



Note d'orientation



Organisation
internationale
du Travail

Assurer l'inclusion des personnes handicapées dans les systèmes d'EFTP et de développement des compétences

La présente note d'orientation met l'accent sur la façon dont les systèmes traditionnels d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) et de développement des compétences peuvent contribuer à améliorer la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. En rendant leurs programmes plus inclusifs pour les apprenants handicapés, les systèmes d'EFTP peuvent améliorer la productivité et les gains des travailleurs handicapés. De ce fait, les programmes d'EFTP parviennent mieux à atteindre leur objectif global de mise en adéquation de la formation technique avec les besoins sur le marché du travail. La présente note définit, dans les grandes lignes, les mesures nécessaires pour rendre ces programmes accessibles aux personnes handicapées, ce qui leur permettra d'acquérir les compétences et qualifications nécessaires sur le marché du travail et d'améliorer leurs perspectives d'emploi. Elle étudie les différents obstacles à l'inclusion et les moyens de les faire tomber en s'appuyant sur des exemples de bonnes pratiques dans le monde entier. Elle se penche sur la façon dont les systèmes ordinaires peuvent bénéficier d'alliances nouées avec des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organismes spécialisés dans la défense des intérêts des personnes handicapées et des organisations de personnes handicapées.

Potentiel inexploité, possibilités limitées

Les personnes handicapées représentent 15 pour cent de la population mondiale et, d'après les estimations, 785 millions de personnes en âge de travailler. Elles constituent un groupe marginalisé sur le marché du travail dans tous les pays du monde: elles sont beaucoup plus susceptibles d'être au chômage, sous-employées ou économiquement inactives que les personnes valides. Si elles suivent une formation professionnelle, c'est souvent de manière isolée; les cours n'ont que rarement un lien avec les besoins sur le marché du travail ou sont fréquemment d'un niveau inférieur à celui recherché par les employeurs. S'ils sont recrutés, les travailleurs handicapés

sont plus susceptibles d'occuper des emplois peu rémunérés pour lesquels les perspectives de promotion sont maigres et les conditions de travail mauvaises. Leur situation sur le marché du travail entraîne des pertes sociales et économiques qui, d'après les estimations du BIT, représentent 3 à 7 pour cent du PIB¹. A cela s'ajoute le fait que, dans les pays où il existe des systèmes de prestations en cas d'invalidité, de plus en plus de personnes en âge de travailler comptent sur les prestations versées en cas de maladie et d'invalidité comme principale source de revenu et les dépenses publiques encourues au titre de ces prestations augmentent fortement. Dans les pays où ces prestations sont rares ou inexistantes, les personnes qui ne travaillent pas comptent sur le soutien de leur famille.

Il importe donc au plus haut point de combattre la marginalisation des personnes handicapées sur le marché du travail et de prendre des mesures pour réduire le fort coût social et économique que cette marginalisation représente pour les individus, les communautés, les économies et la société dans son ensemble. Offrir davantage de possibilités de développement des compétences et des qualifications utiles pour le marché du travail local, régional et national, en rendant les systèmes d'EFTP et de développement des compétences inclusifs, est une partie importante de ce processus.

Cadre d'action

Les systèmes de développement des compétences ont un double objectif: soutenir la croissance économique et contribuer aux objectifs sociaux plus vastes dans l'intérêt de la société dans son ensemble. Ces objectifs sociaux sont notamment l'élargissement de l'accès aux possibilités d'EFTP et de développement des compétences pour les groupes marginalisés, par exemple les personnes handicapées.

L'intérêt croissant porté au niveau international aux systèmes

1 Backup, BIT, 2009.

d'EFTP et de développement des compétences a entraîné une vague de réformes et d'investissements dans les pays tant développés qu'en développement. L'inclusion de l'enseignement et de la formation professionnels en tant que résultats explicites des objectifs de développement durable (ODD) visés pour 2030 octroie aux systèmes d'EFTP et de développement des compétences une place de choix, sans précédent, sur la scène internationale. Les ODD contiennent une cible qui consiste à assurer l'égalité d'accès à tous les niveaux de formation professionnelle aux personnes handicapées, ainsi qu'aux autres groupes vulnérables (cible 4.5).

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (ONU, 2006) a renforcé l'accent mis sur la formation professionnelle inclusive. Les Etats parties doivent veiller à ce que les personnes handicapées puissent avoir accès, sans discrimination et sur la base de l'égalité avec les autres, à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue (art. 24) et permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnelle, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue (art. 27). La Convention souligne que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations et impose aux Etats de prendre toutes les mesures voulues pour qu'elles puissent jouir pleinement des droits de l'homme et des libertés fondamentales qu'elle énonce, y compris le droit à la formation professionnelle (art. 6). La Convention renforce encore les vœux que l'OIT forme depuis longtemps en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans la formation générale et les services liés à l'emploi.

Ces évolutions se conjuguent et constituent une opportunité unique pour que les gouvernements, les décideurs en matière d'EFTP et les partenaires sociaux, y compris les organisations de personnes handicapées, combattent les obstacles que les personnes handicapées rencontrent, en prenant des mesures pour réformer les systèmes d'EFTP et de développement des compétences.

En vue de promouvoir efficacement l'inclusion des hommes et des femmes handicapés dans les programmes ordinaires d'EFTP et de développement des compétences:

- une politique ou une stratégie de base doit être mise en place;
- les suppositions erronées quant aux aptitudes et capacités des personnes handicapées doivent être combattues;
- les bâtiments et les transports doivent être rendus accessibles;
- les critères d'admission, les méthodes d'enseignement, le matériel pédagogique et les méthodes d'évaluation doivent être revus et adaptés;
- les capacités des enseignants chargés de dispenser l'EFTP à des élèves handicapés aux côtés d'élèves valides doivent être renforcées;

- des alliances opérationnelles doivent être constituées avec des partenaires clés;
- un système d'appui continu à l'inclusion, y compris un aménagement raisonnable, doit être mis en place;
- l'efficacité de la politique ou de la stratégie doit être régulièrement contrôlée et revue; et
- des ressources doivent être allouées afin de permettre ces changements.

Depuis plusieurs années, l'OIT plaide en faveur de l'accès des personnes handicapées à la formation aux côtés des personnes valides, comme le montrent la recommandation (n° 99) *sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides*, 1955, et la convention (n° 159) *sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées*, 1983, qui disposent que les autorités compétentes doivent fournir une formation professionnelle aux personnes handicapées en utilisant les services pour les travailleurs en général, dans tous les cas où cela est possible et approprié, avec les adaptations nécessaires. En 2008, le Conseil d'administration du BIT a souligné qu'il importait de développer les compétences des personnes handicapées afin de promouvoir leur accès au marché du travail et a mis particulièrement l'accent sur la promotion de leur intégration dans les programmes stratégiques de formation et de promotion de l'emploi.

Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Conférence internationale du Travail, 2008, paragr. 66 et 71 c).

Elaboration d'une politique ou d'une stratégie de base

Une politique ou une stratégie sur le développement inclusif des compétences des personnes handicapées doit être élaborée là où il n'y en a pas, sur la base des principes de l'égalité de chances et de la non-discrimination, ainsi que de l'égalité entre hommes et femmes. Elle peut prendre la forme d'une politique ou d'une stratégie générale qui est destinée à tous les individus d'une population (par exemple, au Bangladesh), ou d'une politique ou d'une stratégie qui vise à promouvoir l'accès de tous les groupes défavorisés de la population (par exemple, en Afrique du Sud), ou d'une politique ou d'une stratégie mettant uniquement l'accent sur l'inclusion des personnes handicapées (par exemple, au Costa Rica).

La politique ou la stratégie doit être élaborée par le ministère compétent, en consultation avec les principales parties prenantes: autres ministères (notamment les ministères chargés des questions relatives à l'éducation, à l'emploi, aux bâtiments et aux transports publics), partenaires sociaux et société civile, y compris les représentants des personnes handicapées. Elle doit reconnaître que le handicap est un thème transversal qui impose une collaboration entre les différents portefeuilles ministériels pour que l'inclusion du handicap devienne une réalité. Elle doit prévoir différentes possibilités de formation, y compris une formation dans des centres et un apprentissage

sur le lieu de travail, par exemple sous forme d'apprentissages ou d'autres formes de formation en cours d'emploi.

La politique ou la stratégie doit mettre l'accent sur les piliers des systèmes de développement des compétences². Elle doit de ce fait évaluer comment l'inclusion des hommes et des femmes handicapés peut être appuyée au regard des principaux domaines d'activité examinés ci-après.

Qu'est-ce que l'inclusion du handicap ?

De manière générale, inclure le handicap signifie promouvoir et garantir l'accès des personnes handicapées à la formation, à l'éducation, à l'emploi et à toutes les activités sociales, et veiller à ce que ces personnes bénéficient de l'appui nécessaire et d'aménagements raisonnables afin qu'elles puissent participer pleinement.

Conseil d'administration du BIT, document sur l'inclusion du handicap, GB.316/POL/2, 2012.

Les personnes handicapées ont des besoins différents en ce qui concerne leur accès aux cours de formation et leurs possibilités de réussite, selon leur handicap et selon l'enseignement qu'ils ont pu suivre dans les établissements ordinaires ou dans ceux où règne la ségrégation. Elles ont souvent un faible niveau d'instruction, ce qui n'est pas sans conséquence au vu des exigences en matière de lecture et de calcul dans de nombreux programmes d'amélioration des compétences.

Il est important que toute personne qui travaille dans un centre d'EFTP (des responsables et administrateurs aux formateurs et à l'ensemble du personnel) comprenne ce qui est nécessaire pour que l'inclusion du handicap se concrétise pour les personnes ayant différents types de handicap et ayant des niveaux d'instruction différents.

Politique générale mentionnant les personnes handicapées

Au Bangladesh, la politique nationale de développement des compétences (NSDP) de 2011 contient des recommandations en matière d'inclusion du handicap. Elle a été élaborée par les autorités nationales, appuyées par les conseils du BIT dans le cadre du projet de réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels de l'Union européenne. Le Conseil national de la formation professionnelle (NSDC) a élaboré une stratégie nationale de prise en compte du handicap dans les établissements d'EFTP avec l'appui du BIT afin de donner concrètement effet à la politique visée par ce projet, en apportant une orientation stratégique et en fixant un plan d'action et des cibles.

Bangladesh - Compétences pour l'emploi et la productivité (B-SEP)

<http://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/lang--en/index.htm> (en anglais seulement)

2 BIT, 2010. Stratégie de formation du G20 : une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée.

Anticipation des besoins de compétences

La définition des futurs besoins de compétences passe essentiellement par la collecte d'informations en faisant des recherches sur le marché du travail, en consultant les services pour l'emploi et en faisant usage du dialogue social. Lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins des apprenants handicapés, il importe d'éviter de tomber dans le piège des stéréotypes et des maigres attentes à l'égard des personnes handicapées en général. Si l'automatisation a souvent éliminé leurs emplois, l'évolution des technologies offre de nouvelles perspectives d'emploi aux personnes handicapées, en particulier les avancées dans les technologies de l'information, ainsi que dans les dispositifs d'accompagnement qui permettent aux personnes handicapées de vivre de manière plus indépendante que par le passé. Il convient de tenir compte des possibilités qui ont émergé dans le monde du travail en consultation avec les employeurs privés et publics, les syndicats, ainsi que les services pour l'emploi.

Politique pour les groupes défavorisés, y compris les personnes handicapées

En Afrique du Sud, la loi n° 97 de 1998 sur le développement des compétences, la loi de 1999 portant taxation pour le développement des compétences, la loi n° 4 de 2000 sur la promotion de l'égalité et de la prévention de la discrimination injuste et le livre blanc de 2015 sur les droits des personnes handicapées s'appliquent aux personnes handicapées et à d'autres groupes défavorisés de tout temps. La stratégie nationale de développement des compétences (NSDS), mise au point par le département du Travail, définit les principaux domaines qui bénéficieront de la taxation pour le développement des compétences. Cette stratégie vise à transformer l'éducation et la formation en améliorant la qualité et le volume de la formation dispensée, à accroître l'accès aux possibilités de formation et de développement des compétences et à aplanir les inégalités liées à la classe, à la race, au genre, à l'âge et au handicap.

BIT, 2007. Strategies for Skills Acquisition and Work for People with Disabilities in Southern Africa. (en anglais seulement)

Politique ciblant le handicap

Au Costa Rica, le plan national d'intégration professionnelle des personnes handicapées, adopté en 2012, vise à permettre d'accélérer l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail en éliminant les points de blocage les plus graves repérés. L'un de ses cinq principaux objectifs est de favoriser l'employabilité des personnes handicapées. Ce plan vise également à augmenter les possibilités d'emploi des personnes handicapées en travaillant avec les employeurs et en renforçant les services de placement.

Plan national d'intégration professionnelle des personnes handicapées : http://www.skillsforemployment.org/KSP/fr/Details/?dn=FM11G_009212 (en anglais seulement)

Permettre la participation des partenaires sociaux, y compris des organisations de personnes handicapées

Une politique ou une stratégie de développement des compétences réussie est une passerelle importante vers le monde du travail. Associer les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs à son élaboration et à sa mise en œuvre contribuera à garantir que la formation dispensée soit d'une nature et d'un niveau qui répondent aux besoins du marché du travail. Elle offrira également des possibilités de formation en cours d'emploi et d'acquisition d'une expérience professionnelle aux apprenants handicapés, ainsi que des possibilités d'emploi à l'issue de la formation. Associer les représentants des personnes handicapées permettra que les principaux problèmes liés au handicap soient pris en compte et que la politique ou la stratégie reflète les mesures à prendre pour améliorer réellement les possibilités existantes.

Démarches sectorielles

En adoptant une démarche sectorielle axée sur les besoins spécifiques de compétences de chaque secteur de l'économie et associant les parties prenantes au niveau sectoriel aux discussions sur les moyens de répondre à ces besoins, une politique de développement des compétences peut réellement améliorer la qualité et la pertinence de la formation et permettre de mieux faire face à l'évolution du marché du travail.

En ce qui concerne les possibilités de formation et d'emploi pour les personnes handicapées, certains secteurs sont plus ouverts à l'accueil d'apprenants handicapés aux fins de formation au travail et au recrutement de diplômés handicapés. La politique doit être éclairée par une étude de l'expérience nationale au niveau sectoriel à cet égard, en accordant une attention particulière à la situation des femmes handicapées.

Informations sur le marché du travail et services pour l'emploi

Les informations sur les besoins actuels et futurs en matière de compétences sont générées et diffusées par les systèmes d'information sur le marché du travail, ce qui suppose généralement un rôle accru pour les services pour l'emploi. En ce qui concerne la formation et l'emploi des personnes handicapées, le personnel des services pour l'emploi peut jouer un rôle important avant qu'un apprenant n'entame un programme de formation, en menant une évaluation professionnelle de chaque candidat en vue de déterminer son potentiel et ses capacités, ainsi que ses aspirations en matière d'études et de carrière; en déterminant les programmes de développement des compétences et les possibilités d'emploi adaptés au profil de chacun; et en mettant au point des plans individualisés de formation. Durant la formation, ainsi qu'à l'issue de la formation, il peut également jouer un rôle central dans la négociation d'une formation en cours d'emploi et d'un placement aux fins d'expérience professionnelle pour les apprenants handicapés, ainsi que de placement de diplômés handicapés. Les statistiques pour l'emploi ventilées par handicap

doivent être compilées afin de broser le contexte dans lequel ce travail est effectué, toile de fond indispensable pour suivre la progression des résultats en matière d'emploi que les programmes de formation permettent d'obtenir.

Garantir la qualité et la pertinence de la formation

La qualité des systèmes d'EFTP et de développement des compétences, ainsi que la mesure dans laquelle ils répondent aux besoins du marché du travail, dépendent du nombre d'enseignants, de formateurs et de responsables, ainsi que de leurs qualifications; du contenu de la formation, ainsi que des méthodes, équipements et matériels utilisés; et de l'ensemble des normes établies en matière de compétences. La politique ou stratégie nationale doit prévoir la formation du personnel et le perfectionnement régulier des compétences, y compris la formation adéquate des formateurs, des instructeurs et des auxiliaires pédagogiques afin de leur permettre de former efficacement les personnes handicapées aux côtés des personnes valides. Un financement doit être disponible afin de garantir que les établissements de formation soient en mesure de revoir régulièrement leurs programmes, matériels et équipements pour y intégrer les nouvelles technologies et méthodes d'apprentissage, facilitant ainsi la participation des personnes ayant différents handicaps.

Améliorer l'accès à la formation

L'égalité de chances pour que tout un chacun ait accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage en milieu professionnel est un principe clé qui sous-tend les politiques et stratégies modernes de développement des connaissances. Des mesures d'action positive sont nécessaires pour encourager certains groupes de la population à bénéficier des possibilités existantes. Dans le cas des personnes handicapées, un aménagement raisonnable et des allocations de formation constituent le minimum requis pour qu'elles puissent suivre jusqu'au bout des cours de formation et les infrastructures d'EFTP doivent être accessibles. Dans le cas de femmes handicapées, d'autres mesures peuvent être nécessaires afin de les encourager à suivre une formation, en particulier dans les pays où leurs possibilités de formation aux fins d'emploi sont limitées pour des raisons sociales et culturelles.

Egalité entre les sexes

Le développement des compétences est au cœur de l'objectif général de promotion de l'égalité de chances pour les femmes dans l'emploi. Les femmes qualifiées sont plus susceptibles de décrocher des emplois décents là où elles sont traitées sur la base de l'égalité avec les hommes. Dans le cas des femmes handicapées, qui sont victimes de multiples discriminations en raison de leur condition de femme et de leur handicap, les difficultés sont aggravées par le fait que, souvent elles sont pauvres. Par conséquent, des mesures spécifiques doivent être incluses dans la politique ou stratégie nationale afin d'encourager et de soutenir leur participation aux cours de formation, jusqu'au bout, notamment en fixant des cibles: augmentation du nombre de femmes handicapées suivant des programmes

d'EFTP et de développement des compétences; sensibilisation des parents, des groupes communautaires et d'autres individus quant à l'importance de la formation professionnelle pour les femmes handicapées; et incitation à l'inscription en mettant à disposition des installations répondant à leurs besoins en ce qui concerne l'aménagement ou tout autre appui.

Financement de la formation

Alors que les gouvernements assument souvent l'ensemble des coûts de formation, parfois, les employeurs paient une formation directement au moyen de subventions allouées aux centres de formation ou indirectement au moyen des taxes pour la formation. Souvent, les participants paient leurs cours. La plupart des systèmes d'EFTP et de développement des compétences s'appuient sur le financement tiré de chacune de ces sources en reconnaissant les retombées positives pour les individus, les entreprises et la société. Les financements nationaux alloués à la formation peuvent servir à cibler la participation des groupes défavorisés, y compris les personnes handicapées, notamment en Australie et en Malaisie. Autrement, des régimes spécifiques pour les personnes handicapées peuvent être mis en place, comme cela est le cas au Canada, en Inde et en Nouvelle-Zélande.

En Australie, le programme d'incitation à l'apprentissage offre divers modes d'assistance afin d'aider les apprentis handicapés, notamment la subvention salariale pour les apprentis handicapés, versée aux employeurs, ainsi qu'une assistance sous forme de travaux dirigés, ainsi que de services d'interprétation et de mentorat pour les apprentis.

<https://www.australianapprenticeships.gov.au/programs/support-australian-apprentices-disability> (en anglais seulement)

En Malaisie, dans le cadre du programme OKU de renforcement des talents (dispositif OTEP) pour les personnes handicapées du Fonds national pour la mise en valeur des ressources humaines, les employeurs peuvent obtenir une aide financière couvrant la totalité des coûts s'ils envoient leurs employés handicapés suivre une formation dispensée dans le cadre de certains programmes de formation.

<http://www.hrdf.com.my> (en anglais seulement)

En Inde, l'article 19 de la loi de 2016 sur les droits des personnes handicapées dispose que le gouvernement doit élaborer des dispositifs et des programmes, et notamment octroyer des prêts à taux préférentiels afin de faciliter et de soutenir l'emploi des personnes handicapées, y compris leur accès à une formation professionnelle, et que ces dispositifs et programmes doivent prévoir l'inclusion des personnes handicapées à tous les dispositifs et programmes ordinaires, officiels et non-officiels, de formation professionnelle et de développement des compétences.

<http://www.disabilityaffairs.gov.in/upload/uploadfiles/files/RPWD%20ACT%202016.pdf> (en anglais seulement)

Le gouvernement canadien apporte une assistance financière sous forme de subventions aux élèves ayant un handicap permanente afin de contribuer aux frais de logement, aux frais de scolarité, à l'achat des matériel scolaire et aux coûts exceptionnels liés à l'enseignement, à savoir le recrutement de tuteurs et d'interprètes oraux et en langue des signes et les services d'auxiliaires pour études, de prise de notes, de lecteur et de convertisseur en braille. Le Programme canadien de prêts aux étudiants offre une dispense de remboursement des prêts aux emprunteurs ayant un handicap permanent sévère. La déduction pour produits et services de soutien aux personnes handicapées représente un allègement fiscal pour les coûts des services de soutien aux personnes handicapées nécessaires pour l'enseignement, notamment l'interprétation en langue des signes et les livres parlés.

Rapport au Comité des droits des personnes handicapées, 2014, paragr. 78.

Dans le cas des personnes handicapées qui, souvent, disposent d'un revenu limité et sont pauvres, la politique ou stratégie nationale doit prévoir des subventions, des bourses ou d'autres aides, y compris l'exemption totale des frais, afin de veiller à ce que des obstacles financiers n'empêchent pas des personnes handicapées de suivre des formations. Des dispositions relatives au financement doivent également y figurer afin de permettre le renforcement des capacités dans le système d'EFTP et l'amélioration des caractéristiques physiques des bâtiments, des transports et des dispositifs d'hébergement. Des subventions doivent être prévues en cas d'aménagement raisonnable coûteux et d'autres mesures doivent être prises pour promouvoir l'accessibilité et l'inclusion, mesures dont les allocations et subventions pour les personnes handicapées ne représentent qu'une partie.

Suivre et évaluer les résultats obtenus grâce à cette politique

Il doit être prévu que la politique ou la stratégie fera l'objet d'un suivi, d'un examen périodique et d'une révision afin d'apporter les ajustements nécessaires aux programmes et à la planification en connaissance de cause et de garantir leur pertinence et leur efficacité de manière continue. L'inclusion du handicap doit devenir un critère lors de l'évaluation régulière du personnel d'établissements d'EFTP, y compris les administrateurs et les instructeurs. L'accent doit être mis sur la participation des personnes handicapées aux programmes et sur les résultats obtenus.

Planification de la mise en œuvre

Un plan de mise en œuvre, une feuille de route ou un plan d'action sera nécessaire pour garantir que la politique ou la stratégie nationale rendra le système d'EFTP et de développement des compétences réellement inclusif. Au niveau des institutions, cela doit comprendre des mesures visant à combattre les principaux obstacles à l'inclusion qui peuvent exister. Il peut s'agir d'obstacles physiques qui empêchent les

personnes handicapées de se rendre au centre ou d'y entrer, de s'y déplacer ou d'y utiliser le matériel de formation. Il peut s'agir d'obstacles au niveau de la procédure, intégrés dans les règles et réglementations, ou encore d'obstacles en matière de communication et d'information, notamment du format de la formation, du matériel pédagogique et des approches utilisés qui ne sont pas accessibles à des personnes ayant de différents types de handicap. Il peut s'agir d'obstacles relevant du comportement, liés aux attitudes négatives du personnel et des autres élèves et aux stéréotypes auxquels ils croient, éléments qui sont souvent légion.

Un plan national de mise en œuvre doit également encourager l'élaboration de plans d'action au niveau des institutions afin de donner effet à la politique ou à la stratégie nationale. Ces plans doivent être élaborés par des instituts de formation, en consultation avec leurs principaux partenaires.

En Ethiopie, l'agence fédérale pour l'EFTP a élaboré des directives nationales relatives à l'inclusion des personnes handicapées dans l'EFTP, avec l'appui du BIT et du Centre éthiopien pour le handicap et le développement (ECDD). Les apprenants handicapés sont désormais admis dans 35 centres de formation aux compétences dans toutes les régions d'Ethiopie. Ce centre a participé au renforcement des capacités de cinq établissements d'EFTP dans les régions d'Amhara et de Tigray, avec l'appui du BIT et d'Irish Aid. Avec d'autres partenaires, il promeut l'inclusion des personnes handicapées dans l'EFTP et un renforcement des liens entre les organismes d'EFTP et le marché du travail.

Programme de partenariat entre Irish Aid et le BIT (2012-15). Rapport intérimaire. BIT, 2015.

<http://www.ecdd-ethiopia.org/our-work.html>

Au Costa Rica, le programme pour l'emploi inclusif, *Empléate Inclusivo*, aide les personnes handicapées qui recherchent un emploi au moyen de services de conseil en matière d'emploi, d'offres de possibilités d'emploi et d'aide au placement. Il fait partie de la stratégie nationale pour l'emploi et la production et du plan national pour le développement (2015-2018) du gouvernement. Il intègre les personnes handicapées aux cours de formation technique dans des domaines de compétences très recherchés sur le marché du travail. Un protocole de coordination sur l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail a également été élaboré entre le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, l'Institut national de formation (INA) et le ministère de l'Enseignement public. Il vise à permettre un plus grand accès à l'éducation et à la formation inclusives et à adoucir la transition vers le monde du travail pour les personnes handicapées dans tout le pays.

Connections. Building Partnerships for Disability Rights, An overview of results from the first UNPRPD Funding Round, PNUD, 2016.

<http://global-health.tcd.ie/assets/doc/UNPRPD%20REPORT-CONNECTIONS%202016.pdf> (en anglais seulement)

Sensibilisation au handicap

La sensibilisation est une étape importante pour parvenir à un EFTP et un développement des compétences inclusifs étant donné que les attitudes négatives, les stéréotypes et les suppositions erronées constituent souvent les obstacles les plus importants – et les moins visibles – que les personnes handicapées rencontrent. Les maigres attentes quant à leurs capacités alimentent les obstacles que les personnes handicapées rencontrent lorsqu'elles souhaitent participer à des programmes ordinaires de développement des compétences. Dans de nombreux pays en développement, par exemple, il est largement assumé que les personnes handicapées gagneront leur vie, le cas échéant, dans l'économie informelle. Par conséquent, les établissements d'EFTP et de développement des compétences refusent les apprenants handicapés ou ne les acceptent que dans des cours visant de faibles niveaux de compétence. Ces maigres attentes et ces suppositions erronées peuvent également avoir un effet négatif sur l'estime de soi et les aspirations des personnes handicapées.

La sensibilisation doit viser les décideurs et les responsables, les administrateurs, les enseignants, les instructeurs et les autres membres du personnel des centres de formation. Des mesures doivent également être prises pour sensibiliser tous les apprenants à ce qu'est une vraie inclusion afin d'éviter les malentendus quant à un traitement qui serait perçu comme spécial ou à une injustice présumée.

En Zambie, dans le cadre d'un projet du BIT visant à promouvoir des environnements d'apprentissage pour l'EFTP inclusifs, une sensibilisation au handicap a été organisée à l'intention des responsables, instructeurs, enseignants et autres membres du corps enseignant et du personnel d'appui de certains lieux de formation. La démarche suivie a permis aux participants d'étudier comment les personnes sont handicapées par les obstacles et attitudes de la société et de définir comment ces obstacles peuvent être surmontés et comment une organisation ou un groupe peut avoir une influence positive sur les comportements. En renforçant leurs connaissances et compétences, le BIT a permis aux participants de définir comment ils pouvaient d'eux-mêmes rendre les lieux de formation plus inclusifs.

Programme de partenariat entre Irish Aid et le BIT (2012-15). Rapport intérimaire. BIT, 2015.

Bâtiments et transports

Afin de repérer les obstacles physiques qui rendent difficile la participation des personnes handicapées aux formations professionnelles ordinaires, l'accessibilité des bâtiments et des lieux doit être vérifiée, sur la base des normes internationales. Il convient également de vérifier, le cas échéant, les aménagements et les transports pour les personnes handicapées. Faire tomber ces obstacles peut supposer des travaux sur la structure ou d'autres adaptations entraînant une rénovation du/des bâtiment(s). D'autres mesures peuvent s'avérer plus simples à prendre, par exemple la réorganisation des espaces ou des meubles, ou l'installation de rampes. Certaines modifications

peuvent entraîner des coûts élevés alors que d'autres peuvent être apportées à moindres frais, à l'interne, selon leur nature.

Passage en revue des règles, matériels et méthodologies du point de vue du handicap

Critères d'admission

Les critères d'admission des candidats à une formation doivent être revus afin de veiller à ce qu'ils n'établissent pas, par inadvertance, une discrimination à l'égard des candidats handicapés en raison des exigences académiques ou d'autre nature demandées, telle l'expérience professionnelle. Des dérogations à ces exigences peuvent être accordées, par exemple dans les cas où une obligation de quota a été mise en place quant au pourcentage d'apprenants handicapés que les instituts de développement de compétences doivent accueillir. Par exemple, la capacité des candidats à satisfaire au niveau de lecture et de calcul demandé peut être évaluée au titre du critère correspondant à un certain niveau de scolarité. Lorsque les candidats doivent passer un test d'admission, il convient de le vérifier au préalable et, le cas échéant, de l'adapter afin de garantir que les personnes ayant un certain type de handicap ne seront pas défavorisées et que leurs besoins liés à leur handicap sont pris en compte. Par exemple, les personnes aveugles doivent pouvoir répondre par oral aux questions du test, et non par écrit, le cas échéant.

Au Costa Rica, en ce qui concerne l'accessibilité physique des lieux, les efforts déployés ont surtout porté sur la construction de rampes, l'adaptation des installations sanitaires et l'agrandissement des halls d'entrée, ainsi que sur l'installation de dispositifs d'alerte auditifs et visuels en cas d'urgence. Des ascenseurs ont également été installés pour permettre l'accès à l'Université nationale à distance (UNED) et à l'Institut technique du Costa Rica (ITCR).

Premier rapport du Costa Rica au Comité des droits des personnes handicapées, 2011, paragr. 22.

Cours et matériel de formation

Il convient de mener ou de faire effectuer un examen des cours de formation et du matériel utilisé sous l'angle du handicap. Cela permettra aux décideurs de savoir quels changements apporter aux programmes et quelles adaptations réaliser par rapport au matériel, aux outils et à l'équipement de formation utilisés afin de permettre aux apprenants handicapés de les utiliser.

Evaluation

Les méthodes d'évaluation des progrès des apprenants doivent être étudiées sous l'angle du handicap et adaptées afin de garantir que les apprenants ne se retrouvent pas, par inadvertance, privés de faire la preuve de leurs capacités en raison des approches employées.

Au Bangladesh, le département de l'Enseignement technique a mené un projet pilote de mise en œuvre des recommandations de la stratégie nationale d'intégration du handicap dans les instituts d'EFTP, qui comprend l'instauration d'un quota d'admission de cinq pour cent de personnes handicapées et l'intégration de l'inclusion du handicap dans son plan annuel, dans son budget et ses procédures d'achat, ainsi que dans son évaluation des résultats et son système de suivi. Le département a également élaboré des directives relatives à l'inclusion du handicap dans les instituts d'EFTP et apporté une aide à la formation de 140 directeurs adjoints.

TVET Reform: Design an inclusive skills development programme, bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh. – Dhaka, 2012. (en anglais seulement)

Des quotas d'admission similaires ou des cibles en matière d'équité existent notamment au Brésil et en Afrique du Sud.

Plan national des droits des personnes handicapées – Vivre sans limites <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/viver-sem-limite> (en brésilien seulement)

Rapport de l'Afrique du Sud au Comité des droits des personnes handicapées, 2014, paragr. 308.

Renforcer les capacités de ceux qui dispensent l'EFTP

Les cours de formation pour les formateurs et les conseillers doivent contenir un module relatif au handicap. L'accent doit être mis sur les méthodes d'enseignement et d'évaluation inclusive, le recours à une approche individualisée, la façon de se conduire à l'égard des personnes handicapées et la communication tenant compte du handicap. Ces cours doivent être dispensés aux formateurs et instructeurs en emploi dans le cadre de leur formation continue/de leur perfectionnement, et figurer au programme de formation des nouveaux formateurs et instructeurs.

Au Brésil, le service national de formation professionnelle (SENAI) compte un programme d'action inclusive qui facilite l'accès des personnes handicapées aux cours du SENAI. Il fournit des documents de référence sur l'enseignement professionnel inclusif, des dictionnaires de langue des signes brésilienne contenant des termes spécifiques en électronique et dans d'autres domaines professionnels, ainsi que des cours d'apprentissage en ligne sur l'inclusion, à destination des enseignants.

www.businessanddisability.org (en anglais seulement)

En Inde, le Conseil pour les compétences des personnes handicapées (SCPwD) est chargé d'accréditer les centres de formation dans tout le pays, y compris ceux dirigés par des organisations non gouvernementales. Il organise également une formation pour les formateurs. Il a mis au point un manuel, à l'intention des formateurs, sur les besoins de formation qu'ont les personnes ayant différents handicaps, manuel qui est conforme aux normes britanniques.

<http://www.scpwd.in> (en anglais seulement)

En Zambie, un cours sur la formation inclusive a été mis au point pour les enseignants dans les établissements d'enseignement professionnel technique, dans le cadre de leur formation continue. Un volet sur la formation inclusive aux compétences a été élaboré et intégré au programme national révisé de formation des enseignants de compétences professionnelles.

Programme de partenariat entre Irish Aid et le BIT (2012-15). Rapport intérimaire. BIT, 2015.

Nouer des alliances avec les principaux acteurs

Les systèmes d'EFTP et de développement des compétences peuvent tirer parti de la collaboration avec d'autres services, organisations et organismes dont le mandat et le rôle sont liés à la promotion de l'employabilité et de l'emploi des personnes handicapées. Les établissements scolaires qui accueillent des personnes handicapées peuvent activement encourager les élèves handicapés à se présenter à des cours de formation professionnelle et les aider à s'orienter vers des cours répondant à leurs intérêts et capacités. Il peut être demandé aux centres de formation réservés aux personnes handicapées de donner des conseils sur les bonnes pratiques et d'apporter un appui, selon que de besoin, en tant que pôles de connaissances pour les centres d'EFTP. Les services pour l'emploi jouent également un rôle important en matière d'orientation professionnelle et d'orientation des candidats handicapés vers les organismes de formation. Les organisations de personnes handicapées peuvent également jouer un rôle en encourageant les personnes handicapées à se présenter et peuvent donner des conseils sur l'inclusion du handicap.

Les alliances avec les employeurs et les organisations d'employeurs des secteurs public et privé, ainsi qu'avec les services de l'emploi peuvent permettre aux organismes d'EFTP de proposer des cours liés aux besoins du marché du travail et de prévoir des formations en cours d'emploi, des apprentissages, des expériences professionnelles et des emplois pour les diplômés.

Au Sri Lanka, le réseau des employeurs au sujet du handicap, créé en 2000 par la Fédération des employeurs de Ceylan (EFC), a pour but d'augmenter les possibilités de formation et d'emploi pour les personnes handicapées au sein des entreprises sri lankaises. L'EFC, avec le ministère des Relations professionnelles et de la Main-d'œuvre, fournit des conseils et facilite le perfectionnement éducatif des personnes handicapées afin que les demandeurs d'emploi handicapés acquièrent des compétences répondant aux besoins des employeurs.

Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks, BIT, 2011 (en anglais seulement)

En Inde, le Conseil pour les compétences des personnes handicapées, qui réunit le ministère de la Justice sociale et de l'Autonomisation, l'Office national de développement des compétences (NSDC) et la Confédération des industries indiennes (CII) met l'accent sur la normalisation et l'adaptation de la formation aux compétences professionnelles nécessaires pour les personnes handicapées et donne aux employeurs de personnes handicapées les moyens d'influencer directement la politique en matière de formation.

<http://www.scpwd.in>

En Zambie, deux établissements pilotes échangent davantage avec les établissements spécialisés et les élèves handicapés afin d'encourager l'inscription à une formation ordinaire aux compétences professionnelles. Le BIT a fourni un premier soutien technique et les premiers conseils à ces deux établissements pilotes quant à la façon d'approcher ces établissements spécialisés, via l'organisation conjointe de séances de sensibilisation et d'information dans les établissements spécialisés.

Programme de partenariat entre Irish Aid et le BIT (2012-15). Rapport intérimaire. BIT, 2015.

Appui continu à l'inclusion

Garantir que les personnes handicapées achèvent réellement leur formation et obtiennent des qualifications reconnues constituera un défi clé. C'est là que les services d'appui entrent en jeu en vue de résoudre des problèmes qui peuvent surgir lors de l'admission à un cours de développement des compétences, lors de ce cours, ou lorsqu'il se termine. Par exemple, les personnes handicapées peuvent se sentir exclues ou harcelées, elles peuvent avoir besoin d'adaptations ou d'ajustements qui leur permettraient d'aller jusqu'au bout du cours au lieu d'abandonner. Ces problèmes peuvent être rapidement réglés si un service d'appui en matière de handicap existe dans le centre d'EFTP ou au niveau local, ou s'il existe un système de mentorat. Les formateurs et instructeurs peuvent également utiliser ces services d'appui.

Au Costa Rica, l'Institut national de formation (INA) est doté d'une politique globale d'inclusion qui prévoit que le Service de coordination en matière de handicap (*Servicio de coordinación sobre discapacidad*, SECODI) apporte un appui spécifique aux apprenants handicapés.

<http://www.ina.ac.cr/> (en espagnol seulement)

En Nouvelle-Galles du Sud (Australie), des enseignants d'appui itinérants, ayant une expertise spécialisée dans des domaines tels que le handicap auditif et/ou visuel, l'intervention précoce, l'autisme et les troubles du comportement, peuvent être affectés au soutien à un apprenant handicapé et à ses enseignants. Si cette approche met essentiellement l'accent sur les écoles, elle peut servir de modèle utile pour les centres d'EFTP et de développement des compétences.

Rapports au Comité des droits des personnes handicapées

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=AUS&Lang=FR

Fourniture d'un aménagement raisonnable

Afin de leur permettre de suivre jusqu'au bout les programmes sur la base de l'égalité avec les autres, les personnes handicapées peuvent avoir besoin d'un aménagement raisonnable. Selon le type de handicap elles ont, elles peuvent avoir besoin d'aides techniques, d'informations accessibles sous des formats autres que l'impression standard («autre forme»), d'adaptations des matériels et de l'équipement utilisés pour la formation et l'évaluation, de souplesse en ce qui concerne les approches utilisées, notamment le réaménagement de l'espace afin que les personnes en fauteuil roulant puissent réaliser une activité avec les autres, ou d'un temps supplémentaire pour effectuer une tâche en entier.

Qu'appelle-t-on aménagement raisonnable ?

Un aménagement raisonnable est un ajustement individualisé de l'environnement en raison des besoins spécifiques d'une personne handicapée. Dans le cas des programmes d'EFTP et de développement des compétences, si l'accessibilité suppose la prise de mesures générales en prévision des besoins de différents apprenants ou instructeurs handicapés, l'aménagement raisonnable est une mesure individualisée, prise en raison des besoins d'un individu, qui durera tant que l'individu en question fréquentera le centre de formation.

Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à des ajustements sur le lieu de travail: guide pratique. BIT, 2016.

L'obligation de fournir un aménagement raisonnable figure dans nombre de lois relatives à la non-discrimination ; le non-respect de cette obligation est considéré comme une forme de discrimination, notamment dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Les centres d'EFTP et de développement des compétences doivent prévoir l'aménagement raisonnable dans leurs plans de mise en œuvre et y allouer des ressources dans leur budget annuel afin de pouvoir couvrir les coûts. Afin de déterminer l'aménagement raisonnable nécessaire, les personnes handicapées concernées doivent être directement consultées car elles connaissent souvent les adaptations et dispositifs d'assistance qui répondent à leurs besoins.

Suivi

Un suivi et une évaluation périodique des effets de la politique apporteront des informations utiles qui permettront d'établir si la politique ou les stratégies et les plans de mise en œuvre et d'action y relatifs augmentent le nombre de personnes handicapées participant à des programmes de formation, permettent d'atteindre des taux d'achèvement satisfaisants et enregistrent de bons résultats en matière d'emploi. Des études par traceurs apporteront des informations de suivi utiles et les rapports généraux d'évaluation mettront en avant ce qui fonctionne bien dans la politique ou la stratégie et les éléments à revoir. La politique ou la stratégie nationale doit prévoir cet examen et cette évaluation réguliers et des ressources financières doivent être prévues à cet effet.

Allocation de ressources

A partir des dispositions relatives au financement prévues dans la politique ou la stratégie, les centres de formation auront besoin d'allouer des fonds pour couvrir tout frais supplémentaire qui pourrait survenir pour rendre les instituts accessibles, par exemple l'adaptation des bâtiments des centres de formation, les coûts de formation, les coûts de transport et d'aménagement, ainsi que les allocations de formation pour compenser la perte de revenu. Ces mesures peuvent s'avérer décisives pour motiver les personnes handicapées et garantir leur réelle participation tout au long d'un programme de formation.

En Australie, le suivi de l'efficacité des plans de promotion de l'intégration des personnes handicapées dans l'EFTP a entraîné la révision de la démarche suivie, qui est passée d'une démarche axée sur le handicap à une démarche plus générale de lutte contre les éléments problématiques. Le dernier document d'orientation, *Equity Blueprint 2011-2016*, présente une série de réformes recommandées pour que le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels puisse appuyer les apprenants défavorisés, y compris les apprenants handicapés.

Equity Blueprint 2011 – 2016. Creating Futures: Achieving Potential through VET, NVEAC 2011 (en anglais seulement)

https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05_2012/national_disability_strategy_2010_2020.pdf (en anglais seulement)

Résumé

Les femmes et les hommes handicapés apportent une précieuse contribution au monde du travail et à l'économie nationale s'ils ont les compétences nécessaires pour les emplois qui répondent à leurs intérêts et à leurs capacités. A l'heure actuelle, dans de nombreux pays, ils n'ont qu'un accès limité aux programmes ordinaires d'EFTP et de développement des compétences; lorsqu'ils suivent un programme de formation professionnelle, c'est souvent dans un centre à part qui n'accueille que des personnes handicapées et où la nature et le niveau de la formation offerte n'ouvre que de faibles perspectives en matière d'emploi ou ne débouche que sur un sous-emploi.

L'évolution vers une augmentation des possibilités dans les systèmes ordinaires d'EFTP et de développement des compétences pour les personnes handicapées s'est accélérée ces dernières années, avec l'entrée en vigueur de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et l'adoption des objectifs de développement durable 2015-2030, qui incluent une cible sur la formation professionnelle inclusive. Ces instruments internationaux donnent une nouvelle impulsion à l'engagement constant de l'OIT en faveur de l'inclusion des hommes et des femmes handicapés aux côtés des personnes valides dans la formation professionnelle générale et les services liés à l'emploi.

Certains pays ont adopté des lois de portée générale ou des lois spécifiquement relatives au handicap, et une politique ou stratégie nationale visant à promouvoir l'inclusion des personnes

handicapées dans les programmes ordinaires de formation professionnelle s'est avérée être un succès. Ce succès a été essentiellement possible parce que les engagements pris dans cette politique ou cette stratégie se concrétisent par un effort constant, au moyen de plans de mise en œuvre, parfois financés par les autorités nationales ou, dans d'autres cas, bénéficiant de l'appui de la coopération technique internationale.

L'expérience des pays relatée dans la présente note donne des exemples utiles de ce qui peut être fait pour qu'une démarche inclusive en matière d'EFTP et de développement des compétences fonctionne dans la pratique et offre de meilleures perspectives d'emploi aux personnes handicapées, pour le bien de l'ensemble de la société.

Principales ressources de l'OIT

- Bureau international du Travail, 2016. Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à des ajustements sur le lieu de travail: guide pratique. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560775.pdf
- 2015. Travail décent pour les personnes handicapées: promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_430944/lang--fr/index.htm
- 2013. Inclusion of People with Disabilities in Vocational Training. A Practical Guide. http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_230732/lang--en/index.htm
- 2013. Développement des compétences pour l'emploi, note d'orientation pour les politiques - Améliorer l'employabilité des jeunes: l'importance des compétences professionnelles clés http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371817.pdf
- 2012. Document du Conseil d'administration du BIT sur l'inclusion du handicap, GB.316/POL/2, 2012 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_191383.pdf
- 2011. Développement des compétences pour l'emploi - note d'orientation pour les politiques : Formuler une politique nationale relative au développement des compétences http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_180567/lang--fr/index.htm
- 2011. Parmenter, Trevor R., Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: international experience http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_167316/lang--en/index.htm
- 2010. Stratégie de formation du G20 : une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_175889.pdf
- 2009. Backup, Sebastian. The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work, BIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_119305.pdf
- 2007. Strategies for Skills Acquisition and Work for People with Disabilities in Southern Africa. Rapport de synthèse. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_107784.pdf
- 2004. Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533:NO
- 1999. Integrating Women and Girls with Disabilities into Mainstream Vocational Training: A practical guide http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_82_en.pdf
- 1983. Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO
- 1958. Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

Autres références

Convention relative aux droits des personnes handicapées, 2006

<http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>

Objectifs de développement durable, 2016. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>

Comité des droits des personnes handicapées, rapports des Etats Parties :

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=fr&TreatyID=4&DocTypeID=29

Pour plus d'informations sur les liens entre éducation, formation et travail productif et décent, veuillez consulter la Plate-forme mondiale, publique-privée, de partage des connaissances, sur les compétences au service de l'emploi, lancée par l'OIT, qui bénéficie du soutien et de la collaboration de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et de la Banque mondiale.

<http://www.skillsforemployment.org/KSP/fr/index.htm>

Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité

Département des conditions de travail et de l'égalité
Bureau international du Travail
Route des Morillons, 4
1211 Genève 22, Suisse
Tel. +41 22 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged

Service des compétences et de l'employabilité

Département des politiques de l'emploi
Bureau international du Travail
Route des Morillons, 4
1211 Genève 22, Suisse
Tel. +41 22 799 7631
skills@ilo.org
www.ilo.org/skills