

FICHER COMPLÉTÉ

8^e WEBINAIRE DE IDDC INTITULÉ : ACCÈS UNIVERSEL À L'EMPLOI

BRUXELLES, BELGIQUE

27 MARS 2019, 11 H 30

Services rendus par:

Caption First, Inc.

P.O. Box 3066

Monument, CO 80132

1-877-825-5234

+001-719-481-9835

www.captionfirst.com

Ce texte, document ou fichier est basé sur la transcription en direct. La communication en temps réel (CART), le sous-titrage et/ou la transcription en direct sont fournis afin de faciliter l'accès à la communication et peuvent ne pas être un compte rendu complet des débats. Ce texte, document ou fichier ne doit pas être distribué ou utilisé d'une manière qui pourrait enfreindre la loi sur les droits d'auteur.

Mercredi le 27 mars 2019.

Bienvenue au webinaire Bridging the Gap de IDDC intitulé : Accès universel à l'emploi.

ALESSIA ROGAI: Bonjour à tout le monde. Merci d'être avec nous aujourd'hui. Je m'appelle Alessia Rogai, je suis la coordonnatrice de la gestion des connaissances et de l'apprentissage du projet Bridging the Gap.

Bridging the Gap est une initiative financée par l'Union européenne. Elle a été coordonnée par la FIIAPP, la Fondation IbéroAméricaine pour l'Administration et Politiques Publiques en partenariat avec trois agences européennes pour la coopération

au développement, susmentionné espagnol, italienne et autrichienne et aussi queue ONG internationale, IDS et IDDC.

L'objectif de Bridging the Gap est de contribuer à l'inclusion socioéconomique à l'égalité et à la non-discrimination des personnes vivantes avec un handicap à travers des institutions et des politiques plus inclusive et responsable.

Le projet dispose d'une simple stratégie de gestion de la connaissance. Dans le cadre de cette stratégie, le projet organise un cycle de formation en ligne qui explore progressivement les divers aspects traités par le projet.

Ce cycle vise à développer le concept de transversalité du handicap dans les deux membres du développement ainsi qu'à définir une approche homogène aux secteurs intéressés par le projet.

Les formations sont préparées et développées par les experts internationaux sélectionnés par Bridging the Gap. Chaque formation est conduite en anglais, en espagnol et en français, en sessions séparées.

Pour ceux qui l'ont manquée, vous pouvez trouver la vidéo du webinaire sur notre site web, sur les pages Facebook et Twitter et notre canal YouTube.

Vous pouvez trouver les liens dans le chatbox.

Aujourd'hui, nous sommes ici pour la huitième session intitulée : Accès universel à l'emploi.

Selon la convention relative aux droits des personnes vivantes avec un handicap, les personnes avec un handicap ont belle droite de travailler sur un pied d'égalité avec les autres. Spécifiquement, l'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées oblige les États parties à prendre des mesures appropriées pour préserver et promouvoir l'exercice du droit de l'homme vivant avec un handicap au travail. Notamment, en interdisant la discrimination fondée sur le handicap en ce qui concerne toutes les questions relatives à la (inaudible).

L'emploi est essentiel pour maintenir les moyens de subsistance et constitue un facteur crucial pour l'inclusion dans les sociétés.

Avoir un travail est une caractéristique essentielle de l'existence humaine et dans de nombreuses sociétés et la capacité de travailler est considéré comme un des moyens les plus importants permettant aux individus d'apporter leur contribution individuelle à leur communauté. Les personnes vivant avec un handicap (inaudible) à des obstacles d'inaccessibilité, au transport, aux logements, au lieu de travail.

Et en fait, les employeurs présument également souvent que les coûts liés à la mise en œuvre des aménagements raisonnables pour les employés avec un handicap sont complètement prohibitifs. Donc c'est vraiment le manque de connaissance.

Bien que les lois nationales, régional et international et malgré l'engagement des organismes internationaux, et malgré les organismes pour les personnes vivant avec un handicap continuent trop souvent à se voir refuser le droit au travail.

En fait, les statistiques indiquent que le taux de chômage, de sous-emploi et inactivité économique chez les personnes handicapées ont tendance à être beaucoup plus élevé que ceux des autres travailleurs.

Aujourd'hui, le webinaire mettra en lumière les obstacles auquel les personnes vivant avec un handicap sont confrontées dans leur accès au travail tel que l'égalité des chances d'éducation et de formation mais aussi les stéréotypes culturels, les informations de l'environnement. La session explorera également les stratégies, les mesures pouvant inclure les handicaps qui peuvent être prises pour promouvoir les opportunités d'emploi et l'avancement professionnel des personnes vivant avec un handicap.

Aujourd'hui, on va explorer ces sujets extrêmement importants. Nous avons la chance d'entre une autre experte d'une des organisations internationales qui s'appelle Humanité et Inclusion. Elle s'appelle Francesca Randazzo. Elle est la référente technique pour l'emploi en insertion économique pour HI, Humanité et Inclusion.

Francesca est spécialiste de l'unité de moyens de subsistance socioéconomique chez Humanité et Inclusion, qu'elle a rejoint en mars 2018.

Avant de travailler chez HI, Francesca a travaillé dans le secteur de la finance en Russie, de l'interprétariat durable, 10

ans en Suisse, au Luxembourg et au Pérou. Elle est diplômée en science à Paris en relations internationales et a obtenu un DS de l'université catholique de -- et un Master en microfinance de l'Université de Bruxelles. Elle a aussi travaillé en Amérique centrale, en Amérique du Sud, en Afrique et en Asie.

Aujourd'hui, nous avons une experte en la matière. Nous avons cette opportunité de l'avoir pour une heure et demie avec nous. Donc je laisse immédiatement la parole à Francesca.

Mais avant de commencer, jusque quelque conseil technique. Le webinaire est sous-titré en direct et vous pouvez trouver le lien pour suivre le sous-titrage en direct ici dans le chatbox.

Je donne la parole à Francesca. Et merci, Francesca, d'être avec nous aujourd'hui.

FRANCESCA RANDAZZO: Merci Alessia. Bonjour tout le monde. Je suis très heureuse d'avoir été invitée à présenter cette session sur Accès universel à l'emploi qui est une thématique qui me tient à cœur. J'y travaille à tous les jours. Et l'idée c'est aussi de relever un défi de pouvoir parler de l'accès universel à l'emploi, à l'emploi exclusif. C'est clair qu'on ne va pas pouvoir malheureusement couvrir tous les sujets, ni discuter de ce dont on aurait envie parce que ça pourrait nous prendre des semaines.

L'idée de cette session est de vous amener sur un chemin vis-à-vis de l'accès universel à l'emploi, c'est-à-dire pourquoi l'emploi est si important. Quel est le cadre légal international et aussi national, dans certains cas, pour l'emploi inclusif pour pouvoir laisser aller les barrières auquel font face les personnes handicapées en matière d'accession à l'emploi. Et finalement, on va voir quels sont les bonnes pratiques, les manières de surmonter ces obstacles et je donnerai quelque exemple.

Au niveau des limites de cette session, naturellement c'est le temps. J'ai essayé de focaliser la présentation d'aujourd'hui surtout pour ce qui est emploi salarié en sachant que beaucoup des obstacles et des bonnes pratiques, on les retrouve aussi dans tout ce qui est autre emploi. Mais n'hésitez pas au moment des questions et réponses de poser des questions plutôt axées sur ce qui est appui à la micro petite entreprise pour les personnes handicapées.

Je vous propose de commencer. En fait, la première question c'est : l'accès universel à l'emploi, pourquoi est-il important? Je vous présente la fameuse pyramide de Maslow qui nous donne une idée, représente la manière dont on peut satisfaire les besoins humains. Comme vous les voyez, on a des besoins de base, des besoins psychologiques et des besoins d'accomplissement. Et si on regarde avec le prisme du travail on voit comment un emploi, un travail aide à satisfaire ces besoins. Au niveau des besoins de base, c'est clair que le fait d'avoir un revenu permet aux familles de pouvoir manger, avoir de l'eau potable, un toit, de sentir une certaine sécurité par rapport à l'avenir, un emploi et un travail, soit un moyen de reconnaissance, donc on est plutôt à ce niveau, les besoins psychologiques. Quand on a un travail, en général, on attend de la reconnaissance du patron, des collègues, mais aussi on a l'impression de remplir ou de satisfaire les besoins de personnes, par exemple des clients et finalement ceci a une manière de penser à l'autoréalisation personnelle. C'est-à-dire qu'on sent qu'on a une place dans la communauté, la société.

En fait, on peut voir le lien entre emploi, travail, besoin humain mais aussi inclusion plus générale dans la société sont étroitement liés d'où l'importance du sujet qu'on aborde aujourd'hui.

Malheureusement, les personnes handicapées n'ont pas d'accès à l'emploi comme plusieurs personnes qui n'ont pas de handicap. Effectivement, ce qu'on remarque, (inaudible) nous a donné quelque chiffre intéressant mais on sait qu'on a plus ou moins 15 p. 100 de la population aujourd'hui qui vit avec un handicap et parmi les personnes handicapées en âge de travailler, entre 80 et 90 p. cent des personnes n'ont pas d'emploi. C'est-à-dire qu'on est dans une situation où les personnes handicapées ne travaillent pas. Ce qui est complètement différent dans le taux de chômage global. Au niveau mondial on a un taux de six p. 100.

Après, au-delà du handicap, on a d'autres critères d'exclusion qui viennent s'ajouter, comme par exemple, le genre. On sait que les femmes handicapées ont encore moins d'accès à l'emploi que les hommes handicapés. Au niveau des emplois salariés, elles sont aussi plutôt dans des emplois moins bien rémunérés et plutôt dans des secteurs informels. Pareil pour le jeune, ou encore pour les populations minoritaires. Donc en fait, on voit comme la vulnérabilité prend une ampleur, même au-delà du

handicap, et en fait, le handicap ajouté à d'autres facteurs d'exclusion amplifie encore ce phénomène.

Les personnes avec un handicap multiple, une déficience mentale ou intellectuel ont moins de chances d'avoir un emploi qu'une personne qui a un seul handicap ou des handicaps physiques, par exemple.

Aussi, on a une sous-représentation des personnes handicapées, dans les emplois précaires, informel et dans les activités à basse valeur ajoutée. On a des activités de subsistance, on n'a pas le concept humain pour un travail décent et avec des revenus très, très bas.

Et finalement, les personnes handicapées qui ont un emploi en général gagnent moins que celles qui n'ont pas de handicap et parmi les personnes handicapées, celle qui vivent en milieu rural ont des revenus plus bas que celle qui vivent en milieu urbain.

À ce sujet, pour vous donner un exemple de ce que ça peut signifier, gagner moins, il y a une étude qui a été réalisée et qui a pris des données, par exemple en Espagne, un grand pays d'Europe, on sait que les personnes handicapées gagnent 12 p. 100 de moins que les personnes qui ne le sont pas. Et ce chiffre arrive à atteindre environ 29 p. 100 aux États-Unis et au Chili, on est alentour de 6 p. 100.

Ici, c'est juste pour vous donner un peu une idée du ratio entre emploi et population en âge de travailler en comparant, en orange, les personnes avec un handicap et en gris celle qui ne sont pas handicapés.

Comme vous pouvez voir, seulement 25 p. 100 de la population handicapée en Afrique du Nord et en Asie de l'Ouest ont un emploi comparé à 50 p. 100 dans les régions sans handicap. Et au niveau global on est à 36 p. 100 pour les personnes handicapées et 35 p. 100 pour les autres. Il y a un décalage assez important.

Ici, pour vous montrer la différence interemploi des personnes handicapées entre 18 et 60 ans, s'ils ont juste un handicap, une déficience ou s'ils sont porteurs de déficience multiple enfin on voit qu'il y a en fait quand même un écart de 10 p. 100 en moyenne entre des personnes avec des handicaps et des personnes avec des handicaps multiples. En fait, même au sein du même du handicap il y a beaucoup de différences ce qui me pose à

réfléchir en termes pas forcément globaux mais avoir un prisme par rapport au l'handicap qui est comme une grosse marmite, on peut mettre tout dedans sans tenir compte des spécificités de chacun.

Donc je disais un travail, oui, mais il faut que le travail soit décent. Comme on l'a vu, beaucoup de personnes sont dans des emplois précaire et informel.

Qu'est-ce que le travail décent, c'est vrai qu'on en entend beaucoup parler. Ça fait depuis 1948 qu'il apparaît dans la majorité des conventions internationales des Nations Unies. Un travail décent regroupe d'abord un accès à un travail productif et convenablement rémunéré. On est loin de ce qu'on a vu juste avant par rapport à un taux de rémunération très faible.

Après, à la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles. C'est-à-dire que la loi doit être sûre et doit permettre d'avoir un filet social pour l'employé et son ménage, ce que souvent on voit dans beaucoup de pays, souffrant de ces protections, la santé, par exemple.

Ensuite, avoir des perspectives de développement personnel et de l'insertion sociale, un travail qui nous permet de nous protéger vers le futur, de voir un l'environnement de la personne pour l'inclure au sein de la société.

C'est un travail qui permet et qui donne la liberté aux individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de se préparer aux décisions qui affectent leur vie.

Un travail décent n'est pas seulement l'emploi en tant que tel mais la possibilité de pouvoir revendiquer les droits et dans le cas des personnes handicapées, c'est la connaissance des droits, la possibilité de revendiquer est souvent limité.

Il y a aussi l'égalité des chances et de traitement pour tous, homme et femme.

Quand on parle d'emploi, on sait que c'est quelque chose d'essentiel pour le bien-être et la dignité de tous, y compris les personnes handicapées.

Et, en fait, ces concepts de travail décent, on les voit bien inscrit dans les l'objectif de développement durable, l'objectif 8, qui est un peu ce qui nous dicte aujourd'hui et qui, effectivement, promeut la croissance économique soutenue et développement durable, le plein-emploi productif enfin un

travail décent pour tous. Et c'est pour tous qu'on peut parler d'un emploi inclusif et effectivement, dans la cible 8.5, on voit que d'ici 2030, l'objectif est de parvenir au plein-emploi productif et à garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Donc on est vraiment dans l'inscription des personnes handicapées, donc le travail décent comme partie prenante dans ce processus.

J'espère que pour l'instant tout va bien. J'aimerais bien passer au cadre légal pour donner un peu une idée du cadre légal international qui nous sert de base pour la promotion de l'emploi et du travail décent des personnes handicapées.

J'espère que vous n'avez pas peur, la convention développement durable pour les personnes handicapées, je pense que c'est intéressant parce que comme on peut le voir ici, on tourne autour de l'EDD 8, de l'emploi décent pour tous dans le bassin handicapé et en fait il y a tout un système ou un dispositif légal international qui vient alimenter et donner une base vide pour l'atteinte des objectifs.

Je vous mentionne par exemple ici on voit la convention, il y a l'article 27 qui se concentrent essentiellement sur l'emploi, mais aussi il faut faire référence à l'article 24 pour ceux d'entre vous qui ont suivi le webinaire sur l'éducation inclusive, effectivement pour l'accès à l'emploi, pour la formation professionnelle, donc le lien avec l'emploi, mais aussi les articles qui concernent l'accessibilité.

On a plusieurs conventions n° 159 du BIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi, et aussi la recommandation qui est associée sur le même thème. Où effectivement on donne, qui donne, qui met un accent particulier sur le besoin et l'engagement des états membre à mettre en place des systèmes pour tout ce qui est l'information professionnelle, l'accès à l'emploi des personnes handicapées, pas seulement de formuler des politiques et dispositifs mais aussi dans les mettre en œuvre et surtout de les revoir d'une manière assez périodique pour les mettre à jour pour qu'ils restent d'actualité et s'assurer qu'ils soient effectivement inclusifs.

On a aussi la résolution sur le travail et l'emploi des personnes handicapées de l'Assemblée générale du Conseil des droits humains de 2013 qui aussi appelle les États membres à assurer que les personnes handicapées puissent profiter d'un emploi, du droit à l'emploi, sur la même base que les autres.

Et après, on a aussi les Samoa Pathway, ce n'est pas l'île du Pacifique. C'est la feuille de route des modalités d'action accélérée des petits État insulaires en développement. Et c'est intéressant parce qu'en fait, on prend conscience du taux de chômage très élevé des personnes handicapées et on essaie de dire qu'il faut effectivement développer tout ce qui est esprit d'entrepreneuriat mais aussi développer leurs compétences pour qu'ils puissent contribuer au développement économique de ces État.

Et finalement on a l'agenda pour l'action de Addis-Abeba de 2015 qui encourage l'intégralité d'homme et femme avec handicap dans le marché du travail formel, c'est quelque chose de très important parce que comme on le sait, comme on le voit tous les jours, les personnes handicapées sont souvent employées par les secteurs informels. Donc cette prise de position dite un emploi décent, ça donne un cadre légal qui est très intéressant pour développer des actions en ce sens je ne vais pas trop m'attarder sur l'article 27 de la convention parce que Alessia l'a mentionné mais il faut reconnaître que les personnes handicapées ont droit au travail, que ce travail soit librement choisi ou accepté sur un marché du travail et en fait, librement choisi c'est intéressant parce que ça vient contraster une pratique assez commune de dire, tel handicap, tel travail, les cas les plus fameux sont les personnes avec déficience visuelle et qui sont masseur, on dit que quelqu'un avec une déficience visuelle ne peut être que masseur.

Ce concept d'inclusion est très intéressant parce qu'on sort un peu du cadre des emplois protégés où on met, on a que des personnes handicapées qui ont des activités économiques. Mais on parle vraiment d'une inclusion dans la société, dans le monde de l'emploi tel qu'il est aujourd'hui, ce sont des dispositifs particuliers seulement à l'égard des personnes handicapées.

Et donc, en fait, la convention promeut l'information à l'accès professionnel, encourage l'autoemploi et appelle à des aménagements raisonnables.

Je ne vais pas m'attarder maintenant sur les aménagements parce que j'y reviendrai après, sur ce qu'est l'aménagement raisonnable, ça fait partie des bonnes pratiques et qui nous aident à surmonter les difficultés que les personnes handicapées peuvent rencontrer au moment de chercher un emploi, même de rester dans un emploi qu'ils ont.

Un point qui est très intéressant c'est de voir comment la convention a eu une influence publique nationale. Parce que je pense qu'on est tous d'accord, *in fine*, ce sont les États qui mettent en place des politiques national, des dispositifs et c'est important de voir que ces conventions ont eu un impact sur les politiques international.

Aujourd'hui on voit que 22 États membres de l'ONU ont des dispositions dans leur constitution qui garantisse explicitement le droit au travail aux personnes handicapées ou qui interdise la discrimination dans l'emploi à leur égard. Le système de quota comme on les connaît beaucoup en Europe, ou au Japon, par exemple, c'est-à-dire qu'il y a des quotas dans les entreprises privées, public, qui sont mis en place pour favoriser l'accès des personnes handicapées à l'emploi, ou, de leur côté, on a le côté Anglo-Saxon qu'on voit aux États-Unis et au Royaume-Uni qui se base plutôt sur le principe de non-discrimination et qui, en fait, il vient quelque part du moment des États-Unis au moment du droit, dans les années 60, 70, au moment des droits des minorités et que finalement se transpose aussi aux personnes handicapées. On a beaucoup de systèmes hybrides où on a des quotas, des pratiques non discriminatoires et cetera.

Je ne m'arrêterai pas beaucoup sur ça, mais si vous avez des questions à ce sujet, on pourra en discuter avec plaisir.

Ensuite, on voit que plus de 60 p. 100 des pays ont également mis en place des dispositions spécifiques au handicap interdisant les pratiques discriminatoires et garantissant l'égalité de rémunération dans les lois régissant le travail et près de 100 pays ont mis en place un système de quota c'est eux qui ont eu le plus de succès parce que c'est plus facile à identifier. Au niveau des politiques, c'est plus simple à statuer, qui est sorti du cocon européen, japonais et qu'effectivement on voit des systèmes de quota dans plusieurs pays, en Amérique latine, en Afrique, par exemple. Je peux vous donner quelque exemple intéressant. L'unité, par exemple, dans un pays comme la Bolivie, les entreprises publiques qui sont obligées d'avoir cinq p. 100 du personnel handicapé comme quota

alors que les entreprises privées de 50 employés ont une obligation de deux p. 100. Dans certains pays aussi, on met des systèmes de sanction, si ces quotas ne sont pas atteints. Dans d'autres cas, il n'y a pas forcément des sanctions mais on pourra en discuter plus tard, on verra de toute façon dans la présentation certaine stratégie, justement, qui favorisent l'emploi des personnes handicapées dans ces systèmes.

Si on passe maintenant à tout ce qui est les barrières à l'emploi. Donc en fait, on a vu, voilà pourquoi c'est important, pourquoi on parle de travail décent, pourquoi le travail décent c'est ancré dans des dispositifs internationaux dont la convention fait la promotion des droits des personnes handicapées à l'emploi à l'article 27 mais pas seulement. On a vu très brièvement, la convention a influencé les politiques nationales à prendre une position et on sait qu'en dépit de tout ça, on a encore énormément d'obstacles au moment d'intégrer les personnes handicapées dans un travail décent, d'avoir un emploi.

Ce que je vous propose, c'est de regarder ces barrières, une par une. Ce sont les plus commune, ce n'est pas exhaustif. Mais celle qu'on retrouve le plus souvent quand on travaille sur l'accès universel à l'emploi pour les personnes handicapées.

La première c'est l'accès à la formation. Effectivement, on sait que, et là encore une fois si vous avez eu l'occasion de suivre le webinaire sur l'éducation inclusive, les enfants handicapés sont souvent mis à l'écart des systèmes ordinaires d'éducation et de formation. Pour différentes raisons, il y a des préjugés, des croyances du côté aménagement, la situation de pauvreté. Ce sont des personnes qui étaient exclues. La famille est hyperprotectrice, elle ne souhaite pas envoyer l'enfant ou le jeune dans un centre de formation par peur des préjugés, de comment il pourrait être accueilli. Et donc ce manque d'accès à l'information est un obstacle énorme tant pour l'emploi salarié mais aussi pour l'autre emploi, c'est-à-dire que les personnes handicapées manquent de compétences techniques pour pouvoir exercer des activités qui généreront des revenus, des activités économiques.

Un autre obstacle que je pense que tout le monde autour de cette table virtuel a rencontré c'est les préjugés sur les capacités des personnes handicapées. Et ça, c'est soit au niveau de la société des personnes en général, on pense effectivement qu'une personne avec un certain handicap ne peut pas faire toute une série d'activités, donc on les cantonne souvent à certains

postes, mais aussi ce système des préjugés est renforcé parfois par des législations et des politiques qui établissent quel type de travail une personne avec un certain type de handicap peut réaliser.

Si je ne me trompe pas, ça c'est le cas (inaudible). Ce site est parfois hostile (inaudible) entre vouloir bien faire, vouloir intégrer à l'emploi des personnes handicapées termine par continuer à accroître des préjugés qui sont déjà communs dans la société. Par exemple, on ne pense pas qu'une personne avec déficience physique puisse travailler dans la construction. Ou encore être agent de sécurité. Alors qu'il y a des cas où ça, c'est possible. Je vous donne un exemple très pratique, la compagnie internationale Securitas, une agence en Argentine qui ont un programme qui s'appelle Vigilance inclusive, où les agents de sécurité sont des personnes handicapées en fauteuil roulant. Il y a aussi des manières de surmonter ces préjugés mais c'est vrai que c'est un facteur, un frein à l'emploi des personnes qui est assez important.

Après, l'autre obstacle c'est l'accès limité au travail salarié.

Ce petit tableau, on sait que les personnes handicapées ont des difficultés à accéder à un emploi salarié, entre guillemets, publiés par Internet, par une agence d'emploi, parce qu'ils n'ont pas eu de formation, pas eu de stage, pas d'autres expériences en fait de travail. Beaucoup n'ont pas accès à Internet. Les (inaudible) de services ne sont pas inclusifs, les offres mêmes ne sont pas inclusives.

En fait, on voit qu'on a mis en place tout un système de modalité de l'emploi pour les personnes handicapées et on voit ici, je vous montre rapidement, on a deux types d'environnement de travail, un environnement compétitif, ordinaire, protégé et on a des travailleurs qui ont une rémunération normale avec des dispositifs de sécurité sociale équivalente au travail des personnes handicapées ou ceux qui ne sont pas rémunérés ou qui n'ont pas de filet social.

Au niveau de l'emploi salarié, on a une notion d'emploi ouvert où pour les personnes handicapées peuvent travailler dans un environnement compétitif. Ils ont des aménagements raisonnables, et cetera, ils ont accès à tout ça, sont dans un cas d'emploi aidé, c'est-à-dire qu'il y a un soutien supplémentaire nécessaire afin de pouvoir travailler dans un environnement

compétitif. Ça peut être un dispositif légal, ça peut être des aides particulières, et cetera.

Et après on a ce qu'on appelle emploi protégé où les personnes ne peuvent pas travailler sur un marché de travail ouvert. Et du côté des travailleurs qui ne sont pas bien rémunérés on est plutôt sur un système des emplois protégés. Ça veut dire que dans ce spectre de possibilités d'environnement de travail et d'emploi ouvert et protégé, on voit souvent que quand les personnes handicapées ont accès, on est soit sur un emploi protégé avec ou sans rémunération adéquate, ou sur un emploi aidé. Et donc c'est là qu'on a beaucoup de difficulté à employer les personnes, c'est-à-dire sur un marché compétitif ouvert et c'est là aussi qu'il y a plus d'efforts d'inclusion à faire.

Quant aux emplois protégés, il y a beaucoup de questionnements par rapport à cette modalité qui n'est pas considérée comme une modalité étant inclusive.

Un autre obstacle c'est le manque, ou peu ou pas d'accès à des services financier. On peut avoir besoin d'un service financier pour acheter une maison, pour épargner de l'argent mais c'est vrai que les personnes handicapées ne sont pas reconnues comme des potentiels clients, par des institutions financières et les produits et services des institutions financières de leur côté ne sont pas accessibles très souvent. Donc en fait, ce manque de services financiers empêche souvent les personnes de développer une activité économique, de pouvoir épargner de l'argent qu'ils gagnent, de pouvoir s'assurer, de pouvoir aménager leur maison. Et c'est un frein assez important surtout quand on parle d'emploi parce qu'effectivement un entrepreneur qui n'a pas de capacité d'emprunter ou d'épargner, il va être vite bloqué dans son développement économique et donc de la génération de ses revenus.

L'autre barrière très importante c'est l'accessibilité des infrastructures publiques, des transports et des services. Le travail ce n'est pas quelque chose d'isoler. Il faut aller au travail. Il faut pouvoir participer à une activité sociale, à l'activité professionnelle. Donc en fait, on voit qu'au niveau de l'adhérence physique, les personnes handicapées rencontrent énormément d'obstacles qui limitent leur pleine participation à la vie sociale, professionnelle et culturel, de la communauté, de la société comparée aux personnes qui n'ont pas de handicap. Et ce petit graphique c'est le résultat d'une enquête assez intéressante qui donne les pourcentages des personnes

handicapées qui, dans leur travail, on a déjà un travail, mais qui trouve que c'est un obstacle, que leur lieu de travail est un obstacle ou qui n'est pas accessible et on voit qu'en moyenne 32 p. 100 des personnes handicapées trouve qu'un manque d'accessibilité et de travail, c'est très difficile d'y accéder avec des pics dans certains pays à 40 p. 100 comme au Népal et au Cameroun. C'est une thématique très importante. Quand on parle d'emploi il faut penser que la personne doit avoir accès à son lieu de travail. Et donc, comment?

Après on a comme obstacle principal la capacité juridique. Donc effectivement, dans certaine législation, il y a beaucoup de limites à ce qu'une personne handicapée peut ou ne peut pas faire et ceci les empêche de signer un contrat de travail. C'est-à-dire qu'on est dans une situation où le cadre législatif limite l'autonomie, la prise de décision de la personne handicapées. Donc la signature d'un contrat de travail, il faut un tuteur qui signe et ça peut encore générer des situations, des conflits, des tensions parce que le tuteur légal ne pense pas que la personne peut faire le travail pour lequel il a envie de postuler. Et donc ça limite encore une fois l'accès.

Et finalement, certain disposition de protection sociale et ça, vous me direz, c'est l'hôpital qui se fout de la charité mais en gros ce qui se passe aujourd'hui c'est qu'il y a certains dispositions de protection sociale qui a une idée de la personne handicapées à avoir un revenu stable, avoir accès à des soins de santé et cetera mais qui ont certaines contraintes, qui font en fait que si la personne trouve un emploi formel, elle perd toutes les aides de l'État en termes de soins de santé d réadaptation et d'autres avantages. Et ceci met un frein, c'est une contrainte qui pour la personne handicapée de dire que si je trouve un emploi salarié je perds tous ces avantages, comment je vais faire pour la réadaptation, mes soins de santé, et cetera.

Et comme on fait beaucoup de calculs, beaucoup de personnes préfère finalement n'a pas travailler plutôt que de perdre ce filet social auquel ils sont habitués et qui naturellement les aides et les projette. Et ceci est un frein à l'emploi.

Tous ces obstacles génèrent de l'exclusion et cette exclusion a un coût. Même si on ne pense pas, mais effectivement, le fait de ne pas inclure les personnes handicapées dans l'économie, dans l'emploi et dans l'économie, nous coûte globalement de l'argent. Une étude du BIT faite en 2009 nous dit que le chemin des personnes handicapées, chaque année, représente une perte entre

1370 et 1940 milliards de dollars, le fait que ces personnes ne soient pas actives nous donne une perte si importante chaque année.

Entre 12 et 20 p. 100 de la population des pays en développement était improductive en raison d'un handicap, on perd de la force de travail et selon une étude de 2005, réalisée par la Banque africaine de développement, que les causes (inaudible) d'une personne handicapée, par exemple les aménagements raisonnables, la (inaudible) des tâches sont compensés par les avantages financiers pour les individus et leur famille. Il faut se rappeler que quand quelqu'un travail un emploi, il peut consommer, il fait vivre aussi l'économie. Donc ce n'est pas seulement une question de donner un accès à l'emploi mais aussi une question de dynamiser un tissu économique. 15 p. 100 de la population mondiale qui pourrait avoir accès à l'emploi.

C'est vrai que le chapitre 3 c'est un peu une idée de tous les obstacles qu'on a à affronter. Ça peut aussi décourager, mais heureuse, il y a de plus en plus de dispositifs démocratiques qui nous aident et qui peuvent aider à surmonter ces obstacles même si on n'est pas dans un cas de figure de perfection ou de solution toute faite. Mais on va voir comment on peut, quelque part, essayer de surmonter ces obstacles et quels sont les bonnes pratiques à mettre en place quand on veut parler d'emploi inclusif.

La première chose, c'est de penser le travail de manière inclusive. Encore une fois, sortir de cette idée d'emploi protégé ou d'activité ou d'entreprise coopérative des personnes handicapées seulement. Il faut penser l'emploi et l'accès universel à l'emploi comme un emploi inclusif, c'est-à-dire qu'on essaie d'inclure les personnes handicapées dans le monde tel qu'il est aujourd'hui et en même temps on essaie de rendre le monde d'aujourd'hui, et on essaie de rendre le monde de l'emploi d'aujourd'hui plus inclusif.

C'est un schéma qui résume un peu le travail et cette approche inclusive, qu'on appelle une approche duale. On travaille d'un côté avec l'individu et de l'autre côté avec son environnement.

Ce schéma nous donne aussi une idée du spectre de l'emploi et du travail. Donc on a effectivement l'emploi salarié enfin l'autre emploi, toute une série de mécanismes qu'on essaie de mettre en place, c'est-à-dire un accompagnement social personnalisé, la formation professionnelle, les compétences soft pour chercher de

l'emploi (inaudible) emploi salarié, l'obligation financière, de l'appui au développement d'entreprise, si on est plutôt axé sur l'autre emploi. Un travail avec les différents acteurs qui sont sur la place pour le rendre plus inclusif. L'inclusion c'est un travail de longue haleine et l'effort de l'individu en tant que tel n'est pas suffisant pour avoir un système inclusif et de l'autre côté, un environnement inclusif n'est pas suffisant à lui pour qu'il y ait inclusion si les personnes ne sont pas prêtes d'être incluses. Et ce qui est intéressé c'est le lien qu'on peut voir avec la sécurité sociale, la protection sociale et les filets sociaux. Quand on pense au travail de manière un peu plus large.

Je pense que c'est la première clé c'est de penser au travail de manière inclusive et ceci passe par la prise en compte de l'ensemble des parties prenantes. Quand on parle d'emploi des personnes handicapées, il y a plusieurs parties prenantes qui entrent en jeu pour faire que l'emploi devienne inclusif. Donc on a d'un côté les entreprises, donc les employeurs, les départements de ressources humaines, ceux qui embauchent les gens. On a les utilisateurs de services ou les personnes handicapées qui souhaitent entrer dans l'emploi. On a les prestataires de services et là on peut parler de l'accès aux prestataires de services plutôt axé sur l'emploi, on parle de formation professionnelle, des agences d'emploi. Parfois des ONG en appui à la réinsertion professionnelle et on a les décideurs qui sont ceux qui définissent le cadre réglementaire et les dispositifs qui aident à promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Et c'est vraiment clé de dire, toujours dans la perspective de l'inclusion, qu'il faut travailler avec l'ensemble des parties prenantes pour qu'elles soient inclusives.

Maintenant, on va regarder quelque bonne pratique plutôt axée sur l'emploi salarié mais aussi la majorité s'applique à l'autre emploi.

Du côté des politiques publique, on a des pratiques intéressantes au niveau du recrutement des personnes handicapées et le respect des quotas. On a des pays comme le Brésil, le Pérou, la Tunisie ou la Colombie où en fait on veille, on a des politiques qui favorisent le recrutement des personnes handicapées, il y a des quotas mais aussi il faut du suivi de ce respect, comme on a le cas du Brésil, par exemple. Et depuis peu, le Pérou a un

dispositif qui (inaudible) va d'entreprise en entreprise pour voir si les quotas sont respectés et émettre des amendes.

Après, on a aussi des dispositifs comme les incitations financières et des avantages en nature, c'est-à-dire que l'entreprise qui emploie un certain nombre de personnes handicapées a des réductions des charges patronales sur le salaire de la personne handicapées, des réductions sur leur impôt ou cotisation social. Dans certain cas comme aux États-Unis, la Chine, le Kenya, l'État donne priorité dans l'accès aux contrats publics a des entreprises qui donnent des emplois aux personnes handicapées et ça peut aider à ce que les entreprises se motivent à employer des personnes handicapées. Il y a aussi la promotion du télétravail pour dépasser les barrières de la productivité, c'est intéressant un dispositif pour le télétravail, en fait, un dispositif qui utilise la nouvelle technologie pour solutionner un problème d'accessibilité des personnes handicapées au travail et qui met un dispositif en place, un accompagnement aux personnes handicapées pour favoriser le travail à distance.

Il y a d'autres mesures comme l'incitation à l'autoentrepreneuriat et recours à la sous-traitance en Chine et en Indonésie. Souvent c'est une autre manière pour les grosses entreprises de pouvoir remplir des quotas comme en Chine, par exemple, en employant des entrepreneurs dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

Si on regarde du côté des prestataires de services, une des bonnes pratiques est de proposer un appui technique au-delà de la sensibilisation à l'inclusion. En général, tout le monde est sensibilisé à l'inclusion et c'est le premier pas pour le changement, mais souvent ce n'est pas suffisant. Il faut penser surtout qu'on travaille avec des entreprises tout ce qui est (inaudible), avoir le rétablissement des partenariats, l'accessibilité, aussi au niveau de la gouvernance. On dit que les instances décisionnelles comprennent l'inclusion au sérieux. C'est proposer un appui technique un peu plus holistique.

On a un exemple au Maroc assez intéressant avec la CGEM qui a élaboré un guide pratique pour l'emploi des personnes handicapées.

Au Brésil, il y a Amankay qui propose un jeu interactif pour sensibiliser le personnel au handicap.

En Égypte, l'ONG Helm propose aux entreprises un paquet d'assistance technique qui va de la sensibilisation au développement d'un environnement inclusif à l'intégration des bien candidats recrutés.

Offrir des services pour appuyer le recrutement des personnes handicapées. Il y a des plateformes, des bases de CV et qui font un peu le lien entre l'entreprise, privé ou public, et les candidats, des journées de rencontre, des ateliers carrière, il y a plein de solutions, c'est un service qui aide le rapprochement entre l'employeur et les candidats employés avec handicap.

La mise en place d'un environnement de travail inclusif et aussi l'accueil des nouveaux arrivants. Donc on a plusieurs expériences, il y a (en anglais), Trabajo au Pérou, il y a d'autres institutions au Brésil. En fait, l'idée c'est de travailler sur un environnement inclusif mais de s'assurer que les personnes qui commencent à travailler soit accompagnées, dans certains cas, c'est des coach, par exemple, comme au Brésil. Ce sont des solutions qui aident non seulement à ce que la personne soit employée mais qu'elle reste dans l'emploi.

Et après de nouvelles technologies pour tout ce qui est amélioration de l'accessibilité. Comme dans le cas de (inaudible), en Colombie, des outils, des logiciels pour améliorer la lecture, et cetera. Par exemple, il y a, en Égypte, Vodafone Égypte ont créé un projet avec une application pour voir les endroits accessibles au Caire, la capitale. Ce sont des pistes sur les bonnes pratiques du côté des prestataires de service.

Après, on a aussi, on l'a vu dans le modèle dual, c'est très important, l'accompagnement de la personne pour son inclusion au travail. Ce n'est pas seulement une question des décideurs, des prestataires de services et des entreprises mais il faut accompagner la personne dans ce chemin. C'est vraiment un facteur clé du succès. On peut avoir l'environnement le plus inclusif au monde si les personnes ne sont pas prêtes à faire le pas pour être incluse, on n'aura pas d'inclusion.

L'accompagnement social personnalisé qui est fondamental. Nous, on l'a vu dans beaucoup de projets, en fait, quand on accompagne la personne à développer son projet de vie, son projet professionnel, à ses projets dans le futur, qu'on lui donne les moyens, qu'on l'accompagne, pas au jour le jour mais presque

mais qu'on met la personne handicapée au centre en tant qu'acteur de sa vie, c'est vraiment la clé de la réussite pour que la personne soit incluse et ait envie d'être incluse.

Autre chose d'important c'est le rôle de l'ergothérapie et de la réadaptation en général, l'objectif c'est d'autonomiser la personne. La réadaptation en général, parfois, suivant les contextes, la personne qui peut (inaudible). Elle a besoin d'une réadaptation et d'un suivi.

Et enfin renforcer les compétences parce que la première barrière c'est l'accès à la compétence technique.

Formation et développement de l'employabilité, on a différent type de dispositif selon le type de travail, les compétences requises et la localisation. Ça peut être, par exemple, de l'apprentissage, des centres de formation professionnel, même des écoles. Ça dépend beaucoup de la situation. Et là c'est un cas assez intéressant. Il y a Youth4job qui offre une formation courte jusqu'à 45 jours aux jeunes avec certains types de déficiences et en milieu rural et qui n'ont pas d'accès physique hors des centres de formation professionnelle parce qu'il n'y a pas dans la zone et qu'après cette formation ils font des stages et des placements en entreprise, dans des entreprises avec lesquels Youth4job ont des partenariats. Et ça permet aux entreprises de connaître ces candidats et de les employer.

Un autre facteur de succès c'est le suivi post-recrutement. Le recrutement c'est la première étape de succès de l'emploi de la personne handicapée. Il faut que la personne reste dans le poste et que la personne puisse évoluer au sein de l'entreprise parce que c'est aussi le travail décent, comme on l'a vu.

Je voulais faire un zoom sur les aménagements raisonnables. Comme je l'ai dit, ils sont mentionnés dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Et en fait quand on parle d'aménagement raisonnable, il s'agit d'identifier ce qui correspond aux besoins de chaque personne. On n'a pas un aménagement standard pour tout le monde mais en fait, il faut, l'idée est de permettre à l'individu d'accéder à l'emploi, de les conserver, de pouvoir être autonome dans ses tâches et de pouvoir les voir progresser dans son travail.

Quelque petite liste de vérification, quand on pense aux aménagements raisonnables. Pas toutes les personnes handicapées ont besoin d'un aménagement. Dans la majorité des cas, ces

aménagements ne sont pas coûteux. Par exemple ça peut être déplacer un bureau du 13^e étage au rez-de-chaussée, tout simplement. Les aménagements améliorent l'environnement de travail pour tous les employés, mais aussi pour les clients. Un cas qui est assez courant, par exemple, quand certains aménagements sont faits pour les personnes à fauteuil roulant, à mobilité réduite, il y a les femmes enceintes et les personnes âgées qui peuvent en bénéficier.

Beaucoup d'aménagement se basent sur l'expérience de vie de la personne, de ce dont elle a besoin. Elle a déjà affronté des barrières et donc, là, la première chose c'est de lui demander, à son avis, pour bien faire son travail, de quoi elle aurait besoin et finalement on a différent type d'aménagement organisationnel, des modifications physiques au poste de travail, aménagement des communications, ça peut être par exemple des panneaux un peu plus gros, des communications audio. Aussi, de l'équipement technique spécifique, comme (inaudible).

C'est la méthodologie qu'on applique en général. L'idée c'est qu'on applique un aménagement à une personne handicapées, en particulier. Quand je disais que ce n'est pas un truc standard, mais ça, c'est un peu ce qu'on regarde quand on veut faire un aménagement raisonnable. On analyse le travail, les tâches, les gestes, les ressources à disposition, les contrats spécifiques; on évalue les compétences de l'employé, tant du côté de l'expert comme de la personne handicapée elle-même.

On fait une analyse de ce qui manque, identifier les besoins en adaptation et après, on met en place l'adaptation du poste de travail et on forme l'employé pour utiliser les nouveaux outils ou poste.

Et là, j'ai quelque exemple d'aménagement raisonnable qui ont été faits. Parfois, ça fait, une prothèse un peu spécifique comme ici en Afghanistan, laisser la personne choisir le programme de réaménagement, dans ce cas, c'est taper sur le clavier avec les pieds. Parfois, c'est juste d'adapter la taille de fait la table.

Et je vais vous donner pour conclure quelque exemple concret de projet qui ont pour but de donner accès à l'emploi inclusif pour les personnes handicapées. Donc on a un projet qui est assez intéressant, qui est un projet en Tunisie. C'est un projet qui s'est développé entre octobre 2014 et mars 2018, qui avait pour partenaire Humanité et Inclusion, HI, ANETI, l'organisation est

l'organisation pour le travail et le droit des personnes handicapées. Il y a eu 790 personnes handicapées et demandeurs d'emploi qui ont été accompagnés, et 298 personnes ont été insérées dans la vie professionnelle.

Ce qui est intéressant c'est ce modèle. Le modèle qui a été choisi (inaudible) assez holistique, le projet est de mettre ensemble les acteurs, les parties prenantes dans une étude de plus marché pour lever les obstacles à l'emploi des personnes handicapées.

Donc d'abord, c'était identifier, comprendre le marché de l'emploi, aller, d'une manière positive, vers les entreprises, avec la sensibilisation sur l'accessibilité au travail, sur le handicap, et cetera, faciliter, cette intervention positive par les acteurs publics, c'est-à-dire mettre un lien sur les acteurs du secteur privé avec les acteurs du secteur public qui sont là et qui ont aussi été appuyé pour renforcer leur capacité, mais aussi avec des centres spécialisés qui renforcent les offres de formation pour qu'il y ait plus d'emploi inclusif et qui survient aussi, les besoins tant des personne handicapée mais aussi du marché et de l'entreprise. Avec un ancrage assez intéressant, c'est-à-dire qu'avec l'ANETI, pas seulement au niveau général, mais aussi au niveau local, et finalement avec beaucoup de travail sur le comité des pratiques, des proximités, beaucoup d'espaces de change entre les différents acteurs, les entreprises, les centres de formation, des secteurs publics.

Et après, un projet qui est un peu complètement différent par rapport à ce qu'on a parlé aujourd'hui mais que je pense intéressant parce que ça peut lancer un peu de réflexion sur l'ampleur de l'accès universel de l'emploi au travail et comment on est plutôt sur l'emploi salarié en entreprise, mais quand on parle d'accès à l'emploi on parle d'un accès à des activités économique de base. Et là, c'est un projet qui a lieu au Burkina Faso, un projet de résilience en cours et qui, en fait, regarde, dont la partie insertion socioéconomique au travail vient appuyer, comme on l'avait dit, l'accomplissement des besoins de base comme la santé, et cetera, et donc, en fait, c'est un système où on donne des transferts monétaires, on aide les plus pauvres à couvrir leurs besoins de base. On a des agences commerciales, on est plutôt sur de l'agriculture, mais aussi sur de l'élevage pour leur permettre de mettre en place une activité économique qui va leur permettre de gérer des revenus pour soutenir leurs besoins de base et l'idée c'est de le faire d'une

manière inclusive, c'est-à-dire qu'il y a des adaptations qui sont faites pour aider les personnes handicapées.

Et en guise d'exclusion, je laisserai la porte aux questions. Quelque point clé à retenir c'est le rôle des États dans la mise en place de cadre législatif et de dispositif favorable à l'emploi des personnes handicapées. C'est vraiment très important que les États prennent ce rôle-là, pas seulement avec les politiques mais aussi en voyant à sa mise en œuvre, à son respect et son adaptation. Cette approche duale dont je vous ai parlé qui agit sur la personne et sur son environnement est vraiment clé pour une inclusion effective.

Le fait que le secteur public doit donner l'exemple en termes d'emploi. Et c'est vrai que dans beaucoup de secteurs législatifs on a des quotas, par exemple, pour les entreprises privées ou le secteur public ont des quotas plus élevés et il faut vraiment que le secteur public prenne un peu la tête du peloton et dans l'ensemble sur l'inclusion des personnes handicapées avec une inclusion affective et un travail décent.

Le fait que les services courants, doivent incorporer des politiques et des pratiques inclusives et ne pas créer des systèmes parallèles spécifiques pour les personnes handicapées. C'est un travail qu'il faut faire avec l'ensemble des parties prenantes.

Pensez aux entreprises comme un allié clé dans l'emploi des personnes handicapées et un moteur de changement.

Je vous ai mentionné tout à l'heure qu'en Argentine, des agents de sécurité handicapés ont beaucoup de déficience physique et il faut savoir qu'en Argentine, on ne peut pas, le cadre légal, ne donne pas la possibilité pour des agents de sécurité d'avoir une déficience physique parce qu'il faut être à 100 p. 100 de sa capacité physique, pour être agent de sécurité. Cependant, Securitas, en Argentine, a décidé de négocier avec l'État, avec les gens du ministère du Travail et les organisations compétentes pour une dérogation et ils ont commencé avec un petit essai et aujourd'hui, ils ont une cinquantaine d'employés dans différents centres commerciaux, même à l'aéroport de plus Buenos Aires, des gardes de sécurité en situation de handicap. Donc les entreprises peuvent aussi aider au changement et à la prise de conscience.

Et finalement, que l'inclusion des personnes handicapées, ce n'est pas seulement (inaudible) parce qu'elles apportent des ressources compétentes, un regard innovant et différent sur le monde du travail, sur la société. Souvent, de nouveau, pour les entreprises, segment de marché, parce qu'ils permettent d'accéder au 15 p. 100 de la population handicapée qui souvent n'est pas très bien ciblé par les entreprises mais permet une cohésion d'équipe, améliore en général l'environnement de travail des entreprises. Ce n'est pas seulement un devoir, c'est aussi une chance de pouvoir inclure dans l'emploi des personnes handicapées.

Et voilà. Pour ma part, j'espère que vous aurez des questions et j'espère pouvoir y répondre.

ALESSIA ROGAI: Merci, Francesca. C'était super intéressant. C'était un peu plus long que d'habitude mais je ne t'ai pas arrêtée parce que c'était vraiment intéressant. J'ai préféré te laisser continuer et terminer ta présentation.

Ça veut dire que nous n'avons pas beaucoup de temps pour les questions, seulement un quart d'heure. Je peux allonger, ce n'est pas un problème, de 10 minutes.

FRANCESCA RANDAZZO: Oui ça va.

ALESSIA ROGAI: Je vous invite, les participants, à écrire vos questions dans le chatbox. Il n'y en a déjà beaucoup. Vous pouvez aussi lever la main et je poserai la question à Francesca.

Mais j'ai une question que je veux lire, parce que c'est vraiment intéressant : Pourriez-vous nous donner des exemples d'aménagement raisonnable pour des personnes avec handicap intellectuel? Est-ce que seul le fait d'avoir une personne de support peut être considéré comme un aménagement raisonnable dossier ce cas, il sera à la charge de qui? De l'employeur ou de l'employé?

Merci Francesca de ta réponse.

FRANCESCA RANDAZZO: Encore une fois, je dirais, tout d'abord, cela dépend de la personne et de son handicap et du type de travail qu'elle doit réaliser.

Des exemples, par exemple, souvent, simplifier les tâches ou les décomposer, c'est-à-dire des personnes avec déficience intellectuelle ont du mal à assimiler toute l'information du

processus pour accomplir une tâche d'un coup et donc, on suggère de décomposer les tâches en sous-tâches et d'expliquer petit à petit à la personne le cheminement pour compléter cette tâche.

C'est quelque chose qui fonctionne assez bien. On le voit beaucoup par exemple dans tout ce qui est les métiers de la restauration, par exemple. Certains métiers un peu plus techniques. Après avoir une personne de support, ça peut aider. Il faut voir quel est la... Normalement, tout ce qui est aménagement raisonnable doit être à la charge de l'employeur, globalement. Ça dépend beaucoup du cadre légal mais en général c'est à la charge de l'employeur. Il faut voir quel sera le rôle de cette personne enfin comment cette personne (inaudible) que la personne handicapée dans ces cas-là deviennent autonomes. On n'est pas là pour faire le travail à sa place. Il faut bien regarder, il faut parler du coût avec la personne, son entourage, sa famille, comment ça fonctionne en général, comment elle accompli ses tâches quotidiennes. Probablement, parler aussi avec un ergothérapeute qui sera spécialisé dans tout ce qui est aménagement raisonnable en milieu de travail pour des personnes avec déficience qui pourra aider à trouver des solutions sur le long terme.

J'espère avoir donné quelque piste de solution.

ALESSIA ROGAI: Merci. Je voudrais aussi lire une autre question de ma collègue de Bridge the Gap qui écrit du Burkina Faso, qui demande : Quel recours dispose les personnes vivant avec un handicap pour le respect du quota pour leur employabilité?

FRANCESCA RANDAZZO: Là, on touche un système de droit. Il y a des systèmes des quotas, comme le système qui se base sur la non-discrimination pour la personne handicapée d'avoir un recours à la justice, pour que son droit soit respecté.

Aujourd'hui, on sait que ç'a beaucoup de limites, essentiellement parce que... Dans le cas des personnes handicapées ne sont pas au fait de leurs droits, souvent, il y a un manque d'accessibilité, soit physique et de communication, et ça dispute énormément le faire valoir de ses droits pour les personnes handicapées des avis du système judiciaire, pas seulement dans les pays en développement, le système judiciaire peut avoir certaines failles mais aussi aux États-Unis, où il y a un système basé sur la non-discrimination avec le *Disability Act* qui est assez puissant, les personnes handicapées font face à beaucoup de difficulté pour s'engager à des procès. Il y a des

dispositifs légaux. Après, je pense qu'il faudrait s'assurer quelque part qu'au niveau des entreprises, qu'on travaille vraiment sur l'inclusion pour qu'il n'y ait pas à utiliser le recours judiciaire, parce que c'est vraiment le dernier recours, parce que comme je le disais, les systèmes judiciaires ne sont pas encore tout à fait prêts à absorber ce type de demande. Il faut aussi travailler, je pense que c'est un peu le travail des collègues qui travaillent sur les revendications des personnes handicapées, qui travaillent avec des organisations de personnes handicapées et cetera pour favoriser (inaudible) d'impuissance d'un côté et avec les personnes handicapées pour qu'ils soient plus au fait de leurs droits en général.

Mais je dirais qu'il faut d'abord essayer de (inaudible) cette situation en travaillant beaucoup avec les entreprises pour qu'elles comprennent la démarche et l'emploi inclusif.

ALESSIA ROGAI: Merci. Il y a beaucoup de questions dans le chatbox. Une autre question, à part le (inaudible) développement de cette thématique, un des facteurs qui limitent l'accès des personnes vivantes avec un handicap aux emplois salarié, le fait que (inaudible) employeur, y compris l'État estime, sur la base des préjugés, que les personnes vivant à un handicap n'est pas capable de travailler sans vraiment avoir la certitude de ça. Est-ce qu'il existe un répertoire d'emplois salariés avec une description de la façon dont les personnes handicapées peuvent travailler?

Merci.

FRANCESCA RANDAZZO: C'est une question un peu difficile. Je ne suis pas sûr qu'il existe un répertoire global sur des emplois salarié par type de handicap parce que c'est quelque chose qu'on essaie en général d'éviter pour se dire, quand on parle d'emploi, de travail, la première chose à faire c'est de demander à la personne ce qu'elle a envie de ça. Et avec elle, ses compétences pour qu'elle puisse faire ce travail mais il y a un travail de sensibilisation à faire au niveau des entreprises, même public, sur le fait qu'une personne avec handicap peut exercer un emploi et en général n'importe quel type d'emploi.

Je sais qu'il n'y a pas forcément un répertoire d'emplois mais plutôt un guide des bonnes pratiques sur l'emploi salarié, sur comment intégrer une personne handicapée, comment une personne avec handicap peut travailler.

Si je me souviens bien, le programme (inaudible) avait sorti un guide intéressant à ce sujet. Mais je pense qu'on est plutôt sur des dynamiques plutôt en ce sens et après il faudrait faire appel à certains secteurs de service qui travaille beaucoup sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il n'y en a un peu partout dans beaucoup de pays et qui ont beaucoup d'expérience. Ce que nous on suggère en général c'est au moment de sensibiliser des entreprises privées ou public à l'emploi des personnes handicapées, d'aller toujours avec une organisation des personnes handicapées, avec les personnes handicapées qui peut parler de leurs expériences, qui deviennent formateur et seulement ça, ça aide à faire baisser les barrières et les préjugés et après à donner des exemples concrets. C'est peut-être une bonne idée de créer un petit répertoire d'emplois pour des études de cas mais je n'ai pas connaissance de quelque chose qui existe vraiment comme ça. Mais je vais quand même me renseigner pour être sûre et si je trouve quelque chose, je passerai le lien à Alessia pour le partager.

Mais je pense qu'il faut aller plutôt sur essayer de penser que ce n'est pas la personne qui s'adapte à l'emploi mais c'est plutôt l'inverse. Éviter de tomber dans les clichés. Je regarde pour voir si un tel document est compilé par un autre acteur.

ALESSIA ROGAI: Merci Francesca. Je pense que c'est utile, quand je pense à notre travail, c'est quelque chose que nous travaillons, avec les gouvernements, des organisations qui travaillent au niveau local, avoir des exemples comme ça. Et spécialement (inaudible) avec des gouvernements, des exemples pour montrer que l'emploi c'est plus facile que les gens pensent et corrige-moi si je me trompe mais c'est vraiment un manque de connaissance. *ICI

FRANCESCA RANDAZZO: – des personnes intégrées dans différents types d'emploi.

ALESSIA ROGAI: On va considérer aussi Bridging the Gap qui peut aider avec leurs documents et outils.

Je lis rapidement une autre question qui demande : Je voudrais que vous étendiez votre recherche sur le Sénégal, principalement dans notre pays, il n'y a même pas de dispositif de formation professionnel (inaudible). Il y a seulement deux écoles mais au sorti de ces écoles, les personnes handicapées ne peuvent pas trouver de travail. Et par exemple, dans le ministère de

l'Éducation national, il n'y a qu'une seule personne handicapée qui occupe un poste de directeur.

Je pense que ces commentaires rejoignent la question que nous avons eu pour les employeurs en manque de connaissance. Mais aussi je pense qu'ils sont prohibitifs –

FRANCESCA RANDAZZO: Le Sénégal, c'est assez particulier parce qu'ils ont des quotas qui ciblent normalement 15 p. 100 des personnes handicapées dans les emplois publics. Le problème ce n'est pas le système légal, ce n'est pas la politique en tant que telle, mais mettre sa mise en œuvre qui devient problématique et comme on va le souligner, les problèmes d'insertion de la (inaudible) professionnel, de la passerelle vers l'emploi et c'est le cas du Sénégal, comme beaucoup de pays, ils ne sont pas inclusifs et ne savent même pas comment inclure des étudiants en situation de handicap. Ils sont souvent en milieu urbain et on se retrouve en fait avec un dispositif légal en place, mais on n'a pas les moyens pour l'alimenter et pour faire en sorte qu'ils soient mis en œuvre.

Il y a beaucoup de travail à faire avec le centre de formation existant qui puisse devenir inclusif au niveau du matériel de formation, formation de tuteur, et cetera.

Dans beaucoup de pays, la formation professionnel coupe l'air avec des stages en entreprise, l'ouverture pour accueillir des stagiaires handicapés au sein des différents départements. Et dans le cas où il n'y a pas de centre de formation professionnel, de voir des pistes qui sont des (inaudible) d'apprentissage locaux où on appuie les méthodes d'apprentissage, ce sont des artisans, des ouvriers, des gens reconnus dans leur métier, on les appuie pour aménager leur atelier, pour qu'ils soient plus inclusifs, on les forme aussi. Et cetera. C'est vraiment un travail de longue haleine dans certains cas.

ALESSIA ROGAI: Merci Francesca. Je veux vite lire une autre question qui parle de quota.

Comment faire surmonter les problèmes de (inaudible) des personnes handicapées regroupées dans les services publics grâce au système de quota. Mais aussi une autre question qui demande tout le temps du système quota, sur quel instrument légal au niveau international exige des États la question des quotas?

FRANCESCA RANDAZZO: Au niveau de l'efficacité des personnes handicapées à recruter dans le système public, je ne suis pas sûre d'avoir bien compris la question, mais dans beaucoup d'États, pas seulement dans les entreprises, il y a des amendes, des quotas et finalement les entreprises ne souhaitent pas payer l'amende et ce qu'ils font, ils emploient une personne handicapée parmi leurs employés, la personne lui demande de ne même pas aller travailler. Ou on ne lui donne pas forcément de tâches, c'est juste pour être en accord avec la loi. Et c'est effectivement un problème, encore une fois, je pense qu'il y a vraiment un travail en amont à faire avec les institutions publiques ou les entreprises au moment d'inclure, c'est-à-dire inclure les personnes handicapées.

Un système de quota à lui tout seul n'est pas suffisant à une pleine inclusion de la personne, parce que comme on l'a vu, il faut penser à des ajustements, il faut aussi qu'il y ait au niveau des personnes qui prennent la décision de la gouvernance, d'une compréhension de l'inclusion, de ce que ça implique, de l'implication au niveau des RH, il faut que le reste du personnel ne voie pas la personne handicapée comme quelqu'un qui vole un travail parce qu'il y a un quota à respecter. Il y a vraiment beaucoup de travail à faire. Une des stratégies qui est assez coûteuse, pas seulement en termes de ressources financières mais aussi humaine et de temps, c'est de travailler avec les candidats (inaudible) personne handicapée, pour les accompagner dans ce parcours qui ne se fait pas du jour au lendemain.

Par exemple, il y a des cas où ça marche relativement bien et ça dépend aussi comment le cadre légal est mis en œuvre. En Bolivie, on travaille beaucoup avec le ministère du Travail, avec les autorités locales qui doivent employer des personnes handicapées mais ça fait plus de quatre ans qu'on travaille avec eux parce qu'effectivement il faut changer la vision et les pratiques et ça prend du temps.

Les gens pensent que parce qu'il y a un quota et que personne n'est recruté que ça va être un travail décent et que la personne va rester en place, parce qu'à un moment donné, la personne handicapée n'a pas forcément envie d'aller dans un lieu de travail où elle n'a rien à faire pendant toute la journée, et qu'elle ne se sent pas intégrée dans l'équipe.

On a un travail à faire, en tant que partie prenante, il faut faire en sorte (inaudible) soit préparée pour que tout le monde

y gagne dans ce pari. Et ensuite sur la question des dispositifs internationaux qui obligent les quotas, il n'y en a pas, à ma connaissance. Le système de quota c'est plutôt un moyen de répondre aux préoccupations de l'inclusion. Hier, la convention internationale, tout ce qui est cadres internationaux de droits de l'homme, les objectifs de développement durable, c'est *in fine*, c'est contraignant relativement pour ceux qui le ratifient mais il y a une convention qui dit qu'il faut mettre en place un système de quota. C'est généralement laissé au États, le choix de voir quel système sera le plus approprié, à savoir que souvent, même si un pays penche pour un système de quota plutôt que de non-discrimination, la réalité, on a des systèmes assez hybrides où les dispositifs impliqués se complètent quelque part.

Voilà.

ALESSIA ROGAI: Je n'ai plus de temps. Je peux seulement lire la dernière question parce que c'est intéressant, une question d'André qui demande l'égalité des chances et l'inclusion pour les personnes vivantes avec un handicap mental, est-ce que c'est vraiment possible pour l'accès à l'emploi?

Il commente aussi que certains de leurs parents sont obligés d'arrêter de travailler afin de pouvoir s'occuper des enfants.

Le dernier commentaire Francesca sur les handicapés mentaux et après nous aurons terminé la session.

FRANCESCA RANDAZZO: Il faut savoir que ça dépend de la gravité du handicap. La personne doit être en mesure de pouvoir facilement exercer un type d'activité. Ce n'est pas le cas heureusement pour toutes les personnes. Effectivement, il y a les personnes qui ont un handicap mental très sévère. Souvent, qui n'est pas isolé, donc avec d'autres types de handicap et qui rend leur insertion professionnelle très, très compliqué, voire, je dirais, pas réalisable. Dans certain cas, vraiment complexe.

Après, c'est à ce moment-là effectivement que des systèmes de protection sociale font du sens et ont tout leur sens en fait pour venir aider ces personnes et leur famille et comme André le disait, c'est souvent la mère dans la famille qui doit arrêter de travailler premier s'occuper de l'enfant, du jeune adulte dans cette situation, ce qui génère des difficultés. Dans beaucoup de cas, surtout quand c'est (inaudible) des enfants, on essaie de travailler avec les parents des enfants porteurs de

handicap et là, on essaie de cibler les parents qui prennent soin de ces personnes. Mais ça peut être au-delà des personnes avec un handicap mental très sévère, ça peut être aussi une personne très âgée de laquelle il faut s'occuper et à ce moment-là, on essaie d'appuyer la personne à se réinsérer dans le marché. Donc la personne qui prend soin s'est réinsérée dans le marché du travail et là c'est des ajustements raisonnables, qui vont être axés sur le télétravail par exemple qui peut palier cette difficulté d'avoir un emploi classique pour ces personnes qui prennent soin des personnes avec des handicaps très sévères.

ALESSIA ROGAI: Merci, Francesca. Je suis désolée de devoir arrêter parce que la session est d'une heure et demi.

Je vous remercie. Nous sommes arrivés à la fin de la huitième session sur l'accès à l'emploi. Je tiens à remercier Francesca. J'ai reçu beaucoup de commentaires positifs dans le chatbox.

Je voudrais également dire merci à tous les participants et j'espère que la session d'aujourd'hui était intéressante et que vous avez appris quelque chose et clarifié quelque doute sur ces sujets très importants.

Vous recevrez le sondage à la fin de cette session à la fin de cette semaine ou au début de la prochaine. Comme vous le savez, avec le vidéo de la session et tout le matériel d'apprentissage. Je vous invite, je cherche vraiment les réponses aux questions reçues dans le chatbox.

La prochaine session aura lieu à la mi-avril et sera sur l'accès universel à la santé, un autre sujet très important et intéressant. Je vous recommande de ne pas le manquer.

Nous pouvons déjà communiquer la date de la session en français qui sera mardi 18 avril 2019 à 11 h 30, heures de Bruxelles. Vous recevrez l'invitation à partir de la semaine prochaine.

Le présentateur sera un autre expert de Humanité et Inclusion, (inaudible) le chef de l'unité protection et santé, de HI.

Je vous rappelle, pour ceux qui ont manqué toutes les sessions précédentes, vous pouvez trouver le webinaire avec le matériel d'apprentissage dans le site web de Bridging the Gap, dans les pages Facebook et Twitter. Vous pouvez trouver des liens ici pour le chatbox.

Merci à tout le monde, merci Francesca, à la prochaine fois,
pour la prochaine session.

Et bonne journée à tout le monde.

Ciao, Francesca.

FRANCESCA RANDAZZO: Merci.