



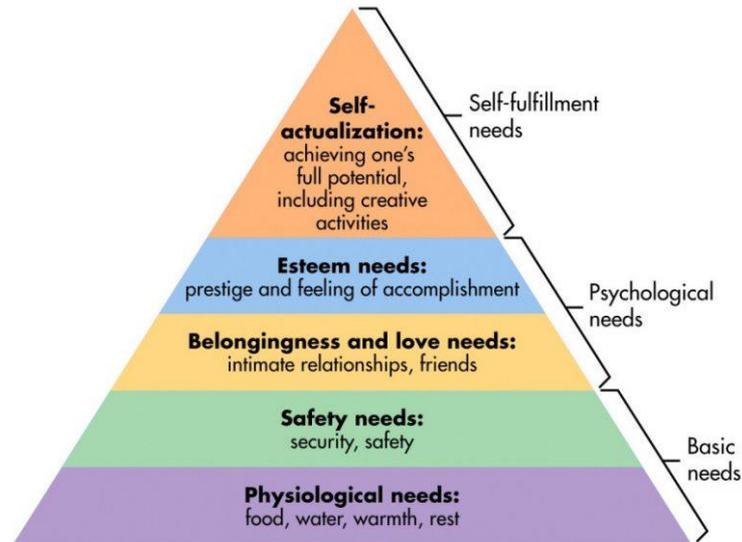
**Bridging the Gap II (BtG-II)**  
**Webinar 8: Accès Universel à  
l'Emploi**

27/03/2019



L'accès universel à l'emploi:  
pourquoi est-il si important?

# L'emploi comme moyen de satisfaire les besoins humains



Source: A. Maslow « Théorie de la Motivation Humaine » (1943)

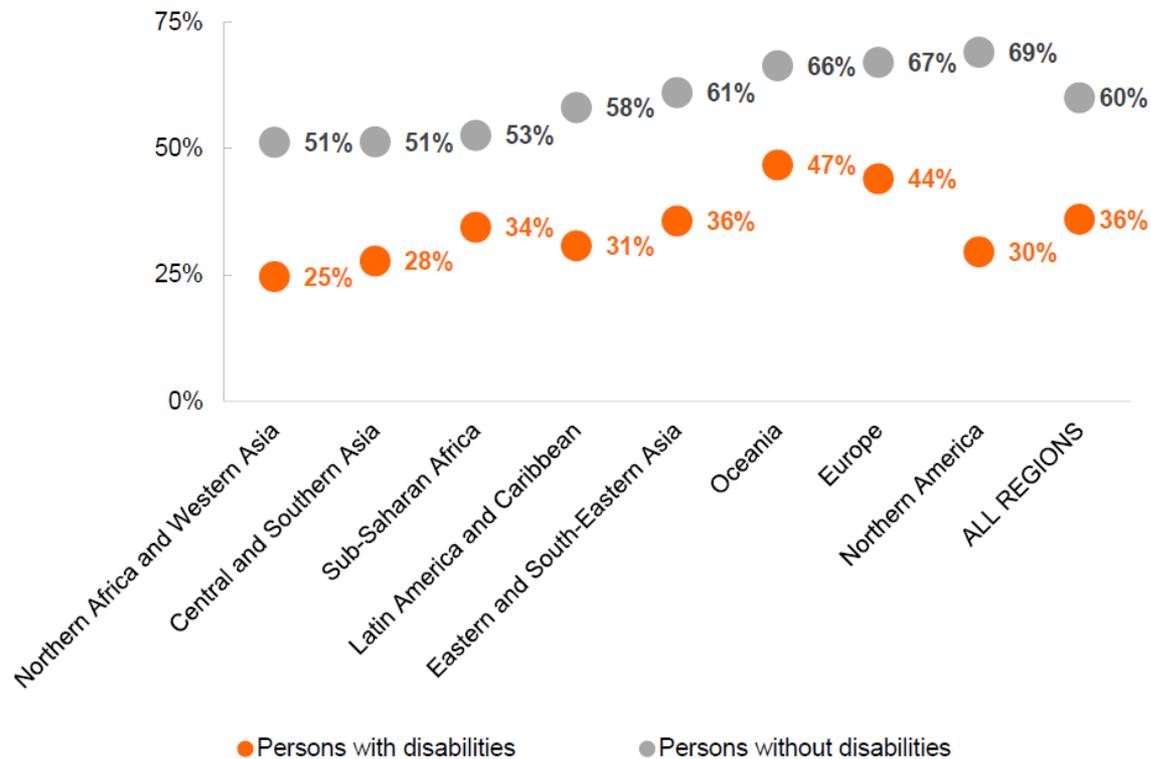


# ...mais les personnes handicapées n'ont pas un accès égal à l'emploi

- +/- 785M de personnes âgées de 15+ ans (15.6%) vivent avec un handicap
- Entre 80-90% des personnes handicapées en âge de travailler n'ont pas d'emploi
- Les femmes handicapées ont encore moins d'accès que les hommes handicapés ou les femmes sans handicap aux emplois salariés
- Les personnes un handicap multiple, ou avec des déficiences mentales ou intellectuelles ont moins de chances d'avoir un emploi
- Surreprésentation des personnes handicapées dans les emplois précaires, informels et dans les activités à basse valeur ajoutée
- Les personnes handicapées avec un emploi gagnent moins que celles dans handicap et parmi les personnes handicapées celles qui vivent en milieu rural ont des revenus plus bas



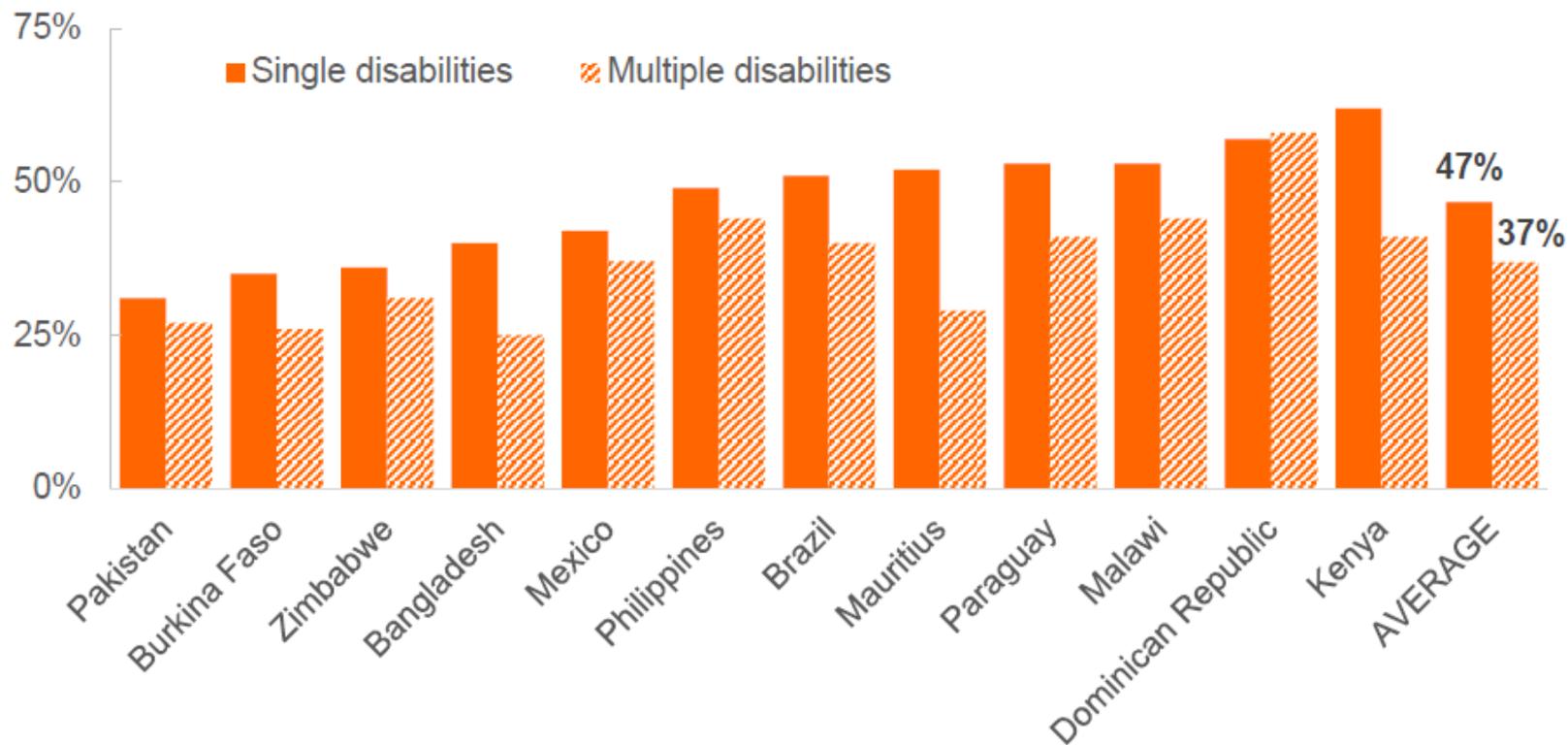
## Graph. 1: Ratio emploi/population en âge de travailler



Source: « [Realization of the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities : UN Flagship Report on Disability and Development 2018](#) », Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales)



## Graph. 2: Emploi des personnes entre 18 et 60 ans par type de handicap



Source: « [Realization of the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities : UN Flagship Report on Disability and Development 2018](#) », Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales)



# Un travail oui, mais décent!

Le travail décent regroupe:

- l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré
- la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles
- de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale
- la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie
- et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes

**Travail décent et emploi sont essentiels pour le bien-être et la dignité de tous  
y compris les personnes handicapées**



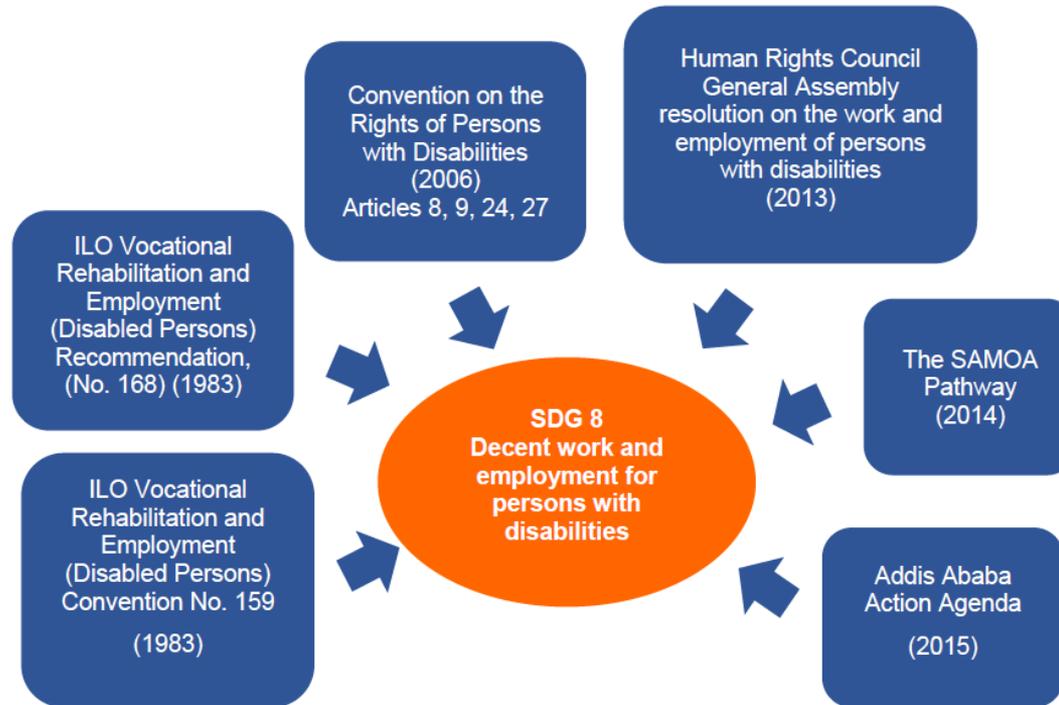
# Un travail oui, mais décent!

- Objectif de Développement Durable 8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent **pour tous** »
- Cible 8.5 « D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et **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** »



Le cadre légal international pour  
promouvoir l'emploi et le travail  
décent des personnes handicapées

# Aperçu du cadre légal international pour l'atteinte de l'ODD 8 pour les personnes handicapées



Source: « [Realization of the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities : UN Flagship Report on Disability and Development 2018](#) », Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales)



# L'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées

« les États Parties reconnaissent aux **personnes handicapées**, sur la base de l'égalité avec les autres, le **droit au travail**, notamment à la possibilité de gagner leur vie **en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées** ».

Par ailleurs, la Convention interdit toute forme de discrimination dans l'emploi, promeut **l'accès à la formation professionnelle**, encourage **l'auto-emploi** et appelle à des **aménagements raisonnables** sur le lieu de travail.



# L'influence de la CDPH dans les politiques publiques nationales

- Aujourd'hui, 22 États membres de l'ONU ont des dispositions dans leur constitution qui garantissent explicitement le droit au travail aux personnes handicapées ou qui interdisent la discrimination dans l'emploi à leur égard.
- Plus de 60 % des pays ont également inclus des dispositions spécifiques au handicap interdisant les pratiques discriminatoires et garantissant l'égalité de rémunération dans les lois régissant le travail.
- Près de 100 pays également ont mis en place un système de quotas.





# Les principales barrières à l'emploi ...



# 1. Accès à la formation



© HI – Bolivie

- les personnes handicapées sont souvent mises à l'écart des systèmes ordinaires d'éducation et de formation, en raison des préjugés, du manque d'aménagements ou de la pauvreté.

## 2. Préjugés sur les capacités des personnes handicapées

- certaines législations et politiques peuvent devenir des freins à l'emploi en véhiculant des préjugés sur les postes que peuvent et devraient occuper les personnes handicapées.



# 3. Accès limité au travail salarié

## Résumé des modalités de l'emploi pour les personnes handicapées

Environnement de travail	Les travailleurs reçoivent une rémunération normale et des dispositifs de sécurité sociale équivalente à celles pour les travailleurs non handicapés	Les travailleurs ne sont pas rémunérés ou très peu sous la forme d'argent de poche ou ils reçoivent une indemnité ou des avantages
Environnement compétitif/ordinaire	<b>Emploi ouvert</b> Les personnes handicapées peuvent travailler dans un environnement compétitif avec des soutiens naturels et des aménagements raisonnables seulement	
	<b>Emploi aidé</b> Un soutien supplémentaire est nécessaire pour pouvoir travailler dans un environnement compétitif	<b>Emploi aidé</b>
Environnement protégé	<b>Emploi protégé</b> Les personnes ne peuvent pas travailler sur un marché du travail ouvert	<b>Emploi protégé</b>

Source : basé sur « EASPD, Définition et concept des stratégies de l'emploi », projet Atlas, 2005



## 4. Peu ou pas d'accès à des services financiers



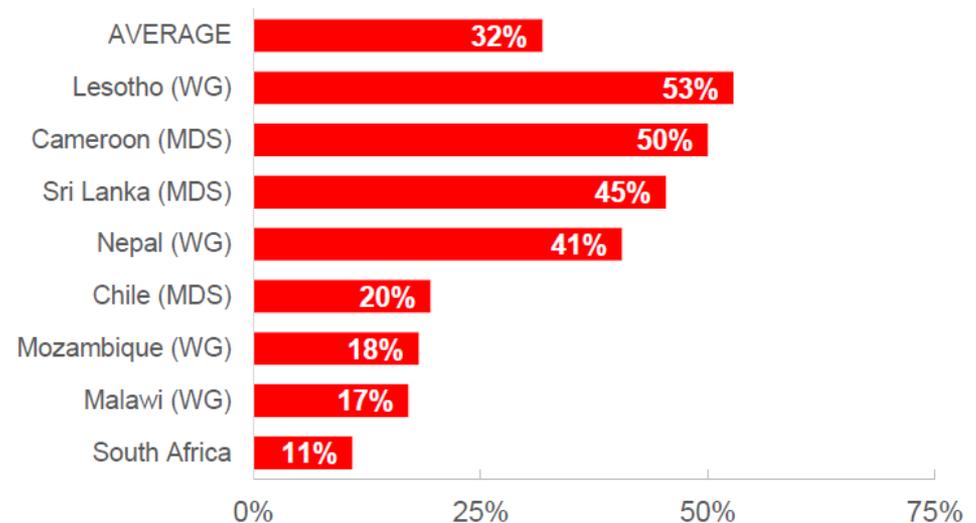
© HI – Burkina Faso

- Les personnes handicapées ne sont pas reconnues comme potentiels clients et les produits et services des institutions financières ne sont pas accessibles.

# 5. Accessibilité des infrastructures publics, des transports et des services

- Les personnes handicapées font face à de multiples obstacles dans leur environnement physique qui les empêchent de participer à la vie sociale, professionnelle et culturelle sur un pied d'égalité avec les autres citoyens.

Graph. 3: % de personnes handicapées qui signalent que leur lieu de travail est un obstacle ou pas accessible



Source: « [Realization of the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities : UN Flagship Report on Disability and Development 2018](#) », Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales)



## 6. Capacité juridique

- Certaines législations limitent considérablement la capacité juridique des personnes handicapées. Ceci les empêche de signer librement des contrats de travail.

## 7. Certains dispositifs de protection sociale

- Dans beaucoup de pays, les personnes handicapées qui trouvent un emploi formel perdent les aides de l'Etat en termes de soins de santé, réadaptation et autres avantages.



# L'exclusion a un cout!

- Le chômage des personnes handicapées représente chaque année une perte entre 1 370 et 1 940 milliards de dollars (OIT, 2009)
- 12 à 20% de la population des pays en développement était 'improductive' en raison d'un handicap (OIT, 2009)
- Les coûts associés à l'inclusion des personnes handicapées sont largement compensés par les avantages financiers à long terme pour les individus, leurs familles et la société (ADB, 2005)

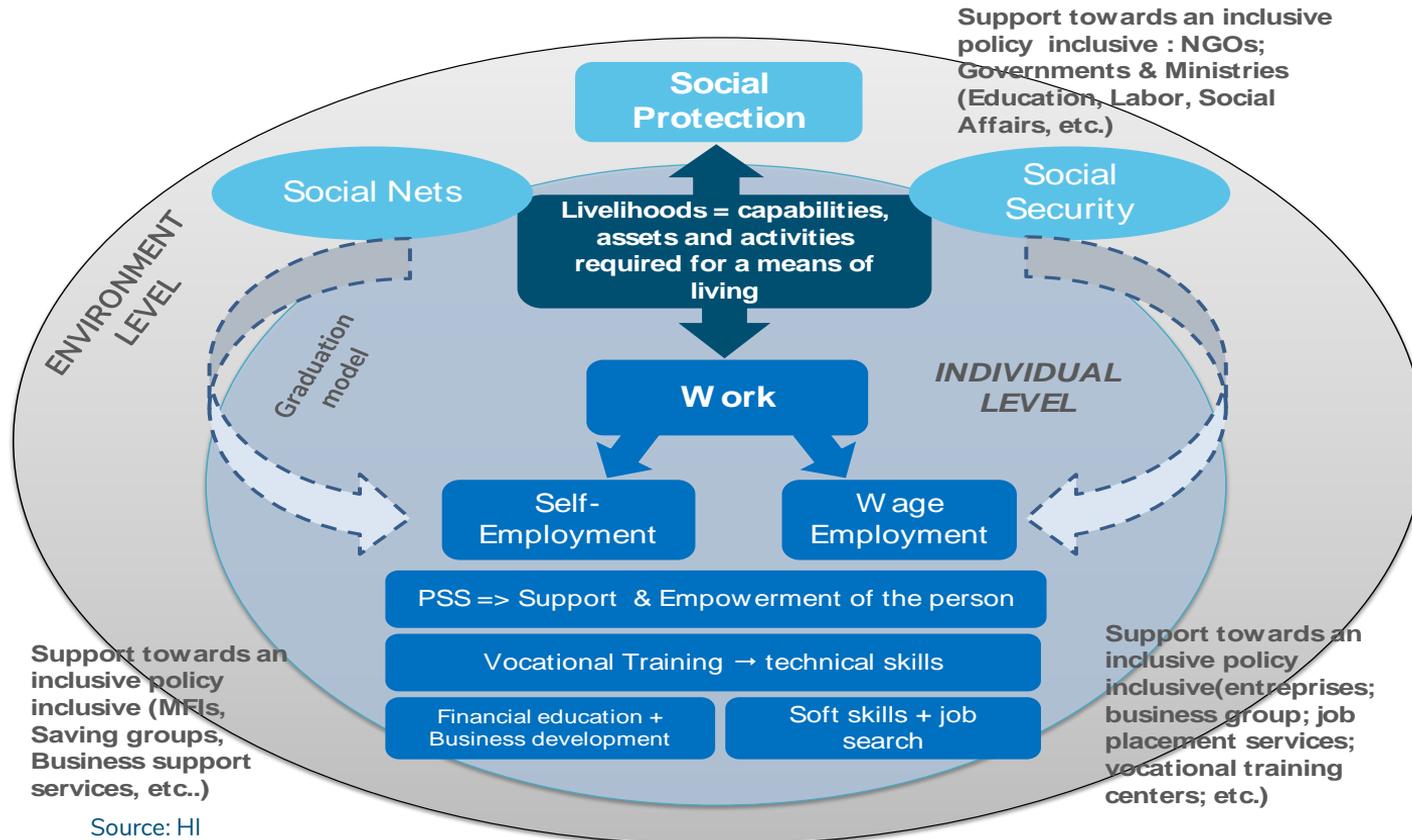


# IV

...Et des dispositifs et bonnes pratiques pour les surmonter



# Penser le travail de manière inclusive



# En prenant en compte l'ensemble des parties prenantes

Acteurs clé de la prestation de services d'emploi aux personnes handicapées



Source : Basé sur le guide méthodologique « L'accès aux services pour les personnes handicapées », Direction des ressources techniques, Handicap International, 2010, figure 6, p.19

# Bonnes pratiques pour l'emploi salarié

## Du côté des politiques publiques

- Recrutement des personnes handicapées et respect des quotas (Brésil, Pérou, Tunisie, Colombie)
- Incitations financières et avantage en nature: réductions des charges patronales, d'impôts et/ou cotisations sociales, priorité dans l'accès aux contrats publics (Kenya, Chine, Colombie, Etats-Unis)
- Promotion du télétravail pour dépasser des barrières d'accessibilité (Colombie, pacte du télétravail)
- Incitation à l'auto-entreprenariat et recours à la sous-traitance (Chine, Indonésie)



# Bonnes pratiques pour l'emploi salarié

## Du coté des prestataires de service

- Proposer un **appui technique** au-delà de la sensibilisation à l'inclusion
  - Maroc: la CGEM a élaboré un guide pratique pour l'emploi des personnes handicapées
  - Brésil: Amankay propose un jeu interactif pour sensibiliser le staff au handicap
  - Egypte: 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 candidats recrutés.
- Offrir des services pour **appuyer le recrutement** des personnes handicapées (plateformes, journées de rencontre, ateliers carrières etc.)
- Mise en place d'un **environnement de travail inclusif** et assurer l'accueil des nouveaux arrivants (APAE au Brésil, Youth 4 Jobs en Inde, Trabajo contigo au Pérou etc.)
- Utilisations des **nouvelles technologies** pour améliorer l'accessibilité (Colombie, Tecnoayudas; Egypte, Helm et Vodafone Egypte avec le projet Entaleq)



# Bonnes pratiques pour l'emploi salarié

## Accompagnement de la personne pour son inclusion au travail

- Facteur-clé de succès
- Accompagnement Social Personnalisé -> la personne au centre de son développement en tant qu'acteur du même
- Le rôle de l'ergothérapie et de la réadaptation en général -> viser l'autonomisation de la personne
- Renforcer les compétences



# Bonnes pratiques pour l'emploi salarié

## Formation et développement de l'employabilité

- Facteur-clé de succès
- Différents types de dispositifs selon le type de travail, les compétences requises, la localisation
  - En Inde, Youth 4 Jobs offre une formation de 45 jours aux jeunes atteints de troubles de la parole, de l'audition et de la vision et qui vivent dans des zones rurales. La formation est suivie de stages et de placements en emplois.
- Suivi post recrutement



# Zoom sur les aménagements raisonnables

- Définition CDPH : « Les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».
- Il s'agit d'identifier la « bonne mesure » correspondant au besoin de chaque personne, en vue de lui permettre, sur la base de l'égalité avec les autres, d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à ses qualifications, de l'exercer ou d'y progresser.



# Zoom sur les aménagements raisonnables

- Pas toutes les personnes nécessitent d'aménagements
- Dans la majorité des cas, ces aménagements ne sont pas coûteux
- Ils améliorent l'environnement de travail pour tous les employés, mais aussi pour les clients
- Souvent les aménagements se basent sur l'expérience de vie de la personne qui suggère ce dont elle a besoin
- Différents types d'aménagement: organisationnels, modifications physiques au poste de travail, communication, équipements techniques spécifiques



# Zoom sur les aménagements raisonnables

Méthodologie appliquée dans le cadre d'une adaptation de poste pour une personne handicapée

## Job Analysis

- Tasks and gesture
- Available resources
- Specific constraints

## Assessment of employee capacities

- In the opinion of the expert
- In the opinion of the worker with disability himself

## Gap analysis

- Comparison of the different elements

## Identification of needed reasonable adaptation

- Modification of the furniture (height, access, sizes, layout)
- Changes in software or communication media (audiovisual and computer equipment)

## Workplace adaptation and training

- Adaptation of furniture and installation of software
- Training the employee to use his adapted tools and position



# Zoom sur les aménagements raisonnables



Source: HI





Quelques exemples  
concrets



# Projet Emploi & Handicap en Tunisie

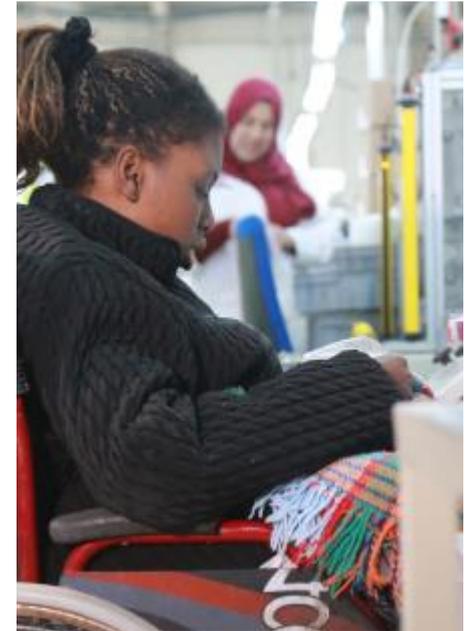
## BONNE PRATIQUE



Octobre 2014 - mars 2018 (UE, Drosos, AFD)

Partenaires: Humanité & Inclusion, ANETI, la fédération FATH, OTDDPH-

790 personnes handicapées, demandeurs d'emploi ont été accompagnés, et près de 298 personnes ont été insérées dans la vie professionnelle.

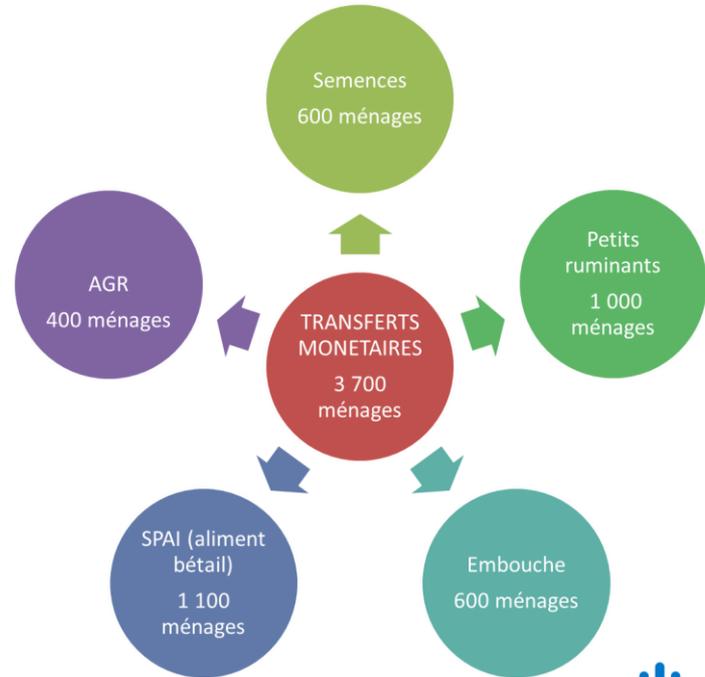


Source: HI Document de Capitalisation du Projet Emploi & handicap en Tunisie



# Programme LRRD de renforcement de la résilience des communautés vulnérables à l'insécurité alimentaire et nutritionnelle dans les zones septentrionales au Burkina Faso

- Juin 2017 - février 2020 (UE Fonds Fiduciaire d'Urgence)
- Partenaires: Humanité & Inclusion, Medicos del Mundo, VSF Belgique, Cruz Roja et Croix Rouge Burkinabé.
- Localisation: Province du Yagha (Boundoré, Sebba, Solhan et Titabe)
- L'objectif principal du projet est le renforcement de la résilience des communautés, ménages et individus vulnérables à l'insécurité alimentaire et nutritionnelle à travers une approche multisectorielle.



Source: HI Burkina Faso

VI

En guise de conclusion



# Points clé à retenir

- Les Etats ont un rôle à jouer dans la mise en place d'un cadre législatif et de dispositifs favorables à l'emploi des personnes handicapées
- Une approche duale qui agit sur la personne et sur son environnement est clé pour une inclusion effective
- Le secteur public doit donner l'exemple en termes d'emploi
- Les services courants (mainstream) doivent incorporer des politiques et pratiques inclusives
- Les entreprises sont un allié clé dans l'emploi des personnes handicapées et moteur de changement
- L'inclusion des personnes handicapées apporte des ressources compétentes, un regard innovant, des nouveaux marchés et une plus grande cohésion d'équipe



# Merci

## Des questions?

Contact:



Francesca RANDAZZO  
Livelihood Manager & Specialist  
[f.randazzo@hi.org](mailto:f.randazzo@hi.org)

