'insertion professionnelle spécifiques. Mais chaque Etat Membre a sa propre définition des "personnes handicapées". Pour classer les travailleurs concernés, certains pays se fondent sur le critère de handicap physique, sensoriel ou psychologique alors que d'autres recourent à un critère "négatif" en les définissant comme des personnes incapables de trouver un emploi dans des conditions normales. Chaque cas national est la résultante d'une hiérarchie des valeurs, de choix quant à la protection sociale, de constructions institutionnelles et d'actions d'acteurs sociaux spécifiques. En conséquence, les données varient énormément. A quoi sert de proclamer qu'au Portugal, en Italie ou en Grèce un travailleur sur mille est handicapé et que ce pourcentage est de trois sur mille pour la France et de 12 sur mille pour les Pays-Bas? Les variations des chiffres concernant l'Europe tiennent davantage à l'hétérogénéité des méthodes d'évaluation et de calcul utilisées qu'à la performance des systèmes de santé et de gestion des cas.

Le travail de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) donne matière à réflexion; le handicap y est défini comme la résultante de l'interaction entre des facteurs personnels – à savoir sociaux et contextuels – et environnementaux, générés par le mode de fonctionnement de la société. En d'autres termes, le handicap n'est pas une défaillance individuelle mais la conséquence des difficultés rencontrées par une personne évoluant dans un environnement mal adapté. Cette personne est en situation de handicap. Définir le handicap peut être une tâche difficile car il n'est pas le fait de l'individu mais d'une situation. Ainsi, une personne en fauteuil roulant qui dispose de rampes d'accès pour se déplacer dans sa vie quotidienne n'est pas handicapée alors qu'une personne qui se casse une jambe lors d'un accident de ski et qui vit au sixième étage l'est. Le handicap peut résulter d'une accumulation d'éléments, qui rendent une personne handicapée dans son propre environnement.

Enfin, les situations de handicap évoluent au fil du temps: un nombre croissant d'entreprises sont confrontées au handicap en ce sens qu'elles maintiennent dans l'emploi des travailleurs devenus handicapés suite à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non. La forme de la pyramide des âges se transforme et les entreprises auront à gérer davantage de nouvelles situations de handicap.

Il faut garder à l'esprit que les personnes handicapées ne représentent pas une infime minorité de la population de l'UE puisque les estimations les plus faibles les situent à 11 pour cent des citoyens de l'UE. A ce chiffre, il faut ajouter les personnes victimes de difficultés cognitives et celles ne disposant pas de toutes leurs facultés physiques sans être handicapées au sens classique du terme. Et il faut se rappeler que les statistiques sur les personnes handicapées sont en constante évolution, car si certaines personnes naissent handicapées, d'autres le deviennent au cours de leur existence, par exemple du fait du VIH/SIDA ou d'un accident. Lors de l'utilisation des statistiques pour planifier et développer des programmes de formation, il ne faut pas oublier

qu'elles peuvent masquer la variabilité, "les différentes formes et l'ampleur," qui doit être le *leitmotiv* du stade de planification.

L'évolution économique

Dans l'économie actuelle, les travailleurs doivent être qualifiés et intégrés. Mais dans quel cadre? Les relations socio-économiques évoluent et avec elles le système de production à la fois en termes de structure et de gouvernance. De nouveaux liens se tissent entre les niveaux mondial et local alors que la division du travail se transforme à l'échelon mondial. La transition entre un système de production à forte intensité de main-d'œuvre et un système à forte intensité de technologie et d'informations joue un rôle central.

L'économie est désormais largement fondée sur les services et soulève des questions importantes sur l'insertion professionnelle. La nature du travail change; il demande moins de force physique et davantage de "ressources intellectuelles". Le modèle industriel est relégué dans le passé. Les compétences sont désormais relatives et exigent des travailleurs qu'ils acquièrent sans cesse de nouvelles compétences. Les salariés sont encouragés à se doter de compétences multiples afin d'être polyvalents et de pouvoir remplacer un collègue défaillant sans que la capacité de production ne soit affectée. La qualité est devenue le maître mot et la demande de main-d'œuvre qualifiée augmente considérablement.

Les travailleurs sont donc plus qualifiés et se voient octroyer des responsabilités accrues mais ils subissent également une pression plus forte pour être productifs. Il s'agit d'un processus intégratif qui ne doit pas être rigide. L'adaptation et la réadaptation sous-entendent d'adapter le travailleur à l'emploi: mais les emplois évoluent trop rapidement pour que ceci soit possible. Une approche plus utile consistera à donner aux personnes les moyens de se développer par eux-mêmes. La révolution technologique et la mobilité professionnelle exigent des futurs salariés qu'ils soient dotés des ressources intellectuelles leur permettant de s'adapter et d'évoluer, non seulement dans l'emploi, mais également dans leur secteur d'activité et leur carrière.

La reconnaissance des compétences

De plus en plus, on attend des systèmes de formation qu'ils répondent aux impératifs de production en contribuant à l'acquisition de compétences qui excèdent largement le champ de l'apprentissage formel et exigent, s'ils devaient s'enraciner, une expérience liée à tous les aspects de la vie en société. Un consensus a donc émergé autour de la définition minimale de compétence et la façon de la rendre opérationnelle dans le contexte afin de spécifier son domaine d'efficacité et donc son degré de transférabilité. Cette approche est particulièrement importante car elle propose une autre façon d'envisager les emplois non qualifiés et de les intégrer à la dynamique du changement. La discréditation des emplois "non qualifiés" conduit non seulement à un déni de compétences mais permet que s'ancre l'idée (à laquelle adhèrent souvent les salariés eux-mêmes) que leurs compétences ne sont pas transférables à d'autres activités plus valorisées ou qu'elles sont un tremplin insuffisant pour accéder à un perfectionnement professionnel. Dans de nombreux emplois, particulièrement les emplois non qualifiés, ce sont les compétences et la dextérité acquises par l'expérience et consolidées au fil du temps par la répétition de l'action dans différents contextes qui sont décisives pour définir le professionnalisme. Il faudrait développer des systèmes qui reconnaissent les compétences acquises dans

le cadre d'emplois traditionnellement considérés comme moins qualifiés et identifier les compétences transférables susceptibles de donner accès au perfectionnement professionnel et à des activités mieux valorisées.

L'apprentissage tout au long de la vie

L'éducation ne suffit plus. L'évolution de l'emploi et du marché du travail exige de gérer le système par différents processus. L'objectif est de transformer les systèmes de formation de façon à offrir aux personnes une formation leur permettant de s'adapter tout au long de leur vie. Le défi posé à la formation est d'apprendre aux individus à maîtriser la technologie en constante évolution.

Dans le monde actuel en constante mutation, ce ne sont pas tant les compétences qui importent mais leur "mise en œuvre sur le lieu de travail." La formation initiale, peu importe sa sophistication, n'est plus le passeport pour l'emploi tout au long de la vie. Bien au contraire, la formation professionnelle est devenue une composante clé du changement d'emploi et de l'adaptation professionnelle. Les facteurs concernant le handicap revêtent un intérêt particulier dans ce processus.

Le concept de formation tout au long de la vie est fondé sur une refonte des systèmes d'éducation et de formation qui tiennent compte des facteurs et des exigences induits par les changements de nos systèmes économiques et de production.

Les études montrent une baisse importante de l'employabilité des personnes de plus de quarante-cinq ans et elles disposent de peu, voire d'aucune opportunité de formation. Après cinquante-cinq ans, les chances de formation sont quasiment nulles. L'enseignement scolaire est une formation insuffisante pour affronter la vie. Mais "la formation tout au long de la vie" n'en est encore qu'à ses premiers balbutiements et reste la base sur laquelle s'appuient de nombreuses expérimentations.

Implications pour l'inclusion des personnes handicapées

Les faibles ont-ils leur place dans les économies plus compétitives? L'évaluation des politiques traditionnelles en faveur des personnes handicapées laisse planer le doute. L'Europe du processus de Lisbonne parie sur une augmentation du taux d'emploi difficilement conciliable avec les marchés du travail de plus en plus sélectifs, qui misent de façon démesurée sur l'apparence physique et la bonne santé. La sous-qualification de la majorité des travailleurs handicapés, due aux stéréotypes et aux comportements des entreprises, est responsable de leur "employabilité" réduite sur le marché du travail.

L'objectif devrait être d'utiliser les capacités et le potentiel spécifiques à une personne pour ouvrir la voie vers l'autonomie. Des aides à l'intégration existent mais il faut développer une véritable approche technique de l'intégration sociale et professionnelle étroitement liée à la formation tout au long de la vie, dont la mise en œuvre efficace suppose un lourd investissement en termes d'innovation en ce qui concerne la formation et les professionnels expérimentés.

L'aide à la recherche d'emploi exige de prendre en compte les contraintes additionnelles des personnes concernées: aptitudes physiques, capacités et compétences individuelles, mobilité et flexibilité en termes d'emploi et d'environnement socio-économique.

Quels sont les changements attendus?

Il faut complètement repenser l'approche de l'intégration sociale et professionnelle. Cette refonte n'exige pas seulement des virements budgétaires importants mais également une restructuration et une recomposition du système, des pratiques professionnelles, un contenu pédagogique et des techniques d'apprentissage, etc. La compétence, l'expérience, la certification et la structuration de la vie professionnelle des personnes sont les principaux indicateurs d'une restructuration réussie.

Lors de la redéfinition des liens avec l'entreprise, il faut garder à l'esprit que les entreprises doivent rester compétitives; les employeurs seront très concernés par l'impact économique. Collaborer avec les employeurs implique également de s'intéresser aux recruteurs. Actuellement, ceux-ci ont tendance à privilégier les caractéristiques physiques plutôt que la capacité de s'acquitter des tâches liées à l'emploi; l'immense défi à relever porte sur la lutte contre les stéréotypes et le manque de tolérance vis à vis du handicap.

Le cadre de la formation tout au long de la vie, bien qu'encore très superficiel, semble contribuer à replacer dans leur contexte les préoccupations relatives à l'acquisition de connaissances en termes d'orientation et de validation. La planification à long terme et les solutions novatrices font également cruellement défaut. La gestion du handicap doit être replacée dans un contexte global plus social et tourné vers l'avenir.

On ne sait pas grand chose de l'intégration des travailleurs handicapés dans les petites et moyennes entreprises (PME) en Europe; cependant, les PME constituent l'ossature du système de production et devraient être la cible privilégiée de l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ouvert. Considérer les PME sur le même plan que les grandes sociétés conduit à des erreurs. La formation notamment sera différente. Une façon novatrice de structurer la formation peut être de faire appel à des pairs.

Le nouveau modèle de qualifications est à l'opposé de la tendance de l'approche voulant que l'individu s'adapte à l'organisation de l'entreprise. Ce modèle est fondé sur l'observation selon laquelle, en période de crise économique, les entreprises recrutent des personnes hautement qualifiées pour des postes précédemment occupés par des personnes moins qualifiées. Ce processus revenait à marginaliser les personnes peu qualifiées, déjà hors du monde du travail ou risquant d'être congédiées. Ce phénomène exige de moderniser l'organisation du travail, d'inverser le processus et de stimuler l'intégration professionnelle des moins qualifiés.

Les compétences constituent un concept pour la formation tout au long de la vie et la validation des acquis professionnels. Aujourd'hui, les citoyens sont davantage préoccupés par un plan de carrière stable plutôt que par un emploi stable. Pour s'ajuster à cette tendance, les systèmes de formation doivent commencer à travailler davantage avec les entreprises et les individus au développement des carrières basé sur un modèle qui donne aux individus les moyens d'avancer professionnellement plutôt que d'adapter l'individu à l'entreprise. L'objectif sera de doter les individus des compétences utiles pour leur carrière grâce à cette nouvelle approche fondée sur l'apprentissage tout au long de la vie.

Questions additionnelles à envisager

D'autres problèmes doivent être pris en compte pour améliorer les opportunités de formation à l'intention des personnes handicapées: comment améliorer la coordination; comment planifier la politique de création d'emploi dans des secteurs qui correspondent aux besoins des personnes; comment concevoir une véritable "intégration" et non pas juste une "formation"; et comment stimuler la participation des employeurs.

4.2.1 Discussion

Lors de la discussion qui a suivi cette présentation, les participants ont soulevé des questions relatives aux composantes d'une inclusion réussie, incluant les systèmes de quotas, les avantages à recruter des personnes handicapées, la nécessité d'adapter le système de formation aux besoins du marché du travail et les moyens d'identifier et de développer les opportunités d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Les systèmes de quotas

Mme Isabelle Mérian, FAGERH, un réseau national basé à Paris spécialisé dans l'offre des services de conseils, de formation et de placement aux personnes handicapées, a déclaré que les agences de recrutement étaient fréquemment sollicitées par des entreprises cherchant à embaucher des personnes handicapées dans le but de satisfaire à leurs obligations en matière de quotas. Ce comportement ne constitue certainement pas une bonne approche. Il vaudrait mieux que les agences de recrutement ou de placement assortissent les capacités requises pour un poste donné aux compétences d'un employé potentiel, contribuant ainsi à asseoir le placement sur les compétences individuelles. L'objectif n'est pas de recruter à la hâte une personne handicapée mais d'embaucher davantage de personnes handicapées dont les compétences correspondent aux exigences du poste.

En réponse au problème des quotas, M. Bogard a souligné qu'en France, les quotas ne sont pas connectés aux emplois individuels mais plutôt au degré de difficulté du travail, correspondant au degré d'invalidité. Des études de cas intéressantes ont été menées sur le sujet, notamment sur l'accumulation de handicaps (par exemple, lorsqu'une femme âgée souffre d'un grave handicap intellectuel). Dans cette approche, les entreprises envisagent le handicap d'une manière plus large. La recherche devrait examiner les besoins des entreprises et les motivations poussant une entreprise à vouloir embaucher une personne handicapée.

Avantages à recruter des personnes handicapées

M. Francisco Arnau Navarro, Mission permanente d'Espagne aux Nations Unies, a fait remarquer que, dans une société capitaliste, les entreprises doivent gagner de l'argent et ne sont pas des oeuvres de bienfaisance. Pour trouver des solutions, la plate-forme proposée devra tenir compte des aspects économiques. Les gestionnaires envisagent les choses d'un point de vue économique. La notion de "travail décent" est basée sur des valeurs morales fondamentalement européennes. L'Asie ou l'Afrique ont peut-être une conception différente du travail. Les organisations internationales, telles que l'OIT, doivent prendre en compte les arguments économiques car de nombreuses statistiques indiquent que les

employeurs doivent être informés en toute transparence des avantages liés à l'embauche de personnes handicapées. Il faut mener des études sur le nombre de travailleurs handicapés dans les programmes d'emploi et prendre également en compte le budget afin de convaincre les entreprises capitalistes que le respect de certaines normes renforcera leur rentabilité. Le délégué a recommandé que le travail de l'OIT en matière de handicap soit relié aux activités sur la responsabilité sociale des entreprises.

Adapter les systèmes de formation

M. Buttler, OIT EUROPE, a déclaré qu'il fallait non seulement adapter le système de formation aux besoins du marché du travail mais également développer la capacité d'adaptation individuelle lorsque le principal objectif de l'apprentissage est d'apprendre à apprendre. Les systèmes de formation actuels ne sont pas bien adaptés au lieu de travail car ils ne permettent pas d'apprendre ou d'enseigner aux personnes la façon d'acquérir des connaissances. Les objectifs actuels du Département des compétences et de l'employabilité de l'OIT incluent:

Identifier les opportunités d'emploi pour les personnes handicapées

Mr Robert Bechina, Autriche, a souligné que l'introduction de mesures incitatives à l'intention des employeurs, l'adoption de lois et le développement des compétences ne contribuent pas forcément à la création d'emplois et de postes de travail réservés aux personnes handicapées. Il faut mener une recherche sur les idées novatrices, y compris le suivi et la présentation de rapports, deux thèmes de prédilection de l'UE.

M. Bogard a souligné que l'identification des tâches affectées à un poste spécifique permettra de générer des emplois et apportera des réponses aux employeurs individuels. A cet effet, il faut accentuer la recherche pour évaluer les emplois à partir de la base en se fondant sur les tâches identifiées. Une fois cette opération achevée, il devrait y avoir de la place pour les travailleurs expérimentés, les travailleurs sans expérience et ceux dotés de niveaux de compétences variés.

4.3 Représentations sociales, formation et emploi des personnes handicapées

Michel Mercier, Département de psychologie et Faculté de médecine, Université de Namur, Belgique

M. Mercier a commencé sa présentation par un aperçu de la théorie des images sociales afin de comprendre le fonctionnement de ces images dans la société. Les représentations sociales freinent autant qu'elles contribuent à l'embauche de personnes handicapées. La formation devra agir à la fois sur ces deux niveaux. L'intégration sociale est fonction des opinions qui se forment à partir des images sociales et ce, à différents niveaux: macrosocial, mésosocial et microsocial.

Au plan macrosocial, les représentations sont générées par les positions exprimées par les organisations internationales. Au rang des mesures qui forment les positions internationales figurent les actions correctives ou antidiscriminatoires des déclarations. Certains considèrent ces actions comme une source de discrimination en faveur des minorités, qui affecte les représentations sociales des travailleurs handicapés de façon entravante.

L'OMS a introduit la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé et identifié le concept de participation sociale. L'OIT a adopté cette plate-forme de communication, ainsi que le réseau GLADNET, chargés tous deux d'examiner la façon dont les représentations sociales peuvent être prises en compte lors de l'application des mesures antidiscriminatoires afin de favoriser l'accès de tous. L'OIT collabore également au développement de programmes de formation à l'intention des employeurs et des travailleurs des secteurs public et privé dans l'objectif de faire évoluer les représentations sociales.

Au niveau mésosocial, ce sont les organisations d'employeurs, de travailleurs et de personnes handicapées (OPH) qui forgent les représentations sociales. Selon les études disponibles, les employeurs ont tendance à penser que les personnes handicapées manquent de compétences, ont peu de valeur et sont peu rentables et peu productifs. Ils considèrent également qu'il faut franchir de nombreux obstacles administratifs pour recruter des personnes en situation de handicap.

Les organisations de travailleurs ont contribué à générer des représentations sociales négatives, l'action positive en faveur des personnes handicapées ayant été perçue par les travailleurs valides comme des privilèges additionnels. Il faut changer ces représentations sociales par une éducation et une action visant à renforcer la sensibilisation.

Pour ce qui concerne les OPH, les personnes handicapées intériorisent les représentations sociales négatives, considèrent souvent qu'elles n'ont pas leur place sur le marché du travail et qu'elles sont moins qualifiées. Elles se posent souvent en victimes. Les OPH peuvent changer la donne en renforçant la sensibilisation et l'éducation, et en mettant sur pied des groupes de promotion de l'autonomie. Les campagnes mises sur pied avec les associations en vue de faire évoluer les représentations sociales ont été efficaces.

Au niveau microsocial, les mesures positives incluent l'accessibilité du lieu de travail et de l'architecture ainsi que l'accès aux départements des ressources humaines, au recrutement et aux tests de sélection à la fois dans les secteurs privé et public. De plus, l'adaptation des postes de travail inclut différentes mesures pour développer la technologie, pour informer de la technologie à disposition et sensibiliser le public au sens large.

Les employeurs doivent être sensibilisés à leurs responsabilités, par le biais d'outils tels que les quotas, afin de prendre conscience et d'assumer leurs obligations. Il arrive fréquemment que le recrutement réussi d'une personne handicapée par un employeur ait un effet boule de neige. La recherche montre un recrutement accru de personnes handicapées dans les pays ayant adopté un système de quotas. Il faut approfondir la recherche pour comparer les données sur l'efficacité des quotas dans les pays européens.

Le mentorat et le tutorat en interne sont d'autres mesures positives qui faciliteront l'embauche de personnes handicapées. Des programmes doivent les aider à décrocher un emploi, à se maintenir dans l'emploi ou à réintégrer le marché du travail. Le mentorat garantit souvent la durabilité de l'emploi et il peut également faciliter l'intégration dans une entreprise.

Au rang des autres mesures facilitant ou entravant le recrutement de personnes handicapées figurent les allocations et les impôts. Les exemples incluent des

subventions, des allocations ainsi que des mesures fiscales. Les avantages sociaux constituent souvent un obstacle à l'emploi. D'autres problèmes peuvent également survenir lorsque le montant des subventions ou des allocations est subordonné au revenu total du conjoint; cette corrélation est appelée en Belgique le "prix de l'amour."

Les mesures facilitantes esquissées vont dans le sens de l'objectif de la plate-forme européenne et de son cadre d'application. La plate-forme devrait prendre en compte la question plus large des représentations sociales pour ce qui est de l'emploi des personnes handicapées. Les comportements en constante évolution peuvent et doivent être pris en compte par le biais de la formation et de la sensibilisation dont l'objectif doit être de faire évoluer et d'influencer les représentations sociales.

4.4 Les données sur le handicap dans la trajectoire intégrative: Handicap >> Formation >> Emploi

Dominique Velche, CTNERHI, Paris

L'attitude des employeurs, des collègues de travail et du public en général est au coeur des efforts visant à réduire l'occurrence et l'incidence de la discrimination exercée à l'encontre des personnes handicapées. Mais ce n'est là qu'une moitié du problème. Aujourd'hui, le travailleur doit également être doté d'un niveau de compétences approprié, qui doit être constamment mis à niveau et développé. Un examen de la façon dont chaque pays européen utilise la politique de formation comme un outil permet de comprendre le rôle joué par la formation dans les mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La formation destinée aux personnes handicapées fait cruellement défaut. Evaluer l'ampleur du déficit de formation en se documentant et en collectant des données comparatives internationales est plus difficile qu'il n'y paraît pour plusieurs raisons. Premièrement, il n'est pas facile de définir une population si hétérogène. Une définition inclusive qui faciliterait l'évaluation est complexe du fait de l'hétérogénéité des définitions utilisées historiquement par les pays. Un autre obstacle tient aux différences entre les systèmes éducatifs et à l'impact variable d'un même niveau d'éducation sur différents individus, leurs résultats et leur situation. Pour des raisons analogues, il est également difficile d'identifier les carences d'un pays à l'autre en matière de formation.

Un déficit de formation est dès le départ synonyme de désavantages importants en matière d'accès à l'emploi. Les déficits de formation sont la résultante de plusieurs facteurs. Premièrement, les enfants en situation de handicap connaissent souvent des difficultés scolaires, qui entravent leur accès à la formation professionnelle. Ce retard de compétences peut être dû à une interruption des études telle qu'exigée par la thérapie ou être la conséquence directe de difficultés de communication ou de compréhension du travail scolaire. Indépendamment de la source, il y a fréquemment des lacunes dès le départ.

Les carences initiales sont souvent aggravées par les inégalités en matière d'accès à la formation continue, qui sont imputables à la discrimination née de la perception qu'a le marché du travail des personnes handicapées, ou plus souvent à l'insuffisance du niveau d'instruction des personnes handicapées qui freine leur accès à la formation professionnelle qualifiante.

Un bon niveau de formation faciliterait l'accès à l'emploi. De nombreuses statistiques sur la population active dans son ensemble laissent apparaître une corrélation étroite entre le niveau d'instruction ou de compétences et le taux d'emploi. (Voir par exemple, OCDE (2006) Regards sur l'éducation Tableaux A8 ff.)

Du fait de la disparition de nombreux emplois non qualifiés suite à la mondialisation, il devient particulièrement difficile aux personnes dépourvues de compétences commercialisables ou à celles dont les compétences ont été dévaluées, de trouver un emploi et de s'y maintenir. Ces personnes, au rang desquelles de nombreuses personnes handicapées, doivent affronter la concurrence d'autres personnes plus qualifiées ou plus jeunes et dotées de compétences récemment acquises.

La recherche sur l'accès à l'emploi se focalise abondamment sur les réglementations concernant la non discrimination. Mais des problèmes considérables surviennent du fait d'une formation insuffisante. La notion de discrimination et d'accès à l'emploi ne fonctionne qu'à niveau égal de compétences. Les lois adoptées en matière de non discrimination interdisent la discrimination dans l'emploi à compétences égales uniquement. Même lorsque la loi est appliquée, le monde du travail exclut en réalité les personnes handicapées, pas nécessairement à cause de leur incapacité fonctionnelle mais du fait de leur niveau de formation inadapté ou tout au moins insuffisamment compétitif. La formation professionnelle peut donc être une stratégie efficace pour améliorer le sort des personnes handicapées dans l'emploi.

La disparité entre pays et cultures soulève de nombreux problèmes en matière de recherche, de collecte de données et de recommandations. En conséquence, les stratégies adoptées peuvent différer d'un pays à l'autre en termes d'éducation et de mesures en vue d'intégrer les enfants handicapés. Certains pays peuvent disposer de politiques d'intégration des étudiants handicapés dans les écoles ordinaires tandis que d'autres restent à la traîne en matière de politiques éducatives. Selon la recherche menée en Suède, les enfants handicapés quittent les écoles intégrées en ayant bénéficié d'une formation qualifiante et muni d'un diplôme. Les stratégies visant à garantir que les jeunes handicapés acquièrent un niveau suffisant de formation initiale devraient inclure l'abolition de limites d'âge souvent imposées pour suivre un cours de formation.

En termes d'emploi, certains pays ont institué des mécanismes bien développés pour maintenir les travailleurs dans l'emploi ou des mesures d'adaptation obligatoires. Dans de telles circonstances, les employeurs peuvent être fermement invités, sinon contraints, de planifier, d'évaluer, d'organiser et d'appuyer la réadaptation des travailleurs handicapés. En Suède par exemple, la réadaptation professionnelle des personnes handicapées est obligatoire; autrement dit, elles ne sont habilitées à percevoir des indemnités que si la réadaptation s'avère impossible.

Rien ne porte plus à la controverse que la question de l'emploi protégé. Certains pays, comme l'Autriche et le Portugal, rejettent totalement cette forme d'emploi alors que d'autres pays, dont l'Espagne, l'Irlande ou le Royaume-Uni, s'efforcent de trouver des alternatives afin de réduire l'emploi protégé ou de limiter son expansion. Mais, dans d'autres pays, comme l'Allemagne, la France, les Pays-Bas

et la Suède, l'emploi protégé joue un rôle décisif dans les opportunités d'emploi des personnes handicapées.

Le fait que les personnes handicapées constituent un groupe hétérogène affecte la normalisation des approches. Les établissements d'emploi protégé peuvent être considérés avant tout comme des lieux d'emploi ou des lieux offrant une formation et un développement en direction de l'emploi conventionnel, bien que ces deux fonctions ne soient pas nécessairement compatibles. En Irlande par exemple, les établissements d'emploi protégé ont pour fonction essentielle d'offrir une formation. Plusieurs programmes promeuvent l'accès à l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire en combinant appui et formation à titre d'essai. D'un autre côté, au Royaume-Uni, le programme *Workstep* offre une réelle opportunité d'emploi protégé plutôt qu'une opportunité de formation transitoire.

L'emploi assisté est une autre forme d'emploi qui peut être considérée comme un complément à l'emploi protégé, dans les cas où il s'agit d'une initiative visant à contribuer aux efforts en vue d'aider les personnes à trouver un emploi en milieu ordinaire et à s'y maintenir. L'emploi protégé peut également être considéré comme une alternative à l'emploi distinct ou protégé.

Malgré les difficultés rencontrées pour développer une approche standard, un point est clair: la corrélation entre niveau instruction élevé et taux d'emploi élevé.

4.5 Discussion

La discussion qui a suivi la présentation de M. Velche s'est focalisée sur les points soulevés par les publications de MM Mercier et Velche.

Définir le handicap comme une question universelle

Les participants se sont accordés sur le fait que l'accès est un problème mondial qui affecte chacun. Il faut approfondir la recherche pour prendre en compte toute la gamme de la capacité/l'incapacité, chacun étant déjà, ou risquant d'être confronté au handicap pour diverses raisons potentielles surtout dues au vieillissement. Les initiatives doivent promouvoir la solidarité entre ceux qui souffrent d'un handicap et les personnes valides.

L'avantage de recruter des personnes handicapées

Les nouvelles approches concernant l'emploi des personnes handicapées doivent être fondées sur la recherche. M. Velche a donné un exemple de la façon de réfléchir à la rentabilité et à la production des travailleurs. Si une personne handicapée a un rendement inférieur, le taux peut être calculé. En admettant que son rendement soit inférieur de 20 pour cent à celui d'un travailleur moyen (encore qu'il soit difficile de définir l'expression *travailleur moyen*). La recherche économique montre qu'après cinq heures de travail, la productivité du travailleur moyen fléchit. A ce moment-là, il peut être remplacé par un travailleur handicapé qui peut se montrer aussi productif sinon plus. Il serait très utile d'analyser la productivité et la façon dont les politiques en tiennent compte.

L'emploi protégé

Mme Murray a suggéré que l'emploi assisté pouvait être considéré comme une alternative à l'emploi protégé et servir de passerelle vers l'emploi ouvert dans la gamme des options disponibles. L'engagement à permettre aux personnes

handicapées d'accéder au marché du travail ouvert, tel que reflété dans la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, devrait renforcer l'attention portée au développement de l'emploi assisté comme moyen de rendre les systèmes actuels ségrégationnels plus ouverts et plus inclusifs.

En réponse, M. Velche a souligné que de nombreux pays agissent déjà en ce sens. Par exemple, le Royaume-Uni s'emploie actuellement à abandonner l'emploi protégé pour le remplacer par le Programme *Workstep*. Il a ajouté qu'il existe une série de systèmes de formation professionnelle et d'emploi à l'intention des personnes handicapées et que ceux-ci doivent être examinés et documentés.

Eviter le “piège de l'assistance”

Le piège de l'assistance est un concept et un problème bien connus dans de nombreux pays. Les informations concernant les mesures d'incitation fiscales et leur impact doivent être regroupées. Il faut se pencher sur les questions liées au fait que les allocations, dont les prestations de sécurité sociale, constituent souvent un revenu de soutien supérieur au revenu du travail. Elles sont généralement considérées comme un revenu plus stable que les salaires et les personnes sont réticentes à l'idée de devoir renoncer à une allocation garantie pour accéder à un emploi précaire au risque de le perdre et avec lui la totalité de leurs revenus. Un autre problème vient de ce que les organisations de personnes handicapées craignent souvent de promouvoir l'activation vers l'emploi par crainte de voir une discrimination s'exercer à l'encontre des personnes qui ne postulent pas.

Certaines solutions potentielles ont été débattues. Par exemple en France, une nouvelle législation permet d'accumuler les revenus en offrant aux personnes handicapées une chance d'acquérir une expérience professionnelle sans perdre le revenu lié au travail. L'assistance belge est une aide intégrée, qui peut permettre de combattre certains problèmes liés au ‘piège de l'assistance’. Le Royaume-Uni offre des crédits d'impôts; les personnes handicapées sont autorisées à travailler 16 heures maximum et continuent de toucher des indemnités, qui leur garantissent une sécurité ainsi qu'à leur famille

M. Bogard a souligné qu'une étude portant sur l'image que renvoient les personnes handicapées a montré qu'il était plus valorisant de faire du volontariat que de travailler en usine. Ce qui laisse à penser qu'il est logique de promouvoir le volontariat lorsque les personnes handicapées peuvent ajouter de la valeur et acquérir de l'expérience. Une “allocation universelle” pourrait constituer un revenu permettant d'effectuer un travail volontaire ou d'autres types de travail.

5. INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES: LES COMPOSANTES D'UNE INCLUSION REUSSIE

Modérateur: Barbara Murray

5.1 Trajectoires des étudiants handicapés vers l'éducation tertiaire et l'emploi

Katerina Ananiadou, Analyste, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Direction de l'éducation, Paris

L'OCDE dirige un projet de recherche pertinent sur l'*Analyse des trajectoires*, qui se focalise sur les étudiants handicapés en période de transition entre l'éducation secondaire et l'éducation tertiaire et l'emploi. Pendant la période de transition entre l'éducation et l'emploi, les individus – et pas seulement les personnes handicapées et les autres groupes vulnérables – doivent résoudre certains problèmes. Cette période revêt une importance accrue face à l'évolution actuelle du marché du travail.

Durant cette phase de transition, les groupes vulnérables courent le risque d'aggraver leur marginalisation. Les personnes handicapées ont souvent un mode de vie moins flexible que les personnes valides. Il est donc impérieux de planifier bien à l'avance les trajectoires.

L'*Analyse des trajectoires* examinera l'efficacité et la qualité des liens et de la coordination entre les systèmes d'enseignement supérieur et de formation professionnelle. L'étude examinera les opportunités d'instaurer des trajectoires et d'améliorer la continuité entre les agences et les secteurs, y compris ceux reliant les soins médicaux, l'éducation, l'emploi et autres secteurs utiles à la réussite de la transition.

L'approche de l'apprentissage tout au long de la vie constituera une base fondamentale pour cette étude. Les objectifs additionnels de ce programme incluent l'autonomisation des individus afin mettre en place ou de mettre un terme à des politiques et des pratiques. L'autonomisation a un impact marqué sur l'éducation, notamment par la façon dont elle rejaillit sur la perception des étudiants et peut renforcer leur capacité d'apprendre à acquérir des compétences, leur permettant ainsi d'actualiser leurs propres compétences une fois entrés sur le marché du travail. Comme l'a montré la session du matin, cette approche d'apprentissage tout au long de la vie est une donnée essentielle, notamment pour la mise à jour des compétences exigée par le marché du travail actuel.

L'*Analyse des trajectoires* est une étude longitudinale basée sur un suivi de l'évolution, de l'efficacité et de l'impact des procédés sur les situations au cours du temps. L'étude se focalisera sur de nombreux thèmes liés à l'indépendance, y compris l'indépendance financière et résidentielle, et non pas uniquement sur l'emploi ou les résultats scolaires. La recherche sur l'impact de la technologie sur les étudiants pourrait également constituer une donnée pertinente. L'étude considèrera les facteurs économiques et les résultats politiques en vue de modifier la compréhension actuelle de l'inclusion.

Vingt pays étaient représentés à la réunion de l'OCDE en février 2007 en vue de débattre de leur participation éventuelle à cette recherche; le discussion est

toujours en cours. Des détails sur la méthodologie utilisée pour la recherche seront finalisés une fois qu'on sera parvenu à une décision concernant les pays participants.

5.2 Recherche comparative des bonnes pratiques en matière d'inclusion

Christine Evans-Klock, Directeur, Département des compétences et de l'employabilité, Genève

Mme Evans-Klock a fait remarquer que l'époque est au changement suite à l'émergence de la société du savoir, à l'essor de la mondialisation et à la révolution technologique, qui ont tous un impact important sur le marché du travail en général et sur les opportunités d'emploi en particulier. Parfois les changements sont positifs mais souvent ils sont négatifs – par exemple, certains emplois peu qualifiés disparaissent du fait de l'automatisation, ou sont délocalisés au motif de la concurrence internationale, et les niveaux de compétences exigés par les emplois disponibles augmentent.

Dans cette société du savoir, la clé du développement économique et social repose sur les compétences et les capacités individuelles ainsi que sur l'investissement dans l'éducation et la formation. Ces dernières aident les individus à s'extraire de la pauvreté en améliorant leur rendement. Les entreprises sortent également gagnantes grâce à l'amélioration de leur productivité et de leur compétitivité sur les marchés mondialisés.

Dans cette société, les personnes handicapées doivent pouvoir bénéficier d'une éducation et d'une formation axée sur l'acquisition de compétences commercialisables en vue de faciliter leur accès à un travail décent dès leur entrée sur le marché du travail. Elles doivent également avoir droit à l'éducation et à la formation continue, sous la forme d'une formation tout au long de leur vie professionnelle, afin de conserver un travail décent. Ce qui est loin d'être actuellement une réalité pour toutes les personnes handicapées, même dans les pays qui ont fait de ces considérations un objectif politique depuis de nombreuses années.

Ces changements ayant un impact, on a observé une évolution fondamentale dans la conception qu'ont les décideurs des questions liées au handicap avec pour résultat une évolution dans la façon d'élaborer et de délivrer les programmes et les services. Le handicap est désormais considéré comme un problème lié aux droits de l'homme plutôt que comme un problème individuel ou médical

La nouvelle Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées est une déclaration forte à cet égard, car elle exige des Etats qu'ils libèrent des opportunités sur les lieux de travail ordinaires, à la fois dans les secteurs public et privé; une exigence en rupture avec le passé alors que les travailleurs handicapés étaient souvent au chômage ou confinés dans des ateliers protégés. La Convention promeut également l'accès des personnes handicapées à des programmes d'orientation professionnelle et techniques généraux, aux services de placement, à la formation professionnelle continue, à la réadaptation professionnelle, au maintien dans l'emploi et aux programmes de retour au travail.

L'objectif de la pleine participation des personnes handicapées qui sous-tend la Convention est déjà ancré dans les politiques et la législation de nombreux pays; il va se généraliser au cours des prochaines années.

Afin de faciliter ce processus et de contrôler l'efficacité de la formation et de la promotion de l'emploi pour les personnes handicapées, nous devons connaître les activités des institutions de formation professionnelle et le chemin qui leur reste à parcourir pour appliquer efficacement la nouvelle politique d'inclusion. Nous devons documenter les bonnes pratiques 'prometteuses' dans ces secteurs.

Il faudra approfondir la recherche pour identifier les critères d'évaluation applicables au secteur de la formation. Au rang des types d'information à collecter figurent:

- Les institutions de formation ont-elles développé une stratégie écrite sur la formation professionnelle inclusive et quelle définition de l' 'inclusion' ont-elles adoptée?
- Quels changements éventuels ont été apportés aux règles et procédures des centres de formation en vue de faciliter la participation des personnes handicapées?
- De quelle formation de base et de quel soutien continu ont bénéficié les gestionnaires, les instructeurs et autre personnel des centres de formation en vue de garantir une préparation adéquate à l'introduction d'une approche inclusive?
- Quelles mesures ont été prises pour améliorer l'accessibilité des institutions de formation, à l'intérieur et à l'extérieur, et rendre l'information disponible sous un format accessible?
- Dans tous les pays, la question des coûts est incontournable: L'adoption d'une approche inclusive a-t-elle entraîné des coûts additionnels et, si oui, comment sont-ils financés?
- Quel rôle assument désormais les anciens centres de formation spécialisée pour personnes handicapées?

Il est possible de tirer de précieux enseignements de ces données comparables et d'autres aspects des institutions de formation professionnelle ainsi que de la collecte systématique d'informations sur l'efficacité de ces centres destinés aux stagiaires en situation de handicap – en termes d'achèvement et de trajectoire professionnelle ultérieure. D'autres agences ayant récemment fait de l'inclusion un objectif politique pourraient s'inspirer de cette expérience.

Parmi les autres questions exigeant une recherche plus approfondie sur l'emploi des personnes handicapées, dont certaines ont été abordées lors des discussions de la journée, figurent :

- Quelles opportunités d'emploi sont ouvertes aux demandeurs d'emploi handicapés?
- Quelles sont les aides fournies aux personnes handicapées pour leur permettre et les encourager à accepter un emploi?
- Quelles sont les incitations mises en place à l'intention des employeurs et quel a été leur impact?
- Quelle information statistique est collectée dans chaque pays en vue de contrôler la situation en matière d'emploi?

Les réponses à ces questions et à d'autres questions seront utiles aux décideurs et aux prestataires de services partout dans le monde.

Pour ce qui concerne le rôle de l'OIT dans ce processus, l'Organisation promeut notamment l'égalité de chances et de traitement en matière de formation et d'emploi pour les femmes et les hommes handicapés en développant la connaissance sur les bonnes pratiques 'prometteuses' des politiques, programmes et services en faveur des personnes handicapées. L'information collectée sert à la préparation de recueils de bonnes pratiques et à la fourniture de conseils pour l'élaboration de politiques.

L'OIT a publié plusieurs recueils pratiques dans le secteur du placement professionnel des personnes handicapées; ils ont été traduits dans de nombreuses langues et adaptés à différentes régions du monde. L'OIT a également préparé des directives sur la législation fondée sur les droits en faveur des personnes handicapées; elles ont été traduites en plusieurs langues. Elle a récemment commandité des enquêtes sur le développement des compétences des personnes handicapées dans plusieurs pays d'Afrique australe et examiné les bonnes pratiques en matière d'amélioration des compétences par le biais de la réadaptation communautaire dans des pays d'Afrique, d'Asie et du Moyen-orient. Ce travail a été mené en partenariat avec le Gouvernement irlandais ainsi que les Gouvernements des Flandres et de Finlande.

La question de la formation professionnelle intégrative, promue par le biais des normes de l'OIT depuis 1955, est un secteur prioritaire; attendu que cette approche est opérationnelle dans certains pays depuis plusieurs années, l'Organisation devrait procéder à un examen systématique de l'expérience acquise sur le terrain afin d'élaborer des guides pratiques et de les diffuser largement par le biais du réseau mondial tripartite-plus de l'OIT. De la même façon, l'Organisation accorde la priorité à la collecte d'exemples de bonnes pratiques dans le secteur de l'emploi.

L'OIT attend avec impatience le point de vue de collègues sur ces sujets durant la discussion et espère une future collaboration avec certains participants à cette réunion, sinon tous, pour autant qu'une telle collaboration soit prônée par cette réunion ou plus tard.

5.3 Discussion

La discussion qui a suivi les deux premières présentations de l'après-midi s'est focalisée sur les initiatives en cours à l'échelon international et sur d'autres thèmes pratiques nécessitant une recherche.

Initiatives pertinentes

M. Patrik Kuusinen, Ministre finlandais du travail, a déclaré que la Finlande avait entamé une recherche pour examiner l'efficacité des approches utilisées. Il a estimé qu'une approche tripartite de la recherche comme celle-ci avait toute son utilité.

Mme Hanna Schelz, Ministre fédérale du Travail et des Affaires sociales, Allemagne, a informé les délégués que l'Allemagne envisageait d'organiser une conférence les 11 et 12 juin, autour de trois thèmes dont celui de "L'intégration des personnes handicapées à la formation professionnelle et au marché du travail." Mme Schelz a ajouté qu'elle ne manquera pas d'informer la conférence sur cette réunion régionale du 9 mars et sur ses résultats. Dans le cadre de la conférence se déroulera également une réunion ministérielle afin de débattre de la Convention

des Nations Unies et des mesures prises par les Etats membres pour respecter ses dispositions.

M. Leo Sheedy, Département de l'entreprise, du commerce et de l'emploi, Irlande, a informé les délégués de la nouvelle stratégie nationale en faveur des personnes handicapées; elle a été développée par le biais d'un forum consultatif tripartite qui a permis de fixer les priorités en matière de recherche d'emploi, de maintien dans l'emploi et d'aide à l'emploi. L'Irlande réfléchit actuellement aux indicateurs qui n'ont pas encore été développés. En 2002, l'*Ability Award* a été décerné à un employeur pour l'excellent travail accompli dans le secteur du développement des bonnes pratiques et de leur promotion auprès d'autres employeurs.

Autres thèmes de recherche requérant une attention

Les délégués se sont accordés sur la nécessité de collecter systématiquement des informations sur différents sujets, incluant:

- Les emplois disponibles sur le marché.
- Les compétences et qualifications des personnes handicapées dans différents domaines, tels que la technologie de la communication.
- Les futures orientations de la formation professionnelle.
- Le vocabulaire utilisé, en fonction de l'environnement et de la culture.
- Les indicateurs des meilleures et des mauvaises pratiques, et les conditions du succès.

Approche tripartite-plus

La collecte d'informations et autres opérations de recherche doivent encourager la participation des partenaires sociaux. Les points de vue concernés sont nombreux, et regroupent ceux des employeurs, des syndicats, des individus et des décideurs. Les associations patronales et les syndicats jouent un rôle important dans l'identification des pratiques positives et négatives. Sans l'implication des employeurs et des dirigeants, ainsi que des personnes handicapées et de leurs représentants, il ne sera pas possible d'obtenir une image globale précise de ce qui constitue réellement une bonne ou meilleure pratique.

Diffusion

L'information sur les bonnes pratiques ou sur les pratiques prometteuses en matière de formation professionnelle et d'emploi devra être diffusée le plus largement possible par le biais de projets, de programmes de formation des formateurs et d'ateliers regroupant les acteurs clés, les formateurs et les défenseurs de la cause. Il faudra préparer des guides pertinents, pratiques et bien conçus ainsi que d'autres outils, incluant des vidéos, afin de garantir que l'information sur les bonnes pratiques fait l'objet d'une large utilisation lors de l'élaboration de politiques, programmes et services d'appui dans différents pays.

6. Plan d'action

Animé par Hugues Vlemincq, Directeur de cabinet de la Secrétaire d'Etat aux familles et aux personnes handicapées, Belgique

6.1 Mise en place d'une plate-forme de réflexion et d'échange sur les expériences européennes dans le domaine de l'intégration/inclusion professionnelle des personnes handicapées

Hugues Vlemincq

M. Vlemincq a estimé qu'une plate-forme de communication effective est essentielle à la coopération entre toutes les parties prenantes et entre les autorités engagées dans la promotion de la formation professionnelle intégrative et de l'emploi des personnes handicapées. Actuellement il n'existe aucun réseau ou plate-forme structuré(e) permettant aux pays européens de communiquer efficacement sur le thème des bonnes pratiques en matière d'inclusion efficace des personnes handicapées dans ces secteurs; ce n'est pourtant pas faute d'avoir à maintes reprises souligné l'intérêt d'un échange de bonnes pratiques et d'idées pour faire avancer les choses. Il a estimé qu'il est important de faire avancer l'agenda de façon pragmatique, notamment en mettant sur pied un réseau.

Les normes internationales concernant les personnes handicapées incluent les normes de l'OIT, le Plan d'action de l'UE exhortant à l'intégration professionnelle des personnes handicapées et la Convention des Nations Unies, en particulier l'article 27 sur le travail et l'emploi, qui débouchera sur des mesures législatives en faveur de l'intégration. Depuis les systèmes de quotas jusqu'à l'emploi protégé et assisté, les meilleures approches en matière d'application des normes internationales donnent lieu à de nombreuses divergences et à de nombreuses discussions. Cette plate-forme ou ce réseau n'aura pas pour objectif de normaliser les approches entre les pays car la diversité des contextes et des cultures ont conduit à des politiques nationales spécifiques. Il s'agira plutôt de confronter les pratiques et les expériences par le biais d'un réseau qui favorise les échanges de façon structurée.

Cette plate-forme devra identifier les moyens pour tous les partenaires sociaux et les parties prenantes de collaborer et de prendre en compte tous les points de vue. La participation de l'OIT pourrait contribuer à fournir une plate-forme à laquelle seraient associés les partenaires sociaux, ce qu'aucun gouvernement individuel n'est en mesure de faire. La présence de l'OIT garantirait également la durabilité de la structure.

Au rang des divers thèmes sur lesquels la plate-forme devrait se pencher et collecter des informations figurent:

1. **Les services de l'emploi:** services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, et autres services connexes pour les personnes handicapées,
2. **La formation à l'emploi:** services ordinaires et/ou services spécialisés, programmes, réadaptation technique et professionnelle, implication des employeurs et accessibilité.

3. **L'appui financier:** subventions salariales, subventions aux coûts de la formation, primes à l'embauche, primes pour un aménagement du poste de travail, crédits d'impôts, réductions des charges de sécurité sociale, cumul total ou partiel avec les prestations d'invalidité, garantie du droit à l'allocation en cas de perte d'emploi, subventions aux personnes handicapées qui souhaitent créer leur propre entreprise ou une coopérative.
4. **L'appui technique et personnel:** notamment en matière de soutien post-placement, de transport, d'emploi protégé, d'interprétariat en langue des signes, d'aides techniques et d'appareillages, de développement des technologies.
5. **Les systèmes de quotas:** dans la fonction publique et/ou dans le privé, sanctions en cas de non-respect, alternatives offertes aux employeurs, etc.
6. **La législation anti-discrimination:** notamment en ce qui concerne les conditions de recrutement, d'embauche, d'emploi, d'avancement, les conditions de sécurité et d'hygiène au travail, les dispositions relatives aux aménagements "raisonnables", les sanctions.
7. **L'information et les campagnes de sensibilisation:** prix ou labels décernés aux employeurs, formation et sensibilisation des employeurs au management de la diversité, guichets d'information, campagnes de sensibilisation organisées par les pouvoirs publics ou des groupements d'employeurs.
8. **La gestion du handicap:** mesures concrètes sur le lieu de travail, participation des personnes handicapées, maintien dans l'emploi.

Le réseau pourrait faciliter son travail par différents moyens, par exemple en collaborant avec le Réseau mondial de la recherche sur l'emploi et la formation appliquée au handicap (GLADNET) initialement mis sur pied en 1995 par l'OIT en vue de faciliter l'échange d'informations au plan mondial sur les politiques et programmes efficaces de formation et d'emploi ainsi que sur les projets coopératifs de recherche appliquée; et l'échange mondial d'informations par le biais d'Internet. L'objectif est de permettre aux parties prenantes d'échanger des idées et des informations à l'échelle internationale et d'adopter des approches conjointes face à des problèmes communs afin de promouvoir la réforme des programmes et des politiques sur le handicap, et d'accorder une importance toute particulière aux options intégrées de formation et d'emploi pour les personnes handicapées en âge de travailler.

Les discussions découlant de cette réunion fourniront des détails à inclure dans une proposition formelle, y compris sur la tenue d'une seconde réunion, possiblement au second semestre 2007, réunissant un nombre maximum de participants, de partenaires sociaux et d'experts.

6.2 Discussion

La discussion qui s'ensuivit s'est focalisée sur les thèmes potentiels d'intérêt pour le réseau, qui s'ajoutent aux huit thèmes déjà mentionnés. Il a également porté sur la nécessité d'inclure efficacement les partenaires sociaux ainsi que d'autres composantes organisationnelles.

Thèmes de recherche additionnels

M. Kuusinen, Ministre du travail, Finlande, a souligné la nécessité de disposer d'informations accrues sur la façon dont les programmes et les services ciblent des groupes de population spécifiques. Par exemple, qui utilisent les services de l'emploi et si les utilisateurs ne font pas partie de la population cible, qui sont-ils, quel usage font-ils de ces services et de quelles mesures profitent-ils? Par exemple, qui utilisent les subventions pour lancer leur entreprise? En Finlande, ces services sont peu utilisés; il faut donc trouver un moyen d'entrer efficacement en contact avec la population cible.

Mme Céline Champion, Bureau fédéral de l'assurance sociale, Suisse, a déclaré que le gouvernement suisse sera intéressé par la collecte d'informations sur les approches préventives – une façon de s'attaquer aux problèmes avant que les personnes ne perdent leur emploi.

Il a également été pris note de la nécessité de se focaliser sur la formation tout au long de la vie, ce thème ayant fait l'objet de discussions explicites tout au long de la journée.

Participation des partenaires sociaux

Un accord s'est dégagé sur la nécessité de se pencher sur la façon d'associer les partenaires sociaux, peu représentés à la réunion, voire pas du tout pour ce qui concerne les représentants des employeurs. Les préoccupations des partenaires sociaux peuvent être différentes de celles exprimées et leur engagement est nécessaire pour faire avancer l'agenda. Il a été admis que l'OIT mènerait des consultations internes sur la façon de susciter l'intérêt et d'encourager la participation des employeurs (peut-être sous l'angle de la diversité, qui est un de leurs thèmes de prédilection) et les représentants des travailleurs. La contribution des agences de travail temporaire peut également présenter un intérêt.

Approche transsectorielle

Les questions de handicap sont interdisciplinaires et exigent la participation de tous les ministères gouvernementaux ainsi qu'une coordination pour garantir que les politiques adoptées par différents portefeuilles sont mutuellement complémentaires. Ce thème devrait être examiné par le réseau.

Statistiques fiables

Les statistiques sont indispensables. Des évaluations ont été menées sous différents angles mais on ne dispose pas de chiffres concrets et fiables et on observe d'énormes écarts d'un pays à l'autre. Les chiffres d'EUROSTAT indiquent que le taux de participation des personnes handicapées au monde du travail est significativement moindre que celui de leurs homologues valides.

Accessibilité au site Internet

Concernant Internet, l'accessibilité au site devra être garantie dans différentes langues. Le site Internet de l'Association Européenne Nationale pour la Formation Professionnelle (AEFP) est un exemple de bonne pratique à cet égard.

Réunion de suivi

Au titre du suivi de la réunion régionale européenne, qui tient plutôt d'une session d'un groupe de travail en vue de faire avancer l'agenda, il a été proposé qu'une autre conférence soit organisée fin 2007, aux alentours du 3 décembre 2007 afin

de coïncider avec la Journée internationale des personnes handicapées, dont le thème sera 'Le travail décent pour les personnes handicapées'. Ce choix du moment pourrait renforcer l'attention médiatique. Il faudra prendre une décision sur le format des futurs travaux – série de réunions d'expert ou réunions promotionnelles plutôt qu'une conférence.

6.3 Structure, organisation et financement d'un plan de recherche et de travail sur l'intégration/inclusion professionnelle des personnes handicapées

Barbara Murray/Marc Maudinet

M. Maudinet a identifié deux composantes essentielles à prendre en compte à l'avenir:

- Communication des informations: comment les réunir et créer des liens; comment garantir l'accès à l'information; et plus spécifiquement, comment garantir l'accès dans différentes langues.
- Comment travailler collectivement, aborder les questions soulevées, d'une façon qui tient compte et donne effet à toutes les propositions, par ordre d'importance.

M. Maudinet a déclaré que l'OIT fera son possible pour tenir compte de la diversité d'opinions et rejeter les résultats idéologiquement biaisés et asymétriques dans le projet proposé. Une équipe de coordination devra être mise sur pied; elle travaillera à temps complet avec les diverses structures.

La question suivante a concerné l'intérêt de l'OIT et les moyens de mettre sur pied le projet proposé et de le rendre opérationnel courant 2008.

L'OIT a répondu en confirmant son intérêt incontestable pour la formation professionnelle inclusive et l'emploi des personnes handicapées. L'Organisation a collecté des informations sur les bonnes pratiques depuis longtemps et se réjouit d'une future collaboration. En vue de garantir la coordination, le projet proposé exigera des moyens financiers sans lesquels il sera voué à l'échec. L'Allemagne, la Belgique et la France ont admis l'imposant besoin d'informations et ont déclaré avoir fait leur maximum en termes de connaissance et d'approches. Le temps est désormais venu de lancer un exercice de collecte systématique d'informations, compte tenu de l'adoption de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées et sur la probabilité que les Etats membres européens sollicitent des conseils relatifs à son application.

6.4 Discussion

La discussion finale a porté sur le niveau d'appui à apporter au projet proposé dans les prochaines années.

La représentante du Bureau fédéral suisse de l'assurance sociale a estimé que le thème du projet présente un grand intérêt mais qu'il nécessitera de consulter d'autres collègues avant tout engagement. En réponse à sa requête sur l'estimation du coût du projet, B. Murray a déclaré que le budget d'une proposition de projet analogue de l'OIT préparée il y a plusieurs années avait été estimé à 500 000 dollars des EU; cette proposition devra être revue à la lumière de la discussion de la journée.

M. Stefano Oriano, CGIL, a déclaré que son organisation serait intéressée par le projet attendu qu'il concerne des problèmes concernant les personnes handicapées.

Il a été suggéré que, plutôt que d'associer tous les Etats membres de l'UE dès le départ, le projet pourrait démarrer par une collaboration restreinte de pays très intéressés par le sujet, à savoir la Belgique, la Finlande, la Suisse et éventuellement la Grèce; puis, après un premier cycle de publications, la collaboration pourrait être élargie à d'autres pays, en se fondant sur le travail accompli par le noyau central de pays et ainsi faire avancer l'agenda à travers toute l'Europe et ailleurs.

Mme Christine Evans-Klock, OIT, a déclaré que l'examen du côté de l'offre et de la demande laisse apparaître un besoin d'informations bien réel et qu'il est positif d'entendre les participants déclarer que l'OIT peut assumer un rôle utile. Mais l'OIT n'est pas une agence de financement; pour rendre opérationnelles les initiatives proposées, l'Organisation s'appuie sur les partenariats et les projets de coopération technique. Les enseignements tirés de cette façon de procéder permettent de donner des avis pour l'élaboration des politiques à d'autres pays à travers le monde qui souhaitent savoir ce qui est efficace et ce qui est à leur portée. L'OIT attend avec impatience une proposition plus spécifique, qui tienne compte des préoccupations soulevées ce jour.

M. Maudinet, Directeur du CTNERHI, a répondu qu'à ce stade de réflexion et au vu de l'information collectée, l'équipe de planification mise en place pour cette réunion devrait être en mesure de développer une proposition de projet en collaboration avec l'OIT qu'elle soumettra ensuite aux gouvernements et aux partenaires sociaux. La seconde étape de la proposition sera de solliciter financièrement les pays. Enfin, M. Maudinet a ajouté que, sans ce type d'approche pragmatique, les idées ne pourront pas se concrétiser.

7. FERMETURE OFFICIELLE

En accueillant M. José Manuel Salazar-Xirinachs, Directeur exécutif, Secteur de l'emploi, BIT, Mme Barbara Murray a souligné les premiers résultats auxquels ont permis d'aboutir les discussions de la journée, tels que résumés ci-après:

- Importance de la participation des partenaires sociaux, à savoir les organisations patronales et syndicales, à l'identification des bonnes pratiques en matière de formation professionnelle et d'emploi intégratif.
- Consensus sur le fait que l'OIT est bien placée pour s'attaquer au problème et faire avancer l'agenda relatif à l'inclusion, grâce notamment à sa structure tripartite et à son objectif concernant les personnes handicapées, qui vise à promouvoir les opportunités de travail décent par le biais de l'intégration.
- Accord sur la nécessité d'adopter une approche pragmatique afin de mettre un terme aux pratiques inefficaces et de privilégier d'autres approches et pratiques plus prometteuses.
- Certains pays européens estiment qu'ils ont fait le maximum concernant les pratiques considérées comme exemplaires, comme l'a exprimé notamment la Finlande au cours de cette réunion, et qu'ils ont besoin d'informations plus systématiques et d'une nouvelle impulsion pour progresser davantage.

7.1 L'inclusion des personnes handicapées – Faire avancer l'agenda

*José Manuel Salazar-Xirinachs, Directeur exécutif, Secteur de l'emploi, BIT
Genève*

Prenant acte des résultats productifs de la réunion, M. Salazar a souligné l'importance de collecter et de diffuser les informations relatives aux expériences des pays ayant fait de l'inclusion un objectif politique. Cette importance a été renforcée par l'adoption récente de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, qui marque un changement radical dans la façon de définir le handicap sur le plan politique – le modèle médical a laissé place au modèle fondé sur les droits.

Il a rappelé que le but de l'OIT est de promouvoir les opportunités pour les personnes handicapées par le biais de ses normes, du développement des connaissances, de la sensibilisation et des activités de coopération technique, comme l'a rappelé la réunion. L'accent est mis sur la Déclaration de principes du secteur de l'emploi du BIT sur le développement des compétences et de l'employabilité pour chacun, et en particulier pour les groupes marginalisés. Les partenariats du secteur de l'emploi sont au cœur des activités de l'OIT dans ce domaine et les approches multiformes sont nécessaires pour faire avancer l'agenda.

Il a déclaré que l'OIT est heureuse de collaborer avec des partenaires, incluant de nouveaux partenaires comme ceux représentés à la réunion, dans le but de développer des recueils sur les bonnes pratiques dans le secteur de la formation professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées, et de les diffuser par le biais de ses réseaux internationaux.

L'objectif de la réunion était de dégager un consensus en vue de mettre sur pied un groupe plurinational et interinstitutionnel afin de collaborer dans le cadre de

cet exercice et de produire des directives pratiques applicables dans l'UE élargie et d'autres parties du monde. L'OIT collaborera également à l'organisation d'une réunion de travail fin 2007 en vue de faire avancer l'agenda, si on s'accorde à cet égard.

M. Salazar a officiellement clos la réunion en remerciant particulièrement le CTNERHI et le Secrétariat d'Etat aux familles et aux personnes handicapées de la Belgique pour leur collaboration et leur aide lors de l'étape de planification et leur parrainage. Il a remercié les participants et souhaité au groupe une collaboration assidue et fructueuse.

Annexe: Liste des Participants

GOUVERNEMENT

16 personnes invitées, 10 représentées

Sr. Francisco ARNAU NAVARRO
Consejero de Trabajo y Asuntos
Sociales
Mission permanente d'Espagne
Genève, Suisse
farnau@bluewin.ch

M Robert BECHINA
Expert
Ministère fédéral des Affaires sociales
et de la Protection des consommateurs
Vienne, Autriche
robert.bechina@bmsg.gv.at

Mme Maria BRAKALOVA
Interne
Mission permanente de l'Allemagne
Genève, Suisse
hosp8-io@genf.auswaertiges-amt.de

Mme Alexandra BROUMOU
Directrice exécutive
Ministère de l'Emploi et de la
Protection sociale, Autorité
responsable du Programme
opérationnel sur l'emploi et la
formation professionnelle
Athènes, Grèce
abroumou@mou.gr

Mme Céline CHAMPION
Collaboratrice scientifique
Office fédéral des assurances sociales
(OFAS)
Berne, Suisse
celine.champion@bsv.admin.ch

Mme Emilie GILLEKENS
Collaboratrice
Cabinet de la Secrétaire d'Etat aux
familles et aux personnes handicapées
Bruxelles, Belgique
emilie.gillekens@minsoc.fed.be

Mme Catherine GUINEBERT
Chargée de mission BIT et ONU
Ministère de l'Emploi et du Travail
Paris, France
catherine.guinebert@sante.gouv.fr

M. Patrik KUUSINEN
Conseiller principal
Ministère du Travail
Helsinki, Finlande
patrik.kuusinen@mol.fi

Mme Hanna SCHELZ
Counseillère
Ministère fédéral du Travail et des
Affaires sociales
Berlin, Allemagne
hanna.schelz@bmas.bund.de

M. Leo SHEEDY
Assistant Principal
Département des entreprises, du
commerce et de l'emploi
Dublin, Irlande
leo_sheedy@entemp.ie

Sra. Natalia MARTI NIKLEWITZ
Mission Permanente d'Espagne
Genève, Suisse
ctas-nmarti@bluewin.ch

Mme Caroline ROUGE
Attachée
Mission permanente de la Suisse
auprès de l'ONUG
Genève, Suisse
caroline.rouge@eda.admin.ch

M. José SOUSA FIALHO
Conseiller
Mission Permanente du Portugal
Genève, Suisse
mission.portugal@ties.itu.int

M. Hugues VLEMINCQ
Directeur de Cabinet adjoint
Cabinet de la Secrétaire d'Etat aux
familles et aux personnes handicapées
Bruxelles, Belgique
hugues.vlemincq@minsoc.fed.be

EMPLOYEURS

4 personnes désignées, aucune présente

TRAVAILLEURS

4 personnes désignées, 2 présentes

M. Stefano ORIANO
Avocat du Coordinamento
Confederazione Generale Italiana del
Lavoro (CGIL)
Rome, Italie
stefano.orian@libero.it

Mme Raquel GONZALEZ
Directrice adjointe
Confédération syndicale internationale
(CSI)
Genève, Suisse
raquel.gonzalez@ituc-csi.org

ORGANISATIONS NATIONALES ET INTERNATIONALES

Mme Katerina ANANIADOU
Analyste
Organisation de coopération et de
développement économiques (OCDE)
Direction de l'éducation
Paris, France
katerina.ananiadou@oecd.org

Mme Sophie BEYDON CRABETTE
Responsable de la mission emploi
Fédération nationale des accidentés
du travail et des handicapés (FNATH)
Colomiers, France
sophie.beydoncrabet@fnath.com

M. Gérald BOGARD
Vice Président
Association européenne nationale pour
la formation professionnelle (AEFP)
Bruxelles, Belgique
Association pour la formation
professionnelle des adultes (AFPA)
Montreuil, France
geraldbogard@evta.net /
geraldbogard@wanadoo.fr

M. Michel GRAWEZ
Assistant - Chercheur
Université de Namur
Bruxelles, Belgique
mgr@psy.fundp.ac.be

M. Marc MAUDINET
Directeur du CTNERHI
Centre technique national d'étude et
de recherche sur les handicaps et les
inadaptations (CTNERHI)
Paris, France
m.maudinet@ctnerhi.com.fr

Mme Isabelle MÉRIAN
Directrice
FAGERH
Paris, France
fagerh@wanadoo.fr

M. Michel MERCIER
Directeur du département de
psychologie
Faculté de médecine
Université de Namur
Bruxelles, Belgique
michel.mercier@fundp.ac.be

M. Jésus SANCHEZ
Directeur de recherche
Centre technique national d'étude et
de recherche sur les handicaps et les
inadaptations (CTNERHI)
Paris, France
j.sanchez@ctnerhi.com.fr

M. Dominique VELCHE
Chargé de recherche
Centre technique national d'étude et
de recherche sur les handicaps et les
inadaptations (CTNERHI)
Paris, France
d.velche@ctnerhi.com.fr

OIT-GENEVE

M. Girma AGUNE
Directeur, Programmes de
Coopération Technique
Département des compétences et de
l'employabilité (EMP/SKILLS)
agune@ilo.org

Mme Jo-Ann BAKKER
Département des compétences et de
l'employabilité (EMP/SKILLS)
bakker@ilo.org

Mme Allison BUEHLER
Département des compétences et de
l'employabilité (EMP/SKILLS)

M. Friedrich BUTTLER
Directeur régional pour l'Europe et
l'Asie centrale
(EUROPE)

Mme Chris EVANS-KLOCK
Directrice
Département des compétences et de
l'employabilité (EMP/SKILLS)

M. Christian JOUSSEIN
Programmes de Coopération
Technique
Département des compétences et de
l'employabilité (EMP/SKILLS)
joussein@ilo.org

Mme Heather LABANYA
Assistante au programme
Département des compétences et de
l'employabilité (EMP/SKILLS)
labanya@ilo.org

Mme Barbara MURRAY
Haut fonctionnaire – Questions du
handicap
Département des compétences et de
l'employabilité (EMP/SKILLS)
murrayb@ilo.org

M. José Manuel SALAZAR-
XIRINACHS
Directeur exécutif
Secteur de l'emploi (ED/EMP)

