



Organisation
internationale
du Travail

EIIP



► L'inclusion des personnes handicapées dans le cadre du programme HIMO

État des lieux et voie à suivre



Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre, HIMO
Genre, égalité, diversité et inclusion, GEDI

► **L'inclusion des personnes handicapées dans le cadre du programme HIMO**

État des lieux et voie à suivre



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit: *L'inclusion des personnes handicapées dans le cadre du programme HIMO: État des lieux et voie à suivre*.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org.

ISBN: 9789220395813 (Web PDF)

Egalement disponible en Anglais: *Disability Inclusion in EIIP: Stocktaking and way forward*; ISBN: 9789220365311 (Web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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 l'OIT 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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Concevoir en Suisse

Photo credits:

Couverture: ©OIT ERA Agroforestry Project. Timor-Leste.

Page vii: ©OIT Jordanie, Communauté de communes d'Ajloun. Travailleurs chargés de l'entretien de la voirie, Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre de l'OIT, phase 5, 2021.

Page 4: ©OIT Timor Leste, Commune de Baucau. Travailleurs déchargeant des matériaux pour l'intersection Defawasi 1 – Section 04 de la Route Uacala. OIT ERA Agroforestry Project.

Page 13: ©OIT Jordanie, Communauté de communes d'Ajloun. Travailleurs chargés de l'entretien d'un cimetière, Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre de l'OIT, phase 5, 2021.

Page 21: ©OIT Timor Leste, Commune de Baucau. Des femmes travaillant pour une entreprise appartenant à des femmes, répandant du gravier sur le flanc de la chaîne de montagnes de Matebian pour l'intersection Defawasi 2 – Route Alaua Leten. OIT ERA Agroforestry Project.

Page 24: ©OIT Jordanie, Commune de Mouab. Travailleur alertant les usagers de la route des travaux à venir. Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre de l'OIT.

Page 26: ©OIT Jordanie, Commune de Bergish. Travailleurs chargés de l'entretien de la voirie, Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre de l'OIT, phase 5, 2021.

Avant-propos

On estime que les personnes handicapées représentent plus d'un milliard d'individus, soit environ 15 pour cent de la population mondiale. Environ 80 pour cent d'entre elles sont en âge de travailler. Le droit de ces personnes handicapées à un travail décent leur est néanmoins souvent refusé. Les personnes handicapées, et en particulier les femmes handicapées¹, sont confrontées à des obstacles comportementaux, physiques et informationnels nuisant à l'égalité des chances dans le monde du travail. En comparaison avec les personnes non handicapées, elles connaissent des taux plus élevés de chômage et d'inactivité économique, et courent un risque accru de ne pas bénéficier d'une protection sociale suffisante, ce qui représente l'une des principales causes de l'extrême pauvreté. Si l'on souhaite encourager de manière significative la participation des personnes handicapées au marché du travail et à la société en général, il s'avère essentiel de garantir qu'elles puissent bénéficier de la sécurité du revenu, que les besoins liés à leur handicap et les coûts que cela implique soient satisfaits, et qu'elles puissent jouir d'un accès effectif aux services de santé². Cela s'inscrit dans la droite ligne de la Convention relative aux droits des personnes handicapées³, qui considère les personnes handicapées comme des membres actifs de la société dotés de droits, capables de les revendiquer et en mesure de prendre des décisions pour leur vie sur la base de leur consentement libre et éclairé.

Le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) de l'OIT contribue à la réduction de la pauvreté grâce à la création d'emplois, à la participation locale à travers la planification et l'usage de compétences et ressources localement disponibles, au renforcement des capacités et à la promotion de politiques de bonne gouvernance. Le Programme HIMO considère les droits au travail et l'égalité des sexes comme des principes directeurs de sa stratégie d'inclusion et d'égalité femmes-hommes. Il s'agit, tout au long du cycle des projets, d'encourager l'implication des femmes et des groupes défavorisés (personnes handicapées, peuples autochtones et tribaux, et autres groupes socialement marginalisés) et de chercher à influencer au niveau institutionnel des politiques et programmes en mesure de favoriser en ce sens les investissements et les offres d'emploi. Il convient à cet effet de collecter des données probantes à même d'influencer ces politiques et programmes, et de fournir une assistance technique efficace. Dans le cas qui nous intéresse, il s'avère essentiel de montrer de quelle manière les personnes handicapées (travailleurs, cadres, spécialistes et entrepreneurs) accèdent à des opportunités d'emploi dans le cadre des programmes et projets HIMO. Par ailleurs, dès le début de la phase de conception des projets, il convient d'évaluer dans quelle mesure les besoins spécifiques des personnes handicapées sont reconnus et/ou inclus dans les investissements publics destinés à un projet de développement d'infrastructure donné, leur permettant ainsi d'en profiter pleinement.

Le présent rapport évalue l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre des projets HIMO de l'OIT et formule des recommandations y afférentes. L'inclusion des personnes handicapées répond aux principaux objectifs des investissements à haute intensité de main-d'œuvre, à savoir de faire appel à une main-d'œuvre sans emploi et de fournir des infrastructures permettant la création d'emploi grâce au développement. Tout cela concerne les travailleurs et autres bénéficiaires engagés dans ces initiatives, l'accessibilité des biens créés, les capacités construites dans les communautés, les interventions menées au sein des institutions et la conception de politiques et programmes.

Cette étude, dont le but est de venir en soutien au personnel et aux spécialistes HIMO impliqués dans des processus d'inclusion des personnes handicapées, est une commande conjointe de l'Unité de création d'emplois par le biais d'investissements publics du Service du développement et des

1 Voir https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_760023/lang--es/index.htm.

2 Nations Unies, Assemblée générale (2015), Droits des personnes handicapées. Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées A/70/297. Disponible [ici](#)

3 Nations Unies, Assemblée générale (2006), Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée le 13 décembre 2006. A/RES/61/106. Disponible [ici](#)

investissements (DEVINVEST) et de l'équipe chargée des personnes handicapées au sein du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI). Elle a été menée par le biais de recherches documentaires et d'entretiens, et s'est intéressée en particulier à quatre cas nationaux de travaux d'infrastructure à haute intensité de main-d'œuvre de différentes portée et nature: Jordanie, Philippines, Tanzanie et Timor-Leste.

En se fondant sur les conclusions relatives à l'inclusion des personnes handicapées dans les projets et programmes HIMO de ces quatre pays, l'étude a analysé les problèmes rencontrés et les bonnes pratiques mises en place tout au long du cycle des projets, tout en attirant l'attention sur les approches intersectionnelles visant à garantir l'inclusion des personnes handicapées par le travail. Des recherches complémentaires sont nécessaires pour évaluer la qualité de l'inclusion mise en œuvre, la mobilisation et l'identification des personnes handicapées, et la «pertinence» des emplois proposés. Par ailleurs, les questions liées à la sécurité et à la façon dont le travail est réalisé sur site doivent être étudiées plus en détails. Entre autres choses, les recommandations de cette étude portent sur les actions programmatiques menées au siège dans le cadre de la collaboration avec le GEDI en vue de l'intégration du handicap aux recherches et produits techniques, et de l'établissement d'initiatives pilotes conjointes HIMO-GEDI pour aborder l'inclusion à tous les niveaux. Les recommandations portent également sur l'inclusion des personnes handicapées tout au long du cycle des projets, en s'intéressant aux questions techniques posant parfois problème au sein des projets et aux stéréotypes rencontrés concernant leur aptitude au travail. En outre, des partenariats sont recommandés avec des organisations travaillant sur les questions de handicap et avec des organisations de personnes handicapées, qui pourraient avoir besoin de renforcer leurs capacités techniques en lien avec les investissements à haute intensité de main-d'œuvre.

Mito Tsukamoto

Cheffe de service, DEVINVEST

► Remerciements

Ce rapport a été préparé par M. Peter Torres Fremlin sous la supervision générale de Mme Maria Teresa Gutierrez, du Programme HIMO, et de M. Esteban Tromel, du GEDI.

Son élaboration a pu bénéficier des contributions de divers spécialistes du siège, de spécialistes régionaux HIMO, du personnel des projets nationaux, ainsi que de partenaires et d'organisations de personnes handicapées en Jordanie, aux Philippines, en Tanzanie et au Timor-Leste, tels que répertoriés en Annexe.

► Table des matières

► Avant-propos	iii
► Remerciements	vi
► Résumé	viii
► Acronymes	ix
► À propos de cette étude	x
► Contexte	2
Comprendre le handicap au travail	2
Le handicap au sein des investissements à haute intensité de main-d'œuvres	4
Comprendre l'inclusion au sein des différents domaines de travail des programmes HIMO	8
► Conclusions	10
L'inclusion des personnes handicapées dans les investissements à haute intensité de main-d'œuvre	10
Jordanie	17
Philippines	19
Tanzanie	20
Timor-Leste	21
► Analyse	24
L'inclusion dans le cycle et la gestion de projet	24
► Défis et approches intersectionnels	29
► Discussion	30
► Recommandations	34
Actions programmatiques au siège	34
L'inclusion dans les projets du Programme HIMO	37
Recommandations techniques	40
► Annexe: Entretiens menés	41



► Résumé

Cette étude se veut un état des lieux visant à évaluer l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre du Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) de l'OIT, et à formuler des recommandations y afférentes. Menée par le biais de recherches documentaires et d'entretiens, elle met en particulier l'accent sur le travail effectué en Jordanie, aux Philippines, en Tanzanie et au Timor-Leste.

L'inclusion des personnes handicapées répond aux principaux objectifs des investissements à haute intensité de main-d'œuvre, à savoir de faire appel à une main-d'œuvre sans emploi et de fournir des infrastructures à même de soutenir le développement. Tout cela concerne les travailleurs et autres bénéficiaires engagés dans ces initiatives, l'accessibilité des biens créés, les capacités construites dans les communautés, les interventions menées au sein des institutions et la conception de politiques et programmes.

Dans les plus divers contextes, les investissements à haute intensité de main-d'œuvre ont fait des personnes handicapées un groupe cible de leurs interventions. À cet égard, les projets de l'OIT remontent au moins aux années 1990, au Cambodge, où des mesures avaient été prises pour inclure des personnes amputées dans des programmes de travail. Les références internationales en matière d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre montrent que certains programmes de travail, tels que ceux mis en œuvre en Afrique du Sud et en Inde, incluent des objectifs d'embauche pour l'inclusion des personnes handicapées. Les recherches menées sur le programme indien constituent une référence importante quant aux défis et opportunités auxquels un grand programme doit faire face en matière d'inclusion des personnes handicapées.

Les projets de l'OIT sont intervenus dans ce domaine par le biais d'un ensemble varié de mesures à même de fournir une base utile pouvant fonder des travaux ultérieurs. L'intervention la plus importante concerne l'attention portée à l'inclusion des personnes handicapées en qualité de travailleurs, le plus souvent abordée par le biais d'objectifs spécifiques d'embauche ou d'emploi. D'autres facettes de l'inclusion des personnes handicapées sont comparativement moins développées, telles que l'accessibilité des infrastructures et les partenariats avec les organisations de personnes handicapées, qui font l'objet d'une attention plus sporadique.

Il existe en outre assez peu d'informations sur la qualité de l'inclusion des travailleurs handicapés, mais celles qui sont disponibles font état d'un bilan mitigé et inégal. Il existe ainsi des cas positifs de transformation de la vie des gens, mais également des cas plus inquiétants où l'inclusion est demeurée extrêmement superficielle.

Une analyse plus approfondie de l'inclusion actuelle a permis d'examiner la façon dont elle se déroule tout au long du cycle des projets et d'aborder des questions liées au changement d'attitude, au renforcement des capacités, aux partenariats et aux processus d'embauche et de suivi. Il s'agit ici d'analyser les opportunités et les défis liés à l'intégration des personnes handicapées selon une approche plus large de l'inclusion, et d'examiner les questions techniques pouvant poser problème au sein des projets: implication des personnes handicapées, recherche d'emplois «appropriés» et traitement plus poussé de la question de l'accessibilité des infrastructures.

Cette étude propose des recommandations visant à améliorer l'attention programmatique portée à l'inclusion des personnes handicapées, et ce grâce à l'intégration de cette problématique dans la prestation de conseils techniques, à la mise en œuvre d'interventions pilotes d'inclusion dans certains projets et à l'élaboration de directives y afférentes, ainsi qu'à l'intégration de ces questions dans les recommandations relatives au handicap et au travail décent. Sont également présentées des recommandations sur l'inclusion des personnes handicapées dans les différents domaines des projets, ainsi que certaines orientations spécifiques pour les pays concernés par cette étude.

► Acronymes

ASDW	A Single Drop for Safe Water
BARMM	Région autonome de Bangsamoro en Mindanao musulmane, Philippines
BID	Banque interaméricaine de développement
DEVINVEST	Service du développement et des investissements, OIT
EPWP	Programme élargi de travaux publics de l'Afrique du Sud
ERA	Projet agroforestier d'amélioration de l'accès aux zones rurales, OIT
GEDI	Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, OIT
HIMO	Investissements à haute intensité de main-d'œuvre
ISPA	Initiative d'évaluations inter-agences de la protection sociale
MGNREGA	Loi nationale indienne «Mahatma Gandhi» de garantie de l'emploi en milieu rural
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la Santé
PARDEV	Partenariats et coopération pour le développement, OIT
RHTO	Ra'és Hadomi Timor Oan, Timor-Leste
TZCLD	Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée
VUP	Programme Vision 2020 Umurenge
WAPES	Association mondiale des services publics d'emploi

► À propos de cette étude

Cette étude est une commande conjointe de l'Unité de création d'emplois par le biais d'investissements publics du Service du développement et des investissements (DEVINVEST) et de l'équipe chargée des personnes handicapées au sein du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI). Elle a été supervisée par María Teresa Gutiérrez et Stefan Tromel.

L'étude d'ensemble a été menée par le consultant externe Peter Torres Fremlin. Aux Philippines, Abner Manlapaz, consultant indépendant, a conduit des entretiens avec des personnes handicapées. En Jordanie, Mohammad Sirhan, assistant administratif et financier d'un projet de l'OIT mené avec la participation du Programme HIMO, a animé une réunion tenue avec une organisation liée au handicap.

Une présentation de la version initiale de ce rapport a été faite aux collègues du siège et sur le terrain. Nous remercions nos collègues Abner Manlapaz, Asfaw Kidanu, Mohammad Sirhan, Jennylyn Aguinaldo et Honorio Palarca pour leurs commentaires, et en particulier pour leurs commentaires écrits.

Cette étude a été menée sur la base de recherches documentaires et d'entretiens semi-structurés avec des collègues de l'OIT et des parties prenantes concernées. Des entretiens ont été menés avec des collègues du siège et des spécialistes régionaux HIMO dans les pays respectifs. Pour les recherches ciblées, quatre pays disposant de projets spécifiques ont été choisis par le Programme HIMO: Jordanie, Philippines, Tanzanie et Timor-Leste.

En Jordanie, un projet d'emploi dans les infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre cible à la fois des réfugiés syriens et les communautés d'accueil. Des entretiens ont eu lieu avec des membres de l'équipe de projet, des ingénieurs et une organisation représentant les personnes handicapées. Lors d'une réunion de suivi avec des collègues de Jordanie et du Liban, une nouvelle stratégie d'inclusion a été discutée.

Aux Philippines a été mis en place un projet intitulé «Amélioration de la capacité de gestion des équipements d'approvisionnement en eau pour l'établissement de la paix à Mindanao». Des entretiens ont été menés avec des représentants de l'équipe de projet et du partenaire d'exécution, ainsi qu'avec des personnes handicapées de la région. Deux collègues de l'OIT ayant déjà participé à des projets de réponse aux crises ont également été interrogés.

En Tanzanie, une assistance technique est apportée par l'OIT au Programme de protection sociale des activités productives. Les collègues du projet et leurs homologues du gouvernement ont été interrogés.

Au Timor-Leste, il s'agit de deux projets distincts: le Programme de Routes pour le développement (R4D-SP) et le Projet agroforestier d'amélioration de l'accès aux zones rurales (ERA). Des entretiens ont été menés avec des collègues des deux projets et avec une organisation nationale de personnes handicapées.

Une liste des personnes interrogées figure en annexe.



▶ 1

► Contexte

Comprendre le handicap au travail

Pour comprendre la place que peut occuper le handicap dans les investissements à haute intensité de main-d'œuvre, il convient en premier lieu d'établir le contexte des droits et de l'inclusion des personnes handicapées au travail.

Les personnes handicapées représentent environ 15 pour cent de la population mondiale et constituent un groupe extrêmement divers ⁴. Elles sont moins susceptibles d'occuper un emploi que les personnes non handicapées: une analyse menée dans huit régions au niveau mondial montre que 36 pour cent des personnes handicapées occupent un emploi, contre 60 pour cent des personnes non handicapées. Parmi les personnes handicapées, les femmes handicapées sont moins susceptibles d'occuper un emploi que les hommes handicapés, et les personnes avec des déficiences graves ou multiples sont également moins susceptibles d'avoir un travail ⁵.

Le droit au travail et les mesures à prendre par les pays pour garantir un emploi aux personnes handicapées ont été inscrits dans les instruments internationaux consacrés aux droits et dans les programmes de développement. Ils se concentrent sur l'élimination des obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées pour obtenir un emploi et sur la prise de mesures à même d'élargir l'accès à l'emploi.

Cadres internationaux



- La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, qui a obtenu plus de 180 ratifications, consacre le droit des personnes handicapées à travailler sur un pied d'égalité avec le reste de la population. Les pays doivent prendre des mesures pour prévenir la discrimination et promouvoir le respect du droit au travail.
- La Cible 8.5 des Objectifs de développement durable vise notamment à parvenir au plein emploi productif et à garantir un travail décent aux personnes handicapées.
- Les conventions de l'OIT protègent les personnes handicapées de la même manière les autres travailleurs. La convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et la recommandation (n° 168) qui l'accompagne s'avèrent particulièrement pertinentes à cet égard.

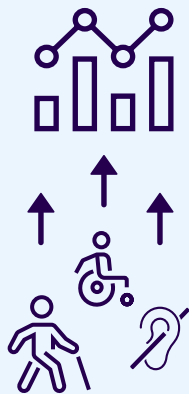
4 Organisation mondiale de la Santé (OMS) et Banque mondiale, *Rapport mondial sur le handicap* (2021).

5 Nations Unies, *Rapport 2018 sur le handicap et le développement: Réalisation des ODD par, pour et avec les personnes handicapées* (2019).

Afin de garantir ces droits et d'atteindre ces objectifs, les organisations internationales prennent des mesures pour mieux répondre aux besoins des personnes handicapées. Les Nations Unies ont adopté une Stratégie d'inclusion du handicap au sein du système des Nations Unies afin d'améliorer les normes et les performances en matière de handicap dans tous ses domaines de travail. La [Politique et stratégie de l'OIT 2020-23 pour l'inclusion des personnes handicapées](#) couvre également tous les domaines de travail de l'OIT et vise à améliorer les performances des personnes handicapées sur le marché du travail.

Les investissements à haute intensité de main-d'œuvre peuvent être intégrés ou étroitement liés aux services publics de l'emploi ou à la protection sociale. Dans ces deux domaines, des mesures sont prises pour l'inclusion des personnes handicapées. Les services publics de l'emploi prennent de plus en plus de mesures pour assurer la promotion de l'emploi des personnes handicapées. À titre d'exemple, au niveau mondial, près des trois quarts (73 pour cent) des services publics de l'emploi considèrent les personnes handicapées comme un groupe cible prioritaire ⁶. Les mesures de protection sociale sont en train d'être transformées pour adopter des approches fondées sur les droits en matière de handicap. Cela comprend l'abandon des approches considérant les personnes handicapées comme inaptes au travail. Les personnes handicapées devraient avoir accès à des mesures générales de protection sociale, y compris dans le cadre des programmes de travaux publics ⁷.

Données du handicap



- La collecte de données sur le handicap est complexe, mais il existe des outils normalisés pour relever ces défis. Les questions incluses par le Groupe de Washington sur les statistiques du handicap dans son [Petit ensemble de questions sur le handicap](#) constituent la norme internationale d'identification du handicap par le biais du recensement, et leur fiabilité leur permet d'être utilisées dans différents environnements. Ce qu'il convient de noter ici est que ces questions n'utilisent pas le mot «handicap», étant donné les concepts aussi amples que divers que le terme recouvre en fonction des personnes.
- Avec le Groupe de Washington, l'OIT a mis au point un module à utiliser dans [les enquêtes sur la population active](#) pour identifier les personnes handicapées, ainsi que les obstacles et les comportements qui limitent ou permettent leur participation au monde du travail. D'autres explications relatives à ces deux outils sont disponibles sur le [site Internet du Groupe de Washington](#).

⁶ Sur la base d'une enquête menée auprès de 71 pays. Banque interaméricaine de développement (BID), Association mondiale des services publics d'emploi (WAPES) et Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *The World of public Employment Services: Challenges, Capacity and Outlook for Public Employment Services in the New World of Work* (2015).

⁷ Voir la déclaration conjointe de l'Alliance internationale pour les personnes handicapées (IDA) et de l'OIT: [Joint Statement: Towards Inclusive Social Protection Systems Supporting the Full and Effective Participation of Persons with Disabilities](#) (2019).

► Le handicap au sein des investissements à haute intensité de main-d'œuvre

En matière d'emplois créés, de compétences et capacités développées et d'utilisation des infrastructures mises en place, les investissements à haute intensité de main-d'œuvre ont progressivement renforcé leur capacité à répondre à la diversité des conditions et groupes sociaux de leurs publics cibles.

L'exclusion du marché du travail dont souffrent les personnes handicapées en fait un groupe clé de tels investissements. Comme le montrent les conclusions ci-dessous, cela a déjà été intégré par de nombreux programmes, où l'inclusion des personnes handicapées en tant que travailleurs fait désormais partie des objectifs. Il s'avère néanmoins essentiel de prendre en compte l'inclusion au sens large, c'est-à-dire dans chacun des domaines d'intervention desdits programmes.

À ce titre, la présente étude entend l'inclusion des personnes handicapées dans les investissements à haute intensité

- En tant que travailleurs, sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. Inclusion plus poussée dans les emplois créés ou dans ceux des chaînes d'approvisionnement.
- Dans les activités consacrées à la promotion de l'employabilité, telles que le renforcement des compétences ou autres interventions.
- En tant qu'exécutants, que ce soit par le biais de personnes handicapées travaillant chez les partenaires d'exécution, chez les entrepreneurs ou dans des organisations dirigées par des partenaires.
- Accessibilité des infrastructures et autres investissements réalisés. Une approche de conception universelle garantit que les infrastructures puissent être mieux utilisées par toutes et tous.
- Le renforcement des compétences des partenaires, des parties prenantes et des entrepreneurs du projet augmente leur capacité à répondre aux besoins de cette population.

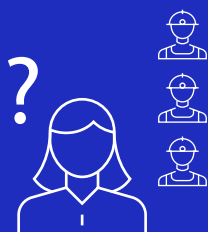
Interventions stratégiques visant à éliminer les obstacles et à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées.

L'inclusion de personnes handicapées au sein du personnel de l'OIT dans le cadre de la mise en œuvre de ces programmes fait partie de la politique et de la stratégie de l'OIT en matière d'inclusion des personnes handicapées, mais dépasse néanmoins le cadre de cette étude.



Timor Leste, Commune de Baucau. Travailleurs déchargeant des matériaux pour l'intersection Defawasi 1 – Section 04 de la Route Uacala. OIT ERA Agroforestry Project.

«Comment des personnes handicapées peuvent-elles faire ce travail?»



L'une des premières questions soulevées par les collègues et les différentes parties prenantes se réfère à la façon dont les personnes handicapées s'acquitteront de leur travail dans le cadre des programmes d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre. Ces programmes se déroulent souvent dans des contextes difficiles de travail physique intense et parfois dans des zones rurales éloignées. Certains programmes de travaux publics sont explicitement conçus pour faire travailler des personnes dites «valides» dans des activités de travaux publics, et des transferts en espèces peuvent être octroyés à celles et ceux qui «ne peuvent pas» travailler.



Les personnes handicapées représentent toutefois une population diversifiée. Pour chaque profession ou travail donné, il existe de nombreuses personnes handicapées en mesure de mettre en œuvre les activités y afférentes. L'idée selon laquelle elles en seraient incapables est souvent basée sur des stéréotypes et des idées reçues quant aux personnes qui intègrent tel ou tel groupe.



Par ailleurs, grâce à des mesures d'accessibilité et d'inclusion, les personnes handicapées seront plus nombreuses à pouvoir accomplir les tâches requises. Il convient à cette fin de rendre les lieux de travail plus accessibles, de fournir des moyens de transport appropriés, d'adapter les tâches et/ou d'apporter des ajustements sur une base individuelle. Les personnes handicapées soulignent que l'un des principaux obstacles les empêchant d'accéder à un emploi donné relève des postures adoptées par les acteurs et les communautés concernés.



Outre la mise en place d'environnements accessibles et inclusifs, une ample redéfinition des tâches et responsabilités permettrait à un plus large éventail de personnes de bénéficier de manière significative des programmes d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre.



Une fois ces mesures prises, il existera encore des personnes handicapées – mais aussi des personnes ne l'étant pas – qui ne seront pas en mesure de bénéficier des emplois créés par ces programmes. Des dispositions pour leur venir en aide, telles que des transferts en espèces, devraient alors être prévues.



L'inclusion des personnes handicapées dans les infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre devrait être abordée sur la base des compétences et des possibilités. Les programmes et les politiques devraient prendre des mesures pour soutenir cette inclusion des personnes handicapées plutôt que de créer, directement ou indirectement, de nouveaux obstacles à leur participation.

Les investissements à haute intensité de main-d'œuvre interviennent dans les plus divers domaines. Le type et les possibilités d'inclusion varient selon le type de programme. Dans certains programmes, l'objectif principal est le développement d'infrastructures – comme la construction d'une route – et un choix technologique à haute intensité de main-d'œuvre peut être fait. Ces programmes ont l'obligation de ne pas pratiquer de discriminations, mais ils peuvent néanmoins se trouver limités en termes de modalités et d'extension de leurs investissements dans des mesures inclusives. Toutefois, d'autres programmes font de la création d'emploi le facteur qui peut guider la conception des opportunités de travail. De tels programmes sont alors plus à même d'offrir un éventail plus diversifié de tâches à accomplir et d'investir dans l'inclusion.

► **Comprendre l'inclusion au sein des différents domaines de travail des programmes HIMO**

Évaluations de l'impact sur l'emploi

Les évaluations d'impact devraient évaluer l'impact sur l'emploi des personnes handicapées. Comme pour d'autres groupes, il faudrait examiner l'impact sur l'emploi direct et indirect, ainsi que l'inclusion au sein des chaînes d'approvisionnement. Les évaluations devraient analyser les obstacles contextuels ou systémiques à l'emploi, ainsi que les résultats au niveau individuel. Il conviendra d'utiliser à cet effet des méthodes quantitatives et qualitatives.

De nombreuses évaluations d'impact au niveau systémique utilisent les données des enquêtes sur la population active ou de celles sur le revenu et les dépenses des ménages. Ces enquêtes ventilent toujours plus les données par handicap, et lorsqu'elles ne le font pas, les programmes devraient leur conseiller de le faire. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, les questions du Groupe de Washington devraient être utilisées.

Développement des secteurs public et privé

Les postures et les compétences des acteurs des secteurs public et privé constituent autant de défis clés à relever si l'on veut garantir l'inclusion des personnes handicapées. Les secteurs public et privé doivent être en mesure d'aborder cette question au niveau institutionnel et se tenir informés de la mise en œuvre de programmes spécifiques.

Le secteur public devra élaborer des politiques lui permettant de guider son engagement sur cette question. Le secteur privé pourra quant à lui tirer profit de la remise en cause de l'idée préconçue selon laquelle le fait de mener des actions relatives au handicap se ferait toujours à perte. Outre la sensibilisation au handicap, il convient également de proposer une «analyse de rentabilité» de l'inclusion des personnes handicapées.

Les organisations qui travaillent sur le handicap, y compris celles qui représentent les personnes handicapées, auront besoin de renforcer leurs capacités afin d'aider les investissements à haute intensité de main-d'œuvre à devenir plus inclusifs pour les personnes handicapées. Il conviendra d'établir des partenariats entre ces organisations et les initiatives d'infrastructure à haute intensité de main-d'œuvre.

Programmes publics d'emploi

Ce sont sans doute les programmes publics d'emploi qui offrent les meilleures opportunités d'inclusion. Ils peuvent être conçus pour répondre aux besoins et aux situations de différents groupes et individus, et inclure ainsi dans le travail un plus large éventail de populations.

Il existe au niveau des politiques et programmes des possibilités d'offrir des garanties d'emploi qui ciblent les personnes handicapées ou qui leur soient spécifiquement dédiées. En matière de protection sociale dans les programmes de travaux publics, l'Initiative d'évaluations inter-agences de la protection sociale (ISPA) souligne la nécessité de prendre des mesures pour cibler les groupes vulnérables, et notamment les personnes handicapées ⁸.

Lorsque les programmes publics d'emploi font partie intégrante d'initiatives de protection sociale, ou qu'ils sont exécutés simultanément, la conception des dispositions d'éligibilité devrait apporter un soin tout particulier à la question du handicap. Cette conception ne doit pas faire l'amalgame entre «handicap» et «inaptitude au travail», ce qui ne ferait que renforcer les stéréotypes et la discrimination.

Travaux verts ⁹

Les travaux verts offrent une grande variété de nouveaux domaines pour les investissements à haute intensité de main-d'œuvre. Il y existe en effet pour les travailleurs une gamme plus importante de tâches potentielles que dans des activités telles que la construction de routes. Certaines de ces activités, comme celles liées aux pépinières d'arbres, pourraient être menées à domicile, permettant ainsi la participation d'un plus grand nombre de personnes.

En ce qui concerne les infrastructures elles-mêmes, les travaux visant à rendre les infrastructures plus vertes constituent souvent des occasions d'y introduire l'accessibilité et la conception universelle.

Approches communautaires basées sur les ressources locales

L'inclusion des personnes handicapées est souvent intégrée aux approches communautaires, ce qui s'avère essentiel. Comme nous le verrons plus loin, des efforts spécifiques sont nécessaires pour s'assurer que les besoins des personnes handicapées soient bien intégrés aux activités de sensibilisation, de planification et de construction communautaires. Une approche communautaire comporte des mécanismes de participation qui devraient être améliorés pour s'assurer que les personnes handicapées puissent en bénéficier de façon significative sur un pied d'égalité avec les autres intervenants.

Une partie des approches communautaires basées sur les ressources locales consiste à reconnaître la valeur et les capacités des gens. Il s'agit là d'un changement fondamental qui doit également être appliqué à l'inclusion des personnes handicapées si l'on veut sortir des perspectives fondées sur «l'inaptitude» ou autres déficits, et s'orienter vers une perspective basée sur la reconnaissance des capacités et du potentiel de toutes et tous.

⁸ Initiative d'évaluations inter-agences de la protection sociale (ISPA), [PROGRAMMES DE TRAVAUX PUBLICS](#) (2016).

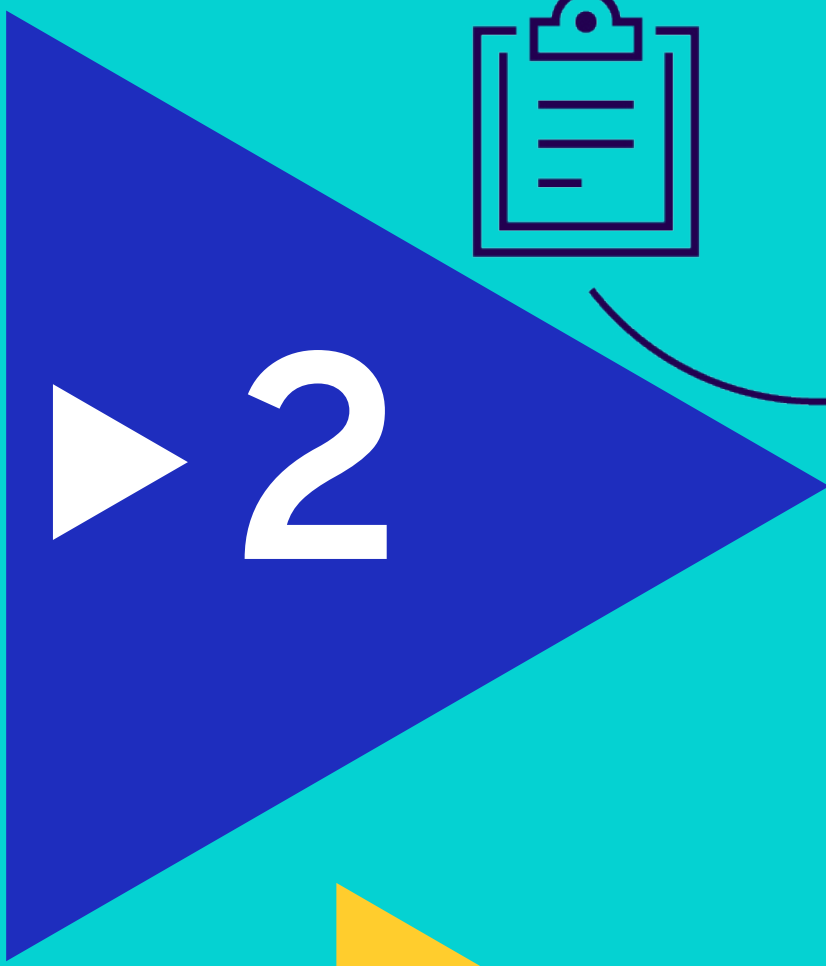
⁹ Pour plus d'informations sur le handicap et le changement climatique, voir la note de synthèse de l'OIT: [Persons with Disabilities in a Just Transition to a Low-carbon Economy](#).

Emplois d'urgence ¹⁰

Les situations d'urgence – qu'il s'agisse de catastrophes naturelles, d'accidents ou de conflits – conduisent souvent à des situations de handicap au sein des populations concernées. Elles peuvent également renforcer les obstacles à la participation sociale des personnes déjà handicapées, en raison par exemple de l'aggravation des conditions de mobilité et d'accessibilité, ou du manque d'accès aux services.

La réponse à une situation d'urgence peut créer de la solidarité ou d'autres mécanismes à travers lesquels les personnes touchées, ou se retrouvant dans une situation de handicap, reçoivent une attention et un soutien spécifiques pour leur réinsertion. C'est par exemple ce qui peut se produire pour les personnes blessées dans le cadre d'un conflit.

¹⁰ [Les directives du Comité permanent interorganisations](#) (2019) constituent la principale référence en matière d'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire. Elles insistent sur l'importance de supprimer les obstacles à l'accès aux programmes de travail contre rémunération.



► Conclusions

L'inclusion des personnes handicapées dans les investissements à haute intensité de main-d'œuvre

Les investissements à haute intensité de main-d'œuvre ont souvent considéré les personnes handicapées comme une population cible. Ce n'est donc en rien une nouveauté. Par exemple, dans les années 1990, les projets menés par l'OIT au Cambodge avaient déjà pris des mesures spécifiques pour inclure les personnes amputées dans les programmes de travail. Avant d'analyser en détail les projets des quatre pays sélectionnés, il convient de présenter au niveau international quelques exemples d'inclusion des personnes handicapées dans les investissements à haute intensité de main-d'œuvre.

Deux références internationales importantes en matière d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre comportent des objectifs spécifiques d'inclusion des travailleurs handicapés, à savoir le Programme élargi de travaux publics (EPWP) d'Afrique du Sud et la Loi nationale indienne «Mahatma Gandhi» de garantie de l'emploi en milieu rural (MGNREGA).

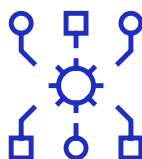
En Afrique du Sud, le programme EPWP vise à ce que 2 pour cent des travailleurs concernés soient des personnes handicapées. Début 2020, ce taux de participation était de 1,2 pour cent. Une évaluation du programme dans les zones urbaines a relevé une participation moindre des personnes handicapées, soit 0,2 pour cent des bénéficiaires en milieu urbain ¹¹. En 2020, le Département des Travaux publics et des Infrastructures s'est engagé à intégrer davantage la question du handicap dès la phase de conception des projets, à développer des partenariats avec des organisations de personnes handicapées, et à faire figurer le handicap dans les activités de suivi et d'évaluation ¹². L'OIT soutient ce programme dans ses efforts visant à faire avancer la question du handicap grâce à l'élaboration d'un cadre spécifique d'inclusion des personnes handicapées au sein du programme EPWP. Les problématiques rencontrées incluent le manque de compétences et de ressources, l'absence de coordination, l'insuffisance des connaissances conceptuelles et un besoin d'appropriation à l'échelle des secteurs concernés ¹³. Aussi bien le travail de l'OIT que les évaluations menées dans les villes mentionnent le défi que constitue l'absence de définition harmonisée du handicap et de la manière d'identifier les personnes handicapées.



Capacité



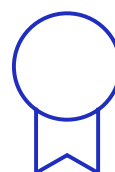
Ressources



Coordination



Connaissance



Propriété

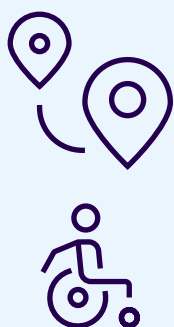


11 South African Cities Network, [The State of the Expanded Public Works Programme in South African Cities 2019–2020](#) (Johannesburg, 2020).

12 Gouvernement sud-africain, [Communiqué de presse](#), 5 février 2020.

13 Rapport en cours d'élaboration.

Les personnes handicapées dans le cadre de la MGNREGA



Une étude a évalué l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre de la MGNREGA comme étant «mitigée et inégale»¹⁴. Outre les différences quant à la manière dont les différents États administrent l'inclusion des personnes handicapées, il existe également des disparités de mise en œuvre et de résultats au sein même des États. Dans l'ensemble, la période 2015/2016 a enregistré une participation de 0,4 pour cent de personnes handicapées parmi les 110 millions de travailleurs actifs. Des mesures ont été prises en matière d'inclusion, y compris dans les directives opérationnelles. Ces directives opérationnelles de mise en œuvre de la loi donnent des instructions sur l'identification et la mobilisation des personnes handicapées, l'engagement des agences de ressources humaines, l'identification d'emplois adaptés aux personnes handicapées, la sensibilisation des ménages et la création d'un environnement exempt de stigmatisation.



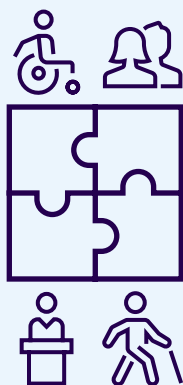
Des personnes handicapées ont signalé qu'elles ignoraient en premier lieu la possibilité dont elles disposaient de s'inscrire au programme, et que certaines personnes qui l'avaient fait en avaient finalement été exclues. Ceci est désormais beaucoup moins susceptible de se produire, tout du moins dans les États évalués par l'étude. On le doit en grande partie au travail de plaidoyer mené par les organisations de personnes handicapées, l'étude ayant également mis en lumière le rôle des initiatives individuelles prises au sein du système en vue de la mise en œuvre de tels changements. On constate ainsi une implication croissante des personnes handicapées, et dans différents États, certaines modifications ont été apportées au niveau des prestations (par exemple quant au nombre de jours de travail proposé), au type de travail et à la possibilité offerte aux personnes handicapées de travailler en groupe¹⁵.

¹⁴ Les informations de cet encadré nous viennent en grande partie de Lorraine Wapling, Rasmus Schjoedt et Daisy Sibun, "Social Protection and Disability in India", Development Pathways, Document de travail, février 2021. Pour cet ouvrage, des recherches ont été menées sur la MGNREGA dans les États de Tamil Nadu et Andhra Pradesh. Voir également les directives opérationnelles de la MGNREGA: *MGNREGA Operational Guidelines, 4th ed.*, 2013.

¹⁵ L'étude analyse les avantages et les inconvénients du travail en groupe des personnes handicapées. D'un côté, les personnes handicapées ont indiqué qu'elles pourraient réaliser de nouvelles adaptations et faire baisser le niveau de stigmatisation en travaillant ensemble. De l'autre, une approche totalement séparée n'a toutefois pas été l'option préférée.

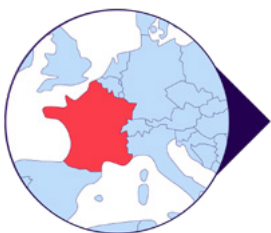


La participation des personnes handicapées a augmenté là où des mesures avaient été prises, mais elle est néanmoins demeurée faible en ce qui concerne les personnes avec des troubles psychosociaux. Certaines personnes handicapées ont déploré que les emplois aient été attribués de manière stéréotypée en fonction de leur handicap. Et dans d'autres cas, certaines personnes handicapées n'ont même pas obtenu d'emploi. Toutefois, l'inclusion au titre de ce programme permet de modifier la place occupée par les personnes handicapées au sein de la communauté grâce à l'obtention d'un revenu leur assurant respect et statut. Pour beaucoup, c'était la première fois qu'ils obtenaient un emploi. Dans le cadre de la MGNREGA, l'inclusion permet d'élargir la notion de ce qui constitue le travail, en l'étendant par exemple à l'aide à la personne (en créant simultanément de nouvelles opportunités d'emploi et un mécanisme de soutien aux personnes handicapées dans le programme).



Notre rapport peut tirer d'importantes leçons de l'expérience acquise par la MGNREGA. La mise à exécution dépend des personnes, c'est-à-dire de l'initiative de celles et ceux qui élaborent les politiques, mais également des postures et attitudes de celles et ceux qui sont chargés du recrutement au niveau local. La société civile et les organisations de personnes handicapées ont joué un rôle crucial au niveau de la conception des politiques et de leur mise en œuvre. Leur action a permis d'élever les normes du programme en matière d'inclusion des personnes handicapées, d'améliorer la mise en œuvre du programme et de faciliter la participation des personnes handicapées. La MGNREGA souffre toutefois de problèmes persistants en matière d'obstacles liés aux transports et de limitations dans l'accessibilité des sites. De la même manière, la mise en place soudaine de mesures concernant le handicap, telles que l'attribution d'emplois spécifiques ou l'imposition de nouvelles modalités de travail, peuvent également créer des obstacles pour certains. L'étude sur laquelle se fonde cette section démontre également l'utilité de mener des recherches spécifiques sur le handicap et met en lumière les raisons pour lesquelles elles sont nécessaires.

Outre ces références clés et les travaux de l'OIT évoqués ci-après, d'autres acteurs ont pris des mesures visant l'inclusion des personnes handicapées. Cette recherche n'entend pas proposer un examen exhaustif de la question, mais cherche plutôt à mettre en lumière certains cas emblématiques :



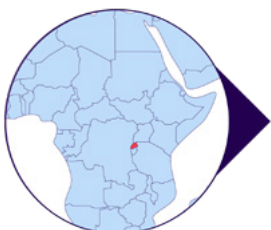
- **En France**, il existe un exemple utile de la façon dont un pays à revenu élevé peut prendre des mesures en faveur des chômeurs de longue durée. Un partenariat avec le Fonds national pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées a permis d'accroître les capacités des entreprises à but d'emploi. En moyenne, ces entreprises emploient 23 pour cent de personnes handicapées ¹⁶.



- **En Malawi**, l'Allemagne a apporté son soutien à l'intégration du handicap aux programmes de travaux publics. Le principal problème identifié était d'ordre comportemental, mais la discrimination constatée au sein des communautés a diminué lorsque les personnes handicapées ont commencé à participer à ces programmes. Les bénéficiaires étaient également inscrits à des programmes d'épargne et ont eu la possibilité de développer leurs compétences. Le projet pilote a permis à 157 participants de travailler, portant ainsi à 5 pour cent le nombre de bénéficiaires handicapés de ces programmes de travaux publics dans les zones couvertes par le projet ¹⁷.



- **Au Pérou**, le programme Trabaja Perú a créé des emplois temporaires pour 4 800 personnes handicapées en 2021, soit 3 pour cent des emplois créés. Outre leur caractère prioritaire, les emplois proposés ont été adaptés aux capacités et aux compétences des personnes handicapées afin qu'elles puissent accéder au programme sans discrimination ¹⁸.



- **Au Rwanda**, une enquête sur les revenus et les dépenses des ménages a montré que parmi celles et ceux qui avaient participé au programme Vision 2020 Umurenge (VUP) au cours des 12 derniers mois, 3,2 pour cent étaient des personnes handicapées ¹⁹. Le Royaume-Uni s'est engagé dans un partenariat avec l'Union nationale des organisations de personnes handicapées du Rwanda pour évaluer et soutenir le programme afin de le rendre plus inclusif, et un nouveau programme de travail moins intensif en main-d'œuvre a été mis en place ²⁰.

16 Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD), [L'Agefiph: partenaire incontournable de l'expérimentation](#).

17 Selvi Vikan et Katharina Diekmann, [Leave no one behind – mainstreaming disabilities in national public works programmes](#), *Rural 21* (2017).

18 Gouvernement du Pérou, Communiqué de presse, «Trabaja Perú ha generado empleo temporal para más de 4 800 personas con discapacidad durante el 2021» (16 octobre 2021).

19 Stephen Kidd et Krystle Kabare, [«Social Protection and Disability in Rwanda»](#), Development Pathways, Working Paper, août 2019.

20 Independent Commission for Aid Impact, [DFID's Approach to Disability in Development: A Rapid Review](#) (Mai 2018).

L'inclusion des personnes handicapées dans les projets et programmes de l'OIT

Divers projets de l'OIT ont pris des mesures d'inclusion des personnes handicapées. Ces mesures commencent par des engagements généraux en faveur de la non-discrimination. Au fur et à mesure de l'avancement des projets, des objectifs spécifiques s'appuyant sur des mesures visant à inclure les personnes handicapées sont fixés. Il a été constaté que l'inclusion des personnes handicapées était souvent à l'ordre du jour des projets, avec des mesures prises en ce sens, mais pas forcément d'une manière complètement intégrée. Le Programme d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre dans son ensemble a développé certaines capacités en la matière: il existe bien des références au handicap dans la documentation du Programme HIMO, mais les capacités les plus importantes sont celles issues de l'expérience et de la pratique des collègues. Avant cette recherche, elles n'avaient pas été systématisées.

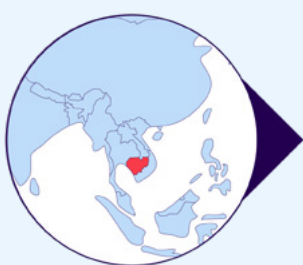
Plusieurs projets ont fixé des objectifs chiffrés en matière d'inclusion des travailleurs handicapés. Souvent, des efforts substantiels pour atteindre ces objectifs sont fournis au cours des différentes phases du projet, et des besoins en sensibilisation et en mobilisation peuvent être mis en lumière lorsque ces objectifs ne sont pas atteints. Il est souvent fait preuve d'une certaine souplesse pour que les personnes handicapées puissent occuper des postes ne reposant pas sur les travaux physiques les plus difficiles. Ces efforts ont été accompagnés par une formation des différentes parties prenantes, des entrepreneurs et de la communauté, mais ce renforcement des capacités en matière de handicap n'a le plus souvent consisté qu'en une brève séance incluse dans le cadre d'autres activités. Il existe certains cas d'infrastructures accessibles et de partenariats avec des organismes de personnes handicapées, mais ils demeurent limités et sporadiques. Là où des personnes handicapées ont été incluses, elles ont souvent été intégrées aux communications de l'OIT sur le sujet.



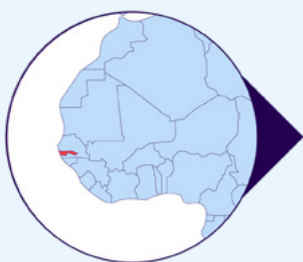
Cet ensemble d'efforts et de pratiques afférent à l'inclusion des personnes handicapées constitue une base utile pour les prochains travaux à mener en la matière. Il conviendra d'intégrer plus systématiquement le handicap au travail programmatique dans son ensemble, à l'instar des évaluations de l'impact sur l'emploi ²¹, ainsi que dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des projets. Il s'agit par ailleurs de prendre des mesures plus substantielles en faveur de l'inclusion afin de respecter les engagements pris en matière de non-discrimination. Outre l'intensification des efforts d'inclusion des travailleurs et de l'engagement auprès des communautés sur cette question, il s'avérera tout aussi important d'accorder plus d'attention aux efforts à mener en matière d'accessibilité des infrastructures et d'intégrer de manière significative le handicap à la conception même des politiques et programmes. Même si l'inclusion des travailleurs handicapés demeure l'objectif principal, une perspective d'intégration plus large est nécessaire pour s'assurer que d'autres actions, telles que le renforcement des compétences, incluent également les personnes handicapées.

Projets de l'OIT et inclusion des personnes handicapées

Outre les pays étudiés en détail ci-après, une recherche documentaire et des entretiens avec des collègues ont mis en lumière des initiatives en la matière dans différents pays.



Au Cambodge, dans les années 1990, l'OIT a mené des efforts d'inclusion des personnes blessées dans les conflits et des victimes de mines et autres explosifs. Il était alors amplement reconnu que ce groupe avait besoin d'un soutien spécifique et, dans certaines zones, quelque 10 pour cent des travailleurs impliqués dans le défrichage de la végétation étaient des personnes handicapées ²². L'OIT a élaboré des directives sur l'accessibilité, dont des outils spécialement adaptés conçus après des essais menés avec un spécialiste ²³. Toutefois, l'expérience du projet a montré que certaines personnes handicapées préféraient être «traitées d'égal à égal» et ne pas utiliser de technologie adaptée.



En Gambie, le projet de 2018/19 visant à employer des jeunes pour construire une paix durable comprenait 10 travailleurs avec un handicap auditif, soit 4 pour cent du total des travailleurs ²⁴. Une personne handicapée figurant dans les communications de l'OIT avait alors déclaré que c'était «la première fois que nous sommes bien intégrés dans les travaux publics» ²⁵. Il y avait autant d'hommes que de femmes, et une traduction en langue des signes était assurée ²⁶.

²¹ Jusqu'à présent, ces évaluations n'ont pas évalué l'inclusion spécifique du handicap d'une personne, mais certaines évaluations au niveau du projet l'ont fait.

²² OIT, *The Work of Giants: Rebuilding Cambodia* (Bangkok, 2002).

²³ OIT, *Handbook: Accessibility and Tool Adaptations for Disabled Workers in Post Conflict and Developing Countries* (Genève, 1997).

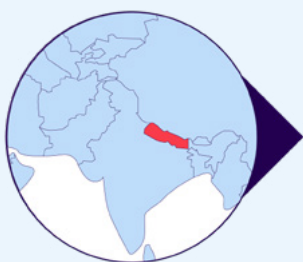
²⁴ Page de projet de l'OIT, *250 jeunes gambiens engagés dans des travaux à haute intensité de main-d'œuvre pour soutenir des secteurs clés de l'économie nationale*.

²⁵ OIT, «Les personnes handicapées devraient avoir les mêmes droits pour obtenir un travail et aider la société» (octobre 2019).

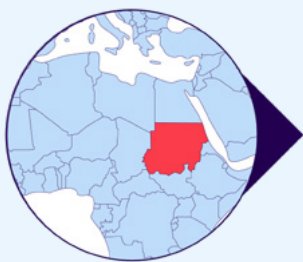
²⁶ Document de projet de l'OIT, *Employment Creation for Youth to Build Sustainable Peace in The Gambia*.



Au Liban, les initiatives actuelles du Programme HIMO en faveur des communautés d'accueil visent à inclure 2 pour cent de personnes handicapées et en atteignent actuellement 4,3 pour cent. Le projet a élaboré des directives destinées aux projets à haute intensité de main-d'œuvre, avec une attention particulière portée aux personnes handicapées ²⁷. Le projet travaille avec le ministère des Affaires sociales pour améliorer l'accessibilité des centres sociaux grâce à des rampes et à des adaptations des lieux de passage et des sanitaires. Les entrepreneurs reçoivent une brève formation sur le handicap et sont tenus d'inclure une description de la façon dont ils comptent aborder ce problème dans leur déclaration d'intention en matière de développement local. Des agents de protection sociale ont aidé à la mise en œuvre de l'approche du projet sur chaque site. Le projet a ainsi permis de cartographier les organisations de la société civile qui travaillent sur le handicap, et le travail mené avec elles est complété par les données sur le handicap dont disposent les autorités locales.



Au Népal, le renforcement du Programme national de transport rural prévoyait des dispositions relatives au travail des personnes handicapées et a inclus 7 personnes (0,2 pour cent) dans les groupes d'entretien des routes ²⁸.



Au Soudan, les initiatives du Programme HIMO comportent un partenariat humanitaire de soutien aux réfugiés, appelé PROSPECTS, et un programme de travaux dans une zone informelle de Khartoum. Les deux initiatives visent les personnes handicapées. PROSPECTS vise l'inclusion de 3 pour cent de personnes handicapées, et cet objectif figure dans les accords avec le partenaire d'exécution et dans ses contrats avec les entrepreneurs.

²⁷ OIT, [Employment Intensive Projects in Lebanon: Guidelines](#) (2020).

²⁸ OIT, 2021, [Note de synthèse du projet](#).

► Jordanie



En Jordanie, le Programme d'infrastructure à haute intensité de main-d'œuvre s'est fixé l'objectif de 3 pour cent pour l'inclusion des personnes handicapées. Au départ, le projet n'avait pas atteint cet objectif, mais il l'a désormais dépassé, avec 5 pour cent personnes handicapées incluses dans le programme. L'équipe du projet signale qu'il s'agit souvent de personnes avec des handicaps «légers». Le projet a accru la participation des travailleurs handicapés en prenant des mesures spécifiques à cette fin et en procédant à des adaptations. Certaines de ces adaptations sont semblables à celles mises en œuvre pour accroître la participation des femmes, comme de permettre à un membre de la famille d'être présent sur le même lieu de travail ou d'autoriser un plus grand nombre de jours de travail. Les personnes handicapées ont par exemple travaillé dans la collecte des déchets, dans l'élaboration des rapports de contrôle ou dans des bureaux des services municipaux..

Les résultats de cette inclusion sont mitigés. Il y a bien évidemment des résultats positifs, et un collègue a ainsi décrit les effets transformateurs de l'inclusion: «une bonne chose en mènera à une autre». Certaines personnes handicapées se sont montrées très motivées et travaillent à un niveau élevé au sein du projet. Une personne handicapée a décrit comme suit la manière dont l'inclusion avait changé sa vie:

►► Je suis resté longtemps (13 ans) à la maison sans aucun revenu ni emploi jusqu'au jour où j'ai vu une annonce de recrutement de travailleurs pour des travaux communautaires ... Cela a provoqué un changement radical dans ma vie financière, psychologique et sociale, étant donné que j'ai pu ressentir ma vraie valeur en pouvant subvenir à mes besoins et à ceux de mes proches. C'était un sentiment merveilleux, et j'ai noué d'excellentes relations avec les autres travailleurs..

Mohamed Khaled ²⁹.

29 Publié dans la mise à jour interne mensuelle d'août 2021.

Les conclusions préliminaires des études de suivi du projet ont néanmoins soulevé des questions préoccupantes en matière d'inclusion. Ces études ont analysé des groupes spécifiques comptant sur la participation de travailleurs handicapés, et il s'est avéré que bon nombre d'entre eux n'accomplissaient pas les tâches qui leur incombait. Dans certains cas, leur travail consistait en des tâches plus faciles ou était en tout ou partie réalisé par leurs collègues et superviseurs.

Un travailleur a même signalé qu'il touchait le salaire sans jamais se rendre sur le chantier. Une autre constatation troublante des études de suivi a été le pourcentage de personnes handicapées qui ont signalé n'avoir aucun accès aux sanitaires – 80 pour cent en phase 3 et 40 pour cent en phase 4.

À cet égard, l'inclusion dans le projet peut ainsi passer de résultats effectifs et transformateurs à des situations de conformité superficielle à même de renforcer les stéréotypes discriminatoires. Les lacunes en matière d'inclusion significative sont donc fort complexes à combler. Les mêmes études de suivi ont toutefois montré que cette participation limitée avait également fait l'objet de niveaux élevés de satisfaction. Même lorsque les objectifs en matière d'emploi ne sont pas atteints, de telles activités peuvent contribuer à la participation sociale.

Un entretien mené avec une organisation de personnes handicapées dans la zone du projet a mis en évidence les obstacles procédant des comportements et de la honte liés au handicap. Cette organisation a indiqué que seule une remise en question des postures existantes en matière de handicap permettrait une inclusion réussie et, par conséquent, une allocation pertinente des tâches en fonction des capacités de chacun. En outre, une inclusion réussie des personnes handicapées dans des activités d'entretien de la voirie constituerait un exemple positif et novateur à même de transformer encore davantage les comportements en question.



► Philippines

Les projets menés par l'OIT aux Philippines dans le cadre du Programme HIMO ont permis de répondre à une série de crises au cours de la dernière décennie. En plus de se concentrer sur le projet actuel du Programme HIMO concernant l'approvisionnement en eau, cette étude bénéficie également des réflexions menées par les collègues impliqués dans les réponses apportées aux crises précédentes.

Réponse aux crises par le Programme HIMO aux Philippines

Les collègues nous ont fait part des approches communautaires utilisées pour répondre aux

crises et tirer parti du Programme HIMO en tant que partie des solutions à apporter. La solidarité communautaire, combinée au soutien apporté par l'OIT, a conduit à l'inclusion des personnes handicapées. L'inclusion et la mobilisation ont été obtenues grâce à ce système de soutien interne au sein des communautés elles-mêmes. Le handicap ne constituait pas nécessairement une caractéristique significative dans la documentation des projets (il ne figurait par exemple pas dans la documentation du projet relatif à la réponse au typhon Haiyan en 2013-15). Cependant, l'approche d'inclusion sociale adoptée par les collègues du programme, combinée à une attention nationale accrue portée à cette question, a permis aux projets de mettre en place certaines mesures pratiques.

Les personnes handicapées ont ainsi été incluses dans différents emplois. Les collègues mentionnent par exemple des activités d'achat, de construction ou de chronométrage. Pour certaines des personnes handicapées concernées, c'était la première fois qu'elles étaient formées à l'utilisation d'équipements de protection individuelle, qu'elles pouvaient suivre des formations pratiques et qu'elles bénéficiaient de la sécurité sociale, de services bancaires ou de l'assurance maladie. Les infrastructures communautaires mises en place dans le cadre du projet ont amélioré la mobilité et aidé tous les membres de la communauté à accéder plus facilement aux biens et services. Un projet a noué un partenariat avec une organisation liée au handicap afin de fournir des emplois et des infrastructures accessibles aux personnes handicapées ³⁰.

Services d'approvisionnement en eau et d'assainissement dans la Région autonome de Bangsamoro en Mindanao musulmane (BARMM)

L'intervention actuelle du Programme HIMO aux Philippines ne faisait pas explicitement référence au handicap dans sa note de synthèse, mais des efforts ont néanmoins été entrepris en faveur de l'inclusion. Il n'y a pas d'objectif spécifique en matière d'inclusion des personnes handicapées, mais le handicap est mentionné dans l'accord de mise en œuvre, ainsi que dans les contrats de travail entre le partenaire d'exécution et les entrepreneurs communautaires. Le handicap est intégré aux orientations communautaires, au suivi de la mise en œuvre et plus brièvement dans les orientations destinées aux responsables des gouvernements locaux.

Dans les chantiers achevés jusqu'à présent, il y avait environ dix travailleurs handicapés, soit 1,4 pour cent de l'ensemble des travailleurs. Les expériences relatées en matière d'inclusion sont mitigées. Le partenaire de mise en œuvre nous a informé qu'il y avait deux contremaîtres handicapés «apportant une grande contribution au projet», chacun d'eux supervisant plus de 100 travailleurs. L'un des contremaîtres est sourd et cela a entraîné certaines difficultés de communication sur le site. Certains groupes de travailleurs ont eu des réactions négatives par rapport à la présence de personnes handicapées dans leurs équipes, car ils s'inquiétaient de leur impact sur la productivité.

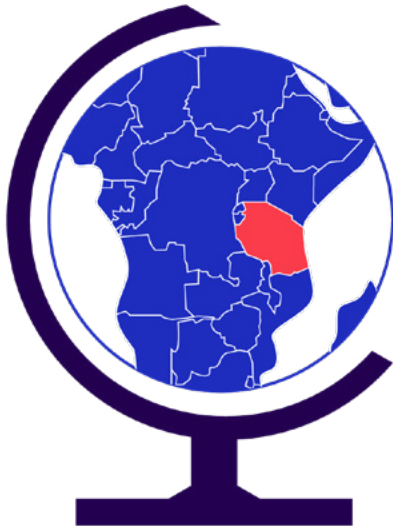
Le projet n'avait pas tenu compte de l'accessibilité des infrastructures créées. Ceci est particulièrement pertinent pour les infrastructures, telles que les points d'eau, qui seront utilisées par le public. Le partenaire de mise en œuvre a identifié la possibilité de s'assurer que la conception des points d'eau inclue une rampe d'accès pour garantir leur accessibilité.

Les entretiens menés avec des représentants d'organisations de personnes handicapées de la BARMM ont mis en lumière la façon dont les personnes handicapées sont exclues des programmes gouvernementaux de travail contre rémunération et autres initiatives d'aide sociale. On y apprend que même si de nombreuses personnes handicapées ne travaillent pas, celles qui le font exercent les activités les plus diverses, telles que la coiffure, la pêche, la massothérapie ou la conduite de tricycles. Cela montre les compétences et capacités présentes dans ce groupe qui pourraient être exploitées sur les chantiers pendant la phase de construction et lors des phases de maintenance à moyen terme. Les activités informelles de subsistance exercées font ainsi état de l'importance de reconnaître les compétences développées hors de contextes professionnels formels, et des possibilités de renforcement de ces capacités devraient être offertes à l'avenir. Ces entretiens ont également montré qu'il existait dans la région tout un ensemble d'acteurs du handicap auprès desquels le projet pourrait s'engager sur la base d'initiatives tant locales qu'internationales. On trouve des référents locaux du handicap dans chaque Barangay, à savoir la plus petite division administrative des Philippines.

Les entretiens menés avec des personnes handicapées ont également mis en lumière les défis à relever en matière d'accès à l'eau. Outre les problèmes de disponibilité, les coûts d'installation et d'usage constituent l'une des problématiques les plus importantes à cet égard.

³⁰ L'organisation en question était la «Foundation for These-Abled Persons», dont le site web présente entre autres le travail plus ample mené en réponse au Typhon Haiyan ([consulté le 3/12/2021](#)).

► Tanzanie



Le contexte politique de la Tanzanie offre d'importantes opportunités aux groupes de personnes handicapées. Un amendement à la Loi sur les marchés publics réserve 30 pour cent des marchés publics de biens, de services et de main-d'œuvre aux groupes vulnérables, dont 10 pour cent exclusivement destinés aux personnes handicapées. Toutefois, ces groupes de personnes handicapées sont moins établis que les groupes de femmes ou de jeunes devant également profiter de cet amendement. Il existe par ailleurs un décalage entre les services ou produits que les groupes existants de personnes handicapées peuvent fournir et les besoins du gouvernement en la matière. Cette politique soulève des questions quant à sa conception, mais sa seule existence offre toutefois aux personnes handicapées une

opportunité significative de mobiliser des ressources et d'y avoir accès. important to assess whether this design, and its implementation, is creating discriminatory results and/or missing the opportunity to realize the full potential of persons with disabilities.

Les activités de l'OIT dans le cadre du Programme HIMO en Tanzanie sont actuellement axées sur le soutien au Programme de protection sociale des activités productives, un programme national de protection sociale. Le projet de l'OIT a prévu dès sa conception de cibler des groupes vulnérables, dont les personnes handicapées, mais ne stipule pas d'activités ou d'objectifs spécifiques. Une évaluation à mi-parcours a mis l'accent sur les questions d'inclusion et recommandé une analyse des questions de genre et de handicap. L'analyse en procédant s'est donc intéressée à l'inclusion des femmes et des personnes handicapées.

Ce processus a certainement joué en faveur des activités d'inclusion au sein du projet, mais l'accent mis sur les personnes handicapées est apparu dans une certaine mesure comme un complément optionnel, à la fois dans l'analyse et dans la façon dont les collègues l'ont interprété. Certains des conseils techniques ont porté sur le handicap, à l'instar des dispositions d'accessibilité devant figurer dans la conception des parcs urbains. Mais le même manuel n'abordait pas la thématique des personnes handicapées en tant que travailleurs au sein de ces initiatives. Ce point a été mentionné dans un manuel relatif à l'entretien des routes, mais de manière superficielle.

Le projet étudie la possibilité de mobiliser des groupes de personnes handicapées et offre un soutien à la mobilisation des groupes vulnérables en général. L'Autorité de réglementation des marchés publics a commencé à coopérer avec une organisation de personnes handicapées afin de mobiliser ces groupes dans une communauté locale. Cet organisme a également fait état de la nécessité de renforcer les capacités financières, ainsi que de la possibilité d'établir des liens avec d'autres fonds et services, tels que des prêts à destination des groupes vulnérables.

L'Autorité des routes rurales et urbaines, qui collabore avec les collègues de l'OIT en vue de la conception d'un nouveau projet, prévoit la création de groupes communautaires composés de membres de populations vulnérables. L'agence met également en lumière les possibilités offertes par une approche de conception des équipements routiers axée sur les personnes et souligne son potentiel de transformation du secteur de la construction et des travaux publics.

L'approche axée sur les personnes se fonde sur des activités de conception menée en consultation active avec les personnes destinées à faire usage des infrastructures concernées. Un projet pilote basé sur cette approche a intégré les points de vue des personnes handicapées et autres groupes pour adapter les conceptions initiales prévues par les ingénieurs.

La conception du Programme de protection sociale des activités productives et de son volet «travaux publics» mérite d'être analysée plus en détails. Le programme propose également des transferts en espèces aux personnes éligibles dont aucun membre du ménage n'est considéré comme apte au travail. Certaines personnes handicapées seront couvertes par ce transfert en espèces, et d'autres seront incluses dans le programme de travaux publics. L'éligibilité est déterminée à l'occasion d'une évaluation initiale, suite à quoi une liste de personnes éligibles est proposée au programme de travaux publics. Il convient d'évaluer si cette conception et sa mise en œuvre sont à l'origine de résultats discriminatoires et/ou si le plein potentiel des personnes handicapées est vraiment pris en compte.



► Timor-Leste

Au Timor-Leste, les deux projets en cours du Programme HIMO comprennent des mesures d'inclusion des personnes handicapées: la Phase de transition des Routes pour le développement et le Projet agroforestier d'amélioration de l'accès aux zones rurales. Les deux sont liés à la construction de routes.

Le projet «Routes pour le développement» a maintenu un objectif de 2 pour cent en matière d'inclusion des travailleurs handicapés, à l'instar des phases précédentes du projet. Bien qu'aucun suivi de cet objectif n'ait été initialement assuré, le projet assure désormais l'inclusion de 5,6 pour cent

de travailleurs handicapés (ces données ne sont pas ventilées par sexe). Un Cadre de garanties sociales pour les travaux publics en zones rurales (en anglais) décrit la place du handicap au fil des différentes étapes du processus d'appel d'offres, et propose des orientations relatives à

l'inclusion sur les chantiers. Dans une certaine mesure, une attention particulière a été portée à l'accessibilité des infrastructures, en construisant par exemple des rampes d'accès ou des entrées carrossables devant les résidences où vivent des personnes handicapées. Le projet a également élaboré un cadre pour l'inclusion des personnes handicapées dans ses activités de suivi et d'évaluation.

Les collègues du projet «Routes pour le développement» ont fait état de points de vue mitigés quant à la qualité de l'inclusion. Ils rapportent que la mobilisation des personnes handicapées «n'a rien d'automatique». Il est nécessaire de partager les détails des travaux à mener et d'encourager les gens à y participer. D'un côté, certains considèrent que le chiffre de 5,6 pour cent constitue «probablement une sous-estimation», étant donné qu'il repose principalement sur une identification visuelle. D'autres s'inquiètent toutefois de ce que les entrepreneurs n'embauchent certaines personnes que pour atteindre cet objectif, ou qu'ils n'embauchent pas de personnes avec des handicaps les plus graves. Les personnes handicapées occupent d'autres postes lorsqu'elles ne sont pas en mesure de réaliser certaines activités de construction routière: sécurité du chantier, cuisine, contrôle des chargements ou entretien du matériel.

Le Projet agroforestier d'amélioration de l'accès aux zones rurales n'a pas établi d'objectif spécifique pour l'inclusion des personnes handicapées. Cette question a néanmoins été abordée sous la perspective du travail décent, et 86 travailleurs handicapés ont été embauchés, soit 2 pour cent de l'ensemble des travailleurs. Le projet est également en mesure de mettre en œuvre les directives du Cadre de garanties sociales et certaines approches établies par le projet «Routes pour le développement». Un [article de l'OIT](#) de 2019 a donné la parole à une personne handicapée ayant participé au projet:

■ ■ Je suis ravi de pouvoir avoir un revenu mensuel régulier, et de subvenir ainsi aux besoins de ma famille. Maintenant, ma famille vit mieux qu'avant car elle a ce dont elle a besoin au quotidien, ce qui n'était pas le cas avant. J'ai l'intention d'utiliser les économies que je pourrai faire pour ouvrir une petite entreprise, une petite échoppe peut-être.

– Rui Guterres

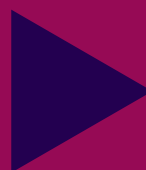
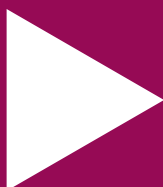
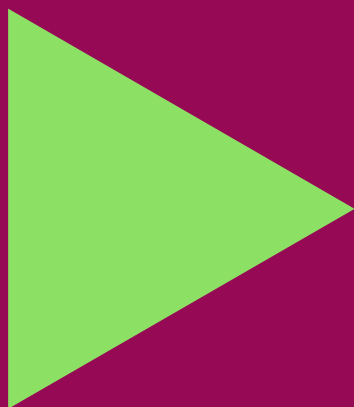
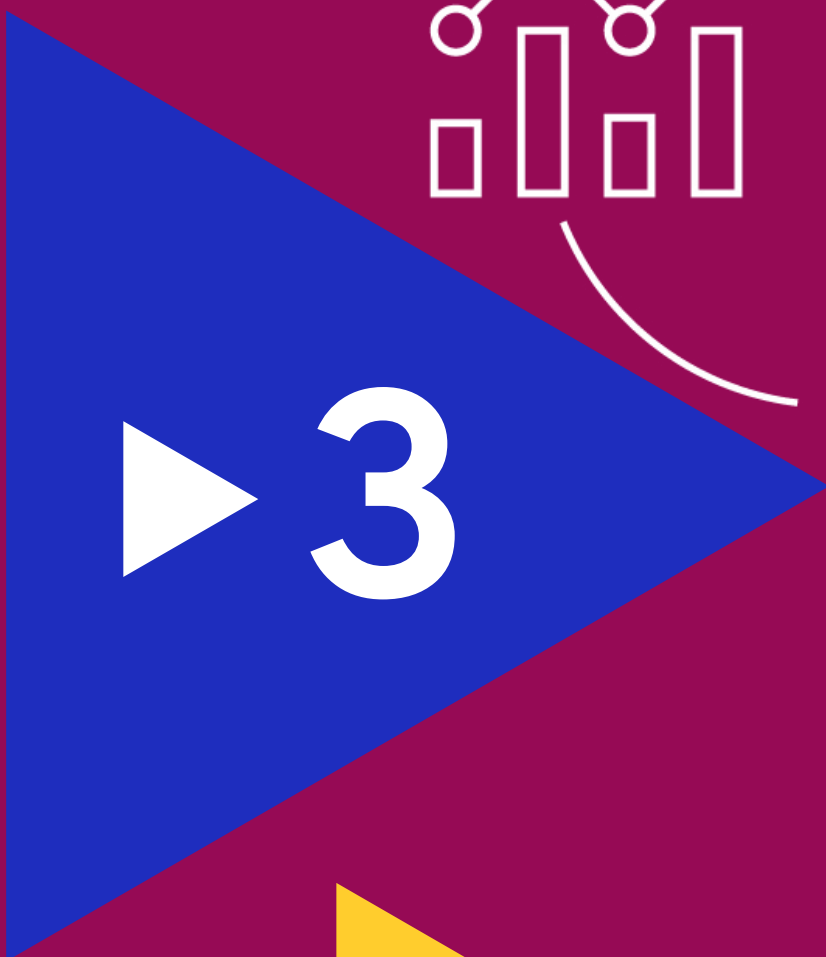
Les conclusions d'une étude de suivi des deux projets mettent en lumière des difficultés à trouver des personnes handicapées prêtes à travailler pour ces projets. On y apprend que sur 57 entreprises contractantes, seules 9 (16 pour cent) ont signalé avoir recours à des personnes handicapées ³¹. L'étude souligne la nécessité d'une formation continue à destination de la communauté et des parties prenantes afin de les sensibiliser sur cette question et de modifier les postures y afférentes.

Des partenariats ont été établis avec l'organisation nationale des personnes handicapées, Ra'es Hadomi Timor Oan (RHTO). Il y a quelques années, cette organisation avait déjà dispensé une formation sur le handicap aux collègues de l'OIT, et elle prépare désormais une proposition de formations dans différents domaines. Il s'agit de mettre en évidence les défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées dans les zones rurales, notamment en matière de recherche d'emploi, de faible niveau d'éducation et de discrimination de la part des familles.



Timor Leste, Commune de Baucau. Des femmes travaillant pour une entreprise appartenant à des femmes, répandant du gravier sur le flanc de la chaîne de montagnes de Matebian pour l'intersection Defawasi 2 – Route Alaua Leten. OIT ERA Agroforestry Project.

31 Cette étude de suivi est actuellement en cours d'élaboration. Une enquête plus approfondie est nécessaire pour déterminer la répartition des travailleurs handicapés dans les différentes entreprises, car ce chiffre semble étrange au vu des niveaux de participation globaux.



► Analyse

L'inclusion dans le cycle et la gestion de projet

L'expérience du travail mené par le Programme HIMO sur l'inclusion des personnes handicapées met en lumière des points importants concernant la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets. En outre, l'expérience montre d'importantes boucles de rétroaction entre les différents cycles des projets, à mesure que leurs différentes phases renforcent les capacités acquises à agir sur cette question.

Conception de projet

La conception d'un projet apporte une contribution importante à sa capacité à faire avancer l'inclusion des personnes handicapées. Comme l'a bien dit l'un de nos collègues, l'inclusion des personnes handicapées n'est «pas facile, mais si cette inclusion a lieu dès le début, c'est un peu moins difficile». À cette fin, les projets utilisent habituellement un objectif chiffré pour l'inclusion des travailleurs handicapés. Toutefois, le fait d'intégrer l'inclusion dès la phase de conception ne garantit en rien que le projet soit effectivement inclusif. A contrario, certains projets ont pris des mesures d'inclusion sans qu'elles aient été nécessairement stipulées lors de la phase de conception.

En matière de conception ne menant pas nécessairement à l'inclusion dans la pratique, les collègues ont décrit de quelle manière de telles mesures pouvaient finalement s'avérer superficielles. Un collègue a décrit la façon dont un libellé standard sur la question pouvait finalement perdre tout son sens: «L'inclusion au stade de la conception d'un projet, c'est bla bla bla, cliquez et fermez». Un autre collègue a décrit les engagements pris par les projets, mais non suivis d'efforts substantiels, comme «des paroles en l'air».

Comme nous l'avons également vu, certains projets n'ont pas intégré le handicap lors de la phase de conception, ce qui ne les a pourtant pas empêchés de prendre des mesures pour l'inclusion des personnes handicapées. Les collègues estiment souvent que cela fait partie de la notion de «travail décent». Au Timor-Leste, le fait que le projet «Routes pour le développement» dispose d'un objectif et d'une certaine expérience quant à l'inclusion des personnes handicapées, avec des directives précisant l'approche à adopter sur cette question, a permis au projet «frère» d'amélioration de l'accès aux zones rurales de prendre également des mesures comparables.

Cet exemple fournit un bon aperçu du processus itératif grâce auquel l'inclusion peut devenir une réalité. C'est grâce à l'influence du donateur, l'Australie, que le projet «Routes pour le développement» a adopté un objectif chiffré dès le départ³². Par ailleurs, le donateur et son partenaire technique, CBM Australia, ont apporté leur soutien à la mise en œuvre du projet et à ses capacités en matière de handicap³³. Les objectifs et autres engagements assumés par les projets n'ont pas nécessairement été adoptés de manière significative dès le début – comme en Jordanie ou en Tanzanie –, mais plutôt lorsque les activités d'évaluation et de suivi ont permis de faire apparaître des lacunes, suite à quoi des mesures supplémentaires ont été prises.

Les itérations montrent les lacunes, le besoin d'une action plus substantielle et la nécessité de permettre aux projets de développer leurs propres capacités en la matière. De la même manière, les collègues de l'OIT ayant eu une expérience personnelle sur la question du handicap au sein d'un projet ont souvent amené cette expérience avec eux pour en faire profiter leurs nouveaux projets. Ce ne sont pas seulement les projets de l'OIT qui développent l'inclusion de manière itérative.

32 L'Australie a encouragé l'inclusion des personnes handicapées dans ses activités de développement. Le Projet d'amélioration de l'accès aux zones rurales était financé par un autre donateur et n'incluait pas d'objectif chiffré.

33 Un collègue a mentionné qu'un aspect particulièrement important de cette question était la disponibilité d'une personne en mesure de répondre aux questions avec qui en discuter.

En effet, à travers l'expérience de la MGNREGA, nous avons pu constater que l'inclusion s'y était développée au cours de sa mise en œuvre, y compris grâce à des retours d'expérience et à des pressions externes de la société civile.

III conviendra que le Programme HIMO examine de quelle manière une approche plus systématique pourrait être adoptée dès la phase de conception et comment on pourrait tirer le meilleur parti de ces cycles d'apprentissage sur la question de l'inclusion.

Le Département des partenariats et de la coopération pour le développement (PARDEV) de l'OIT dispose de ressources en matière d'inclusion des personnes handicapées dans la conception des projets ³⁴, et des travaux sont menés pour créer un marqueur du handicap dans les projets de l'OIT. Toutefois, cela ne répond pas pleinement au besoin d'orientations spécifiques du Programme HIMO quant à ses activités d'inclusion en général et d'inclusion des personnes handicapées en particulier.

Nous explorerons plus avant les tensions existantes entre une approche basée sur l'inclusion en général et une approche axée sur l'inclusion des personnes handicapées. En termes de conception de projet se pose une question plus large quant à la manière dont le Programme HIMO pourra institutionnaliser les approches en cours d'élaboration sur l'inclusion sociale dans l'ensemble de ses projets. Le Programme HIMO ne dispose pas de son propre mécanisme d'évaluation des projets, et ne peut donc pas assurer le suivi institutionnalisé de l'inclusion sociale dans ses projets. En outre, les processus de conception de projet ne prennent pas nécessairement de mesures visant à y intégrer une consultation communautaire, ce qui s'avérerait pourtant essentiel pour atteindre une inclusion plus poussée. La façon dont le Programme HIMO devrait aborder cette question dépasse la seule inclusion des personnes handicapées.



Jordanie, Commune de Mouab. Travailleur alertant les usagers de la route des travaux à venir. Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre de l'OIT.

³⁴ Voir, par exemple, le [Manuel de coopération pour le développement de l'OIT](#) et le marqueur qui l'accompagne.

Mise en œuvre des projets

La question de l'inclusion du handicap devrait être présente dans chaque domaine de mise en œuvre, sans se limiter à la seule inclusion des travailleurs handicapés, aussi importante soit-elle. C'est le cas des interventions stratégiques, du renforcement des capacités des parties prenantes et des investissements au niveau individuel et communautaire. Les initiatives du Programme HIMO devraient favoriser l'inclusion des personnes handicapées à travers les fonctions de mise en œuvre directe et de conseil technique qu'elles assument déjà. L'intégration effective de cette thématique aux projets impliquera à la fois d'adapter les activités concernées aux situations des personnes handicapées et, le cas échéant, de prendre des mesures spécifiques pour promouvoir leur inclusion.

Grâce aux enseignements tirés des différents projets, les collègues ont mis en évidence divers points clés de la mise en œuvre nécessitant une attention particulière. Ces questions sont fondamentales pour atteindre une inclusion effective des personnes handicapées:

Attitudes à l'égard du handicap. À tous les niveaux de travail, les postures adoptées à l'égard du handicap sont importantes, tant de la part des personnes handicapées elles-mêmes que de celle des membres de la communauté, des entrepreneurs, des parties prenantes, des collègues de l'OIT et des décideurs. Les personnes handicapées et les communautés peuvent considérer le soutien au handicap comme une œuvre de charité plutôt que comme une manière de favoriser l'inclusion par le travail. Il s'agit de l'une des principales attitudes devant être remises en question, et plus encore lorsqu'elle est corroborée par des entrepreneurs qui ne croient pas que des personnes handicapées soient en mesure de travailler.

Les faibles attentes et les stéréotypes créent de la discrimination et limitent la capacité d'intervenir sur ces questions. La phase de mise en œuvre devrait prévoir des réunions et des activités de sensibilisation. Ce sont souvent les cas d'inclusion réussis qui constituent les exemples les plus convaincants, et ils s'avéreront d'autant plus importants pour rassurer les entrepreneurs sur une question qui est parfois nouvelle pour eux. Le changement fondamental de posture devant être atteint consiste à ne pas s'intéresser en premier lieu à ce que les personnes handicapées ne peuvent pas faire, mais à s'intéresser plutôt aux compétences disponibles et aux mesures que les projets de l'OIT pourraient prendre pour les aider à progresser.

Compétences liées à l'inclusion des personnes handicapées. Une fois adoptées des conceptions de projet positives en matière de handicap, les projets et leurs intervenants ont besoin du savoir-faire technique nécessaire pour les mettre en œuvre. Encore une fois, cela doit se faire à tous les niveaux des projets, que ce soit au niveau des connaissances sur la façon de mener des interventions stratégiques en faveur des personnes handicapées, du soutien à apporter aux parties prenantes pour qu'elles puissent faire avancer cette problématique ou encore lors de la mise en œuvre effective des programmes de travail. La phase de mise en œuvre doit anticiper ces besoins en expertise grâce à des investissements dans les compétences internes, au soutien du siège de l'OIT et aux partenariats établis avec des organisations axées sur le handicap. Les agents d'inclusion sociale constituent quant à eux une ressource précieuse et peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour approfondir leur travail sur le handicap, tout comme les ingénieurs qui auront la responsabilité de concevoir des infrastructures accessibles.

Une dimension importante en termes de capacités relève des collègues de l'OIT eux-mêmes. Il est essentiel que le siège puisse leur apporter son soutien en matière d'inclusion des personnes handicapées. Les collègues font toujours preuve de bonne volonté pour travailler à cette inclusion, mais il leur manque parfois les structures ou les orientations nécessaires pour le faire. L'engagement en faveur de l'inclusion des personnes handicapées commence souvent en se concentrant sur les défis ou les difficultés auxquels elle peut être confrontée. Toutefois, même si les défis identifiés soient bien réels, ce point d'entrée ne conduit pas nécessairement à la résolution des problèmes.

Une meilleure connaissance du sujet donnerait au Programme HIMO la confiance nécessaire pour mettre à profit ses compétences en vue d'atteindre les populations vulnérables et de fournir des solutions aux problèmes complexes procédant de l'approfondissement de l'inclusion des personnes handicapées.

Partenariats visant à soutenir le travail sur le handicap. Le soutien de spécialistes peut être obtenu auprès d'organisations travaillant sur le handicap, qu'il s'agisse d'ONG, d'organisations représentant des personnes handicapées ou d'organismes gouvernementaux. Au Liban, les services publics locaux disposent de données pertinentes sur les personnes handicapées. Au Timor-Leste, la principale organisation de personnes handicapées a dispensé une formation aux collègues de l'OIT sur le thème de l'égalité et du handicap. Comme le montre le cas de la MGNREGA en Inde, l'engagement auprès de la société civile est vraiment en mesure d'augmenter les ambitions en matière d'inclusion et de soutenir la mise en œuvre de mesures pertinentes.

Un soutien spécialisé peut nécessiter un renforcement des capacités institutionnelles. Les organisations de personnes handicapées ne devraient pas être considérées comme une solution prête à l'emploi aux problématiques de l'OIT. Ces partenariats, en particulier avec la société civile, devraient être financés. Outre les problèmes de capacités et de compétences auxquels elles sont confrontées en tant qu'organisations de base, il n'existe aucune raison de s'attendre à ce qu'elles disposent d'une capacité technique sur les questions liées au Programme HIMO ou à ce que des personnes handicapées soient déjà présentes dans les domaines de travail de l'OIT. Elles disposent toutefois assez souvent des compétences et de l'expérience nécessaires pour mener une telle mobilisation. Grâce à un renforcement des capacités sur les questions liées au Programme HIMO, les organisations de personnes handicapées seraient ainsi en mesure de fournir des conseils plus approfondis et d'élaborer conjointement des solutions sur les questions qui intéressent l'OIT. En outre, une suggestion issue des entretiens conseille à l'OIT de ne pas se limiter à un partenariat avec une seule organisation ³⁵.

Marchés publics et achats ³⁶. La mise en œuvre de travaux publics s'effectue par le biais de combinaisons complexes de partenaires de mise en œuvre, d'organismes gouvernementaux, d'entrepreneurs et de groupes communautaires. En fonction des différents contextes, ces acteurs disposent généralement de capacités très différentes, et plus encore sur les questions de handicap. L'inclusion des personnes handicapées devrait être stipulée dans les appels d'offres, les contrats et les devis quantitatifs, à l'instar de certains projets qui ont déjà commencé à le faire. En outre, la gestion active des contrats s'avère particulièrement importante en matière d'inclusion afin d'atténuer les risques de ce que les engagements sur le papier ne soient pas suivis d'effets dans la pratique.



Jordanie, Commune de Bergish. Travailleurs chargés de l'entretien de la voirie, Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre de l'OIT, phase 5, 2021.

35 Le fait d'avoir plusieurs organisations permettra d'apporter aux activités de l'OIT des réponses diversifiées et différents niveaux de contribution.

36 La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap considère les achats du secteur de la construction comme extrêmement pertinents en matière d'inclusion des personnes handicapées. Voir les [directives en matière d'achat](#) de l'indicateur 8 de la Stratégie.

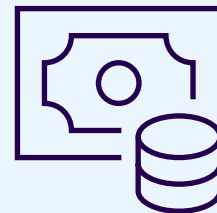
Suivi et évaluation

Les résultats mitigés et les perspectives divergentes des collègues des projets quant à la portée et à la qualité de l'inclusion nous rappellent la nécessité d'établir des cadres de suivi clairs et précis sur l'inclusion des personnes handicapées.

L'établissement d'objectifs spécifiques dès la conception et le suivi de leur réalisation constituent les mesures les plus courantes prises par les projets pour évaluer l'inclusion des personnes handicapées. Même si cela est essentiel, nous avons ici montré que ce n'était pas suffisant, en ce que la qualité de l'inclusion n'y est pas prise en compte. D'autres mesures devraient être prises pour intégrer le handicap à des processus de suivi réguliers, à l'instar des études de suivi et autres évaluations. Comme on l'a vu avec le projet «Routes pour le développement» au Timor-Leste, la collecte de données est également confrontée à des obstacles, et des mesures devraient être prises pour assurer la participation des personnes handicapées. Des études spécifiques sur l'inclusion (en général, ou l'inclusion des personnes handicapées en particulier) s'avèrent en outre nécessaires si l'on souhaite obtenir des informations qualitatives sur l'état de l'inclusion et les processus qui la rendent possible.

Le coût de l'inclusion

Parmi les tensions qui traversent le cycle des projets, on retrouve le temps, les ressources et l'attention qu'il faut consacrer à l'inclusion des personnes handicapées. Un bon travail coûte de l'argent, et l'inclusion doit être financée. Si elle est anticipée dès le début, l'inclusion apparaîtra moins comme un coût supplémentaire ou comme un poids pesant sur les projets de l'OIT. Comme les collègues du Programme HIMO l'ont eux-mêmes souligné, l'inclusion des personnes handicapées fait partie intégrante de la mission de l'OIT en faveur du travail décent.



Par ailleurs, l'exclusion a également un coût. Le fait de ne pas agir sur l'inclusion des personnes handicapées conduira, au cœur même du travail de l'OIT, à des processus discriminatoires, à l'exclusion des populations qui pourraient avoir le plus à gagner de ces interventions et à ne pas utiliser tout le potentiel des bénéficiaires.

L'investissement dans un travail de qualité est l'une des raisons pour lesquelles les donateurs souhaitent soutenir la mise en œuvre de ces projets par l'OIT. En outre, l'investissement dans l'inclusion des personnes handicapées s'inscrit dans la droite ligne des objectifs du Programme HIMO, qui consistent à favoriser l'accès à l'emploi et à créer des équipements qui puissent profiter à toutes et tous. L'investissement dans l'inclusion augmente donc l'efficacité de ces interventions.

► Défis et approches intersectionnels

Il est difficile d'analyser clairement les intersections existantes entre les personnes handicapées et les autres identités sur la seule base des données disponibles et des éléments qu'ont pu réunir les projets. Les collègues disposent d'une certaine expérience en matière d'intersectionnalité, mais il n'existe pas d'approches systématiques pour en comprendre les liens les plus profonds. Le chemin à parcourir est encore long, même dans le cas de ventilations de données relativement simples.

Le contexte de mise en œuvre des différents projets concernés montre bien les raisons pour lesquelles il serait important d'adopter une perspective intersectionnelle. Le projet d'approvisionnement en eau et d'assainissement de la région BARMM des Philippines fonctionne par exemple dans une zone de conflits sporadiques, où existent des attitudes conservatrices envers les femmes et les groupes autochtones constituant un frein à l'engagement actif. L'analyse de la façon dont le handicap s'articule aux questions de genre et à la problématique des peuples autochtones, sans même parler de la situation (post-)conflictuelle, s'avère essentielle pour comprendre à la fois ces questions et celles liées au handicap.

Bien qu'une analyse complète de ces questions relève davantage des sciences sociales que d'un projet de travaux publics, les initiatives du Programme HIMO doivent savoir qu'une approche de type «taille unique» limitera leur efficacité et leur capacité à répondre aux situations rencontrées sur le terrain et aux réalités individuelles.

Et les questions de handicap méritent à cet égard une évaluation plus approfondie. Dans une certaine mesure, l'inclusion des personnes handicapées concernait jusqu'alors des cas perçus comme «plus faciles», à savoir des personnes dont le handicap est léger. À ce titre, les projets pratiquant l'inclusion peuvent également, directement ou indirectement, être discriminants à l'égard des personnes handicapées ne relevant pas de ces cas «plus faciles». Des projets en Jordanie et au Liban ont signalé des situations plus complexes concernant notamment des personnes avec des handicaps intellectuels ou psychosociaux. Ici, le contexte de l'exclusion sociale des personnes handicapées s'étend par exemple aux obstacles financiers et juridiques à l'ouverture d'un compte bancaire ou à la capacité juridique de signer un contrat. Certains projets, comme en Jordanie, ont relevé ce défi externe en cherchant des solutions auprès des banques elles-mêmes³⁷

Un autre aspect important de l'intersectionnalité réside dans la manière dont s'articulent les différentes approches et problématiques de l'inclusion. En théorie, ces questions et leurs différents domaines d'intervention se recoupent sous bien des aspects. L'inclusion des personnes handicapées et l'égalité des sexes partagent par exemple des approches et des domaines d'intervention:

- Identification des besoins différenciés;
- Sensibilisation aux stéréotypes et à leur élimination;
- Mécanismes d'inclusion dans le monde du travail, par exemple par la diversification des lieux de travail et des tâches à accomplir, la flexibilisation du temps de travail et le soutien aux membres de la famille;
- Universalité de l'accès aux infrastructures et aux ressources.

De la même manière, les approches communautaires montrent d'importants recouvrements avec les approches d'inclusion des personnes handicapées, tels l'adaptation aux capacités disponibles et

³⁷ Dans ce cas précis, la solution adoptée consistait à verser le salaire à la famille de la personne concernée, ce qui est tout sauf idéal. L'OIT doit prendre en compte les normes juridiques existantes, même lorsqu'elles sont discriminatoires.

l'ajustement des approches existantes qui en découle. En Tanzanie, l'Autorité de réglementation des marchés publics a recommandé d'utiliser la même approche que celle utilisée pour les femmes afin de mobiliser les groupes de personnes handicapées.

L'inclusion des personnes handicapées pourrait également bénéficier à ces autres approches. Cela permet par exemple d'aider les projets à répondre à la diversité existante parmi les femmes, et à atteindre un plus large éventail de personnes au sein de la communauté. L'utilisation de la conception universelle dans les infrastructures les rendra plus accessibles à toutes et tous.

Cependant, dans la pratique, ces points communs ne sont pas toujours aisés à identifier. Les activités en faveur de l'égalité des sexes ou de l'inclusion des personnes handicapées ne se complètent pas nécessairement. Dans le cas où une approche «d'inclusion» est adoptée, elle peut parfois ne pas répondre aux besoins de populations spécifiques. Bien que les projets du Programme HIMO pratiquent la «participation communautaire», ils ne sont souvent pas capables de prendre toutes les mesures spécifiques permettant de garantir que tous les groupes puissent y participer sur un pied d'égalité. À cet égard, ces méthodes se transforment parfois en une manière involontaire de ne pas mener à bien ce qu'elles étaient pourtant censées faire.

Il convient d'adopter une nouvelle perspective pour voir s'il existe un moyen de mettre en œuvre des «approches d'inclusion» permettant de mettre en commun ces actions de manière effective. La similitude des approches offre une synergie nécessaire, en particulier dans le contexte de projets exécutés rapidement avec des ressources limitées.

► Discussion

Cette étude a identifié un certain nombre d'obstacles techniques rendant difficile l'inclusion des personnes handicapées en tant que travailleurs dans le cadre des projets. Le processus de sensibilisation, de mobilisation et d'obtention de conditions de travail décentes soulève un certain nombre de difficultés à surmonter et de besoins à satisfaire. La question de l'accessibilité des infrastructures constitue jusqu'à présent l'un des domaines d'inclusion les moins étudiés, et les défis y afférents sont nombreux, en particulier lorsque les compétences et capacités en la matière n'existent pas.

Qualité de l'inclusion. À l'instar de la MGNREGA, l'inclusion des personnes handicapées au sein du Programme HIMO est «mitigée et inégale». Au-delà de certaines bonnes pratiques, des récits préoccupants nous sont parvenus concernant des personnes handicapées qui n'effectueraient pas les tâches qui leur sont assignées. Le danger du «faux travail» est bien connu: les personnes handicapées peuvent être impliquées dans les projets pour atteindre des objectifs chiffrés sans pour autant avoir à travailler³⁸. Des recherches supplémentaires impliquant un travail de terrain seraient nécessaires pour évaluer la qualité de l'inclusion des personnes handicapées. Les études de suivi menées en Jordanie montrent l'importance des études qualitatives permettant de dépasser les seuls chiffres généraux mis en avant. Elles suggèrent également de la nécessité d'un suivi plus important et d'une gestion plus pertinente de l'inclusion. L'inclusion nécessite une approche des questions sociales plus axée sur le terrain que ce que le Programme HIMO a été capable d'offrir jusqu'à présent.

Mobilisation et identification des personnes handicapées. L'expérience issue des projets montre que la mobilisation des personnes handicapées doit se baser sur une approche proactive.

³⁸ Cela est souvent le cas là où existe des quotas d'inclusion au sein de l'emploi en général.

Il ne suffit pas de convoquer une réunion de consultation sans porter une attention particulière à cette question. Outre la nécessité de souligner explicitement que les personnes handicapées seront les bienvenues, il faut mettre en place des mesures spécifiques de sensibilisation, d'inclusion et d'accessibilité à la réunion en question. Le fait de faire une publicité spécifique des emplois disponibles a pu se montrer efficace, et des efforts devraient également être déployés pour les diffuser des plus diverses manières.

L'identification des personnes handicapées est souvent difficile pour les collègues de l'OIT et les parties prenantes nationales ³⁹. Il convient donc d'aborder l'identification du handicap au sens large et de donner aux différents intervenants des orientations sur la façon dont ils devront régler cette question. Certains collègues craignent que des personnes puissent être identifiées comme handicapées alors qu'elles ne l'étaient pas.

Une discussion menée avec une organisation de personnes handicapées en Jordanie a suggéré l'utilisation d'un ensemble de méthodes pour identifier les personnes handicapées. Outre l'identification «visuelle», des méthodes alternatives pouvant être utilisées consistent en des certificats médicaux ou en l'identification de la part d'organisations travaillant sur le handicap. Par ailleurs, dans les communautés, les gens se connaissent et peuvent fournir des indications supplémentaires.

Ces méthodes demeurent imparfaites, et avec chaque pratique d'identification, les projets devraient réfléchir sur ce que l'on peut gagner à être rigoureux à cet égard. L'inclusion et les adaptations peuvent être mises en œuvre sans nécessairement exiger des individus qu'ils fournissent un certificat. Le suivi de la manière dont les objectifs sont atteints peut être réalisé sur la base du questionnaire du Groupe de Washington (tel qu'abordé plus haut).

«Emplois appropriés» pour les personnes handicapées. Il s'agit là d'une autre préoccupation importante soulevée par les collègues. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, les projets ont déjà abordé cette question en proposant des emplois moins intenses au niveau physique. Certaines directives de projet ont donné des indications sur les types d'emploi à offrir en fonction des types de handicap. L'une des raisons ayant mené à la rédaction de ces directives tient au fait que les projets sont mis en œuvre par des acteurs aux compétences et ressources limitées en matière d'inclusion des personnes handicapées. Des directives claires permettent de rassurer dans un contexte compliqué marqué par des exigences techniques complexes.

Les problèmes de sécurité et la manière dont le travail est réalisé sur site constituent les principaux défis à relever par les emplois dits «appropriés». Pour ce qui est de la sécurité au travail, des collègues de Jordanie ont soulevé la question de savoir si les personnes sourdes ou les personnes avec un handicap intellectuel pouvaient travailler en toute sécurité dans le cadre de l'entretien des routes. En ce qui concerne le travail sur site, des préoccupations ont émergé au sujet de la communication et de la capacité des superviseurs à gérer une telle situation.

Malheureusement, une telle complexité liée à la diversité et à la mise en œuvre des travaux ne saurait être entièrement résolue par des directives précises. Il existe un risque important de renforcement des stéréotypes. En effet, au vu de la diversité du handicap, il est souvent impossible d'établir des généralisations pertinentes. Par exemple, à la question apparemment simple de savoir si une personne sourde peut travailler à l'entretien d'une route où il y a de la circulation, il n'existe pas de réponse simple, et ce en raison des différences entre les situations de chaque personne, sans parler des conditions de circulation de la route en question. En Jordanie, le projet met également en œuvre ses propres solutions pour répondre à certaines de ces problématiques, en permettant par exemple la présence de membres de la famille sur les mêmes chantiers.

39 Même dans le cas de systèmes centralisés d'identification des personnes handicapées, celles qui figurent au registre ne devraient pas être les seules à être considérées comme des personnes handicapées dans le pays.

En général, les directives existantes négligent également le fait que des tâches inappropriées puissent être confiées aux personnes handicapées, ce qui peut par exemple créer des situations où les personnes concernées sont rémunérées pour se rendre sur un chantier, mais sans réaliser de travail effectif.

Dans des cas comme celui-ci, les solutions consisteront en une combinaison de quelques principes généraux, en une coopération avec les personnes handicapées et les organisations y afférentes, et en une recherche de solutions aux problèmes pouvant émerger sur un chantier. Il s'avère en outre tout aussi essentiel de fournir des emplois plus diversifiés dans le cadre des initiatives du Programme HIMO.

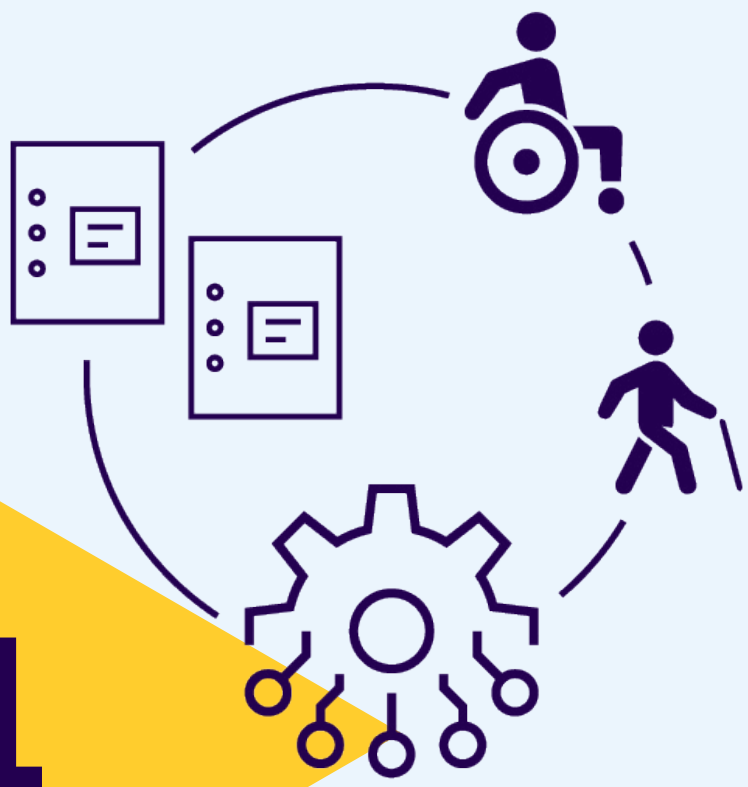
Accessibilité des infrastructures. La pertinence de cette question diffère en fonction des domaines concernés. Lorsque les infrastructures concernées par les investissements seront directement utilisées par le public, elle devient alors primordiale. Dans d'autres domaines, où l'infrastructure n'est pas destinée au grand public, elle peut s'avérer moins cruciale. Par ailleurs, les plans de conception sont parfois fournis par le gouvernement national ou tout autre intervenant. Dans ces cas-là, le rôle de l'OIT pourrait consister à promouvoir l'adaptation de ces plans ou à soutenir la participation communautaire pour proposer des modifications en termes d'accessibilité. Des mesures peuvent également être prises pour rendre les chantiers accessibles et faciliter le transport pour s'y rendre. L'accessibilité des sites pourrait par exemple permettre aux travailleurs d'avoir accès aux sanitaires. Il s'agit là d'un besoin des personnes handicapées mis en lumière par le projet jordanien.

À l'exception notable du projet mené au Liban, qui travaille avec un ministère pour développer l'accessibilité de certains bureaux, l'accessibilité des infrastructures n'a la plupart du temps pas été directement abordée par le Programme HIMO. Les collègues de l'OIT auront donc besoin de normes et de références pour les guider sur ce sujet. Il existe des références internationales pour soutenir cette activité. Dans le domaine de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène, des travaux approfondis ont été menés au niveau international ⁴⁰. En ce qui concerne l'accessibilité et l'utilisation des routes, il existe comparativement moins de recherches, et compte tenu de la centralité de la construction des routes au sein du Programme HIMO, l'OIT pourrait envisager des partenariats visant à explorer davantage cette question ⁴¹.

Changement durable. En dépit de l'ensemble des défis techniques ici abordés, les projets de l'OIT ont déjà apporté des contributions substantielles aux problèmes d'inclusion. De nombreuses personnes handicapées ont pu en bénéficier et signalent à cet égard que leur vie s'en est trouvée transformée. Les activités de communication des projets ont déjà soulevé et diffusé ces cas auprès d'un public plus large. Il est important de continuer à utiliser ce pouvoir de transformation de l'inclusion pour contribuer à des changements durables. Au niveau des individus, il conviendra d'explorer les possibilités d'emploi à moyen terme, de renforcement des compétences ou encore d'établissement de liens avec les services de protection sociale et autres. Pour ce qui est des partenaires et parties prenantes du projet, l'amélioration de leurs compétences en matière d'inclusion des personnes handicapées leur permettra d'agir sur cette question bien au-delà des seules activités du projet de l'OIT. L'apprentissage par les pairs constitue une méthode particulièrement pertinente pour les acteurs du secteur privé. Et au niveau macro, les contributions de ces changements apportés aux politiques et programmes permettront de pérenniser ces méthodologies. Comme l'ont fait remarquer des collègues du Timor-Leste, les projets de l'OIT participent de l'inclusion des personnes handicapées, ce qui pourrait servir d'exemple aux autres programmes nationaux.

⁴⁰ Voir par exemple la page de ressources de l'Alliance internationale pour les personnes handicapées (International Disability Alliance): [Resource Page on Disability-Inclusive WASH](#).

⁴¹ Parmi les références en la matière, on trouve un [Rapport de recherche sur la construction participative des routes](#) en Papouasie-Nouvelle-Guinée, ou, au Cambodge, un [Outil d'accès à la mobilité](#), qui a mis en œuvre des audits d'accessibilité et de sécurité routière dans les zones urbaines.



► Recommandations

Actions programmatiques au siège

Pour le Programme HIMO

1. Intégrer la thématique du handicap aux recherches et produits techniques, et mettre à jour la documentation du Programme HIMO pour refléter cette priorité donnée à l'inclusion des personnes handicapées.
2. Mener des recherches et élaborer des orientations techniques sur l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre du Programme HIMO.
 - a. Identifier les opportunités en matière de conseils stratégiques aux politiques et programmes.
 - b. Envisager des recherches spécifiques sur l'inclusion dans la construction de routes et sur leur conception universelle.
 - c. Favoriser l'apprentissage et l'échange entre projets sur l'inclusion des personnes handicapées.
 - d. Commander des recherches approfondies sur l'inclusion des personnes handicapées dans les programmes nationaux ⁴².
3. Soutenir les projets visant à intégrer et à mettre en œuvre l'inclusion des personnes handicapées.
 - a. Fournir un soutien technique et un renforcement des capacités en matière d'inclusion des personnes handicapées.
 - b. Fournir des ressources à même de soutenir l'inclusion des personnes handicapées dans la mise en œuvre des projets.
 - c. Offrir au personnel des opportunités de formation et d'apprentissage technique en matière d'égalité des personnes handicapées.
 - d. Veiller à ce que les politiques et la réglementation en matière d'achat et d'appel d'offres anticipent les mesures d'inclusion et de non-discrimination.
4. Évaluer la façon de construire une approche intersectionnelle plus systématique de l'inclusion dans le cadre du Programme HIMO.
 - a. Introduire un examen systématique de la conception des projets pour veiller à ce que l'inclusion et autres questions sociales soient bien prises en compte.
 - b. Accroître les ressources des projets en matière d'inclusion, en augmentant par exemple le nombre de travailleurs sociaux ou encore en renforçant les capacités sur des questions d'inclusion spécifiques.

42 Voir par exemple la recherche «Development Pathways» susmentionnée dans le cadre de la MGNREGA

Opportunités de développement dans les domaines de travail du Programme HIMO.

Évaluations de l'impact sur l'emploi



- Établir systématiquement le handicap comme l'un des objectifs de l'analyse.
- Plaider en faveur de l'intégration de l'inclusion des personnes handicapées aux données et aux études qui ne sont pas directement produites par l'OIT, par exemple dans les enquêtes sur la main-d'œuvre ou sur les revenus et dépenses des ménages.
- Envisager des études ciblées sur l'accessibilité liée au handicap.

Développement des secteurs public et privé



- Aider les acteurs des secteurs public et privé à adopter des politiques organisationnelles visant à éliminer la discrimination et à encourager l'action positive (ce type de politiques est particulièrement pertinent dans le secteur public).
- Sensibiliser le public à l'inclusion des personnes handicapées, mettre en lumière des exemples positifs et promouvoir l'apprentissage par les pairs (l'apprentissage par les pairs est particulièrement pertinent dans le secteur privé).
- Renforcer les capacités techniques afférentes à l'inclusion des personnes handicapées dans les investissements à haute intensité de main-d'œuvre.
- Établir des partenariats avec des organisations travaillant sur le handicap et renforcer leur capacité à fournir des orientations claires en la matière.

Programmes publics d'emploi



- Veiller à ce que les politiques et programmes n'établissent pas d'équivalence entre «handicap» et «inaptitude au travail».
- Veiller à ce que les offres d'emploi public proposent un large éventail de tâches et garantissent une large participation.
- Mener des recherches sur la possibilité d'une garantie d'emploi, spécifique ou en tant que groupe cible, pour les personnes handicapées.

Travaux verts



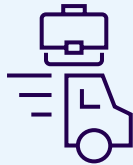
- Explorer les différentes possibilités d'emploi dans les travaux verts.
- Veiller à ce que les travaux verts prennent également en compte les questions d'accessibilité.

Approches communautaires basées sur les ressources locales



- Prendre des mesures actives de sensibilisation aux personnes handicapées.
- Veiller à ce que la consultation et la mobilisation communautaires incluent les personnes handicapées.

Emplois d'urgence



- Prendre des mesures pour s'assurer qu'il existe des opportunités d'emploi pour les personnes handicapées dans les contextes d'urgence..

Initiatives pilotes pour l'inclusion des personnes handicapées

Le projet pilote sera conjointement soutenu par le Programme HIMO et l'équipe du GEDI chargée du handicap. Il est recommandé que les initiatives pilotes prennent en compte l'inclusion à différents niveaux::

5. Identifier les projets en cours d'élaboration et intégrer le handicap aux phases de conception et de lancement ⁴³.
6. Mener une évaluation approfondie de l'inclusion des personnes handicapées dans deux ou trois projets. Ces évaluations pourraient se focaliser sur l'élaboration des stratégies d'inclusion des personnes handicapées dans le projet et/ou sur l'état actuel de l'inclusion et des obstacles y afférents.
7. Élaborer des directives sur l'inclusion des personnes handicapées dans les projets du Programme HIMO. Des directives concises de mise en œuvre sont nécessaires et doivent comporter des orientations claires de conception du projet et des points clés à respecter en matière de mise en œuvre. Elles devraient être conjointement conçues dans le cadre d'un atelier avec des collègues du Programme HIMO. Une fois créées, il conviendra de planifier leur déploiement parmi les collègues et au sein des projets du Programme HIMO.

⁴³ Les projets à venir au Nigeria et en Sierra Leone constituent à ce titre des opportunités importantes.

Pour l'équipe du GEDI chargée du handicap

8. Apporter son soutien au Programme HIMO et à ses projets pour y inclure les personnes handicapées.
 - a. Œuvrer à la sensibilisation et fournir un soutien technique, notamment par le biais de formations à l'égalité des personnes handicapées et de conseils techniques sur les problématiques spécifiques du Programme HIMO.
 - b. Rassembler et fournir des ressources sur l'accessibilité des infrastructures.
9. Explorer les opportunités en matière de handicap et de travail décent pour promouvoir des travaux publics à même d'inclure les personnes handicapées..
 - a. Étudier davantage les liens entre les travaux publics et la protection sociale, et élaborer des orientations visant à répondre aux différents problèmes liés à la conception.
 - b. Mettre en lumière la possibilité de faire de l'inclusion dans les travaux publics l'un des mécanismes des interventions d'urgence.
 - c. Explorer la possibilité d'une garantie d'emploi ciblant spécifiquement les personnes handicapées.
10. Favoriser la coopération nationale et internationale avec le secteur du handicap sur la question de l'inclusion des personnes handicapées dans les investissements à haute intensité de main-d'œuvre.
 - a. Investir dans la facilitation de l'engagement des personnes handicapées et de leurs organisations représentatives.
 - b. Diffuser les résultats de la recherche et souligner la pertinence de l'inclusion dans les travaux publics.

L'inclusion dans les projets du Programme HIMO

Les projets du Programme HIMO devraient prévoir un budget et des activités spécifiques pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées tout au long du cycle des projets.

Les activités des projets devraient prendre les mesures suivantes d'inclusion des personnes handicapées:

- Mobiliser les personnes handicapées en vue de leur participation au projet..
 - Mettre en place des mesures spécifiques de sensibilisation, y compris en établissant clairement que le projet inclura les personnes handicapées, en décrivant en détails les tâches liées aux emplois proposés et en diffusant toutes ces informations dans différents médias.
 - Communiquer par l'intermédiaire des organisations de personnes handicapées – à travers leurs membres ou grâce à leur soutien à la mobilisation dans la zone du projet.
- Garantir l'inclusion des personnes handicapées en tant que travailleurs et bénéficiaires de mesures d'accès à l'emploi.
 - Favoriser la diversité des tâches pouvant être proposées dans le cadre d'un emploi..
 - Prendre des mesures en faveur de l'accessibilité des chantiers et faciliter le transport vers et depuis les chantiers.
 - Apporter des adaptations et un soutien individuels le cas échéant.

- **Promouvoir des opportunités d'emploi et un environnement inclusifs pour les personnes handicapées.**
 - Aider les entrepreneurs, les entreprises et autres employeurs à s'engager sur la question du handicap grâce à la sensibilisation et à la promotion de «l'analyse de la rentabilité» des emplois.
 - Promouvoir ou faciliter des mécanismes d'adaptation des emplois aux personnes handicapées.
- **Veiller à ce que les infrastructures et autres investissements dans les équipements tiennent compte de l'accessibilité et intègrent, dans la mesure du possible, les principes de la conception universelle.**
 - Renforcer les capacités des parties prenantes en matière d'inclusion des personnes handicapées.
 - Plaider en faveur d'une politique inclusive dans les projets de travaux publics et leur conception.
- **La gestion de projet devrait mettre en place des structures en mesure de garantir l'inclusion:**
- **Inclure les personnes handicapées dans les évaluations et la planification. Dans la mesure du possible, le faire en consultation avec les personnes handicapées et leurs organisations représentatives.**
- **Veiller à la mise en place de mécanismes inclusifs de sélection des bénéficiaires. Définir des objectifs chiffrés d'inclusion des personnes handicapées (en pourcentage par exemple).**
- **Établir des partenariats avec des organisations de ressources qui travaillent sur le handicap. Ces partenariats peuvent soutenir la mobilisation et fournir des conseils techniques.**
- **Préciser les mesures d'inclusion à mettre en place dans la gestion des achats et des contrats.**
- **Anticiper les capacités et les partenariats en matière d'inclusion des personnes handicapées.**
 - Prévoir des ressources humaines pour agir sur l'inclusion des personnes handicapées. Lorsque cela s'avère possible dans le cadre d'un projet, des travailleurs sociaux peuvent être chargés des questions d'inclusion des personnes handicapées.
 - Établir des partenariats avec les organisations de personnes handicapées afin de renforcer les capacités sur les questions techniques et de faciliter la participation des personnes handicapées.
 - Obtenir des conseils de la part de l'équipe chargée du handicap au siège de l'OIT.
- **Établir des cadres et des approches de suivi afin d'évaluer l'inclusion des personnes handicapées.**
 - Ventiler les données par handicap (en utilisant par exemple les questions du Groupe de Washington). Ventiler ensuite ces données par sexe.
 - Établir des objectifs pour les activités menées dans les domaines susmentionnés.
 - Prendre des mesures pour inclure les personnes handicapées dans les groupes de discussion, les enquêtes auprès des travailleurs, les études de suivi et les évaluations.
 - Envisager d'autres recherches qualitatives sur l'inclusion des personnes handicapées et sur les obstacles auxquels elles sont confrontées.
 - Si cela s'applique au projet, assurer le suivi du nombre de personnes handicapées présentes dans les services ou du nombre de sites rendus accessibles.

Opportunités dans les pays sélectionnés

Jordanie



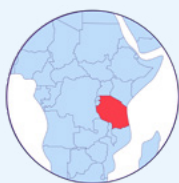
- Soutenir le développement continu de la stratégie d'inclusion. Il convient ici de prendre des mesures visant à étendre le travail existant sur l'inclusion des personnes handicapées. Les échanges avec le Liban s'avèrent aussi utiles que positifs.
- Mener une évaluation qualitative de l'inclusion actuelle.
- Élargir les activités pour diversifier les tâches à accomplir.
- Intégrer l'accessibilité des infrastructures aux objectifs des chantiers.
- Prendre contact avec des organisations de personnes handicapées et des spécialistes de l'inclusion afin d'établir des partenariats sur cette question.

Philippines



- Envisager une conception universelle des points d'eau. D'autres recherches pourraient examiner en détail la manière dont les personnes handicapées pourraient bénéficier des systèmes d'approvisionnement en eau.
- Veiller à ce que la conception de toute phase ultérieure soit plus explicite en matière d'inclusion.

Tanzanie



- Mettre en place des activités de mobilisation de groupes de personnes handicapées en partenariat avec des organisations de la société civile à même de les soutenir.
- Renforcer l'intégration du handicap à l'ensemble des activités du projet, et pas seulement en termes de mobilisation des groupes vulnérables.

Timor-Leste



- Mener une évaluation qualitative de l'inclusion actuelle.
- Prendre des mesures de plaidoyer en faveur des politiques menées et de renforcement des capacités, de telle sorte que les initiatives de travaux publics incluent les personnes handicapées.
- Identifier les opportunités de renforcement des partenariats avec RHTO.

Recommandations techniques

Prise en compte de la question des «emplois appropriés»

Des directives suggérant l'attribution de certains emplois à certains «types» de personnes handicapées pourraient donner aux exécutants une confiance initiale et offrir une première approche sur cette question, mais elles ne seront pas pour autant représentatives de la diversité des personnes handicapées ni même d'un «type» donné de personnes handicapées. Il existe nombre d'éléments à prendre en compte: la question de savoir si une personne handicapée peut effectuer le travail, la sécurité de l'environnement professionnel ou encore la question de la productivité.

Ce qui sous-tend les approches ci-après, c'est avant tout l'importance de la remise en question des stéréotypes afférents à l'aptitude au travail des personnes handicapées. Dans le cadre des activités de sensibilisation en la matière, les projets devraient présenter des exemples de personnes handicapées au travail et permettre un apprentissage par les pairs à destination des entrepreneurs et des entreprises. La sensibilisation à cette question s'avère essentielle à tous les niveaux, des personnes handicapées elles-mêmes aux partenaires d'exécution en passant par les collègues de l'OIT.

Aptitude au travail

Tous les emplois peuvent être occupés par des personnes handicapées. Mais toutes les personnes, avec ou sans handicap, ne sont pas en mesure d'occuper n'importe quel emploi. Le point de départ devrait être de s'intéresser aux éléments suivants:

- Les capacités et compétences des personnes handicapées;
- Les possibilités de rendre les environnements de travail plus accessibles et inclusifs, à travers le temps de travail, les modifications à apporter aux équipements et à l'environnement de travail en vue de leur accessibilité ou encore le transport sur le lieu de travail;
- La fourniture d'ajustements raisonnables (adaptations du travail) en fonction des besoins individuels. Cela pourrait inclure des modifications des responsabilités professionnelles ou des dispositions de soutien à l'accessibilité.

Sécurité sur le chantier

Les problèmes de sécurité ne peuvent pas non plus être généralisés. Il ne devrait par exemple pas y avoir de règle générale quant à la participation des personnes sourdes à l'entretien des routes. La sécurité dépend d'abord de la situation sur le chantier, des possibilités d'adaptation et des personnes concernées.

Les préoccupations liées à la sécurité ne doivent pas mener à des situations excessivement protectrices. Une prudence excessive ou disproportionnée en matière de sécurité peut en effet s'avérer discriminatoire à l'égard des personnes handicapées.

Les chantiers doivent cependant tenir compte des spécificités de l'environnement de travail et de la personne handicapée, et y répondre de manière adéquate. Outre les discussions et la résolution des problèmes avec les personnes handicapées elles-mêmes, il conviendra dans certaines circonstances de procéder à un suivi spécifique et à des adaptations minutieuses.

Productivité des travailleurs handicapés

Tous les travailleurs ont des productivités différentes. L'expérience acquise par le Programme HIMO montre que les personnes handicapées peuvent parfois être plus productives que les autres travailleurs, tandis que cette productivité peut être identique ou inférieure dans d'autres situations.

Les préoccupations procédant à la fois des stéréotypes et des difficultés réelles devraient, dans la mesure du possible, être traitées par le biais de mécanismes permettant la participation de personnes ayant des niveaux de productivité différents sans pour autant porter préjudice aux équipes de travail ou aux entrepreneurs.

Établissement de partenariats sur la question du handicap

Des partenariats sur la question du handicap peuvent être établis avec des organismes gouvernementaux ainsi qu'avec des organisations de la société civile. Il convient de distinguer les organisations qui travaillent sur le handicap des organisations de personnes handicapées gérées par les personnes handicapées elles-mêmes. Ces dernières, connues sous le nom d'organisations de personnes en situation de handicap (ou organisations de personnes handicapées), sont des organisations représentatives des personnes handicapées.

Comme cela a été mentionné plus haut, les collègues ne devraient pas s'attendre à ce que ces organisations soient déjà en mesure de répondre aux problématiques spécifiques des investissements à haute intensité de main-d'œuvre. Outre les besoins financiers, elles peuvent également nécessiter un renforcement des capacités sur les aspects techniques des investissements à haute intensité de main-d'œuvre.

Des partenariats peuvent être établis pour résoudre tout ou partie des problèmes suivants:

- Consultation des personnes handicapées lors des phases de conception et de mise en œuvre des projets.
- Mobilisation des personnes handicapées sur les chantiers par le biais de réseaux existants, de listes de membres ou de données fournies par les organisations, ou encore avec le soutien direct des organisations pour mobiliser les personnes handicapées.
- Soutien à la mise en œuvre des activités grâce, entre autres, à l'accessibilité et autres modifications.
- Création de coalitions pour défendre les politiques et programmes pertinents.
- Sensibilisation aux questions relatives aux personnes handicapées auprès des communautés, des exécutants et du personnel de l'OIT.

Annex: Interviews conducted

► Annexe: Entretiens menés

Ces entretiens ont été menés en novembre 2021.

Siège

1. María Teresa Gutierrez
2. Stefan Tromel, GEDI
3. Claude Yao Kouame
4. Emanuele Brancati
5. Maikel Lieuw-Kie-Song
6. Chris Donnges
7. Julia Gin, PROCUREMENT
8. Tomoki Watanabe

Spécialistes régionaux du Programme HIMO

9. Tomas Stenstrom
10. Bjorn Johannessen
11. Henry Danso
12. Asfaw Kidanu

Jordanie

13. Simon Done
14. Qais Khrais

Groupe de discussion avec les ingénieurs de projet:

15. Hazim Abu Issa
16. Tha'er Ziyadneh
17. Ahmad Adamat

Discussion avec les collègues du projet:

18. Farah Al Azab
19. Mohammad Sirhan

Discussion avec l'organisation de personnes handicapées, animée par Mohammad Sirhan:

20. Wedad Al-Ahiwi, The White Window Association for Persons with Disabilities

Discussion sur l'élaboration d'une stratégie d'inclusion. Avec la participation de Simon Done, Qais Khrais, Farah Al Azab et, pour le bureau libanais:

21. Rita Abou Jaoudeh

Philippines

22. Jennylyn Aguinaldo

23. Josefa Bacal

Partenaire d'exécution:

24. Zacaria Salik, A Single Drop for Safe Water (ASDW)

Collègues de l'OIT ayant travaillé sur des programmes de réponse aux crises:

25. Honorio Palarca (retraité)

26. Martha Espano

Entretiens avec des personnes handicapées de la BARMM, sous la direction d'Abner Manlapaz, consultant de la mission:

27. Jovita Bautista Lacayanga, de Wao, Lanao del Sur, membre de l'Organisation des personnes handicapées de Kilikili East et de la Fédération des personnes handicapées de Wao.

28. Annah Sharon Anaud Bedolido, Présidente de l'Association municipale des personnes handicapées de Upi.

29. Dinna Kanda, de Datu Piang, Maguindanao, Présidente de l'Organisation des personnes handicapées de Datu Piang,

30. Point focal du Persons with Disability Affairs Office.

31. Nestor I. Cabigas, Jr. Personne handicapée nommée point focal par le ministère de la Protection sociale et du Développement, BARMM, Maguindanao.

Tanzanie

32. Dampu N. Ndenzako

33. Donald Limbe Mpuya

34. Mwanaisha Mollel, Autorité de réglementation des marchés publics

35. Joha Slim, Autorité des routes rurales et urbaines de Tanzanie

36. Paul Kijazi, Fonds d'affectation spéciale pour l'action sociale en Tanzanie

Timor-Leste**Roads for Development**

37. Peter Howard Smith

38. Vanessa Perry Caetlyn

39. Amanda Kuppers

40. Laxman Thakuri

41. Un Yat

Enhancing Rural Agriculture

42. Albert Uriyo

Groupe de discussion avec les collègues du Projet agroforestier d'amélioration de l'accès aux zones rurales (ERA):

- 43. André Faria, Coordinateur du secteur privé
- 44. Donato Pinheiro, Coordinateur de la formation, Centre de formation Don Bosco
- 45. Domingos Deus, Représentant du gouvernement, Agent d'information, d'évaluation et de suivi
- 46. Maria Cabral, Agente de développement communautaire
- 47. Evangelino Carmona, Ingénieur national de formation

Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'institution des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au monde du travail. Elle rassemble gouvernements, travailleurs et employeurs autour d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en soutenant la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

Direction générale du développement et de l'investissement (DEVINVEST)

Programme d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO)

<https://www.ilo.org/himo>

Organisation internationale du Travail (OIT)

4, Route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Tél. : +41 (0) 22 799 6111

Service des questions de genre, de l'égalité,
de la diversité et de l'inclusion (GEDI)

Département des conditions de travail
et de l'égalité

www.ilo.org/ged

