



## Inclusion des personnes handicapées dans les activités de promotion de l'emploi





## 1. SITUATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

D'après les estimations, 15 % de la population mondiale est en situation de handicap, soit un milliard de personnes. Quelque 80 % d'entre elles sont en âge de travailler et vivent dans des pays en développement. Toutefois, des obstacles infrastructurels, sociaux et informationnels limitent considérablement leur accès à la formation professionnelle et à l'emploi. Les personnes handicapées sont victimes de discrimination, de manque d'intérêt de la part des gouvernements, des bailleurs de fonds et des employeurs ainsi que de préjugés négatifs en ce qui concerne leur capacité à travailler. En outre, les personnes handicapées pâtissent de l'inaccessibilité des moyens de transport, des établissements de formation (initiale) et des postes de travail. De plus, leur niveau d'éducation est souvent plus faible en raison des pratiques d'exclusion. Par conséquent, les personnes handicapées sont plus susceptibles d'être au chômage ou inactives sur le plan économique. Ces personnes sont davantage exposées au risque de travailler dans le secteur informel ou d'occuper un emploi faiblement rémunéré, avec peu de chances de progression de carrière, une sécurité sociale insuffisante et une vie dans la pauvreté. Pour les femmes, les inégalités liées au genre s'ajoutent aux désavantages du handicap (sur le marché du travail), mais l'interaction entre handicap, sexe, chômage et pauvreté demeure largement méconnue.

Au cours des neuf dernières années, le projet sectoriel de la GIZ « Inclusion des personnes handicapées » a soutenu des programmes dans plus de dix pays partenaires afin de promouvoir la participation des personnes handicapées à la vie économique. Nos efforts se concentrent sur l'accès à la formation professionnelle (enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP), formation par le travail et apprentissage informel, etc.), qui joue un rôle majeur dans l'amélioration de la situation professionnelle des personnes handicapées. Cette publication récapitule l'expérience accumulée dans le cadre de cinq projets inclusifs de promotion de l'emploi. Elle propose aux spécialistes de la coopération au développement et de la communauté de pratique des orientations sur la manière d'inclure les personnes handicapées dans ce domaine et de mettre en œuvre l'engagement du ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) en matière d'inclusion des personnes handicapées.



### DÉFINIR LE HANDICAP

Par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

(Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, article premier)

## 2. CADRE POLITIQUE, STRATÉGIQUE ET JURIDIQUE DE L'INCLUSION DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS DES ACTIVITÉS DE PROMOTION DE L'EMPLOI

Des instruments internationaux et nationaux forment le cadre de l'inclusion des personnes handicapées dans la vie et la formation professionnelles et les programmes y afférents :

### INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

La **Convention de l'OIT (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées** a souligné en 1983 pour la première fois le lien entre réadaptation professionnelle et emploi. Cette convention prévoit des stratégies nationales pour la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées et pour la participation des organisations de personnes handicapées (OPH) à sa mise en œuvre.

La **Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)** marque en 2006 un changement de paradigme dans l'appréhension du handicap avec le passage d'un modèle médical à un modèle basé sur les droits humains. Elle a été ratifiée par l'Allemagne et la majorité des pays partenaires. Cette convention reconnaît le rôle majeur de la coopération internationale pour sa propre mise en œuvre au niveau national. En vertu de l'article 32, les États signataires s'engagent à rendre leur travail de coopération au développement inclusif et accessible aux personnes handicapées. L'article 27 énonce le droit des personnes handicapées à travailler sur un marché du travail inclusif et accessible et à bénéficier d'un appui approprié, tel que la formation continue et des aménagements raisonnables sur le lieu de travail. La mise en œuvre de l'article 27 est étroitement liée à l'article 24 sur le droit à l'éducation,

l'accès à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à l'éducation tout au long de la vie.

Le leitmotiv de l'**Agenda 2030** « Ne laisser personne de côté » constitue un cadre de référence supplémentaire pour l'inclusion des personnes handicapées dans les processus de développement. Cinq des 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda tiennent explicitement compte des personnes handicapées. L'objectif 4 appelle à l'égalité d'accès des personnes handicapées à tous les niveaux de l'enseignement et de la formation (4.5) à travers un cadre d'apprentissage inclusif (4.a). L'objectif 8 vise le travail décent et l'égalité de rémunération (8.5). Le cadre mondial d'indicateurs comprend également une subdivision par handicap et 11 indicateurs spécifiques pour le handicap.

### INSTRUMENTS NATIONAUX

De nombreux pays partenaires disposent d'instruments de promotion de l'emploi en faveur des personnes handicapées sur lesquels nous pouvons nous aligner ou que nous pouvons soutenir. Il s'agit notamment de lois, de stratégies ou de plans d'action qui comprennent des objectifs et mesures d'inclusion et tiennent compte des besoins des personnes handicapées.

L'inclusion des personnes handicapées est un principe important de la coopération allemande au développement. Dans la continuité du premier plan d'action sur l'inclusion des personnes handicapées (2013), une nouvelle stratégie intersectorielle sur l'inclusion des personnes handicapées prend le relais. Elle précise la mise en œuvre de l'engagement volontaire relatif à l'inclusion dans tous les secteurs ainsi que les engagements en vertu de l'article 32 de la CDPH.



### ORGANISATIONS DE PERSONNES HANDICAPÉES (OPH)

Organisations représentant les intérêts de leurs membres et dirigées par des personnes handicapées. De nombreuses organisations représentent des personnes ayant un handicap particulier, d'autres interviennent sur la thématique du handicap de manière générale. Elles sont indépendantes et organisées en coalitions ou en associations (ou fédérations) nationales, régionales ou internationales.



### 3. MISE EN ŒUVRE DE L'INCLUSION DANS LA PRATIQUE DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI : CADRE MÉTHODOLOGIQUE

#### 3.1. APPROCHES DE MISE EN ŒUVRE

##### Participation des personnes handicapées et de leurs organisations représentatives (OPH)

La participation des personnes handicapées joue un rôle fondamental dans la conception inclusive d'activités de promotion de l'emploi. La CDPH souligne l'engagement à impliquer des personnes handicapées et des OPH dans la mise en œuvre de la convention, y compris dans le domaine du travail et de l'emploi. La participation d'OPH permet aux projets de mieux comprendre la situation des personnes handicapées sur le marché du travail, les multiples obstacles qui entravent leur accès à l'emploi et à la formation professionnelle, et les besoins qui en découlent. Les OPH fournissent une expertise sur la manière d'aborder ces questions dans nos programmes et de mettre en œuvre les obligations légales telles que les aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Notre expérience a montré que, pour améliorer l'efficacité de nos activités de promotion de l'emploi des personnes handicapées, la participation des OPH doit être significative et institutionnalisée au sein des processus des programmes et des projets (p. ex. sous la forme d'un partenariat formel ou par leur participation à des comités consultatifs ou de pilotage). La pleine participation des OPH suppose également leur implication dans des actions de renforcement des capacités menées avec d'autres organisations de la société civile et un appui ciblé aux OPH et à leurs membres afin de leur permettre de participer aux processus de promotion de l'emploi.

##### Application de l'approche intégrée de la promotion de l'emploi

La coopération allemande au développement poursuit une approche intégrée de la promotion de l'emploi avec cinq composantes (cadre stratégique et politique, instruments, prestataires, demande et placement). Cette approche constitue une base solide pour l'inclusion des personnes handicapées dans des activités de promotion de l'emploi et leur insertion sur le marché du travail. Elle permet d'identifier des champs d'action pertinents et de souligner leur interdépendance et, partant, la nécessité d'une approche inclusive dans l'ensemble des champs d'action afin d'améliorer l'emploi des personnes handicapées. À titre d'exemple, l'accès à la formation professionnelle ne mène pas nécessairement à une augmentation du taux d'emploi des personnes handicapées sans la promotion de pratiques inclusives auprès des employeurs. En outre, l'application d'une approche sectorielle existante ouvre des possibilités uniques permettant un apprentissage mutuel entre spécialistes de la coopération au développement et la mise en place d'une communauté de pratique pour la promotion de l'emploi inclusif.

##### Approches multi-acteurs et autonomisation

Intervenant à différents niveaux (de la prise de décisions à la mise en œuvre), une multiplicité d'acteurs contribuent à la promotion de l'emploi des personnes handicapées et doivent être identifiés. Ils ont des besoins (d'appui) différents en matière de conception inclusive de la promotion de l'emploi :

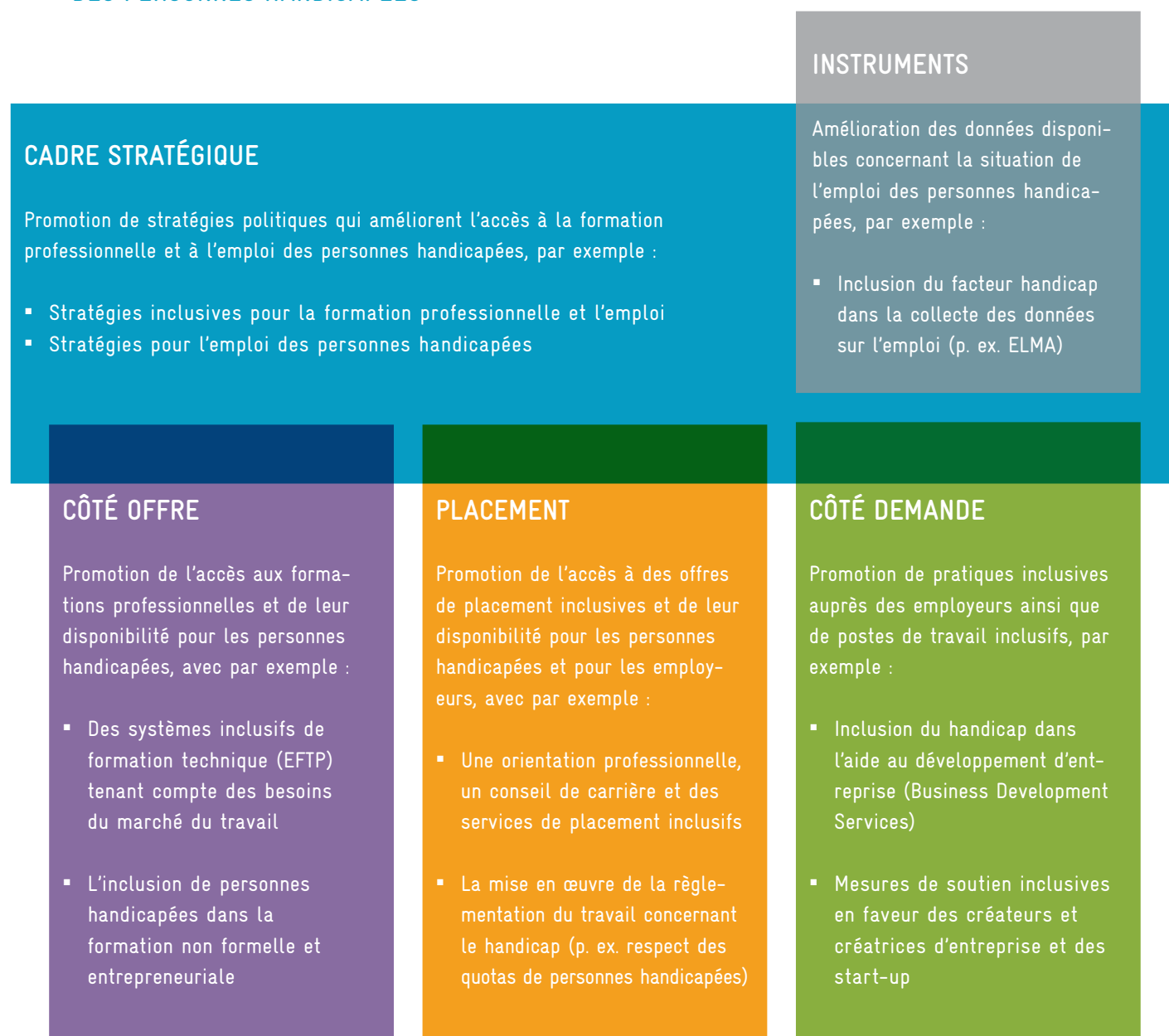
- Les acteurs gouvernementaux doivent être en mesure d'élaborer ou de réviser des lois et stratégies politiques pertinentes et de les institutionnaliser.
- Les employeurs doivent être disposés et capables d'améliorer les taux de recrutement et de rétention à long terme des personnes handicapées.
- Les prestataires de services de formation professionnelle doivent s'engager et disposer des ressources nécessaires afin d'inclure des personnes handicapées dans leurs programmes.
- Les OPH ont besoin de marge de manœuvre et de capacités pour participer activement à des processus pertinents.
- Les services de placement doivent être en mesure de rendre leurs prestations accessibles et pertinentes pour les personnes handicapées.

Pour soutenir à grande échelle la promotion de l'emploi des personnes handicapées et leur inclusion dans des projets correspondants, il est essentiel d'impliquer ces acteurs et de répondre à leurs besoins.

#### 3.2. MESURES ET MÉCANISMES EFFICACES

Il existe un certain nombre de mesures et de mécanismes permettant de renforcer l'inclusion des personnes handicapées dans la promotion de l'emploi.

#### UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI, ADAPTÉE POUR FAVORISER L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES





## CADRE STRATÉGIQUE ET POLITIQUE :

lorsqu'elles sont bien conçues, les stratégies politiques peuvent améliorer considérablement l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail. Alors que ces stratégies gravitent souvent autour de l'offre, il est tout aussi important de se concentrer sur les employeurs afin de réduire les obstacles dans l'organisation du marché du travail et l'infrastructure correspondante. La promotion de l'emploi inclusif permet aux OPH d'influer sur l'élaboration des politiques et des stratégies relatives au marché du travail et au handicap conformément à la CDPH. Elle leur offre également des possibilités d'engagement direct, p. ex. par le biais d'actions de plaidoyer, d'activités visant à influencer les politiques ou en devenant membre de comités de la CDPH.

## CÔTÉ OFFRE (SALARIÉ·E·S) :

L'objectif est, d'une part, d'améliorer l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle formelle. Parmi les mesures pertinentes à cet effet figurent la sensibilisation et le renforcement des capacités d'inclusion des établissements de formation et des enseignant·e·s, la mise en place de représentant·e·s des intérêts des personnes handicapées afin de promouvoir l'inclusion de ces dernières en interne, le remaniement des programmes de formation afin d'intégrer la dimension du handicap et les besoins des personnes présentant des handicaps divers et, enfin, l'élaboration de listes de contrôle ou de normes en matière d'inclusion à l'intention des établissements de formation. D'autre part, il est également nécessaire d'apporter un soutien ciblé aux personnes handicapées et aux prestataires spécialisés dans le domaine du handicap : stages pour les personnes handicapées et approches d'aide personnalisée afin de les soutenir dans leur formation, dans leur insertion sur le marché du travail ainsi que sur le lieu de travail si le besoin s'en fait ressentir, ainsi que coopération avec des établissements de formation spécialisés dans le handicap afin d'améliorer leur qualité, leur orientation sur les besoins du marché et leur notoriété et de créer des passerelles avec le marché du travail.

## SERVICES DE PLACEMENT :

le rapprochement des personnes handicapées et des employeurs nécessite également d'opter pour une approche double : d'une part, il s'agit notamment de proposer des offres spécifiques aux personnes handicapées ; ainsi, des gestionnaires de cas individuels ou des offres de placement aideront les employeurs à trouver des salarié·e·s handicapé·e·s et appuieront les demandeurs et demandeuses d'emploi handicapé·e·s dans leur recherche d'un poste convenable tout en apportant un soutien aux deux parties au cours de la période de transition. D'autre part, le deuxième volet de cette approche consiste à mettre en œuvre des activités telles que des formations continues ou l'élaboration de documents d'aide, qui permettent aux services et agences de l'emploi formels de rendre leurs services accessibles et adaptés aux besoins des personnes handicapées.

## CÔTÉ DEMANDE :

la lutte contre les préjugés est essentielle pour l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail. La sensibilisation des employeurs et des syndicats et la présentation de bonnes pratiques d'inclusion menées en coopération avec des OPH démontrent les avantages de l'inclusion (p. ex. obtention d'employé·e·s qualifié·e·s, innovation, réputation de l'employeur). Se rapprocher des employeurs pour les conseiller sur le recrutement et la fidélisation des personnes handicapées (p. ex. mise en place de délégué·e·s à l'inclusion) et leur fournir un appui aident à transformer en réalisations concrètes les premiers signes d'intérêt pour l'inclusion.





## LISTE DE CONTRÔLE SUR L'INCLUSION – À QUOI RESSEMBLENT CONCRÈTEMENT LES ACTIVITÉS DE PROMOTION DE L'EMPLOI INCLUSIVES ?

### 4. VIVRE L'INCLUSION AU QUOTIDIEN

À la GIZ, nous nous engageons à développer des approches permettant aux personnes handicapées de pleinement participer à la vie de la société. Il nous tient particulièrement à cœur de conjuguer théorie et pratique, et de partager nos expériences et nos constats. Les trois exemples ici présentés soulignent l'importance qu'accorde le BMZ à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Il existe déjà des nombreuses pratiques et mesures visant à inclure les personnes handicapées dans les activités d'aide à l'emploi. La liste de vérification suivante offre une orientation et un outil pour la planification et l'implémentation de mesures inclusives d'incitation à l'emploi : elle attire l'attention sur les barrières auxquelles les personnes handicapées sont confrontées, sur leurs besoins spécifiques ainsi que sur les possibilités de programmes adéquats, et elle contribue à constamment améliorer les processus de planification.

#### INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES

##### ACTIVITÉS DE PROMOTION DE L'EMPLOI

#### ✓ CADRES EXISTANT

Quels sont dans le pays les lois, stratégies et plans visant à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap? Quelle est leur efficacité?

#### ✓ DONNÉES

Quelles sont les données ou études quantitatives ou qualitatives qui existent au sujet de la situation de l'emploi des personnes handicapées, des différences selon les sexes, des obstacles spécifiques et des facteurs d'assistance? Quels sont les principaux constats et résultats? Comment le handicap lui-même ainsi que les personnes concernées sont-ils pris en compte par les instruments de collecte de données dans les analyses du marché du travail?

#### ✓ ACTEURS

Quels sont les acteurs qui jouent un rôle dans la promotion de l'emploi des personnes handicapées (représentant•e•s du gouvernement, organismes de formation, secteur privé, OPH et autres organisations de la société civile, syndicats, etc.)?

#### ✓ CÔTÉ OFFRE

Les projets et offres de qualification professionnelle et d'aide à l'emploi proposés aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins spécifiques sont-ils suffisamment inclusifs? Quelles aides et mesures de protection sociale ciblées s'adressent-elles aux personnes handicapées dans le but d'améliorer leur capacité d'insertion professionnelle et leur aptitude à l'emploi?

#### ✓ PLACEMENT

Les offres et mécanismes de placement et d'orientation professionnelle standard prennent-ils suffisamment en compte les personnes handicapées et leurs besoins spécifiques? Existe-t-il des agences de recrutement et de placement spécialisées pour les personnes handicapées et en quelle mesure sont-elles efficaces?

#### ✓ CÔTÉ DEMANDE

Quels sont dans le pays les lois, stratégies et plans visant à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap? Quelle est leur efficacité?

#### ✓ CADRES EXISTANT

Quelles sont les mesures qui, dans les secteurs public et privé, sont mises en œuvre pour garantir la pérennité de l'emploi des personnes handicapées et sont-elles efficaces?

De quelles informations les secteurs public et privé disposent-ils en matière de droits à l'emploi des personnes handicapées et de mesures de soutien nécessaires correspondantes?

#### INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS NOS

##### PROPRES STRUCTURES

✓ Disposons-nous de suffisamment de savoir-faire et de capacités afin d'appliquer des pratiques inclusives dans nos activités et dans notre communication?

✓ Comment collaborons-nous avec des OPH dans la planification et la mise en œuvre de nos projets?

✓ En quelle mesure nos procédures de recrutement et nos lieux de travail sont-ils inclusifs et accessibles?

✓ Comment communiquons-nous et renforçons-nous les engagements que nous avons pris en matière d'inclusion du handicap et des personnes handicapées (stratégies, processus, etc.)?

✓ Comment mesurons-nous la mise en œuvre de nos engagements en matière d'inclusion de personnes handicapées (p. ex. à l'aide d'indicateurs clés)?

✓ Quelle place les personnes handicapées occupent-elles dans nos bureaux, nos organisations, nos projets et nos programmes?

**PARTICIPATION DES DIFFÉRENTS  
ACTEURS À TOUS LES NIVEAUX :  
ENCOURAGEMENT DE STANDARDS  
SOCIAUX ET ÉCOLOGIQUES  
DANS L'INDUSTRIE AU BANGLADESH  
(2010 - 2020)**

Le projet épaula le gouvernement, le secteur privé et la société civile dans son évolution vers une croissance durable de l'industrie du textile, du vêtement et du cuir. Il comprend une composante ciblant spécifiquement l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment des femmes handicapées.

Dans le cadre d'une approche multi-acteurs, il encourage la participation à tous les niveaux de représentant•es des ministères, de la société civile, du secteur privé ainsi que des prestataires de formation professionnelle : il établit une coopération étroite avec le ministère délégué aux affaires des femmes et des enfants afin d'améliorer la qualification professionnelle des femmes en milieu rural. Des OPH ont été systématiquement impliquées dans les diverses activités du projet. En collaboration avec des prestataires de formation professionnelle, un centre public d'apprentissage pour le secteur du textile ainsi que les programmes correspondants ont été adaptés pour les rendre inclusifs, et on a renforcé les capacités des enseignants à adopter une approche inclusive. En 2015, le gouvernement, les organisations patronales et la société civile ont collaboré à la création d'un centre de placement inclusif à Dhaka. Celui-ci procure aux personnes handicapées intéressées par une activité dans l'industrie du vêtement des possibilités de formation ainsi que des emplois dans ce domaine. Il forme par ailleurs les agences pour l'emploi au placement des personnes handicapées et aide 204 usines à implémenter des mesures pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, telles que l'accessibilité des locaux, les postes de travail inclusifs, l'embauche de personnes handicapées et une politique d'entreprise inclusive.

**AMÉLIORATION DE L'ACCÈS À LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE :  
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE  
ET AIDE À L'EMPLOI (ECO-EMPLOI)  
AU RWANDA (2016 - 2019)**


L'objectif du projet est la mise en œuvre de mesures d'aide à l'emploi par des acteurs des secteurs public et privé. Le projet se base sur la stratégie One Mainstreaming qui s'articule autour de quatre thèmes transversaux, dont le handicap. L'équipe One Mainstreaming fait office de centre de compétences interne. En mettant à leur côté des interlocuteurs et interlocutrices ainsi que des tuteurs et tutrices dédié•es, elle aide l'équipe de projet et les organisations partenaires à inclure les personnes handicapées. Le projet englobe diverses activités visant à améliorer l'accès à la qualification professionnelle des personnes handicapées : le programme de formation des enseignant•es techniques comprend désormais un volet de spécialisation en matière de handicap et d'inclusion, ce qui a également conduit au développement des standards de certification en collaboration avec l'autorité de développement de l'emploi (Working Development Authority, WDA). Le centre URUGWIRO offre aux personnes handicapées une formation non formelle de menuisier. Éco-Emploi aide le centre à améliorer tant la qualité que la reconnaissance de la formation et à introduire les apprentis sur le marché du travail général. Le projet a par ailleurs développé pour les centres de formation technique et professionnelle une liste de vérification qui a été intégrée à la check-list des partenaires Éco-Emploi. L'agence nationale pour l'emploi a obtenu une aide pour la tenue de séminaires de création d'entreprise s'adressant aux personnes handicapées. En outre, Éco-Emploi a coopéré avec le bureau national des statistiques afin de prendre en compte l'aspect du handicap dans les études sur l'emploi grâce à l'utilisation du catalogue de questions du groupe de Washington. Il a ainsi été possible de générer des données fiables permettant la planification des mesures ciblées pour l'incitation à l'emploi des personnes handicapées.

**PARTICIPATION DES OPH : FORMATION  
PROFESSIONNELLE ET EMPLOI  
DES JEUNES AU TOGO (2012 - 2020)**

L'objectif du projet est de préparer les jeunes à l'emploi dans divers secteurs, de créer un système coopératif de formation en alternance et d'aider l'agence pour l'emploi (ANPE) du Togo à développer son offre d'orientation professionnelle. La GIZ et ses partenaires se sont engagés à inclure les personnes handicapées dans l'ensemble des processus du projet.

Le Togo dispose d'une structure nationale bien établie, la Fédération Togolaise des Associations de Personnes Handicapées (FETAPH), qui rassemble 37 OPH membres. Le partenariat avec la FETAPH a été crucial pour la concrétisation de cet engagement : la fédération a ainsi soutenu le développement d'un programme inclusif de formation d'entrepreneurs et ouvert l'accès à son réseau d'OPH locales sans lesquelles l'inclusion n'aurait pas été possible. Interlocutrices privilégiées au niveau local, ces organisations ont permis la mise en œuvre de mesures d'inclusion et ont motivé les personnes handicapées à participer aux activités.

La GIZ a appuyé la FETAPH à développer des stratégies inclusives d'orientation professionnelle avec lesquelles elle peut désormais conseiller l'ANPE sur la manière dont celle-ci pourra mieux adapter son offre aux besoins spécifiques des personnes handicapées. Au sein de la FETAPH, un interlocuteur est responsable des sujets touchant au handicap et à l'inclusion pour tous les projets de la GIZ Togo, ce qui assure un impact positif et durable de la coopération bien au-delà du projet lui-même. Le partenariat entre la GIZ Togo et la FETAPH montre l'importance d'une implication significative des OPH allant plus loin que les consultations ad hoc : la FETAPH a ainsi participé à l'ensemble des activités du projet, de la planification annuelle à l'implémentation. De cette manière, le projet a garanti l'inclusion systématique des personnes handicapées.



#### Mentions légales

**Publié par**  
Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sektorvorhaben Inklusion  
von Menschen mit Behinderungen  
E [disability@giz.de](mailto:disability@giz.de)

**Siège social**  
Bonn et Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40  
53113 Bonn, Allemagne  
T +49 228 44 60-0  
F +49 228 44 60-17 66  
E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de](http://www.giz.de)

Bonn, février 2019

**Auteur**  
Bettina Schmidt (GIZ)

**Design:**  
yellow too, Berlin

**Photos**  
© GIZ

**Liens externes**  
Nous excluons toute responsabilité pour  
les contenus des liens externes.