



L'emploi salarié des personnes handicapées

DIX PAYS EN DÉVELOPPEMENT À LA LOUPE

**HANDICAP
INTERNATIONAL**

PHOTO DE COUVERTURE: DUMLONGSAK (TEACHER, IT) HOUNGHEUNG SECONDARY SCHOOL
© NICOLAS AXELROD / HANDICAP INTERNATIONAL

L'emploi salarié des personnes handicapées

DIX PAYS EN DÉVELOPPEMENT À LA LOUPE

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| REMERCIEMENTS | 4 |
| INTRODUCTION | 5 |
| PREMIERE PARTIE : COMPRENDRE LE HANDICAP ET L'EMPLOI SALARIÉ | 9 |
| Handicap, pauvreté et développement | 9 |
| Définition du handicap | 9 |
| Pourquoi promouvoir l'emploi pour les personnes handicapées ? | 10 |
| Emploi salarié des personnes handicapées : concepts clés | 12 |
| Chômage parmi les personnes handicapées | 12 |
| Emploi salarié | 13 |
| Travail décent | 14 |
| Modalités de l'emploi salarié pour les personnes handicapées | 15 |
| Accès à l'emploi salarié pour les personnes handicapées | 16 |
| Principales parties prenantes | 16 |
| Principaux obstacles à l'accès à l'emploi salarié | 18 |
| Étude de cas en matière d'embauche des personnes handicapées | 19 |
| Stratégies pour promouvoir l'emploi salarié ordinaire pour les personnes handicapées dans les pays de l'OCDE | 19 |
| DEUXIÈME PARTIE : TENDANCES DE L'EMPLOI SALARIÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES PAYS À FAIBLES ET MOYENS REVENUS | 23 |
| Est-ce que les personnes handicapées ont accès à un travail décent? | 24 |
| Possibilité d'emploi | 24 |
| Travail dans les conditions de liberté | 26 |
| Travail productif | 27 |
| Égalité dans l'emploi | 28 |
| Sécurité au travail | 28 |
| Dignité au travail | 29 |

TROISIÈME PARTIE:
RECOMMANDATIONS 31

Décideurs 31

Entreprises 35

Organisations de la société civile 38

 Organisations de personnes handicapées 38

 Organisations non gouvernementales 39

Centres de formation professionnelle et agences pour l'emploi 39

Bailleurs de fonds 41

ZOOM SUR 10 PAYS EN DEVELOPPEMENT:
PROFILS PAYS 43

Algérie 44

Bolivie 47

Colombie 50

Égypte 55

Haïti 60

Laos 63

Mali 66

Maroc 70

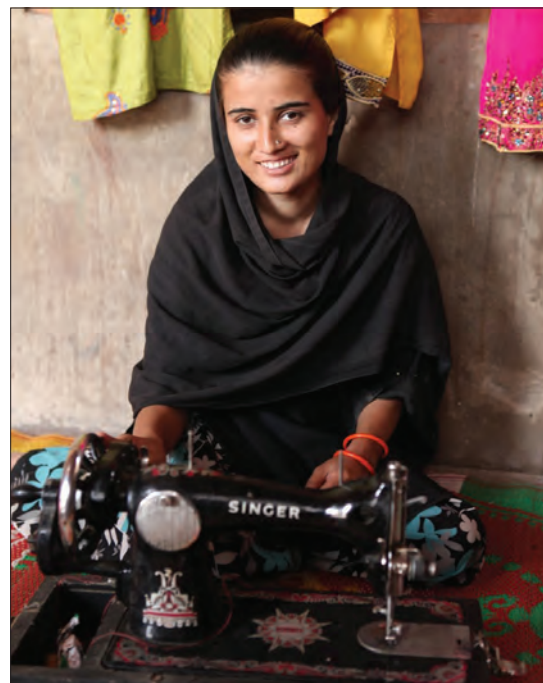
Sénégal 74

Tunisie 77

BIBLIOGRAPHIE 81



Deux hommes apprennent la menuiserie, Burundi.
© Dieter Telemans / Handicap International



Yasmine, 21 ans, travaille comme couturière, Pakistan.
© Brice Blondel / Handicap International



Un homme présentant une déficience intellectuelle et travaillant comme apprenti, Tunisie. © A. Vincens de Tapol / Handicap International

Avant-propos

Les personnes handicapées sont de plus en plus représentées et actives dans les différentes tribunes et discussions partout dans le monde. La Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH), qui a célébré ses 10 ans en 2016, bénéficie d'un regain d'attention et progresse sur la scène internationale. En outre, de nouveaux cadres comme les Objectifs de développement durable et le récent Sommet humanitaire mondial ont démontré que les acteurs du développement et de l'urgence reconnaissent désormais l'importance d'inclure les personnes handicapées dans leurs programmes. Néanmoins, les données sur les personnes handicapées restent rares, et seuls les 35 pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) tiennent compte de façon systématique et significative de ce groupe de citoyens du monde longtemps resté invisible.

Le droit à l'emploi est l'un des droits fondamentaux souvent refusés aux personnes handicapées. Fort de 35 ans de travail avec les personnes handicapées dans plus de 60 pays en développement, Handicap International a décidé de s'attaquer à cette problématique « emploi et handicap ». Nous avons demandé à dix équipes de pays en développement de se rapprocher de leurs partenaires locaux pour dresser un état des lieux de l'emploi à l'heure actuelle.

Cette étude qualitative fournit des informations très utiles sur la vision des équipes pays en matière de travail décent pour les personnes handicapées dans ces environnements où les ressources spécialisées sont rares et les politiques inclusives n'en sont qu'à leurs balbutiements. Malgré de nombreux obstacles, nous avons identifié quelques promesses positives, ainsi que des pistes pour améliorer la pratique et rendre les services efficaces. De nombreuses parties prenantes, comme les entreprises locales et les agences pour l'emploi, explorent des pistes innovantes pour proposer des emplois et entretenir les acquis au fil de l'évolution de cette dynamique positive.

Le présent document a pour vocation de présenter ces expériences auprès de publics différents. Nous espérons qu'il fera office de première pierre d'un ensemble plus complet de données et d'une banque de bonnes pratiques pour renforcer l'accès des personnes handicapées à un travail décent, partout dans le monde.

Herve Bernard
*Head of Inclusion Unit,
Handicap International*



Parbati Bista, 24 ans, a obtenu un travail dans une institution financière grâce au plaidoyer régional réalisé au Népal. Elle est dorénavant capable de contribuer à la communauté. © Brice Blondel / Handicap International

Remerciements

Handicap International souhaite remercier nos équipes et partenaires dans 24 pays et états pour les importants progrès réalisés en faisant évoluer les mentalités, en surmontant les obstacles et en promouvant des politiques garantissant l'accès à des emplois valorisants à un plus grand nombre de personnes handicapées.

Nous nous réjouissons de partager ce rapport à l'occasion du tout premier Harkin International Disability Employment Summit organisé en décembre 2016 à Washington, D.C. Nous remercions le sénateur Tom Harkin (ret.) pour son engagement à créer des opportunités égales pour les personnes handicapées partout dans le monde, et pour son soutien indéfectible à la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH) des Nations unies, porteuse de nombreux progrès depuis dix ans, comme en témoigne ce rapport.

Handicap International remercie également Apolline Saurel, Angela Kohama, Mica Bevington, Michele Lunsford, Hervé Bernard, Zach Eaton, Gaetane Bleher, Harisha Varatharajah et Manon Gruner pour leur travail et leur contribution à la rédaction du présent rapport.

Ce document n'aurait pas vu le jour sans les conseils et la vision de nos partenaires et de notre personnel sur le terrain au Mali, au Sénégal, au Maroc, en Algérie, en Tunisie, en Égypte, au Laos, en Colombie, en Bolivie, à Haïti, au Burundi, à Madagascar, au Bénin, au Soudan du Sud, au Mozambique, dans l'État de Palestine, en Afghanistan, au Pakistan, au Népal, au Sri Lanka, aux Philippines, en Chine, au Bangladesh et au Vietnam.

Introduction

CONTEXTE

D'après le *Rapport mondial sur le handicap* (2011) produit par l'OMS et la Banque mondiale, 15 % de la population mondiale vit avec un handicap. Les personnes handicapées sont confrontées à des obstacles à l'inclusion dans la société ordinaire. Elles sont affectées de manière disproportionnée par la discrimination et la pauvreté. Le corpus croissant de données disponibles dans les pays à bas revenus, à revenus intermédiaires et à hauts revenus démontre que les personnes handicapées en âge de travailler sont beaucoup plus affectées par le chômage que les personnes non handicapées. D'après l'OIT, moins de 20 % des personnes handicapées dans le monde ont actuellement un emploi. Ces faibles taux d'emploi sont dus à une multitude d'obstacles auxquels les personnes handicapées sont confrontées en matière d'accès à un travail décent, notamment des obstacles physiques et structurels sur le lieu de travail et une forte discrimination quant à leur aptitude au travail. Les personnes handicapées peinent également à accéder au niveau d'éducation et de formation requis pour se préparer au marché du travail. De ce fait, elles ont un niveau de qualification inférieur et souffrent d'un manque de confiance, ce qui limite leur accès au marché du travail.

Malgré ces taux d'emploi très bas, les personnes handicapées s'en sortent très bien dans tous les secteurs et dans toutes les industries, pour peu que soient réunies les conditions de préparation et d'aménagement. Par ailleurs, les employeurs indiquent que si l'environnement de travail est bien conçu, la plupart des employés en situation de handicap sont aussi productifs, voire plus, que les employés non handicapés.

POURQUOI HANDICAP INTERNATIONAL COMMANDE-T-ELLE CETTE ETUDE ?

Depuis 1982, Handicap International travaille pour s'assurer que les personnes handicapées touchant de bas revenus, vivant dans des zones post-conflit ou ayant été victimes d'une catastrophe naturelle sont des acteurs de leurs communautés et sont présentes dans les écoles et sur le marché du travail. En 2016, Handicap International s'est associée au Harkin Institute for Public Policy and Citizen Engagement et à plusieurs autres organisations sensibles à la question du handicap pour contribuer à la planification du Harkin International Disability Employment Summit.

À l'occasion de ce sommet, Handicap International a préparé ce livre blanc qui dresse un état des lieux de l'emploi salarié des personnes handicapées dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires. Il s'ajoutera aux références utilisées lors des conférences, et ses auteurs présenteront leurs conclusions.

L'objectif de ce document est d'accroître l'emploi salarié des personnes handicapées en présentant aux employeurs les bonnes pratiques par le biais d'expériences probantes facilitées par Handicap International et les organisations, entreprises et sociétés partenaires. Ce livre blanc, dans sa première édition, sera complété et adapté lors de versions ultérieures en fonction des nouvelles bonnes pratiques et afin d'inclure un plus grand nombre de pays.

Il couvre en particulier les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires. D'après l'OMS, 80 % des personnes handicapées vivent dans des pays en développement. Au vu du manque général de données et d'informations au niveau national sur les personnes handicapées dans les pays en développement, il est difficile de bien comprendre la réalité économique et sociale des personnes handicapées.

Handicap International a stratégiquement orienté son étude sur l'emploi salarié plutôt que sur l'auto-emploi, car peu de personnes handicapées ont accès à l'emploi salarié, surtout dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires. Parallèlement, comme l'urbanisation se poursuit dans ces pays, les opportunités d'emploi salarié augmentent en conséquence. L'emploi salarié représente une large part des opportunités futures pour les personnes handicapées.

Handicap International travaille depuis 35 ans avec les personnes handicapées. En 2015, Handicap International menait 37 projets consacrés à l'intensification de l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées dans l'hémisphère sud. Ce livre blanc s'appuie sur l'expertise de Handicap International, capitalisant sur les informations collectées directement auprès des équipes de terrain. Cette étude contribue également à un ensemble modeste mais croissant d'études comparant et analysant l'emploi salarié dans les pays développés et dans les pays en développement.

MÉTHODOLOGIE

Handicap International a commencé par une revue de la documentation disponible sur l'emploi des personnes handicapées. Nous avons tout d'abord examiné des informations internationales au niveau macro sur le

sujet, en nous inspirant principalement du Rapport mondial sur le handicap produit par l'OMS et la Banque mondiale, ainsi que sur des rapports de l'OIT et des documents autopubliés par Handicap International.

Handicap International a ensuite mené une enquête auprès des directeurs de projets sur le terrain afin de recueillir des informations sur des exemples réussis d'emploi salarié de personnes handicapées. Des questionnaires ont été envoyés dans dix pays dans lesquels Handicap International gère des projets en cours afin d'accroître l'emploi salarié des personnes handicapées. Cette étude porte principalement sur ces dix pays. L'enquête a également été envoyée au personnel dans 14 autres pays dans lesquels Handicap International intervient pour accroître l'emploi des personnes handicapées, surtout par l'intermédiaire de l'auto-emploi.

Les résultats du questionnaire offrent un état des lieux de l'emploi salarié dans chaque pays, résumant les conseils fournis par les équipes pays de Handicap International sur l'efficacité des différentes interventions et des défis auxquels les employeurs et les personnes handicapées sont confrontés, et fournissent des recommandations sur l'emploi salarié des personnes handicapées. Pour obtenir des informations plus riches et plus objectives sur les interventions mises en œuvre dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, le personnel a organisé des ateliers et des entretiens avec les partenaires de Handicap International dans plusieurs des pays analysés. Par ailleurs, les chercheurs ont mené des entretiens de suivi avec les équipes nationales afin d'éclaircir certains points et d'approfondir les problématiques soulevées dans les questionnaires.

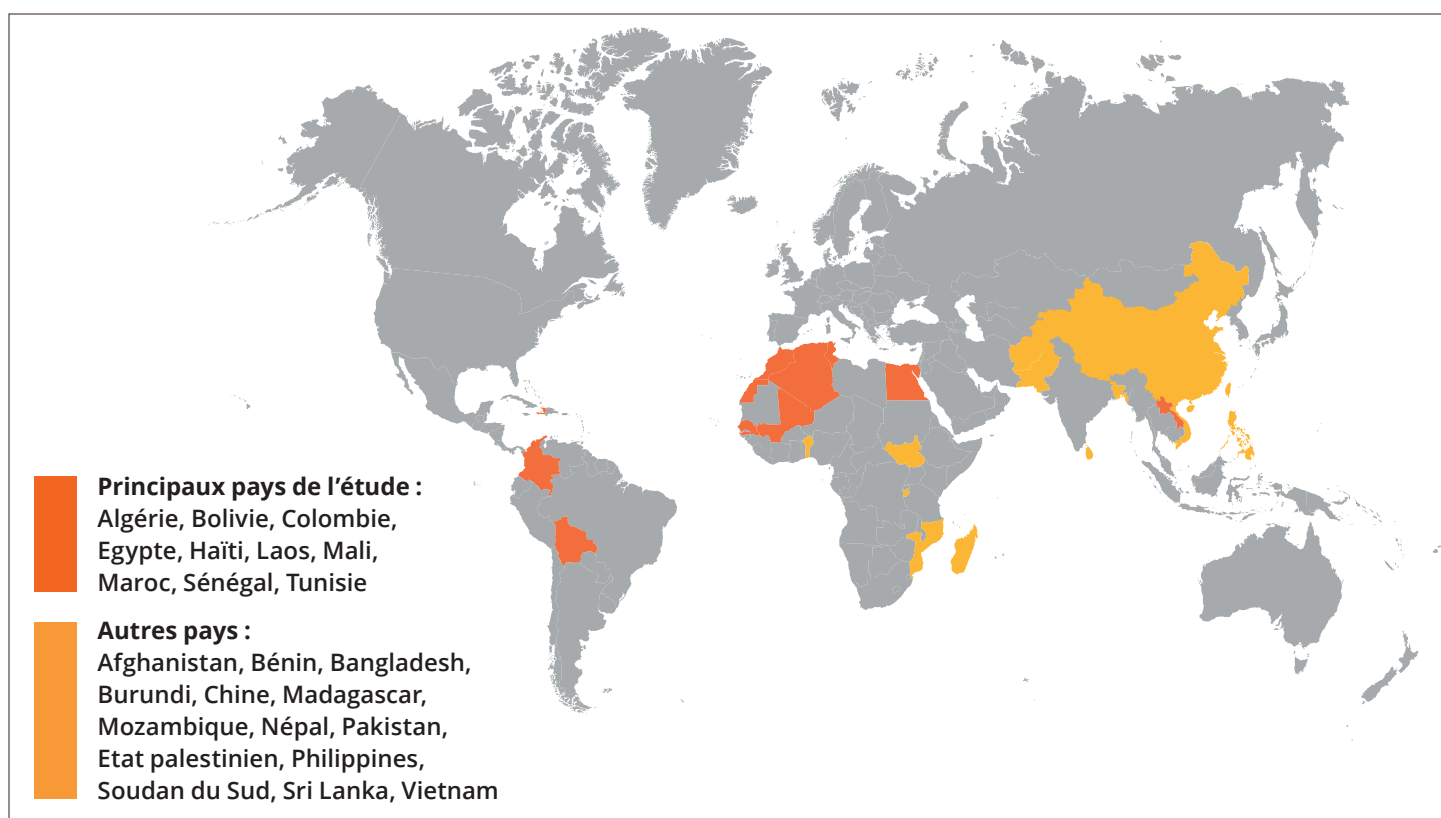
Les chercheurs ont ensuite développé des fiches pays dédiées à l'emploi des personnes handicapées. Ces fiches fournissent des statistiques au niveau macro, soulignent les principales réglementations et politiques publiques et présentent les principaux acteurs et services associés à l'emploi des personnes handicapées. Ces fiches pays sont incluses dans le présent livre blanc. Outre les données gouvernementales, ces fiches pays incluent des informations extraites des études locales existantes.

Enfin, Handicap International a analysé les principales tendances en matière d'emploi des personnes handicapées dans 24 des 30 pays et états dans lesquels Handicap International gère des projets dédiés à l'emploi. Cette analyse nous a permis d'identifier plusieurs recommandations clés pour orienter les pratiques futures des parties prenantes, éviter les écueils et répliquer certaines des « bonnes pratiques » énoncées ici.

Cette étude n'a pas été commandée sous la forme d'une étude quantitative. Elle n'en demeure pas moins une initiative qualitative reposant sur la vision des équipes Handicap International et des partenaires locaux concernant l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire. Par ailleurs, cette étude s'articule autour de l'expérience de Handicap International dans 24 pays et états, et ne doit donc pas être considérée comme exhaustive ni représentative de la situation dans le monde. Elle a été commandée pour offrir un état des lieux de l'emploi salarié des personnes handicapées dans de nombreux contextes en développement et pour souligner les opportunités d'amélioration de l'inclusion.



Mamadou Bah est un stagiaire rémunéré au sein du département des négociations externes de la Banque BICIS au Sénégal (Groupe BNP Paribas). © Elise Fitte-Duval / Handicap International



ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE MONDE

D'après Handicap International, dans les 24 pays et états étudiés, le secteur des services est celui qui embauche le plus souvent des personnes handicapées, notamment à des postes administratifs. Par exemple, « aux Philippines, le secteur des services est celui qui embauche le plus de personnes handicapées, comme dans les hôtels, les restaurants, les spas et les salons ».¹

En Tunisie et en Bolivie, les personnes handicapées sont plus susceptibles de travailler dans le secteur public, tandis qu'au Sénégal, au Maroc et dans l'état de Palestine, elles sont surtout embauchées par des entreprises privées. En Bolivie, cela s'explique par le système de quotas mis en place dans le secteur public, mais pas dans le secteur privé. En Tunisie, jusqu'à 2012, aucun registre officiel n'indiquait que l'État ait jamais embauché une personnes handicapée. Après l'adoption d'une loi sur des quotas en 2012 stipulant que les personnes handicapées devaient représenter 1 % de la main-d'œuvre, le secteur public a toutefois embauché 350 personnes handicapées en 2013. En Tunisie, tandis

que le secteur privé n'est pas encore parvenu à atteindre ce quota, le gouvernement a déjà passé le quota à 2 % pour les secteurs public et privé.

L'enquête menée par Handicap International a également révélé que les petites entreprises sont plus susceptibles d'embaucher des personnes handicapées comparé aux entreprises de taille moyenne et d'envergure. Cela dit, les filiales de multinationales dans certains pays se distinguent par leur fort taux d'emploi de personnes handicapées, à l'image de BICIS-BNP Paris au Sénégal ou de L'Oréal au Maroc.

Les sociétés suivant des stratégies de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) ou ayant été sensibilisées à cette approche sur le lieu de travail sont de plus en plus enclines à embaucher des personnes handicapées. Par ailleurs, en plus d'embaucher davantage de personnes handicapées, ces entreprises sont également plus susceptibles de participer à la promotion des droits des personnes handicapées. Au Sénégal par exemple, Zena Exotic Fruits, un bon élève en matière d'embauche de personnes handicapées, s'implique activement dans les politiques du pays dédiées à la RSE.

¹ E. Gatchalian Corte (2013) *Filipino employers' attitude towards persons with disabilities*, janvier 2013

Historiquement, les entreprises qui emploient déjà des personnes handicapées sont plus enclines à embaucher des personnes handicapées à l'avenir. En Colombie, une étude de 2015 menée par le site Web *trabajando.com* dédié à l'emploi a révélé que 80 % des entreprises embauchant des personnes handicapées ont embauché au moins dix personnes handicapées au cours de l'année précédente.

D'après les résultats de notre enquête, les employeurs de plusieurs pays asiatiques et d'Amérique latine multiplient les initiatives autour de l'inclusion du handicap dans l'emploi. Par exemple, l'Employer's Federation of Ceylon au Sri Lanka a un sous-réseau appelé *Employer Network on Disability*. Ce sous-réseau joue un rôle clé pour faciliter l'emploi et les opportunités

de formation dans le secteur privé pour les chercheurs d'emploi sri lankais en situation de handicap.

Les mesures pour l'emploi inclusif doivent encore être intensifiées. Les stratégies de RSE ciblant les personnes handicapées sont rares dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, et les aménagements raisonnables et/ou la gestion du handicap sont des concepts étrangers à la plupart des employeurs. On constate néanmoins un regain de sensibilité des employeurs concernant l'inclusion du handicap dans l'emploi, notamment dans les pays où la société civile et l'état mènent des campagnes de sensibilisation et des formations, et les avantages découlant de l'embauche de personnes handicapées devraient continuer leur progression.



Eya Lébéné Akapo travaille comme couturière au Togo. © J-J. Bernard / Handicap International

PREMIÈRE PARTIE : Comprendre le handicap et l'emploi salarié



Naing Zaw Htoo, 27 ans, travaille comme électricien en Thaïlande. © Erika Pineros / Handicap International

HANDICAP, PAUVRETÉ ET DÉVELOPPEMENT

Définition du handicap

Le terme « handicap » est complexe et contesté, sa définition ayant changé et évolué au cours des 50 dernières années. Aujourd'hui encore, la définition du handicap diffère selon les pays, les cultures et les groupes sociaux. Il est essentiel de comprendre et d'être en mesure de distinguer les définitions les plus courantes du handicap. La bonne définition du handicap influe directement sur les stratégies et les interventions mises en œuvre pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

Les spécialistes en sciences sociales et les défenseurs des droits humains travaillent avec les personnes handicapées pour créer différents modèles reflétant les paradigmes sociétaux sur le handicap. On dénombre trois modèles dominants : le modèle traditionnel, le modèle social et le modèle social interactif.

- **Le modèle traditionnel** est le modèle dominant dans la formulation et la concrétisation des politiques sur le handicap ; il est toujours utilisé

dans certaines situations. Le modèle traditionnel englobe deux sous-groupes :

- » **Le modèle solidaire** est une approche axée sur la compassion dans laquelle les personnes handicapées sont perçues comme des « victimes » dépendantes et inférieures sur le plan social.
- » **Le modèle médical** définit le handicap comme un problème de santé, une maladie ou une déficience au niveau individuel. Selon ce paradigme, l'exclusion sociale est perçue comme le résultat des limites imposées par les déficiences plutôt que comme le résultat des obstacles rencontrés dans l'environnement ; elle peut limiter l'inclusion des personnes handicapées dans la société.²
- **Le modèle social** définit le handicap comme une conséquence des obstacles environnementaux, sociaux, économiques et comportementaux qui empêchent les personnes handicapées de participer pleinement à la société.³ Il diffère du modèle médical en ceci que les personnes sont considérées comme handicapées par la société plutôt que par leur corps.⁴

² Aaron Gottlie, William N. Myhill, Peter Blanck, (2010) "Employment of people with disabilities," International encyclopaedia of rehabilitation, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE) de l'université de Buffalo

³ Albert, Bill. Briefing Note: The social model of disability, human rights and development. Disability KaR Research Project. 2004

⁴ Shapiro, Joseph. Disability policy and the media: A stealth civil rights movement bypasses the press and defies conventional wisdom. Policy Studies Journal 22.1 (1994): 123-132.

- **Le modèle social interactif** bénéficie à la fois du développement du modèle médical et du modèle social. Le handicap n'est pas perçu comme une caractéristique d'une personne, mais plutôt comme le fruit d'une interaction entre la personne et son environnement.

Ce modèle social interactif fait désormais office de cadre de référence parmi les parties prenantes militant pour les droits des personnes handicapées et le développement de politiques en leur faveur, et offre une vision et une compréhension communes du handicap. Il est conforme à la définition de la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH) des Nations unies qui promeut le principe selon lequel toutes les personnes doivent jouir d'opportunités égales pour accéder et participer à la société.

« 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 »

— ARTICLE 1 DE LA CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES (CDPH)⁵

Handicap International utilise un modèle canadien ordinaire sur le handicap comme référence dans son travail. Ce modèle se base sur le modèle social interactif appelé **processus de production du handicap** (PPH).⁶ Le modèle PPH a également été adopté par la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'OMS, acceptée par 191 pays comme norme internationale pour décrire et mesurer le handicap.⁷ La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé recourt aux questions du Washington Group⁸, un outil efficace pour recueillir des données sur le handicap.

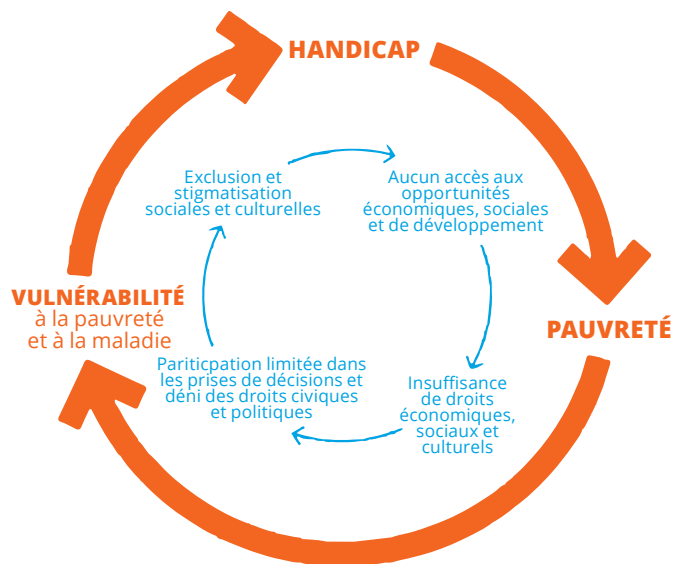
Pourquoi promouvoir l'emploi pour les personnes handicapées ?

Il est indispensable de renforcer l'accès à des emplois sûrs et dignes pour les personnes handicapées. En augmentant les opportunités d'emploi pour les personnes handicapées, nous contribuons à sortir ces personnes de la pauvreté, renforçons la santé et le bien-être des personnes handicapées nouvellement embauchées et stimulons considérablement l'économie partout dans le monde.

Relation entre handicap et pauvreté

Le handicap est à la fois une cause et une conséquence de la pauvreté (voir Figure 1). Cette relation est souvent décrite comme un cercle vicieux : les personnes pauvres risquent plus d'acquies un handicap car elles manquent souvent d'un accès adéquat à une bonne nutrition, aux soins de santé, à l'assainissement, ainsi qu'à des conditions de travail et de vie sûres. Proportionnellement, les personnes handicapées risquent davantage de vivre dans la pauvreté en raison de la discrimination et des obstacles à leur participation dans la société, de l'éducation à

FIG. 1 :
Pauvreté et handicap – un cercle vicieux



SOURCE : DFID (département du développement international) Handicap, Pauvreté et Développement, document de travail, février 2000

⁵ Convention on the Right of persons with disabilities, <http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413>

⁶ Disability Creation Process and the International Conceptual Evolution in the Disability Field (DCP). Réseau international sur le Processus de production du handicap. N.p., 2016. Web.Oct 2016

⁷ Organisation mondiale de la santé (2001), Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé. Genève, Suisse.

⁸ <http://www.washingtongroup-disability.com>

l'emploi, en passant par les services de santé. **Pour les personnes handicapées, les activités génératrices de revenus (entrepreneuriat ou emploi salarié formel) constituent le meilleur outil pour s'extirper de la pauvreté et répondre à leurs besoins fondamentaux.**

Rôle social et psychologique du travail

La fonction la plus manifeste du travail est économique : il est synonyme de revenu. Il endosse également d'autres rôles importants :

Rôle social : Le travail confère à la personne concernée une certaine place dans la société, ainsi qu'à l'échelle communautaire et familiale en améliorant son statut social. Il offre une opportunité de socialiser, alors que le chômage renforce l'isolement social.

Rôle psychologique : Le travail, et en particulier l'emploi salarié, offre l'opportunité aux personnes handicapées de démontrer qu'elles peuvent contribuer et participer à la société. Il renforce l'estime de soi et la capacité de socialiser avec les autres.⁹

Impact global

COÛT DE L'EXCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Plusieurs études ont calculé le coût de l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail. Bien que la conception de ces études varie, toutes concluent que le coût macroéconomique d'une telle exclusion est considérable. En 2009, l'OIT estimait la perte de PIB annuel mondial associée au handicap entre 1 370 et 1 940 milliards de dollars.¹⁰ D'après la Banque de développement asiatique, l'inclusion des personnes handicapées implique certes des coûts, mais qui sont de loin compensés par les avantages financiers à long terme pour les individus, les familles et la société.¹¹

Quelques exemples de recul du PIB annuel du fait de l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail dans les pays en développement :

- Le coût économique de l'exclusion des personnes handicapées en Asie varie de 3% (1,8 milliards de dollars américains) du PIB vietnamien en 2006 à 4,6% du PIB thaïlandais en 2007 (9,6 milliards de dollars américains).¹²
- Au Bangladesh, l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail entraîne une perte totale de 891 milliards de dollars américains par an.¹³
- En Afrique, les pertes macro économiques sont comprises entre 3,1% du PIB au Malawi (99 milliards de dollars américains) et 7% du PIB en 2006 en Afrique du sud (17,8 milliards de dollars américains).¹⁴
- Au Maroc, une étude a fait ressortir que la perte de revenu due à l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail a fait perdre 9,2 milliards de dirhams au Maroc (soit environ 1,1 milliards de dollars américains).¹⁵



SOURCE: OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Développement, dignité humaine, et cohésion sociale

Dans l'agenda de développement post-2015 des Nations unies, les Objectifs de développement durable (ODD) s'engagent à ne laisser personne de côté.

Autrement dit, aucun objectif ne doit être atteint s'il n'englobe pas tout le monde. Il est donc indispensable de lutter contre les inégalités pour stimuler le développement. Les ODD promeuvent le plein emploi productif et un travail décent pour tous les hommes et les femmes (objectif 8), et les indicateurs font clairement référence au handicap pour mesurer le progrès, ce qui n'était pas le cas dans

⁹ Handicap International (2011), Insertion professionnelle, Document cadre, Direction des Ressources Techniques, p. 14.

¹⁰ Backup, Sebastian, *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, Organisation Internationale du Travail, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_119305.pdf

¹¹ Banque Mondiale (2007) *Social Analysis and Disability*, A Guidance Note, p.1.

¹² Backup, Sebastian, (2009), *The Price of Exclusion the Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work*, Bureau International du Travail, Département des compétences et de l'employabilité, Genève, p. 15.

¹³ Banks, Lena Morgon, and Sarah Polack. (2014), *The Economic Costs of Exclusion and Gains of Inclusion of People with Disabilities*. CBM, International Centre for Evidence in Disability and London School of Hygiene & Tropical Medicine, p. 39.

¹⁴ Backup, Sebastian, (2009), *The Price of Exclusion the Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work*, Bureau International du Travail, Département des compétences et de l'employabilité, Genève, p. 39.

¹⁵ Collectif pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap (2011). *Etude sur le coût économique de l'exclusion du marché du travail des personnes en situation de handicap au Maroc*, p. 2.

les Objectifs du Millénaire pour le Développement auxquels succèdent les ODD.

Par exemple, l'indicateur 4.5 : « D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle. »¹⁶ L'ODD 8 (Travail décent et croissance économique) ne peut pas être atteint si les personnes handicapées continuent de souffrir de discrimination et d'être confrontées à des obstacles à l'emploi en raison de leur handicap.

La CDPH reconnaît le droit au travail des personnes handicapées comme un moyen fondamental et naturel de respecter la dignité humaine. La CDPH a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 13 décembre 2006. Signée à ce jour par 187 pays, elle ambitionne d'atteindre cet objectif de protéger les droits des personnes handicapées.

L'article 27 de la convention indique que 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.

EMPLOI SALARIÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES : CONCEPTS CLES

Chômage parmi les personnes handicapées

Malgré le manque de données précises sur l'emploi des personnes handicapées, les premiers échantillons de données et les premières estimations statistiques démontrent sans conteste que les personnes handicapées sont plus affectées par le chômage que les personnes non handicapées.

Dans les pays en développement, 80-90 % des personnes handicapées en âge de travailler n'ont pas d'emploi.¹⁷

Dans les 35 pays de l'OCDE, la situation, bien que

Boîte 1 : les concepts du marché du travail

- Le travail regroupe toutes les activités humaines, rémunérées ou non, qui produisent les biens et services d'une économie. L'emploi est le travail fourni en échange d'une rémunération. Il fait également référence au nombre de personnes étant impliquées dans un emploi salarié ou en auto-emploi.
- Le chômage fait référence aux personnes sans emploi mais qui sont disponibles pour travailler et qui cherchent activement un emploi.
- La population inactive fait référence à toutes les personnes qui ne sont ni « employées » ni « au chômage ». Cela comprend :
 - ▶ les personnes n'étant pas encore en âge de travailler (cela varie selon la législation mais, de façon générale, une personne est considérée trop jeune pour travailler en dessous de 15 ans)
 - ▶ les étudiants
 - ▶ les personnes retraitées ou en pré-retraite
 - ▶ les femmes ou les hommes au foyer
 - ▶ les personnes en incapacité de travailler
 - ▶ autres

SOURCE: Organisation Internationale du Travail

légèrement meilleure, reste alarmante : en moyenne, 66 % des personnes handicapées sont sans emploi dans les pays de l'OCDE.¹⁸

La vulnérabilité face à l'emploi n'est pas réservée aux personnes handicapées. Les études démontrent que les femmes, les jeunes ou les personnes présentant une déficience sévère sont les plus affectés.

Parmi les personnes handicapées, nombreuses sont celles qui sont inactives sur le plan économique, autrement dit des personnes sans emploi qui ne sont pas en recherche active d'un travail (voir Encadré 1). Il est important de faire la distinction avec les personnes qui sont dans l'incapacité de travailler, par exemple pour des raisons médicales. Pourtant, les personnes handicapées comme les employeurs pensent souvent que les personnes handicapées ne sont pas aptes à travailler, alors qu'en réalité elles ne travaillent pas à cause

¹⁶ Nino, Florencia Soto. "Economic Growth." United Nations Sustainable Development, <http://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>

¹⁷ Zarocostas J. (2005) "Disabled still face hurdles in job market", *The Washington Times*, A16.

¹⁸ Organisation Mondiale de la Santé et Banque Mondiale (2011), *Rapport mondial sur le handicap*, p. 237

d'obstacles environnementaux et comportementaux sur le lieu de travail (discrimination, mauvaises conditions de travail).

Dans les pays industrialisés, le taux d'inactivité des personnes handicapées était environ 2,5 fois supérieur à celui des personnes non handicapées (49 % et 20 %, respectivement).¹⁹

Emploi salarié

L'**emploi salarié** implique un contrat entre deux parties dans une relation employeur-employé, avec l'attribution d'un salaire en échange d'un travail dans des conditions générales prédéterminées. L'**auto-emploi** implique quant à lui la création d'une activité par une personne, qui gère ensuite sa propre entreprise.

L'emploi salarié existe dans le secteur public et privé et peut être formel ou informel (voir Figure 2). L'**économie formelle** fait référence à l'application d'un cadre fiscal et réglementaire au travail. Par opposition, l'**économie informelle** regroupe l'ensemble des activités effectuées en dehors des structures officielles régissant la fiscalité, l'emploi, la réglementation et les régimes de sécurité sociale. Elle inclut l'agriculture à petite échelle, les petits commerces, les entreprises à

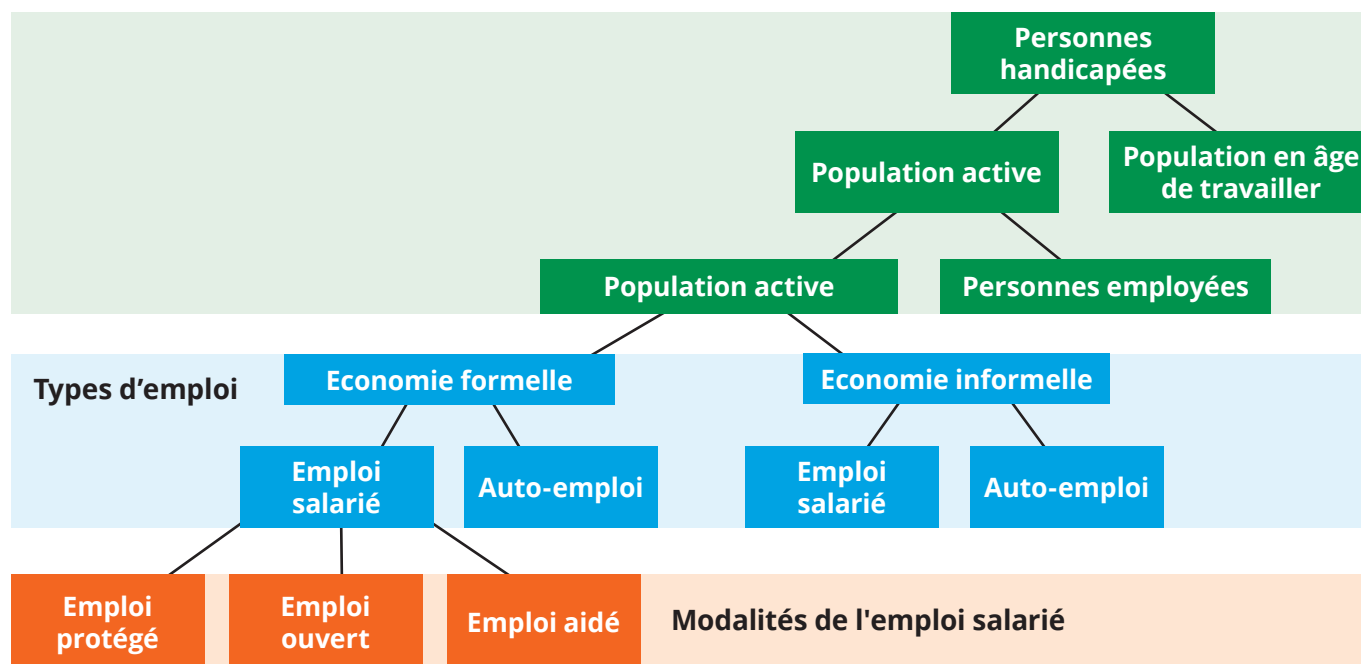
domicile, les petites entreprises employant quelques ouvriers et d'autres activités similaires.²⁰ Les personnes handicapées sont davantage susceptibles de s'engager dans l'emploi informel, surtout dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires où l'économie informelle est plus répandue.

La majorité des travailleurs et des entreprises de l'économie informelle produisent des biens et des services légaux. Ces activités **doivent être dissociées des activités illégales**.

Le **travail illégal** regroupe plusieurs activités frauduleuses majeures menées en échange d'un revenu ou d'actifs, comme le travail clandestin, l'emploi non déclaré des travailleurs étrangers ou le trafic de main-d'œuvre étrangère. Il sévit dans l'économie formelle et informelle.

L'emploi informel représente environ 15 % de l'économie non agricole dans les pays développés. À titre de comparaison, l'emploi informel représente 48 % de l'emploi non agricole en Afrique du Nord, 51 % en Amérique latine, 65 % en Asie et 72 % en Afrique subsaharienne. En incluant l'emploi agricole, le pourcentage de personnes impliquées dans l'emploi

FIG. 2 : Concepts clés sur le marché du travail



SOURCE : handicap international

¹⁹ Organisation Mondiale de la Santé et Banque Mondiale (2011), *Rapport mondial sur le handicap*, p. 237

²⁰ Organisation Internationale du Travail, (2007) *The Employment Situation of People with Disabilities: towards improved statistical information*, Genève

informel atteint 90 % dans des pays comme l'Inde et dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne.²¹

Au-delà de l'impact sur la fiscalité, l'économie informelle n'offre pas le filet de sécurité nécessaire pour garantir des conditions de travail dignes aux employés. Par exemple, les employés de l'économie informelle sont victimes de nombreux manquements en matière de sécurité au travail, de rémunération adéquate, d'avantages, de protection sociale et de représentation. Le secteur informel offre en outre un moins grand nombre d'opportunités d'apprendre et d'évoluer sur le marché du travail, que ce soit sous la forme d'une formation professionnelle ou d'autres types de renforcement des capacités en poste.

Les impacts négatifs associés à l'économie informelle démontrent que l'emploi formel est davantage susceptible de déboucher sur un travail décent. Un **travail décent** contribue grandement à inscrire la dignité dans l'environnement de travail, car il implique un travail productif et volontaire souvent associé à un environnement de travail plus sûr.

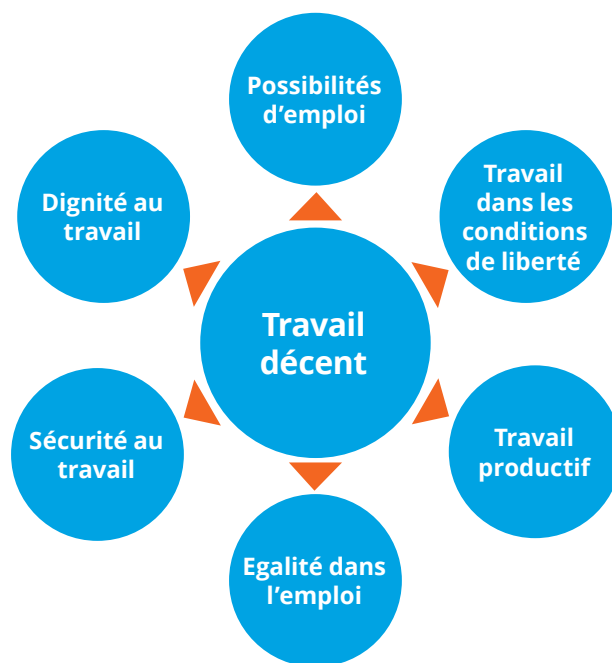
Travail décent

L'OIT définit le concept de travail décent dans son document de travail n° 2 : « Measuring Decent Work with Statistical Indicators » en répartissant le travail décent dans les six catégories suivantes :

L'indicateur **Possibilités d'emploi** fait référence au besoin de toutes les personnes (hommes et femmes) à la recherche d'un travail de pouvoir en trouver un, car le travail décent n'est pas possible sans travail à proprement parler. Le concept sous-jacent du travail est vaste : il englobe toutes les formes d'activité économique, notamment l'auto-emploi, le travail domestique non rémunéré et l'emploi salarié dans les secteurs formel et informel.

L'indicateur **Travail dans les conditions de liberté** souligne le fait que le travail doit être choisi en toute liberté et non exercé sous la contrainte, et que certaines formes de travail ne sont pas acceptables au XXI^e siècle. Autrement dit, l'exploitation, l'esclavage et toute forme inacceptable de travail des enfants doivent être proscrits, comme approuvé par les États dans les conventions internationales et les normes internationales sur le travail. Les travailleurs doivent également être libres de rejoindre un syndicat.

FIG. 3 : Travail décent



SOURCE: handicap international

Un **Travail productif** permet aux travailleurs de bénéficier de moyens de subsistance acceptables pour eux-mêmes et pour leur famille, et de garantir un développement durable et la compétitivité des entreprises et des pays.

L'indicateur **Égalité dans l'emploi** porte sur le besoin des travailleurs de bénéficier d'un traitement et d'opportunités d'emploi qui soient justes et équitables. Il englobe l'absence de discrimination au travail, dans l'accès au travail, ainsi que la capacité de concilier travail et vie de famille.

L'indicateur **Sécurité au travail** est attentif à la nécessité de protéger la santé, la retraite et les moyens de subsistance, ainsi que de fournir un financement adéquat et toute autre forme de protection en cas de problèmes de santé ou autre éventualité. Il reconnaît également le besoin des travailleurs de limiter l'insécurité associée à la perte potentielle d'un emploi et des moyens de subsistance.

L'indicateur **Dignité au travail** requiert que les travailleurs soient traités avec respect au travail, et qu'ils puissent faire entendre leur voix et participer aux décisions concernant les conditions de travail. Les travailleurs doivent pouvoir représenter leurs intérêts collectivement.²²

Dans ce même rapport, un indicateur statistique réparti en 11 groupes est proposé : possibilités d'emploi,

²¹ Organisation Internationale du Travail, (2002) *Women and Men in the Informal Economy*, Genève, p. 10.

²² Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran and Joseph Ritter (2002), *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, Working Paper No. 2, Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group, Bureau International du Travail, Genève

formes de travail qu'il y a lieu d'abolir, gains adéquats et travail productif, horaires décents, stabilité et sécurité du travail, capacité de concilier travail et vie de famille, égalité de chances et de traitement dans l'emploi, sécurité du milieu de travail, protection sociale, dialogue social et représentation des travailleurs, et enfin contexte économique et social du travail décent. L'OIT joue un rôle clé dans la promotion du travail décent pour tous les hommes et femmes. En effet, pour tendre vers cet objectif, l'organisation a créé un « Agenda du travail décent » avec quatre piliers : la création d'emplois, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social.

L'accès au travail est une problématique de taille pour les personnes handicapées ; l'accès à un **travail décent** est encore plus tortueux.

Modalités de l'emploi salarié pour les personnes handicapées

Nous pouvons regrouper les nombreuses modalités d'emploi salarié pour les personnes handicapées dans trois catégories principales : **emploi ouvert ou ordinaire**, **travail/emploi aidé**, et **travail/emploi protégé**.

La plupart du temps, ces options diffèrent en fonction de la façon dont les personnes handicapées sont perçues : Les visions médicales et solidaires du handicap découlent souvent sur des emplois dans un milieu protégé, tandis que l'interprétation du handicap à partir du modèle

Définitions

Rémunération normale : au moins équivalente au salaire minimum en vigueur dans le pays.

Soutiens naturels : les soutiens existants sur le lieu de travail, normalement disponible pour tous les employés.

Aménagement raisonnable : Dans la CRPH, cette notion est définie comme "les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite 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."

social se traduit plus souvent par l'emploi des personnes handicapées dans un environnement compétitif.²³

L'environnement protégé fait référence à un environnement protecteur sans intégration ni compétition avec les travailleurs non handicapés, tandis que **l'environnement compétitif ou ordinaire** correspond à un lieu de travail classique où les personnes handicapées sont en compétition et travaillent avec des employés non handicapés. Les différentes modalités sont détaillées dans le Tableau 1.

Parfois, un **soutien supplémentaire** est requis pour aider les personnes handicapées à décrocher et à conserver

TABLEAU 1 : modalités de l'emploi salarié 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 | Emploi ouvert Les personnes handicapées peuvent travailler dans un environnement compétitif avec des soutiens naturels et des aménagements raisonnables seulement | |
| | Emploi aidé Un soutien supplémentaire est nécessaire pour pouvoir travailler dans un environnement compétitif | Emploi aidé |
| Environnement protégé | Emploi protégé Les personnes ne peuvent pas travailler sur un marché du travail ouvert | Emploi protégé |

BASÉ SUR : EASPD, Définition et concept des stratégies de l'emploi, projet Atlas, 2005

²³ Aaron Gottlie, William N. Myhill, Peter Blanck, (2010) *Employment of people with disabilities*, International Encyclopaedia of Rehabilitation, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE)

un emploi. Cela s'applique surtout aux personnes présentant un handicap psychosocial ou polyhandicapées. Souvent, une formation individuelle, la contribution d'un accompagnateur, des technologies d'aide et des postes individuels peuvent faciliter la situation. Ces techniques sont utilisées dans une catégorie d'emploi appelée **emploi aidé**. Dans certains cas, les incitations financières proposées aux employeurs pour embaucher des personnes handicapées sont également intégrées dans cette catégorie.

Lorsque les personnes handicapées ne peuvent pas travailler dans un environnement classique malgré tout le support adéquat, celles-ci ont la possibilité de travailler dans un environnement protégé, à savoir une structure spécifique adaptée à leurs besoins.²⁴

Le travail et l'emploi protégés ont été très critiqués, car ils isolent les personnes handicapées de la main-d'œuvre ordinaire et parce que les personnes concernées sont généralement privées d'un grand nombre de leurs droits comparé au marché du travail ouvert, notamment des salaires décents et la sécurité sociale. Par ailleurs, de nombreux parallèles sont établis entre la main-d'œuvre clandestine et l'emploi protégé. Dans l'emploi protégé, les personnes handicapées sont souvent cantonnées à des tâches simples et répétitives (conditionnement, assemblage de produits) dans un espace de travail distinct, ce qui ne leur permet pas de s'intégrer avec les personnes non handicapées.²⁵

ACCÈS À L'EMPLOI SALARIÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

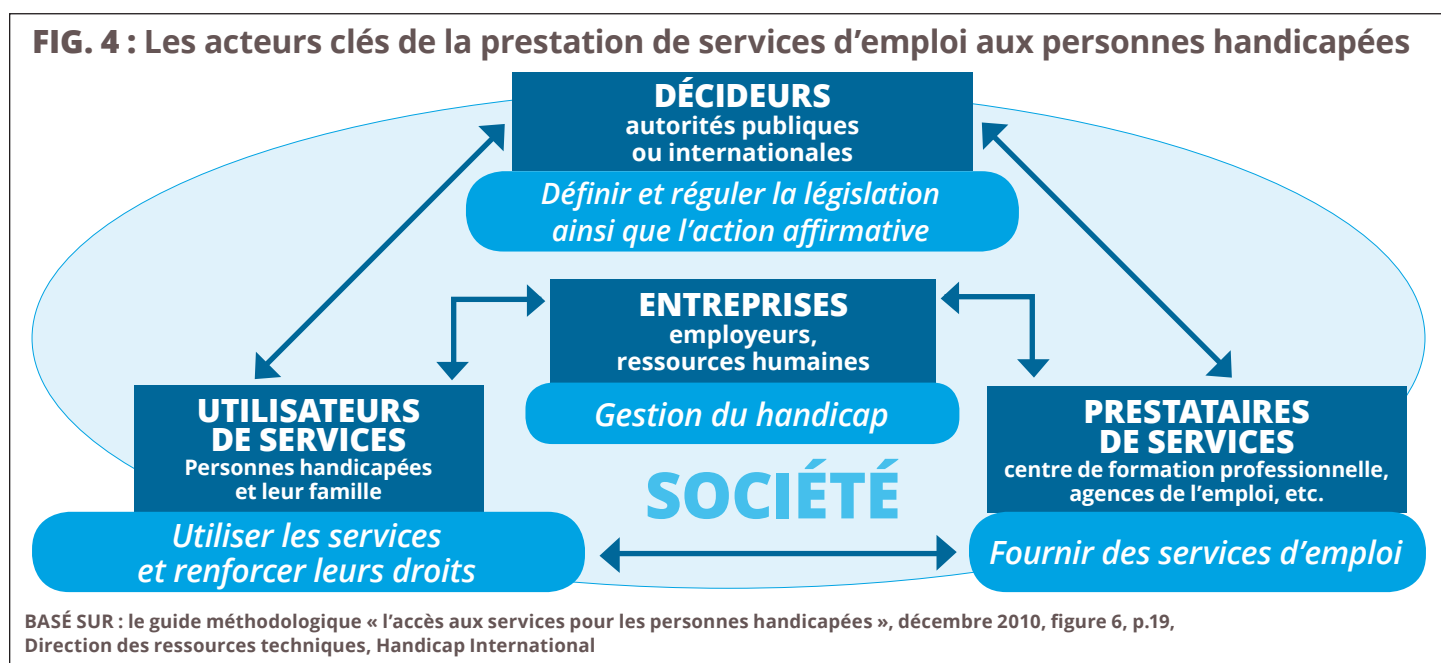
Principales parties prenantes

L'accès à l'emploi dépend de l'interaction de quatre principales catégories d'acteurs:

Les **chercheurs d'emplois et/ou employés handicapés** doivent être en mesure de faire valoir leurs besoins et leurs priorités. Ils doivent également être capables d'influer sur les politiques créées et mises en œuvre par les autorités, renforçant ainsi leur droit d'accès à un travail décent.

Les **décideurs** jouent un rôle de régulation : ce sont eux qui définissent les directives clés, soutiennent les employeurs et les prestataires de service et mettent en œuvre une action positive pour lutter contre les discriminations au travail. Ils doivent également fournir les ressources nécessaires pour garantir la disponibilité des services et leur niveau de qualité.

Les **prestataires de service** peuvent être des agences publiques ou privées, des agences pour l'emploi, des centres de formation professionnelle, les services sociaux, les chambres de commerce et l'industrie en général. Ils fournissent les informations requises sur les services proposés aux autorités et doivent respecter des principes et des normes de qualité définis par un organisme de contrôle. Ils mettent également en relation les entreprises et les chercheurs d'emploi handicapés.



24 Laurent VISIER (1998) *Sheltered employment for persons with disabilities*, International Labour Review, ILO, Vol. 137, No. 3

25 Handicap International (2010) *L'accès aux services pour les personnes handicapées*, Guide méthodologique, Direction des Ressources Techniques, p. 19

Tableau 2 : Obstacles à l'emploi des personnes handicapées, en fonction des acteurs clés

| | Les personnes handicapées ne peuvent pas chercher un emploi du fait que : | Les personnes handicapées ne peuvent pas accéder au lieu de travail du fait que : | Les personnes handicapées ne peuvent pas garder un emploi et développer leur carrière du fait que : |
|--|---|--|---|
| Obstacles au niveau individuel | Elles s'excluent elles-mêmes du marché du travail. <ul style="list-style-type: none"> • Faible estime de soi et non acceptation de leur handicap • Famille surprotectrice | Elles ne correspondent pas au profil recherché. <ul style="list-style-type: none"> • Manque de qualification et de compétences, souvent dû à leur exclusion du système éducatif | Elles sont parfois confrontées à la difficulté de réussir à accomplir des tâches dans un emploi ouvert sans soutien ni aménagements. <ul style="list-style-type: none"> • Obstacles comportementaux : aucune expérience de travail, ce qui peut entraîner des difficultés à respecter des horaires ou à développer des interactions avec les autres • Les difficultés rencontrées pour réaliser les tâches sans les aménagements requis peuvent entraîner un stress supplémentaire • L'absence de conseils et de soutien peut ralentir leur travail et les faire se sentir moins productives |
| Obstacles au niveau des services | Les services dédiés à l'emploi ne sont pas accessibles aux personnes handicapées. <ul style="list-style-type: none"> • Aucun accès à la recherche d'emploi et aux services dédiés à l'emploi • Aucun accès à l'éducation et aux services de formation professionnelle | Les services dédiés à l'emploi ne sont pas adaptés aux personnes handicapées. <ul style="list-style-type: none"> • Question de l'adéquation des formations professionnelles avec les opportunités de travail • Les services dédiés à l'emploi n'ont ni les connaissances, ni la volonté, ni les compétences pour réussir à trouver du travail pour les personnes handicapées | Des services de soutien dédiés à l'emploi sont requis mais restent inexistantes. <ul style="list-style-type: none"> • Il n'existe pas de services pour soutenir les entreprises dans la gestion du handicap |
| Obstacles au niveau des entreprises | Les comportements des entreprises découragent les personnes handicapées dans leur recherche d'emploi. <ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises ne sont pas ouvertes à l'inclusion des personnes handicapées | Le lieu de travail n'est pas accessible aux personnes handicapées. <ul style="list-style-type: none"> • Barrières à l'accessibilité • Aucun aménagement • Les entreprises ne veulent pas embaucher de personnes handicapées • Discrimination • Fausse idée des employeurs vis-à-vis des personnes handicapées | Le poste n'est pas adapté. <ul style="list-style-type: none"> • Les tâches ne sont pas appropriées • L'organisation du travail n'est pas adaptée (horaires de travail par exemple) • Aucun aménagement technique Elles ne sont pas satisfaites du travail <ul style="list-style-type: none"> • Attitudes et comportements négatifs de la part des employeurs ou des collègues • Le travail ne répond pas à leurs attentes : aucune responsabilité, des tâches qui ne sont pas à la hauteur de leurs qualifications, aucune opportunité d'évolution de carrière |
| Obstacles au niveau des décideurs | Les décideurs ne conçoivent pas et ne font pas appliquer de clauses sur la discrimination dans le code du travail. Idem pour les avantages fiscaux à l'embauche de personnes handicapées ou de services dédiés à l'emploi des personnes handicapées. | Les décideurs ne créent pas et ne font pas appliquer de cadres ou de lignes directrices pour s'assurer que les employeurs comprennent comment garantir des aménagements raisonnables sur un lieu de travail. | Les décideurs n'apportent pas le soutien nécessaire aux entreprises. |
| Obstacles au niveau de la société | La société influence le choix des personnes handicapées quant au fait de chercher un emploi. <ul style="list-style-type: none"> • Vision charitable et médicale : idée selon laquelle les personnes handicapées ne peuvent pas travailler | La société influence le choix des employeurs quant à l'embauche de personnes handicapées. <ul style="list-style-type: none"> • Vision charitable et médicale : idée selon laquelle les personnes handicapées ne peuvent pas travailler | La société influence les attitudes des employeurs et des employés vis-à-vis des personnes handicapées. <ul style="list-style-type: none"> • Vision charitable et médicale : idée selon laquelle les personnes handicapées ne sont pas compétentes et sont inférieures |

SOURCE : HANDICAP INTERNATIONAL

Le **monde professionnel** (entreprises, fédération, syndicats, réseaux de RSE, etc.) doit embaucher et promouvoir l'emploi des personnes handicapées, leur proposer un salaire adapté et leur offrir de bonnes conditions. Les employeurs doivent également respecter les règles établies par les autorités et bien exprimer leurs besoins et leurs préoccupations aux décideurs et aux prestataires de service.

Principaux obstacles à l'accès à l'emploi salarié

Obstacles comportementaux

Discrimination : La plupart du temps, la discrimination est à l'origine du chômage des personnes handicapées.

Les employeurs préfèrent souvent embaucher des personnes non handicapées, car ils perçoivent le handicap comme un problème de santé résultant en une inaptitude au travail.

Idée fausse : Les employeurs perpétuent le stéréotype selon lequel les personnes handicapées ne sont pas aptes au travail ou sont moins productives et moins tournées vers l'excellence dans leur emploi comparé aux personnes non handicapées. Cela est dû à une méconnaissance de la part de l'employeur sur le handicap et les aménagements, ainsi que sur la façon de proposer des aménagements raisonnables pour inclure les personnes handicapées dans l'environnement de travail.

Accessibilité

L'environnement de travail est parfois inaccessible aux personnes handicapées. L'inaccessibilité peut inclure les obstacles que l'on retrouve dans l'environnement physique, dans le transport, dans les informations et les communications. Les barrières physiques sont des obstacles structurels qui empêchent ou bloquent la mobilité ou l'accès. Les problèmes de communication

et d'information affectent les personnes souffrant d'un handicap auditif, d'élocution, de lecture, d'écriture et/ou de compréhension, et qui recourent à des modes de communication différents de ceux utilisés par les personnes ne présentant pas ces handicaps. L'accessibilité dépend grandement de la disposition des lieux et des méthodes de travail ordinaires. En veillant à ce que les lieux et les méthodes de travail soient conçues dès le départ de la façon la plus inclusive possible, les employeurs limitent les nombreux coûts ultérieurs requis pour créer des environnements de travail inclusifs.

Éducation, formation et compétences

Les enfants et les jeunes handicapés ont moins d'opportunités en matière d'accès à l'éducation et à des formations professionnelles que les enfants et les jeunes non handicapés, découlant sur des niveaux de qualification et de compétences moindres pour obtenir un emploi. Le personnel en charge de l'éducation inclusive au sein de Handicap International a déclaré que « les enfants handicapés ont un droit égal à un enseignement primaire et secondaire gratuit, de qualité et inclusif. Néanmoins, dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, ils ont dix fois moins de chance d'aller à l'école que leurs contreparties non handicapées, et sont davantage exposés à la déscolarisation que tout autre groupe d'enfants ».²⁶

Dans le monde, la déscolarisation touche plus de 30 millions d'enfants handicapés en âge de fréquenter une école primaire ou un collège dans les pays en développement, en raison de tout un panel d'obstacles, des installations et des fournitures inaccessibles aux facteurs culturels qui les tiennent à l'écart, chez eux, en passant par les enseignants qui ne sont pas formés pour les accompagner.²⁷ Ils sont par conséquent encore moins



²⁶ Education for All? This Is Still Not a Reality for Most Children with Disabilities. N.p.: Handicap International, 2015. PDF en ligne.

²⁷ (rapport de la Commission pour l'éducation, 2016)

enclins à participer à des formations professionnelles ou à fréquenter un établissement post-secondaire. En effet, seulement 11 % de tous les jeunes dans les pays à bas revenus bénéficient d'un enseignement professionnel/ tertiaire ou post-secondaire, comparé à 80 % dans les pays à hauts revenus.²⁸ Autrement dit, ils jouissent d'opportunités limitées pour acquérir les qualifications et les compétences requises pour trouver un emploi s'accompagnant d'un salaire décent. Les enfants et les jeunes handicapés ont moins d'opportunités en matière d'accès à l'éducation et à des formations professionnelles que les enfants et les jeunes non handicapés, découlant sur des niveaux de qualification et de compétences moindres pour obtenir un emploi.

On constate également une inadéquation entre les types de formation proposés aux personnes handicapées et les possibilités d'emploi sur les marchés locaux. Par ailleurs, de nombreuses formations proposées aux personnes handicapées ne s'accompagnent pas d'un certificat reconnu au moment de l'obtention du diplôme. Le manque de qualifications reconnues et l'acquisition de compétences inadaptées sur le marché du travail risquent d'inscrire le chômage des personnes handicapées dans la durée.

Étude de cas en matière d'embauche des personnes handicapées

Les employeurs hésitent souvent à embaucher des personnes handicapées dans leur entreprise, à tort. Plusieurs entreprises ont indiqué que si des personnes handicapées sont embauchées pour un emploi fidèle à leurs compétences et si les bons aménagements sont apportés, les employés handicapés peuvent se montrer aussi productifs que les autres travailleurs et leur inclusion peut même accroître les marges d'exploitation.²⁹

En Afrique du Sud, Llewellyn Marescia, ancien directeur d'une filiale d'une agence de recrutement spécialisée dans le handicap, a déclaré que « dans l'ensemble, le coût des aménagements pour une personne handicapée est minime en comparaison de la valeur que cette personne peut apporter à l'entreprise ».³⁰

Retour sur investissement : d'après les entreprises, les employés handicapés affichent une productivité comparable, sont plus fidèles et sont moins absents. Ils sont fiables et très motivés. Parfois, les personnes handicapées sont les plus qualifiées pour un emploi, et dans certains cas elles surclassent même les personnes non handicapées.³¹

Marketing et innovation : de nombreuses entreprises ont découvert qu'en employant des personnes handicapées, elles ont pu mieux comprendre et servir leurs clients handicapés. Aux États-Unis, les clients handicapés représentent chaque année 1 000 milliards de dollars de dépenses de consommation agrégées.³²

Diversité du milieu de travail et culture d'entreprise : l'embauche de personnes handicapées peut contribuer à la diversité, à la créativité et à l'état d'esprit général sur le lieu de travail.

Responsabilité sociale : la responsabilité sociale renforce la confiance des consommateurs et l'image de l'entreprise parmi le personnel, la communauté et les clients. À leur tour, les entreprises sont plus compétitives, car elles attirent un plus grand nombre d'employés et de clients.

Stratégies pour promouvoir l'emploi salarié ordinaire pour les personnes handicapées dans les pays de l'OCDE

Légiférer et définir une réglementation et des actions positives

LOIS CONTRE LA DISCRIMINATION

Les lois contre la discrimination rendent illégale toute décision d'emploi fondée sur le handicap d'une personne et affirment le droit des personnes handicapées à l'accès à l'emploi sur une base d'égalité avec les autres. Par ailleurs, ce type de loi peut inclure des mandats pour réaliser les aménagements raisonnables requis par un travailleur handicapé pour exercer ses fonctions.

- Les États-Unis sont devenus le premier pays à appliquer une loi contre la discrimination en faveur des personnes handicapées dans le cadre des réglementations sur les droits civiques dans les années 1960.³³

28 (rapport de la Commission pour l'éducation, 2016)

29 ILO (2010), *Disability in the Workplace: Company Practices*, Working Paper No 3, Bureau for Employers' Activities and Skills and Employability Department, Geneva

30 *Disabled hiring still in its infancy*, Business Day South Africa, 14 octobre 2003

31 *Disabled hiring still in its infancy*, Business Day South Africa, 14 octobre 2003

32 David Morris, *The Next Great Hiring Frontier*, Wall Street Journal, 13 septembre 2005

33 Bureau International du Travail (2015), *Travail décent pour les personnes handicapées : promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement*, Service du genre, de l'égalité et de la diversité, p133, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430944.pdf

SYSTÈMES DE QUOTAS

À l'image des incitations pour embaucher des personnes handicapées, les quotas sont un outil pour lutter contre la discrimination. Les quotas peuvent être mis en vigueur par voie légale ou sous la forme d'une obligation morale. Le plus souvent, une pénalité est appliquée en cas de non-respect des quotas.

- Aux Pays-Bas, un système de quotas tire parti d'une recommandation législative pour suggérer aux employeurs publics et privés d'embaucher un certain nombre de personnes handicapées dès que leur structure compte plus de 20 employés. Mais ce système ne s'est pas révélé efficace, car la part des personnes handicapées dans la main-d'œuvre reste inférieure au quota et le gouvernement n'a appliqué aucune sanction depuis 1986.

Les quotas sont souvent ajustés en fonction de l'envergure de l'employeur ; par exemple, les entreprises embauchant un certain nombre d'employés peuvent avoir des quotas plus importants, tout comme les entreprises publiques vs privées.

- Dans certains pays comme la France ou l'Allemagne, des systèmes de prélèvement de quotas sont appliqués. Les employeurs peuvent honorer leur obligation d'embaucher les personnes handicapées en finançant un fonds spécial qui sera utilisé pour accorder un financement ou des subventions salariales destinées à faciliter l'emploi des personnes handicapées.
- De nos jours, la plupart des pays de l'OCDE suivent des systèmes de quotas. En 2013, l'Office of Federal Contract Compliance Programs des États-Unis a recommandé que les entreprises sous contrat fédéral remplissent un quota de recrutement de personnes handicapées de 7%.³⁴

INCITATIONS FINANCIÈRES POUR LES EMPLOYEURS

Les employeurs sont moins enclins d'embaucher des personnes handicapées si cela implique de financer des aménagements. Dans de nombreux pays, il est illégal de refuser de procéder à des aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées pour des raisons financières. Parallèlement, la mise à disposition d'incitations financières aux employeurs peut contribuer

à stimuler l'embauche de personnes handicapées. Les incitations financières peuvent se matérialiser sous différentes formes :

- Des subventions salariales pour couvrir totalement ou en partie les salaires d'un employé. Les subventions salariales ne sont généralement mises en œuvre que sur des périodes définies, mais dans certains pays comme la Belgique, le Danemark et la France, elles sont proposées de façon permanente par les autorités respectives.
- Des subventions accordées aux employeurs pour couvrir la formation, les aménagements sur le lieu de travail ou une aide personnelle.
- Des crédits d'impôt ou une réduction des frais de couverture sociale.

Proposer des services d'emploi

Selon Handicap International, l'outil le plus efficace pour extraire les personnes de la pauvreté est de leur offrir un accès aux services.³⁵ Elles doivent ainsi avoir accès aux mêmes services à l'emploi ordinaires que les autres personnes, mais également à d'autres services d'aide ou spécifiques en raison de leurs besoins particuliers ou supplémentaires.

PRÉPARER LES PERSONNES HANDICAPÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET PRÉPARER LEURS EMPLOYEURS À S'AJUSTER

Avant de trouver un emploi, les personnes handicapées peuvent requérir une formation pour se préparer à entrer sur le marché du travail et pour réussir dans leurs futures attributions. Toutes les personnes handicapées n'ont pas à suivre ce type de formation. Elle peut s'avérer bénéfique pour les personnes qui accèdent à un emploi formel pour la première fois, pour les personnes handicapées qui ne disposent pas des compétences nécessaires pour exercer efficacement leurs fonctions, pour les employeurs qui n'ont pas intégré l'intérêt de procéder à des aménagements raisonnables, ainsi que pour d'autres entités.

Dans les pays développés, les centres de formation professionnelle se transforment progressivement pour passer de centres spécialisés à des structures proposant des programmes ordinaires.³⁶

³⁴ Bureau International du Travail (2015), *Travail décent pour les personnes handicapées : promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement*, Service du genre, de l'égalité et de la diversité, p123-124. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430944.pdf

³⁵ Handicap International. *L'accès aux services pour les personnes handicapées*. Handicap International, 2010.

³⁶ *Disability, Disabilities, Convention, UN, Rights, Accessibility*. UN News Center. UN, 2008. Web. 11 nov. 2016.

- Au Royaume-Uni par exemple, la majorité des personnes handicapées sont formées dans le cadre de programmes ordinaires, car elles bénéficient d'un accès prioritaire à ces centres et à l'assistance d'équipes spécialisées. Toutefois dans certains pays, cette transition commence seulement.³⁷
- En France, des formations sur le terrain sont disponibles : stage, apprentissage, formation en alternance et emploi dans des entreprises.

Il existe également des formations axées sur le savoir-être, la personnalité et les capacités, afin de faciliter l'interaction avec les autres au travail (formation interpersonnelle, accompagnement et tutorat).

EMPLOI

Les personnes handicapées peuvent être confrontées à des obstacles pour chercher et conserver un emploi adapté. Plusieurs services d'aide et de recherche d'emploi existent pour lever ces obstacles : orientation, conseils ou emploi, ainsi que des renseignements sur les formations et les possibilités d'emploi, ou encore la préparation des candidatures (CV, entretiens d'embauche, etc.).

- En général, les services ordinaires sont encouragés ou contraints à inclure des personnes handicapées. En Suède par exemple, l'emploi de personnes handicapées est assuré par les services publics dédiés à l'emploi. Les politiques relatives au marché du travail incluent une composante dédiée au handicap.³⁸
- Les personnes handicapées peuvent également bénéficier de services d'emploi spécialisés, à l'instar de Cap Emploi en France, une agence publique pour l'emploi spécialisée dans la mise en relation des personnes handicapées avec les employeurs.

AIDE SUR LE TERRAIN

Les personnes handicapées peuvent requérir des services d'aide complémentaires sur le lieu de travail, comme des formations individuelles, le soutien d'un accompagnateur, des technologies d'aide, des formations par les pairs ou un tutorat. Ces services bénéficient à la fois aux personnes handicapées et aux employeurs, en proposant des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées sur le lieu de travail et en

garantissant une productivité accrue des employés handicapés au travail.

Prise d'initiative

Les entreprises embauchent de plus en plus de personnes handicapées. Les employeurs recourent à de nouvelles techniques de management, à des stratégies innovantes et à de nouveaux statuts d'entreprise pour employer et promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

STRATÉGIES RSE ET GESTION DU HANDICAP

« La *responsabilité sociale de l'entreprise* (ou RSE) est une politique d'entreprise qui permet d'évaluer et d'endosser la responsabilité de l'impact de l'entreprise sur le bien-être social et environnemental. »³⁹ Dans les pays industrialisés, la RSE gagne en importance en raison de son impact sur la vie des personnes handicapées et parce qu'elle peut apporter de nombreux avantages aux entreprises.

La *gestion du handicap* est l'une des pratiques utilisées dans les stratégies RSE. Cette pratique est utilisée par les professionnels des ressources humaines pour faciliter l'emploi et proposer des conditions de travail décentes aux personnes handicapées. L'OMS déclare que les principales méthodes de gestion du handicap sont « une gestion efficace des cas, les qualifications des superviseurs, les aménagements sur le lieu de travail et un retour rapide au travail suite à un accident, avec le soutien adéquat ».

La *maintien de l'emploi* correspond aux efforts déployés par une entreprise pour « conserver un environnement de travail qui encourage le personnel à rester dans l'entreprise ».⁴⁰ La fidélité du personnel aide les entreprises à éviter les coûts inhérents à l'embauche et à la formation de nouveaux employés et réunit les facteurs contribuant à la satisfaction des employés au travail.

ENTREPRISE SOCIALE

D'après Social Enterprise Alliance aux États-Unis, les entreprises sociales sont « *des entreprises dont le premier objectif est d'œuvrer pour le bien commun. Elles recourent aux méthodes et aux disciplines du monde de l'entreprise et exploitent la puissance du marché du travail pour progresser dans leurs programmes de justice* ».

³⁷ Bureau International du Travail (2015), *Travail décent pour les personnes handicapées : promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement*, Service du genre, de l'égalité et de la diversité, p.83. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430944.pdf

³⁸ Bureau International du Travail (2015), *Travail décent pour les personnes handicapées : promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement*, Service du genre, de l'égalité et de la diversité, p.106

³⁹ Définition de la responsabilité sociale de l'entreprise : Investopedia <http://www.investopedia.com/terms/c/corp-social-responsibility.asp>

⁴⁰ Définition du maintien de l'emploi, *Business Dictionary*

humaine, sociale et environnementale. » Les entreprises sociales se distinguent des initiatives RSE, car elles sont conçues pour avoir un impact social. Par conséquent, les initiatives d'impact social sont intégrées dans toute l'entreprise sociale, plutôt que de s'apparenter à une branche ou un programme au sein d'une entreprise n'ayant par ailleurs aucune vocation sociale.

Une étude de la Commission européenne sur 18 pays industrialisés n'a trouvé que peu d'éléments probants attestant de l'existence de stratégies d'entreprise sociale ciblant directement les personnes handicapées. Pourtant, les entreprises sociales présentent un fort potentiel d'embauche de personnes handicapées. Si les entreprises sociales promeuvent activement l'inclusion du handicap dans leurs activités, cela encouragera également l'inclusion des personnes handicapées dans la société.

RESEAUX D'ENTREPRISES

De nombreux employeurs mettent en œuvre leurs propres programmes pour promouvoir l'emploi de personnes handicapées par l'intermédiaire de réseaux d'employeurs comme le *United States Council for International Business* (USCIB) ou par le biais de réseaux de gestion du handicap, à l'image de *Business Disability International*. Les réseaux d'entreprises fournissent des informations sur les bonnes pratiques pour employer des personnes handicapées, forment les employés et/ou les employeurs sur l'inclusion du handicap sur le marché du travail, prodiguent des conseils en matière d'emploi des personnes handicapées et sensibilisent sur l'importance d'embaucher des personnes handicapées.

Handicap International est membre d'un nouveau réseau d'entreprises, *Global Business Disability Network* (GBDN), sous l'égide de l'Organisation internationale du travail. Le réseau GBDN réunit des multinationales, des



Jeune homme rwandais apprenant les techniques de menuiserie.
© Jay Clark / Handicap International

employeurs, des organisations, des réseaux d'entreprises et des organisations de personnes handicapées pour partager leurs expériences et fournir les outils requis pour promouvoir un travail décent pour les personnes handicapées.

ATELIERS PROTÉGÉS

Les ateliers protégés sont des programmes de jour menés sur site à destination des personnes handicapées comme une alternative au travail sur le marché ouvert du travail.⁴¹ Ces programmes sont gérés principalement comme des centres d'emploi pour les personnes handicapées. Plusieurs ateliers protégés sont toutefois gérés avec tout un éventail d'objectifs. Certains ateliers protégés sont gérés comme des centres de formation pour les personnes handicapées, dans l'objectif de faire passer les personnes handicapées sur des emplois à long terme sur le marché ouvert du travail.

Par conséquent, les ateliers protégés peuvent être des organisations qui fournissent un emploi productif aux personnes handicapées avec un contrat de travail et un salaire. Parfois, les personnes handicapées ne reçoivent aucun salaire ou seulement de petits montants, inférieurs au salaire minimum dans le pays correspondant, ou une simple indemnité spéciale.

En France par exemple, les établissements et services d'aide par le travail (ou ESAT) sont des centres médico-sociaux pour l'emploi des personnes handicapées dont la vocation est de réhabiliter et de former les personnes handicapées, avec pour objectif ultime de les intégrer dans l'emploi salarié sur le marché ouvert du travail.

Alors que les ateliers protégés peuvent présenter des atouts s'ils sont utilisés aux fins de formation et de réhabilitation, ils peuvent également renforcer les préjugés et la ségrégation dont sont victimes beaucoup de personnes handicapées au quotidien. De nombreuses personnes handicapées sont parfaitement capables de travailler sur le marché ouvert du travail, mais n'y parviennent pas parce que les employeurs, les proches et/ou les personnes handicapées elles-mêmes sont persuadés de leur échec. Il est important que les ateliers protégés soient des lieux où les personnes handicapées choisissent librement de travailler, qu'ils proposent des emplois décents, que les personnes handicapées soient rémunérées équitablement pour leur contribution dans les ateliers protégés, et que ceux-ci soient utilisés comme point de transition vers le marché du travail ordinaire.

41 Martin T. (2001), *Sheltered employment, A review of the literature*. Dublin (Ireland): Martin & Associates.

DEUXIEME PARTIE : Tendances de l'emploi salarié pour les personnes handicapées dans les pays à faibles et moyens revenus



Viengsamai Suvanhtong, 26 ans, tient son propre atelier de réparation électrique au Laos. © Till Mayer / Handicap International

INTRODUCTION

S'il est bien coordonné, l'emploi salarié est généralement synonyme de dignité pour les personnes handicapées. Cette section se base sur le travail réalisé par Handicap International dans le monde. Elle présente des cas d'emploi salarié réussis de personnes handicapées dans des entreprises ordinaires. Handicap International a compilé les données de 23 pays à bas revenus et à revenus intermédiaires et dans l'État de Palestine, et a choisi de présenter des exemples réussis d'emploi salarié de personnes handicapées dans dix pays en développement : Algérie, Bolivie, Colombie, Égypte, Haïti, Laos, Mali, Maroc, Tunisie et Sénégal. Handicap International a utilisé un questionnaire qualitatif pour compiler des données sur des projets d'emploi inclusif dans ces 23 pays et dans l'État de Palestine, puis associé les réussites de nos projets aux informations révélées dans le cadre des études locales et lors de la revue de la littérature. Handicap International a ensuite complété cette enquête qualitative par des entretiens en face à face avec les informateurs et des ateliers avec les partenaires Handicap International, ce qui nous a permis d'avoir une meilleure vue d'ensemble sur les raisons derrière une telle réussite des projets d'emploi salarié dans ces pays.

Les 24 économies analysées se répartissent comme suit : 10 correspondent à des pays à bas revenus, 10 à des pays à revenus intermédiaires de la tranche inférieure et 3 à des pays à revenus intermédiaires de la tranche supérieure. L'État de Palestine n'est pas officiellement reconnu comme un pays, et ne bénéficie donc d'aucune classification correspondante. Dans ces pays, les prévisions de croissance économique peuvent varier. Dans un grand nombre de ces pays, l'accès à de nouveaux marchés peut être limité, et il peut être difficile de développer les marchés existants, si bien que la population ne se voit pas proposer beaucoup de possibilités d'emploi.

Sur le marché du travail actuel dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, l'Organisation internationale du travail a déclaré que « *Dans les pays en développement, 50 à 70 pour cent de la main-d'œuvre non agricole travaille dans l'économie informelle* ».⁴² Ces postes ont tendance à être sous-rémunérés et peu protégés.

Alors qu'il est généralement difficile de trouver un emploi dans le secteur formel dans les pays en développement, les personnes handicapées rencontrent encore plus de difficultés pour décrocher un emploi en raison des obstacles et de la discrimination qui jalonnent le processus de recrutement. Les personnes

42 BIT. "Economie informelle." Economie informelle. BIT, mercredi 11 novembre. 2016. <http://ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--fr/index.htm>

handicapées sont souvent victimes de discrimination pour divers facteurs, de la croyance concernant les causes et la définition du handicap aux stéréotypes correspondants sur leur aptitude à être productives sur le marché du travail.

Cette étude examine en premier lieu l'étendue de l'accès des personnes handicapées à un travail décent dans les états et les pays susmentionnés. Elle présente ensuite les bonnes pratiques de recrutement des personnes handicapées observées dans les entreprises et les organisations partout dans le monde.

EST-CE QUE LES PERSONNES HANDICAPÉES ONT ACCÈS À UN TRAVAIL DÉCENT ?

Rappel : L'OIT définit le travail décent à l'aide des six concepts suivants :

- **Possibilité d'emploi :** toute personne désireuse de travailler devrait être en mesure de trouver un emploi.
- **Travail dans les conditions de liberté :** le travail doit être choisi en toute liberté et les travailleurs doivent avoir la possibilité de démissionner
- **Travail productif :** rémunération adéquate pour le travailleur
- **Égalité dans l'emploi :** les employés ne sont victimes d'aucune discrimination au travail ou dans la recherche d'emploi.
- **Sécurité au travail :** l'emploi doit s'accompagner d'une couverture santé et d'une protection sociale
- **Dignité au travail :** traitement respectueux de tous les travailleurs

Est-ce que les personnes handicapées ont la possibilité de travailler ?

Dans les pays en développement, de nombreuses personnes handicapées n'ont hélas toujours pas accès à l'emploi. Parmi le sous-groupe de personnes handicapées en mesure d'accéder au marché du travail, peu ont accès à un emploi salarié dans le secteur formel.

Peu d'informations sont disponibles sur les personnes handicapées dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires

Les données fiables sur les personnes handicapées sont insuffisantes dans la plupart des pays à bas revenus et à revenus intermédiaires. De nombreux pays ne disposent pas d'un taux de prévalence du handicap

largement admis (données sur la part de la population d'un pays vivant avec un handicap, conformément à la catégorisation en vigueur sur le handicap) ; et un nombre encore plus restreint de pays disposent de données précises sur l'emploi des personnes handicapées. Les études nationales sur le handicap sont rares ; les publications actuelles ont tendance à être menées localement, avec des questionnaires informels au niveau micro dont la validité externe est limitée en raison de techniques d'échantillonnage médiocres.

De nombreux pays reconnaissent la nécessité de compiler des données sur le handicap à l'aide de systèmes de classification et d'enquêtes pouvant être comparées à l'échelle internationale, à l'image du modèle de classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé créé par l'OMS. Les pays adoptent de plus en plus les systèmes de classification internationaux, améliorant ainsi les statistiques comparables à l'échelle internationale sur la prévalence des personnes handicapées et sur l'emploi des personnes handicapées.

Conclusions de Handicap International dans les pays et états de l'étude :

- Parmi les 23 pays et l'État de Palestine, seul ce dernier et le Maroc ont mené des enquêtes avec pour unique objectif de recueillir des données sur les personnes handicapées. Par exemple, le Maroc a mené en 2014 une deuxième enquête nationale sur la prévalence du handicap, qui a fourni des données fiables sur la situation socio-économique des personnes handicapées et révélé un taux d'emploi de 13,6 % parmi les personnes handicapées au niveau national.
- Quatre pays (Sénégal, Égypte, Chine et Philippines) ont une section de leur recensement dédiée à évaluer le taux d'emploi parmi les personnes handicapées. Le Sénégal a amélioré la précision des données collectées dans son dernier recensement en 2013 en adoptant les questions du Washington Group ; l'Égypte a quant à elle utilisé les questions du Washington Group dans le cadre de son recensement national en 2016.
- Dans les 18 pays restants, Handicap International n'a pas trouvé de données indiquant avec précision les taux d'emploi des personnes handicapées au niveau national. Dans un grand nombre de ces 18 pays, plusieurs études communiquaient des données variées et contradictoires sur la prévalence du handicap et sur les taux d'emploi.

L'accès à un emploi salarié reste plus restreint pour les personnes handicapées

À l'heure actuelle, il est impossible de comparer les données en matière d'emploi à cause de l'absence d'harmonisation entre les modes de recueil des données utilisés dans les pays et du fait que les données présentées dans de nombreuses études ne sont pas fiables. Les données fiables disponibles révèlent toutefois que le taux d'emploi des personnes handicapées est systématiquement inférieur au taux d'emploi du pays et au taux d'emploi des personnes non handicapées. Par exemple, d'après le projet LEAD mené par Handicap International en Tunisie, 13,3 % des personnes handicapées ont une activité économique régulière. Ce taux est trois fois supérieur chez les personnes non handicapées.

Cette différence entre les personnes handicapées et non handicapées s'explique en partie par les préjugés des employeurs sur le marché du travail. Ces préjugés, notamment celui qui sous-tend que les personnes handicapées ne seraient pas aptes au travail, découlent sur des aménagements raisonnables insuffisants et sur un manque d'accessibilité tout au long du processus de recrutement et après le recrutement. D'après la deuxième enquête nationale sur la prévalence du handicap menée au Maroc, parmi les personnes handicapées qui ne travaillent pas, 37,9 % souhaiteraient travailler mais pensent que cela n'est pas possible, et 31,1 % souhaiteraient travailler, mais sont victimes de discrimination en raison de leur handicap.⁴³

Lors de l'analyse des données concernant l'emploi des personnes handicapées, il est important de rappeler qu'un grand nombre de personnes handicapées appartiennent à la population inactive : des individus sans emploi qui ne recherchent pas activement un emploi et qui dépendent de leur famille ou du régime de sécurité sociale pour vivre. Par exemple au Vietnam, « environ 80 % des personnes handicapées vivant en milieu urbain et 70 % en milieu rural dépendent de leur famille, des proches et des indemnités sociales ». ⁴⁴ Ces personnes sont enregistrées comme inactives dans les recensements ou dans les données d'enquête, alors qu'un grand nombre d'entre elles souhaiteraient

participer au marché du travail ordinaire, sans toutefois y parvenir à cause de préjugés personnels, familiaux ou des employeurs. Chez ces personnes, le sentiment de frustration prend progressivement le dessus, coupant court à la recherche active d'un emploi.

Sur un marché du travail qui propose des possibilités d'emploi limitées dans le secteur formel (surtout pour les personnes handicapées), les femmes handicapées sont victimes d'un degré supplémentaire de discrimination en raison de leur genre qui les place encore plus à la marge en matière d'emploi. Par conséquent, les femmes handicapées sont davantage exposées à la pauvreté, à l'exclusion et au chômage que les hommes handicapés. Dans de nombreux pays africains par exemple, la discrimination à l'encontre des femmes est fortement ancrée dans les pratiques culturelles traditionnelles et dans le droit coutumier.⁴⁵ Au Maroc, les femmes représentent seulement 8,9 % de la population handicapée active d'après la deuxième enquête sur la prévalence du handicap.

Young people with disabilities, older people with disabilities, and other vulnerable people with disabilities are also more likely to face discrimination during the hiring process and within the workplace, and therefore have higher rates of unemployment as well.

Les jeunes handicapés, les seniors handicapés et d'autres personnes vulnérables handicapées sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination lors du processus de recrutement et sur le lieu de travail, et sont donc plus affectées par le chômage. Dans les pays où Handicap International intervient, l'organisation a découvert que les personnes handicapées vivant en milieu rural ont plus de difficultés pour trouver un emploi comparé aux personnes handicapées vivant en milieu urbain. Cela est dû en partie aux services restreints disponibles pour les personnes handicapées en milieu rural. Dans ces zones rurales, les personnes handicapées sont moins susceptibles d'aller à l'école ou d'accéder à des centres de formation professionnelle. L'inaccessibilité du transport peut également limiter l'accès des personnes handicapées à l'emploi et aux services de formation professionnelle, surtout en milieu rural où ces services ont tendance à être plus éloignés

⁴³ Royaume du Maroc, Ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social (2015) Enquête nationale sur le handicap 2014, Fiche technique

⁴⁴ National Coordinating Council on Disability (NCCD) (2010). *2010 Annual Report on Status of People with Disabilities in Viet Nam*. Hanoi: Labour Social Affairs, décembre 2010 http://nccd.molisa.gov.vn/attachments/221_BC%20thuong%20nien%202010%20tieng%20Anh%20cuoi.pdf

⁴⁵ Handicap International (2011) : Insertion professionnelle, Document cadre, Direction des Ressources Techniques p. 14. http://nccd.molisa.gov.vn/attachments/221_BC%20thuong%20nien%202010%20tieng%20Anh%20cuoi.pdf

les uns des autres qu'en ville.

Enfin, les personnes présentant un handicap psychosocial sont davantage susceptibles d'être sans emploi que celles présentant un handicap physique en raison de la stigmatisation et de la discrimination entourant cette forme de handicap.

Est-ce que les personnes handicapées peuvent choisir leur travail en toute liberté ?

Les personnes handicapées peuvent être contraintes d'accepter un travail même si ce dernier ne correspond pas à leurs intérêts ou aspirations

Dans les 23 pays et dans l'État de Palestine, Handicap International a découvert que les personnes handicapées travaillent principalement dans le secteur informel, la plupart en auto-emploi. Souvent, les personnes handicapées ne peuvent pas choisir librement leur travail en raison des limites existant au préalable sur le marché du travail, restreignant encore les opportunités disponibles et accessibles.

Les personnes bénéficient souvent d'un accès limité à l'éducation pendant leur enfance, et ont donc très peu de possibilités de choisir librement leur emploi à l'âge adulte. Bien qu'un grand nombre d'entre elles souhaiteraient accéder à un emploi salarié dans le secteur formel, le faible niveau d'éducation couplé à la discrimination empêchent de nombreuses personnes handicapées de jouir de cette liberté.

Dans le monde du travail, la discrimination découle en partie des stéréotypes sur ce que les personnes handicapées sont en mesure de faire, et devraient ou ne devraient pas faire en matière d'emploi. Elles se voient souvent proposer des formations ou des opportunités d'emploi que les employeurs jugent adaptées en fonction d'un type de handicap et/ou du niveau d'accessibilité actuel sur le lieu de travail. Par exemple, Handicap International a découvert que les personnes aveugles sont souvent embauchées dans des centres d'appel et celles présentant un handicap physique dans des bureaux, à des postes administratifs.

Dans l'État de Palestine par exemple, d'après la Commission indépendante des droits de l'homme (ICHR),⁴⁶ 45 % des personnes handicapées qui travaillent dans le secteur privé déclarent assurer des tâches administratives et de secrétariat. Certaines d'entre elles ont également indiqué être embauchées comme aides



Des personnes sourdes ou malentendantes apprennent la coiffure au Maroc. © A. Vincens de Tapol / Handicap International

ménagères, agriculteurs et ouvriers sur une ligne de production.

Au Maroc, la législation nationale limite le type d'emploi auquel les personnes handicapées peuvent accéder. Le dernier paragraphe de l'article 17 de la loi 97-13 (2014) porte sur un instrument statutaire qui établit une liste d'emplois fermés aux personnes handicapées. Cette loi est discriminante à l'égard des personnes handicapées, nuit à l'égalité et fait juridiquement obstacle aux personnes handicapées qui essaient de choisir activement et librement un emploi.

Souvent, les personnes handicapées intériorisent un grand nombre de ces préjugés. De ce fait, elles ne postulent pas à certaines offres ni ne participent à des formations spécifiques, car elles pensent que ces emplois et ces formations ne leur sont pas accessibles. D'autres se sentent dévalorisées face à la discrimination dont elles sont victimes sur le marché du travail et pensent qu'elles n'ont aucune chance de réussir à différents postes.

Enfin, les personnes handicapées n'ont souvent pas la possibilité de quitter librement leur emploi, car il est de plus en plus difficile de retrouver un poste. Les employeurs de personnes handicapées jouissent donc d'un pouvoir disproportionné sur leurs employés. Dans ce contexte de forte insécurité sur le marché du travail, ces derniers n'osent pas faire part de leurs problèmes ou de leur mécontentement au travail, ni déposer une plainte officielle.

⁴⁶ The Independent Commission for Human Rights (2003) *The Right Of Persons With Disability To Decent Work In Palestine "Field Study."*

Les personnes handicapées occupent souvent des postes dépourvus de dignité

En raison du niveau de vulnérabilité accru, les personnes handicapées sont plus sujettes à l'exploitation.⁴⁷ Malgré le faible nombre d'études réalisées sur la traite des personnes, de nombreux cas de travail forcé ou d'esclavage impliquant des personnes handicapées ont été mis au jour dans les pays en développement.

Les résultats des études sur le travail des enfants sont contradictoires concernant l'emploi illégal d'enfants handicapés. D'après l'UNICEF, de nombreux enfants handicapés commencent à travailler très jeunes dans des formes inacceptables de travail infantile.⁴⁸ Les statistiques de l'OIT et du Programme international pour l'abolition du travail des enfants et le Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC) au Cameroun et en Équateur révèlent que dans certaines circonstances, les enfants handicapés ont plus de risques de travailler que les enfants non handicapés.⁴⁹ Ces taux plus élevés de travail des enfants parmi les enfants handicapés peuvent s'expliquer par un taux de scolarité plus faible susceptible d'accroître leur propension à être recrutés très jeunes.

Malgré l'existence de preuves concernant le travail d'enfants handicapés, aucune ne peut s'appliquer de façon systématique à l'international. Par exemple, une évaluation menée par l'OIT à Kupang (Indonésie) a révélé que les parents d'enfants handicapés peuvent être considérablement influencés par un sentiment protecteur lorsqu'ils décident ou non d'envoyer leurs enfants au travail.⁵⁰

Parallèlement, une étude menée par Handicap International Afghanistan a révélé que « les enfants handicapés travaillent moins souvent que les autres, surtout dans les champs. Ils participent également moins aux tâches ménagères ». ⁵¹

Est-ce que les personnes handicapées ont accès à un travail productif ?

En moyenne, les personnes handicapées sont moins payées que les personnes non handicapées.

En Tunisie, d'après le projet d'étude VAPS, les personnes handicapées sont payées 40 % de moins que les personnes non handicapées.

En Égypte, des employeurs formels recrutent souvent des personnes handicapées en deçà du salaire minimum, avec une rémunération de seulement 300 livres égyptiennes (50 USD) alors que le droit du travail égyptien prévoit un salaire minimum de 1 200 livres égyptiennes (135 USD).

“J'arrache et coupe les mauvaises herbes [tout comme mon collègue] et il ne nous donnait pas le même salaire. (...) Il payait les trois autres et je gagnais toujours moins.”

— ADULTE SOURD, ALGÉRIE⁵²

Les personnes handicapées sont souvent recrutées de façon informelle, sans définition de poste

Dans les pays en développement, les personnes handicapées ont un accès restreint à l'emploi dans le secteur formel. D'après les données collectées dans 23 des 24 pays et états, les personnes handicapées ont plus de chance de trouver un emploi dans le secteur informel (excepté en Égypte).

En Égypte, on dénombre plus de personnes handicapées exerçant un emploi salarié dans le secteur formel que dans le secteur informel. Tandis que les répondants à l'enquête indiquent que des obstacles comportementaux parmi les employeurs et les collaborateurs ainsi que le manque d'accessibilité sur le milieu de travail figurent parmi les raisons expliquant les faibles taux d'emploi, la loi impose aux employeurs du secteur formel de conserver un quota de 5 % de personnes handicapées dans leur effectif. Ces enquêtes révèlent que de nombreux employeurs en Égypte recrutent des personnes handicapées sur le papier pour atteindre ce quota de 5 %, mais demandent à leurs employés handicapés de rester à domicile et les rémunèrent au salaire minimum.

⁴⁷ U.S. Department of State (2012), *Trafficking in persons Report*

⁴⁸ Unicef (2013), *Children and young people with disabilities: fact sheet*, New York

⁴⁹ International Labour Organization (2011), *Facts on Disability and Child Labour*, p. 5. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_165280.pdf

⁵⁰ International Labour Organization (2011), *Facts on Disability and Child Labour*, p. 5. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_165280.pdf

⁵¹ Handicap International and Islamic Republic of Afghanistan (2006), *Understanding the Challenge ahead: National Disability Survey In Afghanistan 2005 Executive Summary Report*

⁵² Handicap International (2014) *L'inclusion siale des personnes en situation de handicap dans la wilaya d'Alger*, Programme Maghreb / Fédération Algérienne des Personnes Handicapées.

Secteur formel : ce sont les personnes handicapées qui gagnent le moins car elles ont accès aux emplois requérant peu de qualifications et/ou aux emplois non salariés

Comme souligné plus haut, les personnes handicapées ont moins accès à l'éducation et à la formation professionnelle, ce qui se traduit par un manque de compétences et de qualifications pour accéder et conserver leur emploi dans le secteur formel. Autre conséquence : les personnes handicapées ont généralement des rémunérations inférieures aux personnes non handicapées. Les personnes handicapées sont plus susceptibles de travailler dans le secteur informel que dans un emploi salarié et permanent.

Secteur formel : les personnes handicapées gagnent moins car elles sont victimes de discrimination

Les employeurs rémunèrent moins bien les personnes handicapées en raison du faible niveau de qualification (réel ou perçu) de ces dernières et de la méfiance des employeurs quant aux capacités des personnes handicapées. Les personnes handicapées occupant un emploi salarié reçoivent souvent des salaires inférieurs à ceux de leurs collaborateurs et pairs aux qualifications similaires. L'écart salarial s'agrandit encore pour les femmes handicapées.

Est-ce que les personnes handicapées ont un accès égal au travail ?

Alors que les individus concernés par les droits des personnes handicapées affichent un engagement clair en faveur d'un changement de paradigme sur le handicap d'un modèle traditionnel vers un modèle social, le modèle traditionnel de la représentation du handicap (regroupant les modèles médical et solidaire) est toujours le paradigme dominant dans la plupart des pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, orientant la perception commune des personnes handicapées. Certains expliquent que cette perception est renforcée par les croyances culturelles et traditionnelles.

Handicap International a commandé une étude⁵³ en 2009-2010 sur la représentation et la perception des personnes handicapées dans les pays d'Afrique de l'Ouest. À cette époque, la terminologie courante utilisée au Mali pour décrire le handicap incluait :

- Dans l'ethnie "Bambara", les termes: *nambari* ou *loudjarto* signifient :
 - » Personne faible, à qui il manque quelque chose
- Dans l'ethnie "Sonrhaï", *bouremorin* signifie :
 - » Personne qui a besoin d'être secourue
- Dans l'ethnie "Bobo", *nouy* signifie :
 - » Personne qui inspire la pitié
- Dans l'ethnie "Sénouf", *yanga* ou *toroni* signifient :
 - » Personne incomplète, à qui il manque quelque chose

Plus généralement, les personnes présentant des troubles mentaux et/ou des déficiences psychosociales sont parfois qualifiées d'« infirmes » ou de « crétins » dans de nombreux pays, surtout dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires.

Dans la même étude de Handicap International menée dans des pays d'Afrique de l'Ouest, les représentants gouvernementaux et les hauts dirigeants ont indiqué que s'ils recrutaient une personne handicapée, ce serait avant tout par compassion, les qualifications professionnelles n'arrivant qu'ensuite.

Le marché du travail n'est pas épargné par les stéréotypes sur les personnes handicapées. Les employeurs et la société pensent que les personnes handicapées ne sont pas aptes à travailler et qu'elles sont moins productives et plus chères à recruter que les personnes non handicapées. Cette stigmatisation persiste, car de nombreux employeurs ne recrutent pas et n'ont donc pas l'occasion de travailler avec des personnes handicapées.

Est-ce que les personnes handicapées bénéficient de la sécurité au travail ?

Les personnes handicapées manquent clairement de protection sur le lieu de travail, notamment en matière de santé, de sécurité et de couverture sociale. Dans l'économie informelle, le lieu de travail ne fournit ni sécurité ni protection sociale, car aucun cadre législatif ne régule ce secteur. Dans l'économie formelle, les employeurs sont contraints juridiquement dans la plupart des pays de proposer une assurance sociale et médicale à leurs employés. Dans les 24 pays et états inclus dans cette étude, Handicap International ne dispose pas de suffisamment d'informations pour tirer des conclusions sérieuses sur les effets de la protection sociale sur l'emploi salarié formel.

53 AGBOVI Komlan Kwassi (2010) Représentation et perception du handicap par les cadres de l'administration publique et les autorités locales, Handicap International, République de Sierra Leone

Mais cette sécurité peut poser problème si les aménagements raisonnables ne sont pas à la hauteur. Dans la plupart des pays de l'enquête, de nombreux employeurs n'apportent pas les aménagements raisonnables sur le lieu de travail, exposant les employés handicapés à des risques supérieurs à ceux encourus par les autres employés. Par exemple dans les bureaux, les alarmes incendie peuvent recourir à des signaux sonores, mais pas à des feux clignotants. Dans les usines, les boutons d'arrêt d'urgence sur les machines sont parfois hors de portée des personnes en fauteuil roulant.

Est-ce que les personnes handicapées travaillent dans un climat de dignité ?

Violations des droits humains

Les personnes handicapées peuvent faire l'objet d'un mauvais traitement, de harcèlement et de violence physique au travail.

Aux Philippines, la Coalition philippine sur la CDPH recense les cas de violations des droits humains par les employeurs signalés par des personnes handicapées, notamment par le biais de corporations privées, d'OPH et d'organisations confessionnelles. Les mécanismes de doléances et de réclamations ne sont toutefois pas en place ou sont très intimidants, coûteux et inaccessibles pour les personnes handicapées.⁵⁴

"...J'ai été profondément déçu lorsque j'ai réalisé que j'avais réussi tous les tests pour un emploi et qu'au moment où j'ai indiqué que j'étais sourd et que je sollicitais un interprète en langue des signes pour l'entretien, on m'a simplement répondu qu'on me rappellerai. J'attends toujours cet appel, trois ans après."

— HOMME COLOMBIEN DE 38 ANS- SOURD, BOGOTÁ, ETUDE POUR LE PROJET DRPI

Dans les autres pays concernés par l'étude de Handicap International, les personnes handicapées sont victimes de mauvais traitements ou de harcèlement.

Comportements non inclusifs des employeurs et des collègues

Les personnes handicapées peuvent être victimes de discrimination par leurs employeurs et leurs collègues après le recrutement. De nombreuses personnes handicapées ne sont pas reconnues à égalité sur le marché du travail.

En Égypte, surtout dans l'économie formelle, Handicap International a découvert que les employés handicapés sont traités avec moins de dignité et de respect que les employés non handicapés. Outre les situations décrites plus haut, voyant des employés handicapés recrutés dans le seul but de remplir des quotas et à qui il est ensuite demandé de rester à la maison pour recevoir des salaires inférieurs à ceux de leurs contreparties, certaines personnes handicapées déclarent effectuer des heures supplémentaires comparé aux employés non handicapés, sans indemnisation correspondante.

D'après une étude menée par Handicap International en Colombie (étude DRPI), 56 % des personnes handicapées interrogées indiquent ne pas être reconnues sur un pied d'égalité avec les autres citoyens, et qu'elles sont victimes de ségrégation et d'isolement en raison de leur handicap. 30 % précisent ne pas se sentir valorisées ni respectées.⁵⁵ Ces comportements se propagent souvent sur le lieu de travail.

Aucune participation dans la prise de décision et peu d'opportunités d'évolution de carrière

Dans les 24 pays et états de l'enquête, les personnes handicapées sont généralement embauchées à des postes subalternes dans la hiérarchie, qui requièrent moins de qualifications. Elles se voient par conséquent confier moins de responsabilités dans leur travail quotidien.

Les employeurs philippins ont tendance à recruter des personnes handicapées à des postes qui ne requièrent

⁵⁴ Parallel Report submitted to the Committee on the Rights of Persons with Disabilities on the implementation of the Convention in the Republic of the Philippines from 2008-2013, p. 38 <http://crpdparallelreport.net/wp-content/uploads/2015/01/2013-CRPD-Parallel-Rept-of-Phil-Coalition.pdf>

⁵⁵ Disability Rights Promotion International (DRPI), the Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA) and the Latin American Network of Non-Governmental Organizations of Persons with Disabilities and their Families (RIADIS)(2014) Monitoring of Human Rights of Persons With Disabilities, with an Emphasis on Psychosocial Disability in Colombia: A Comprehensive Analysis, York University, Canada

pas de diplôme universitaire.⁵⁶ Les personnes handicapées ont donc peu d'opportunités d'évoluer sur le plan personnel et professionnel sur leur lieu de travail, bon nombre de ces entreprises ne proposant que peu de possibilités de développement.

En Colombie, « 30 % des personnes handicapées déclarent que leur liberté de faire leur propre choix a été bafouée dans la sphère professionnelle : elles se voient attribuer des tâches moins exigeantes dans lesquelles leur opinion et leurs suggestions ne sont pas prises en compte ». ⁵⁷

Lorsque les personnes handicapées ne bénéficient d'aucune autonomie en matière de prise de décision ni d'aucune perspective d'évolution au travail, alors le concept de travail ne remplit pas les fonctions sociales et psychologiques qui devraient être son propre. Cela affecte le bien-être des employés handicapés et les décourage de travailler, gonflant encore le nombre de personnes handicapées considérées comme inactives dans l'économie.



Cherif Ka effectue un stage rémunéré au sein du département des ressources humaines de la banque BICIS au Sénégal (Groupe BNP Paribas). © Elise Fitte-Duval / Handicap International

⁵⁶ E. Gatchalian Corte (2013) *Filipino employers' attitude towards persons with disabilities*, janvier 2013

⁵⁷ Disability Right Promotion International, *Key Issues for People with Disabilities*, <http://drpdisability.apps01.yorku.ca/LatinAmerica/resources/humanRightsMonitoringColombia/KeyIssues>

TROISIÈME PARTIE : Recommandations



Bhagiram Chaudhary, 19 ans, travaille dans un atelier électrique au Népal. © Brice Blondel / Handicap International

Avec un taux d'emploi scandaleusement bas dans le monde et un taux d'auto-emploi des personnes handicapées supérieur à celui de l'emploi salarié,⁵⁸ l'accès de davantage de personnes handicapées à un travail décent présente des atouts potentiellement importants sur le plan individuel, économique et sociétal.

Il est impératif que les employeurs, les décideurs, les ONG, les organisations de personnes handicapées et les autres parties prenantes se concentrent sur le développement de stratégies visant à améliorer l'accès des personnes handicapées à un travail décent.

Les recommandations suivantes ont pour objectif de libérer le potentiel des personnes handicapées à la recherche d'un emploi décent.

DÉCIDEURS

- Axer la législation nationale sur les traités éclairés par les droits, comme la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées
- Concevoir des politiques réalistes, efficaces et applicables
- Recueillir des données de grande qualité sur le handicap et sur l'emploi en recourant aux bonnes pratiques de recueil de données sur le handicap, à l'image des questions du Washington Group

- Utiliser les données pour dresser un état des lieux de la situation des personnes handicapées dans votre pays et élaborer des politiques en conséquence

Les autorités nationales et municipales jouent un rôle important pour renforcer les mesures légales et administratives visant à accroître les possibilités d'emploi des personnes handicapées, tant au sein des entreprises publiques que dans le secteur privé.

Avec des aménagements raisonnables, les personnes handicapées peuvent travailler de façon tout aussi efficace que les personnes non handicapées dans un environnement de travail ordinaire. La législation doit s'aligner idéologiquement avec la législation internationale éclairée par les droits, comme la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les lois basées sur des paradigmes comme le modèle médical ou solidaire sont inefficaces pour aider les personnes handicapées à accéder à un emploi digne. Par exemple, l'emploi protégé découle initialement des modèles médicaux et solidaires et du préjugé selon lequel les personnes handicapées ne sont pas aptes à travailler dans des environnements de travail ordinaires.

Les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires affectent le PIB de ces pays. D'après une enquête menée

⁵⁸ U.S. Department of Labor, *Persons with a Disability: Labor Force Characteristics Summary*, <http://www.bls.gov/news.release/disabl.nr0.htm>

en 2010 par l'OIT dans dix pays à bas revenus et à revenus intermédiaires (Afrique du Sud, Chine, Éthiopie, Malawi, Namibie, Tanzanie, Thaïlande, Vietnam, Zambie et Zimbabwe), « les pertes économiques associées à l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail [...] sont comprises entre 3 et 7 % du produit intérieur brut ». ⁵⁹ La création et la mise en œuvre de politiques renforçant l'engagement des personnes handicapées sur le marché du travail ont démontré leur influence sur le PIB d'un pays.

Législation et politiques internationales sur le handicap

La législation internationale exige que des aménagements raisonnables soient réalisés sur le lieu de travail. Elle défend également les lois éclairées par les droits qui promeuvent l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public et dans le secteur privé. Par exemple, la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées indique dans son Article 27 (Travail et emploi) que les États doivent :

- Employer des personnes handicapées dans le secteur public
- Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures
- Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail ordinaire
- Promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien de l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées⁶⁰

Depuis octobre 2016, 167 États parties (pays) ont signé et ratifié cette convention.⁶¹ 20 autres États parties l'ont signée, mais ne l'ont pas encore ratifiée. La ratification oblige juridiquement les pays à respecter les termes de la convention.⁶²

Sur les 24 pays et états interrogés dans le cadre de cette enquête, 22 ont ratifié la CDPH, à l'exception du

Sri Lanka, qui l'a signée mais ne l'a pas ratifiée, et de l'État de Palestine. Outre la CDPH, il existe d'autres textes législatifs internationaux qui appellent les pays à promouvoir un traitement décent des personnes handicapées, y compris sur le lieu de travail, notamment :

- La Convention interaméricaine pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les personnes handicapées (1999)
- La Deuxième Décennie africaine pour les personnes handicapées (2010-2019)⁶³
- La Deuxième Décennie asiatique pour les personnes handicapées (2013-2022)

Ces décennies régionales promeuvent les droits humains des personnes handicapées, ainsi que la mise en œuvre des lois et des politiques pour faciliter leur inclusion.

Sur les dix pays sur lesquels nous nous sommes concentrés au départ, l'Algérie, le Sénégal, le Maroc, le Laos et Haïti n'ont pas signé la Convention n° 159 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées de l'OIT. Les dix pays ont ratifié la convention sur les pires formes de travail des enfants et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes qui protègent les femmes et les enfants handicapés.

Législation et politiques nationales sur le handicap

Bien que les pays adoptent de plus en plus de cadres législatifs complexes sur l'inclusion du handicap, la mise en œuvre des politiques est clairement insuffisante au niveau national. La discrimination à l'encontre des personnes handicapées existe toujours dans les pays en développement et les lois sur le handicap sont rarement appliquées.

Si l'emploi salarié des personnes handicapées est évoqué dans la législation, les politiques et les programmes nationaux de chacun des 24 pays et états de l'enquête, seule la Chine a adopté une loi spécifique en matière d'emploi des personnes handicapées. 19 des 23 pays (hors Burundi, Chine, Mali, Mozambique et Soudan du Sud) ont adopté une législation nationale pour les personnes handicapées, avec des sections spécifiques

⁵⁹ Backup, Sebastian, International Labour Organization, "The Price of Excluding People with Disabilities from the Workplace," http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_149529/lang-en/index.htm

⁶⁰ Convention relative aux droits des personnes handicapées, Article 27, <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>

⁶¹ United Nations Office of the High Commissioner on Human Rights, Treaty Ratification Interactive Dashboard, <http://indicators.ohchr.org/>

⁶² UNICEF, Introduction to the Convention on the Rights of the Child: Definition of key terms, <https://www.unicef.org/french/crc/files/Definitions.pdf>

⁶³ Plessis, Ilze Grobbelaar-du, and Tobias Van Reenen. Aspects of Disability Law in Africa. Pretoria, South Africa: Pretoria U Law (PULP), 2011. Print.

sur l'emploi salarié et la formation professionnelle pour les personnes handicapées.

La législation sur l'emploi salarié des personnes handicapées peut également être incluse dans la constitution ou dans les codes du travail nationaux qui définissent souvent des lois contre la discrimination et pour le droit au travail des personnes handicapées. Par exemple, alors que le Mali débat et examine toujours une loi destinée spécifiquement aux personnes handicapées, le code du travail malien fait déjà plusieurs fois référence aux personnes handicapées. Celui-ci interdit la discrimination dans le processus de recrutement et stipule clairement que le handicap n'est pas un motif valable pour refuser une embauche.

De nombreux pays ont déjà défini un programme, une stratégie et/ou des politiques portant sur l'inclusion des personnes handicapées ; ces documents présentent souvent les principales actions planifiées par les États pour mettre en application la législation sur l'emploi des personnes handicapées. Parmi les dix pays ciblés au départ dans le cadre de cette enquête, seuls deux (le Sénégal et l'Égypte) n'ont pas de programme, de stratégie ni de politique d'inclusion des personnes handicapées dans la société.

Les États et les pays peuvent coordonner des programmes innovants dédiés spécifiquement à l'emploi des personnes handicapées. Par exemple, l'autorité égyptienne en charge de la gestion et de l'administration a lancé un « concours » à destination des personnes handicapées afin qu'elles postulent à 5 000 emplois disponibles dans le secteur public dans l'optique de se conformer à son quota de 5 %.

Que contiennent ces lois sur l'emploi salarié ?

Les lois régissant l'emploi salarié des personnes handicapées prennent souvent la forme de lois contre les discriminations ou de législations et de quotas encourageant l'emploi des personnes handicapées dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires.

- 9 des 10 pays étudiés au départ par Handicap International ont une législation anti-discrimination qui interdit clairement toute discrimination à l'encontre des personnes handicapées en matière d'emploi. Plus précisément, le Laos, Haïti, le Mali, le Maroc, le Sénégal et la Tunisie ont une loi anti-discrimination dédiée aux personnes handicapées, tandis que la Bolivie, la Colombie et l'Égypte ont des lois mentionnant le droit au travail des personnes



Mamdou L. Coly travaille comme agent de maintenance à l'Agence De l'Informatique de l'Etat (ADIE) au Sénégal.

© Elise Fitte-Duval / Handicap International

handicapées dans des clauses anti-discriminatoires générales et globales.

- La plupart des pays suivent une législation nationale stipulant que l'environnement de travail doit être accessible. Malgré les obligations légales en matière d'accessibilité, ces lois ne font pas référence au concept d'aménagements raisonnables.
- 75 % des 24 pays et états étudiés par Handicap International ont défini un quota obligatoire de personnes handicapées dans le secteur public, et environ 50 % de ces pays exhortent les entreprises du secteur privé à en faire de même. Les quotas concernant l'emploi des personnes handicapées diffèrent d'un pays à l'autre, de 1 % en Algérie à 15 % au Sénégal. Certains pays autorisent les employeurs à outrepasser ce système de quotas s'ils contribuent à un fonds spécial (en Algérie, par exemple) ou en acceptant que les quotas soient atteints en cumulant emploi salarié et travail contractuel (comme en Haïti).
- Les systèmes de quotas ne sont pas liés exclusivement à l'emploi salarié. Des pays comme le Bangladesh et le Sénégal suivent des systèmes de quotas pour les programmes de formation professionnelle, et d'autres comme l'Algérie ont des quotas pour les personnes handicapées participant aux services d'emploi gouvernementaux.
- Les lois peuvent également souligner les incitations financières proposées aux employeurs afin de renforcer le recrutement de personnes handicapées. Sur les 10 pays sondés au départ, La Colombie, le Maroc et la Tunisie accordent des dispenses fiscales

ou une réduction des cotisations de sécurité sociale aux employeurs qui embauchent des personnes handicapées.

- La législation marocaine et algérienne inclut des subventions (ou des allocations monétaires) aux employeurs pour stimuler le recrutement de personnes handicapées.
- Hormis les six pays susmentionnés, les 17 autres pays sondés n'offrent pas, dans leur législation, d'incitations financières pour encourager et soutenir les employeurs.
- La législation de nombreux pays est encore axée sur le modèle médical et/ou traditionnel du handicap. Dans un grand nombre de pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, les lois sur le handicap ont été créées avant la ratification de la CDPH, avec un jargon et des idées s'inspirant du modèle médical du handicap. Depuis la création de la CDPH, beaucoup ont modifié leur législation en l'orientant sur les concepts énoncés dans la CDPH, délaissant les concepts présents dans la législation nationale au profit de ceux que l'on retrouve dans le modèle social et/ou le modèle éclairé par les droits en matière de handicap. Au Maroc par exemple, dans le code de travail national de 2003, une clause mentionne l'obligation de procéder à un examen médical en amont du recrutement et une fois en poste. Ce processus est clairement discriminatoire pour les personnes handicapées.
- Sur les 10 pays initiaux de l'enquête, 2 ont défini des lois sur le handicap : l'Algérie a signé en 2002 une loi promouvant les droits des personnes handicapées et l'Égypte, qui débat à l'heure actuelle sur une nouvelle version de la loi, applique déjà la loi n° 49 de 1982, un cadre législatif dédié à la question du handicap.

Des recommandations à la pratique

La mise en application des conventions internationales et de la législation nationale peut inclure la création et la validation de lois anti-discriminatoires efficaces et réalistes, des lois confirmant les dispenses fiscales pour les entreprises employant des personnes handicapées, des lois stipulant des quotas sur le recrutement de personnes handicapées ou encore des lois spécifiant l'inclusion des personnes handicapées dans les programmes de formation.

Il est important de définir des lois réalistes pour s'assurer que les parties prenantes puissent les mettre en application. À défaut, ces lois risquent d'être inefficaces. Au Sénégal par exemple, le gouvernement a adopté un quota réservant 15 % des emplois privés et publics aux personnes handicapées.⁶⁴ Bien que ce quota soit très ambitieux, reflétant la prévalence du handicap dans la population, peu d'informations sont disponibles quant aux réussites qui en découlent.

Il est également essentiel d'adopter des lois avec des mesures et/ou des incitations efficaces pour les renforcer, comme des quotas ou des incitations à destination des employeurs. Fait intéressant, sur les 24 pays et états sondés par Handicap International, 75 % ont des lois imposant un quota proportionnel qui s'applique au secteur privé.

Dans la plupart des pays à bas revenus et à revenus intermédiaires utilisant des systèmes de quotas et des incitations financières à destination des employeurs pour stimuler l'emploi des personnes handicapées, aucun programme national n'assure l'application de ces politiques et aucune sanction ni pénalité n'est prévue en cas de non-respect des quotas, par exemple. Par exemple, sur les 10 principaux pays ciblés par cette étude, seulement deux (l'Algérie et la Tunisie) appliquent la loi en sanctionnant les employeurs qui ne se conforment pas au système de quotas en vigueur dans leur pays. Hélas, des témoignages recueillis lors de notre étude révèlent que les quotas dans ces deux pays ne sont pas appliqués de façon homogène.

Cette disparité dans la mise en application peut également être attribuée au fait que certains des quotas s'appliquent seulement aux entreprises au-delà d'un certain nombre d'employés. En Tunisie par exemple, le système de quotas s'applique uniquement aux PME comptant au moins 100 employés. La connaissance de la loi par les employeurs joue également un rôle. Les employeurs ignorent souvent l'existence même de la législation sur les systèmes de quotas et des incitations financières qui existent pourtant sur le papier. Ainsi, les systèmes de quotas ne sont pas respectés et les incitations financières ne sont pas utilisées.

Les lois doivent également être adaptées au contexte du pays. Par exemple, certains pays adoptent des lois calquées sur celles en vigueur dans des pays à hauts revenus sans les aligner à la situation de l'emploi des

⁶⁴ JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL." JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL. N.p., n.d. Web. 11 Nov. 2016.

personnes handicapées dans leur contexte national spécifique.

Enfin, des données précises et représentatives au niveau national permettent de mieux adapter sur le terrain les politiques en matière d'emploi des personnes handicapées. Les décideurs doivent privilégier le recueil de données sur l'emploi des personnes handicapées. Ce recueil peut être réalisé par l'intermédiaire d'enquêtes nationales sur les taux d'emploi des personnes handicapées ou en ajoutant des questions aux formulaires utilisés lors des recensements organisés régulièrement.

ENTREPRISES

- Exécuter un audit interne pour réaliser une évaluation de base sur le nombre de personnes dans l'effectif ayant indiqué avoir un handicap et évaluer la compréhension du personnel en matière de handicap et d'inclusion. Passer en revue les politiques écrites qui définissent une organisation comme anti-discriminatoire et s'engager à recruter des personnes handicapées et à respecter leurs droits. S'assurer que le bâtiment est physiquement accessible.
- Former la direction, les ressources humaines et les employés sur le thème du handicap



Au Mali, Suzanne, coud un appliqué sur une robe grâce à sa machine à broder. © Sébastien Rieussec / Handicap International

- Définir des partenariats avec des spécialistes du handicap, comme des organisations de personnes handicapées (OPH), des ONG et d'autres organisations qui incluent et travaillent avec des personnes handicapées
- S'assurer que les offres d'emploi sont accessibles aux personnes handicapées
- Demander aux personnes handicapées le type d'aménagement dont elles ont besoin lors de leur embauche
- Prévoir le budget pour procéder aux aménagements nécessaires

Le recrutement de personnes handicapées est une bonne pratique commerciale. Le rapport de 2013 de la Chambre du commerce américaine intitulé « Leading Practices on Disability Inclusion » indique que « l'intégration du handicap dans toutes les pratiques de diversité et d'inclusion influe favorablement sur les résultats des entreprises ». D'après l'Organisation internationale du travail, les employés handicapés sont aussi performants, voire plus performants que les employés non handicapés, les personnes handicapées sont plus fidèles à leur entreprise, et le recrutement de personnes handicapées améliore le travail d'équipe et le moral sur le lieu de travail.

Les multinationales et les grandes entreprises ont les ressources et la capacité de donner l'exemple quant à la façon d'employer avec succès des personnes handicapées dans leurs effectifs ordinaires. Plusieurs multinationales agissent déjà, dans le cadre de leurs politiques en matière de diversité et/ou de leurs initiatives RSE. Le réseau mondial de l'OIT (Global Business and Disability Network) regroupe tout un panel d'acteurs, du géant de la grande distribution Carrefour à l'expert des technologies IBM. Bien que créées dans des pays à hauts revenus, ces entreprises proposent des emplois et appliquent des pratiques de recrutement qui tiennent compte du handicap dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires. Handicap International travaille avec AXA, Dell, L'Oréal et IKEA au Maroc, et avec BNP Paribas et Orange au Sénégal pour élaborer des politiques et des procédures de recrutement, d'embauche et de fidélisation des personnes handicapées. Handicap International collabore également avec Zena Exotic Fruits, une entreprise sénégalaise qui recrute et fidélise des personnes handicapées dans ses effectifs.

De nombreuses entreprises souhaiteraient embaucher des personnes handicapées, mais n'ont aucune expérience dans le domaine dans un contexte professionnel et auraient donc besoin d'une assistance complémentaire sur la façon de les inclure lors du recrutement et une fois en poste, et pour les fidéliser.

Aménagement raisonnable

D'après le département de la Justice des États-Unis, les aménagements raisonnables désignent « toute modification ou adaptation apportée à un poste ou à l'environnement de travail qui permet à un candidat qualifié ou à un employé handicapé de participer au processus de recrutement ou d'assurer les fonctions essentielles associées à un poste. Les aménagements raisonnables incluent également des ajustements pour s'assurer qu'une personnes handicapée qualifiée jouit de droits et de privilèges égaux à ceux des employés non handicapés en matière d'emploi. »⁶⁵

Ils font partie d'un concept juridique très largement invoqué, découlant de l'Americans with Disabilities Act. Si le système juridique d'un pays impose que les personnes handicapées bénéficient d'aménagements raisonnables sur leur lieu de travail, cela signifie que les employeurs doivent fournir des aménagements environnementaux et associés à des tâches spécifiques sur le lieu de travail, de sorte à lever les obstacles auxquels les personnes handicapées pourraient être confrontées pour remplir leurs attributions. Ces aménagements peuvent inclure des ajustements environnementaux tels que des rampes, des mains courantes et des ascenseurs pour les personnes handicapées physiques, ainsi que des ajustements des échéances pour mener des projets à terme pour les employés présentant des handicaps psychosociaux. Les aménagements raisonnables sont en général spécifiques au type de difficultés auxquelles chaque personne handicapée est confrontée.

Gestion du handicap

L'OIT définit la gestion du handicap comme une « procédure mise en place sur le lieu de travail pour

faciliter l'emploi de personnes handicapées grâce à un effort concerté et en tenant compte des besoins individuels, du milieu de travail, des besoins de l'entreprise et des obligations légales ». ⁶⁶ Le document « *Managing disability in the workplace* » (La gestion du handicap sur le lieu de travail) de l'OIT souligne les principes de base pour le recrutement et la fidélisation des personnes handicapées sur le lieu de travail et doit être utilisé pour « adopter une stratégie positive de la gestion des questions liées au handicap sur le lieu de travail ». ⁶⁷

La gestion du handicap a débuté sous la forme d'une stratégie sur les accidents du travail et évolue à l'heure actuelle pour couvrir tous les types de handicap. Elle est à la fois préventive et corrective. La gestion du handicap vise à prévenir les blessures sur le lieu de travail, à prendre en charge les blessures survenant sur le lieu de travail et à tenir compte des handicaps identifiés en amont du recrutement. ⁶⁸

L'OIT distingue trois composantes essentielles au sein d'une stratégie de gestion du handicap : un volet ressources humaines à l'instar d'une équipe interne de gestion du handicap, un volet opérations qui inclut les initiatives et les aménagements mis en œuvre pour accueillir les personnes handicapées et enfin un volet communications qui veille à la compréhension du programme de gestion du handicap dans tout l'environnement de travail. ⁶⁹

Les entreprises qui cherchent à inclure davantage de personnes handicapées doivent élaborer une politique en matière de handicap et d'inclusion. Une recherche menée par l'Institute for Corporate Productivity révèle une corrélation directe entre l'élaboration proactive d'une politique sur le handicap et l'inclusion d'une part et les performances et la réussite des entreprises d'autre part. L'Institute for Corporate Productivity indique que « deux fois plus d'organisations très performantes gèrent le handicap et l'inclusion au niveau le plus haut de la stratégie commerciale globale ». ⁷⁰ Inversement, les organisations peu performantes «

⁶⁵ U.S. Department of Justice, "Americans with Disabilities Act: Question and Answers," <https://www.ada.gov/qandaeng.htm>

⁶⁶ Bureau International du Travail, *La gestion du handicap sur le lieu de travail* http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_112520.pdf

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ International Labour Organization, *Disability Management at the Workplace: Overview and Future Trends*, <http://www.iloencyclopaedia.org/part-iii-48230/disability-and-work/12-disability-and-work/disability-management-at-the-workplace-overview-and-future-trends>

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ Institute for Corporate Productivity, *Employing People with Intellectual and Development Disabilities*, <http://www.imintohire.org/wp-content/uploads/2014/09/Employing-People-with-Intellectual-and-Developmental-Disabilities-i4cp-2014.pdf>

sont cinq fois plus susceptibles d'aborder le handicap et l'inclusion uniquement dans le cadre d'une stratégie de conformité ».71 L'institut a également découvert que les organisations qui intègrent proactivement le handicap et l'inclusion dans leur stratégie d'entreprise, notamment par le biais d'une politique liée au handicap, présentent une hausse du taux d'engagement des employés statistiquement significative.72

De nombreuses entreprises jugent important d'inclure des personnes handicapées dans leurs effectifs, mais n'ont pas l'expertise interne requise pour concrétiser ces changements. Les entreprises doivent envisager de collaborer avec des experts externes (comme les ONG spécialisées sur le handicap, les organisations de personnes handicapées et les entreprises à vocation sociale) qui ont le savoir-faire nécessaire en matière d'emploi salarié inclusif pour les aider à recruter et à fidéliser des personnes handicapées.

Handicap International s'associe avec les employeurs, les agences pour l'emploi, les centres de formation professionnelle, les agences gouvernementales, les institutions de microfinance et d'autres ONG dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires pour aider les entreprises à inclure les personnes handicapées dans leurs pratiques de recrutement. Comme indiqué précédemment, au Sénégal, Handicap International s'est associée à des entreprises comme la banque BNP Paribas afin de stimuler l'emploi à long terme de personnes handicapées au sein de la BNP. Handicap International propose des formations aux personnes handicapées pour les préparer à travailler pour la BNP et travaille en parallèle avec BNP Sénégal pour s'assurer que les personnes handicapées bénéficient d'aménagements physiques et environnementaux raisonnables sur le lieu de travail. Les partenariats innovants entre les grandes entreprises et les entités spécialisées dans le handicap ont un impact direct sur les possibilités d'emploi décent proposées aux personnes handicapées.

Les entreprises doivent budgétiser les aménagements raisonnables. Une telle budgétisation peut paraître intimidante et peut varier selon les pays et les contextes, mais Handicap International identifie au

moins quatre domaines où les entreprises peuvent mettre de côté une enveloppe dédiée dans leur budget afin d'accueillir les personnes handicapées dans les meilleures conditions possibles :

- Formation et accompagnement sur l'inclusion du handicap pour la direction, les employés et les ressources humaines afin de changer et d'adapter les procédures et les processus de travail
- Adaptation des procédures et des paradigmes concernant le personnel
- Accessibilité des infrastructures
- Accessibilité de la communication

Cette liste part du principe que le lieu de travail n'est pas encore accessible pour les personnes handicapées. Dans la réalité, les entreprises offrent peut-être déjà une accessibilité partielle. Par exemple, l'entrée et les pièces d'une entreprise peuvent déjà être physiquement accessibles aux personnes en fauteuil roulant ou utilisant une aide à la marche.

Dans certains pays, le gouvernement propose des allocations et/ou des crédits d'impôts aux employeurs qui rendent leur lieu de travail inclusif pour le handicap. Aux États-Unis, le gouvernement propose des crédits d'impôts pour contribuer à couvrir les coûts inhérents aux aménagements raisonnables.73

Priorité à l'emploi en milieu ordinaire

Dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, les personnes handicapées ont plus de chance de décrocher un emploi protégé qu'un emploi en milieu ordinaire. Cette situation bénéficie rarement à l'employé.

Parmi les initiatives d'emploi protégé développées par les gouvernements ou les organisations de personnes handicapées connues de Handicap International, la plupart sont de petites initiatives qui ne permettent pas de proposer des conditions de travail décentes. Invariablement, Handicap International a découvert que les personnes handicapées étaient moins payées que les personnes non handicapées en milieu ordinaire.

71 *Ibid.*

72 *Ibid.*

73 U.S. Small Business Administration, *Hiring People with Disabilities*, <https://www.sba.gov/managing-business/running-business/human-resources/hiring-people-disabilities>

- En Algérie, la rémunération des personnes handicapées travaillant dans des ateliers protégés est insuffisante pour répondre à leurs besoins de base.⁷⁴
- En Égypte, l'OPH Al Nour Wal Amal gère un centre d'appels protégé où travaillent des femmes présentant une déficience visuelle. Ce centre d'appels a été créé avec l'aide du secteur privé.
- En Tunisie et au Maroc, les ateliers protégés sont généralement supervisés par les états et considérés comme des initiatives solidaires.
- Les ateliers protégés sont plus courants au Maghreb et en Amérique latine. La législation encourage d'ailleurs cette formule en Colombie et en Bolivie. Mais en Colombie, la législation reconnaît également la discrimination à laquelle cette main-d'œuvre est confrontée : une loi colombienne stipule que « les personnes handicapées travaillant dans des ateliers protégés ne doivent pas être payées en deçà de 50 % du salaire minimum. »

ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

- Les OPH peuvent servir de ressources pour les entreprises, les ONG, les États, les programmes de formation professionnelle et pour d'autres organisations spécialisées dans le handicap et l'accessibilité
- Les ONG peuvent faire office de prestataires de services pour les programmes de lutte contre la pauvreté et de développement économique de la prise en charge du handicap de façon inclusive

D'après les Nations unies, la société civile inclut les organisations de personnes handicapées (OPH), les organisations non gouvernementales (ONG) et d'autres groupes organisés qui n'entrent pas dans la sphère des entreprises et de l'État.⁷⁵ Les ONG et les OPH jouent un rôle clé pour s'assurer que les personnes handicapées puissent accéder à des emplois pertinents, surtout dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, où ces organisations peuvent fournir des services proposés par les États dans d'autres pays.

Organisations de personnes handicapées

Selon le mandat de chacune, les organisations de personnes handicapées peuvent contribuer à identifier les personnes handicapées dans les communautés, mettre



Des étudiants apprennent la coiffure lors d'un programme de formation professionnelle organisé par Handicap International au Kirghizistan. © Handicap International

en relation les personnes handicapées avec des services dédiés et dans certains cas proposer directement des services aux personnes handicapées, de la réadaptation à l'emploi, en passant par la formation professionnelle. Ainsi, les OPH font souvent office d'organes de coordination pour les personnes handicapées, les mettant en lien avec les services communautaires pertinents.

Les organisations de personnes handicapées étant généralement créées et gérées par des personnes handicapées pour des personnes handicapées, elles sont souvent expertes dans le recrutement de personnes handicapées, surtout celles qui sont officiellement immatriculées auprès d'un État et qui rémunèrent des employés. Par conséquent, il est très probable que les OPH s'associent à l'avenir avec des entreprises, des ONG et des États, car elles peuvent constituer un atout de taille non seulement dans l'identification des talents, mais aussi grâce à leurs conseils en matière d'inclusion pour les entreprises.

⁷⁴ Handicap International (2014) *L'inclusion sociale des personnes en situation de handicap dans la wilaya d'Alger*, Programme Maghreb / Fédération Algérienne des Personnes Handicapées

⁷⁵ Nations Unies, *Société civile*, <http://www.un.org/fr/sections/resources/civil-society/index.html>

Organisations non gouvernementales

Les organisations non gouvernementales locales et internationales (« à but non lucratif ») ont également tendance à proposer des services en cas de manquements de la part des États. Ces services peuvent inclure la formation professionnelle, la préparation à l'emploi, les stages et/ou l'emploi, la création d'emploi et le financement pour la création, l'incubation ou la croissance de PME.

Géographiquement, les personnes handicapées sont concentrées dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, avec 80 % de la population mondiale de personnes handicapées vivant dans des pays en développement.⁷⁶ Parallèlement, 82 % des personnes handicapées vivent en dessous du seuil de pauvreté, avec moins d'un dollar par jour.⁷⁷

Le nombre de personnes handicapées vivant en dessous du seuil de pauvreté est disproportionné par rapport au reste de la population mondiale.⁷⁸ De ce fait, les organisations non gouvernementales locales et internationales dont le mandat inclut la lutte contre la pauvreté et le développement économique doivent inclure les personnes handicapées dans leurs programmes. Hélas, la plupart des ONG qui œuvrent dans ces domaines ignorent actuellement les personnes handicapées. Les ONG se concentrent généralement sur l'emploi salarié et/ou la création d'emplois soit pour les personnes handicapées soit pour la population ordinaire. Il est rare de trouver une ONG spécialisée dans l'emploi salarié de la population ordinaire qui inclut dans le même temps et avec succès les personnes handicapées.

Récemment, vraisemblablement en lien avec l'adoption de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées en 2006, les ONG non spécialistes deviennent de plus en plus conscientes de la nécessité de rendre les projets inclusifs pour les personnes handicapées. Plusieurs ONG ont sollicité des partenaires comme Handicap International afin d'atteindre davantage de personnes handicapées.

Par exemple, Handicap International a récemment initié un projet innovant dans plusieurs districts du Mali dans un consortium avec plusieurs organisations partenaires ordinaires. En reconnaissant que la sécurité

alimentaire au Mali est directement liée à des moyens de subsistance durables et inclusifs, Handicap International propose, en partenariat avec ACTED, Action contre la Faim (ACF), le Conseil danois pour les réfugiés (DRC), Solidarités International (SI) et l'International Rescue Committee (IRC) diverses opportunités de subsistance dans neuf communautés des régions de Gao, Tombouctou et Ménaka. Ce projet suit une approche innovante de gestion inclusive du risque, adaptant le soutien des moyens de subsistance selon le contexte de sécurité alimentaire dans chaque communauté et selon les besoins des plus vulnérables, notamment les personnes handicapées.

CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET AGENCES POUR L'EMPLOI

- La formation professionnelle doit tenir compte des aspirations professionnelles des personnes handicapées
- Former la direction, les ressources humaines et les formateurs sur le thème du handicap
- Définir des partenariats avec des spécialistes du handicap, comme les OPH, les ONG et d'autres organisations qui incluent et représentent des personnes handicapées
- S'assurer que la promotion des stages est disponible dans un format accessible
- Demander aux personnes handicapées le type d'aménagement dont elles ont besoin
- Prévoir le budget pour procéder aux aménagements raisonnables

Les centres de formation professionnelle sont dirigés par les États, des ONG ou des organisations du secteur privé, et leurs stratégies de ciblage et d'inclusion des personnes handicapées dans leurs activités varient en conséquence.

Certaines formations professionnelles sont conçues exclusivement pour les personnes handicapées. Dans le nord de l'Afrique, il est courant que les formations professionnelles spécialisées ciblent spécifiquement les personnes handicapées. Ces programmes de formation se déroulent souvent dans de grands centres de formation professionnelle protégés (isolés) ou dans

⁷⁶ Organisation Mondiale de la Santé, *Disability and Rehabilitation*, http://www.who.int/nmh/donorinfo/vip_promoting_access_healthcare_rehabilitation_update.pdf

⁷⁷ Organisation International du Travail, *Moving Towards Disability Inclusion*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_160776.pdf

⁷⁸ La Banque Mondiale, "Pauvreté -Vue d'ensemble," <http://www.banquemondiale.org/fr/topic/poverty/overview>

des écoles. Plus généralement dans les pays africains, les services de formation professionnelle ont tendance à être proposés par des OPH ou des ONG et à cibler des personnes présentant des types de handicap spécifiques (par exemple, une formation professionnelle pour les personnes aveugles). Les diplômes décernés par ces centres spécialisés ne sont généralement pas reconnus par l'État.

Dans certains pays, les services d'emploi spécialisés sont assurés par des OPH. Dans les 10 pays sondés initialement par Handicap International, le Mali et le Laos ont développé de tels services. Par exemple, une OPH malienne appelée EIHD a développé un service d'emploi spécialisé en partenariat avec Handicap International baptisé « Handi Emploi », qui est une plateforme fournissant des informations sur les possibilités d'emploi, des conseils, des CV et des lettres de motivation. Handi Emploi est réservé exclusivement aux personnes handicapées.

Au Laos, le service dédié à l'emploi géré par LDPA et développé en partenariat avec Handicap International entre 2009 et 2011, aide les personnes handicapées à accéder à des emplois salariés. Il s'agit du seul service disponible au Laos qui cible spécifiquement les personnes handicapées.

Par ailleurs, les programmes de formation professionnelle assurés par des organisations gouvernementales et non gouvernementales peuvent cibler des jeunes, des adultes sans emploi et d'autres publics susceptibles de briguer un emploi. Ces organisations qui ne sont pas spécialisées sur le handicap doivent redoubler d'efforts pour inclure des personnes handicapées dans leur formation. Par exemple, le service de formation de l'État colombien baptisé « SENA » (supervisé par le ministère du Travail) gère des centres de formation professionnelle inclusifs et tenant compte du handicap.

Les recommandations visant à inclure davantage les personnes handicapées dans les activités des centres de formation professionnelle sont très similaires aux recommandations incitant les entreprises à devenir plus inclusives (voir plus haut). La formation professionnelle inclusive commence par un changement politique et/ou un engagement de l'organisation à essayer délibérément d'inclure davantage de personnes handicapées dans les formations.

Ensuite, les centres de formation professionnelle

doivent faire appel à des experts de l'inclusion pour former les ressources humaines, la direction et les formateurs sur le handicap et l'inclusion. Il peut s'agir d'OPH, d'ONG spécialisées dans l'inclusion du handicap ou d'autres organisations avec le savoir-faire adéquat. Enfin, les centres de formation professionnelle doivent prévoir le budget pour rendre les infrastructures et les communications accessibles. Ces étapes de base sont au cœur du renforcement de l'inclusion du handicap dans les centres de formation professionnelle.

Bien que le cadre politique, l'environnement physique et les canaux de communication doivent être pris en compte lors de la création de centres de formation professionnelle inclusifs, la formation sera au final inefficace si les activités dispensées ne sont pas modulables pour s'adapter aux différents types de handicap. L'adaptation dépend largement du type de handicap. Par exemple, les personnes sourdes peuvent avoir besoin d'une adaptation en langue des signes et/ou de supports imprimés pendant la formation. Les personnes aveugles peuvent avoir besoin de versions en braille des supports de formation et/ou des versions électroniques si elles ont accès à des lecteurs d'écran, ainsi que d'adaptations dans les activités génératrices de revenus. Pour les formes courantes de formation professionnelle, il existe souvent des exemples d'adaptations préexistantes qui permettent aux personnes handicapées de participer aux activités. Il est souvent plus efficace de travailler directement avec les personnes handicapées et/ou les organisations expérimentées en matière d'aménagements raisonnables, car elles savent quelles adaptations fonctionnent le mieux.

Dans les pays en développement, l'accès aux services est problématique pour les personnes handicapées, qui sont confrontées aux mêmes obstacles que dans l'accès au marché du travail, à savoir des obstacles physiques, un accès insuffisant à l'information, un manque d'aménagements raisonnables et la discrimination. Les services ordinaires dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle ont tendance à être inaccessibles pour les personnes handicapées dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires. La situation évolue lentement, avec une certaine prise de conscience de l'importance de l'inclusion grâce à des campagnes de plaidoyer et à des formations à destination des prestataires de services issus des organisations sensibles au handicap, dans l'optique de rendre les services dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle de plus en plus inclusifs pour les personnes handicapées. Au Sénégal par exemple, le

projet EMPHAS de Handicap International collabore avec les services publics dédiés à l'emploi pour les aider à proposer des services qui incluent les personnes handicapées.

Cette prise de conscience par les États et les organisations dédiées à l'emploi quant à la nécessité de proposer des services de formation aux personnes handicapées entraîne une augmentation du nombre de services dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle élaborés pour les personnes handicapées et proposés spécifiquement à ce public. Dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, les services spécialisés sont plus fréquents que les services ordinaires. La plupart du temps, ces services sont fournis par des OPH, des associations locales ou des ONG.

Quel que soit le type de formation professionnelle proposée, il est essentiel que les personnes handicapées aient l'opportunité de choisir un service de formation en adéquation avec leurs aspirations professionnelles, et qu'elles ne soient pas cantonnées à une formation professionnelle suivant des idées préconçues sur leurs capacités prétendues en fonction de leur handicap. Ce dernier point rappelle les composantes du travail décent de l'OIT, dont l'une stipule que tout travail doit être choisi volontairement.

BAILLEURS DE FONDS

Le terme « bailleurs de fonds » regroupe les États, les agences bilatérales, les agences multilatérales, les fondations, les initiatives RSE et les donateurs privés qui peuvent apporter les financements nécessaires pour stimuler les possibilités d'emploi salarié pour les personnes handicapées. Les recommandations suivantes sont adressées aux bailleurs de fonds :

- Former la direction, les ressources humaines et les employés sur le thème du handicap
- Exiger des organisations candidates au financement de préciser dans leurs budgets et leurs plans de suivi des performances comment elles comptent inclure les personnes handicapées dans leurs activités, et créer un outil de mesure pour évaluer la réussite
- Créer une politique organisationnelle sur le handicap

De nombreux bailleurs de fonds, notamment des États dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires, publient des appels de projets et des demandes de proposition, puis sélectionnent une organisation



*Un homme travaillant sur de l'électronique au Burundi.
© Brice Blondel / Handicap International*

parmi un pool de candidatures qui se voit octroyer un financement. Ces bailleurs de fonds occupent une position privilégiée pour s'assurer que les organisations demandant un financement pour développer l'économie, les moyens de subsistance, la création d'emplois et les activités connexes incluent les personnes handicapées dans les activités de leurs projets. En intégrant les populations vulnérables dans les résultats suggérés, les indicateurs correspondants dans les plans de suivi des performances, les lignes budgétaires et les documents de reporting correspondants dans les appels à projets et les demandes de proposition, les bailleurs de fonds peuvent tenir les organisations de mise en œuvre responsables de l'inclusion des personnes handicapées dans la conception et la mise en œuvre de projets de développement économique et de création d'emplois.

Plus généralement, tous les bailleurs de fonds peuvent inclure des exigences dans leurs demandes de subvention pour que les activités organisationnelles ciblent et incluent les personnes handicapées. De même, des bailleurs de fonds d'envergure peuvent s'engager publiquement à toucher un plus grand nombre de personnes handicapées. En 2016 par exemple, le PDG de la fondation Ford Darren Walker a annoncé publiquement l'intention de la fondation

d'intégrer une perspective inclusive dans tous les processus de subvention.⁷⁹ La fondation Ford peut exiger que les destinataires des subventions agissent effectivement auprès de personnes handicapées par le biais de leurs programmes. Si elles sont appliquées, des initiatives de la sorte influent positivement et directement sur la vie des personnes handicapées.

Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce australien (DFAT) s'est également engagé publiquement en faveur de l'inclusion du handicap. Le DFAT demande à toutes les organisations partenaires de concevoir et de mettre en œuvre des projets en tenant compte du handicap. En Afghanistan, grâce à un financement du DFAT, Handicap International a formé cinq grandes ONG internationales sur les bases du développement économique de la prise en charge du handicap de façon inclusive. À l'heure actuelle, Handicap International travaille activement avec ces cinq ONG internationales

afin d'accroître leur capacité à inclure les personnes handicapées dans leurs projets. Elles ont également développé un plan d'action qui englobe des évaluations, une campagne de sensibilisation, une formation et un accompagnement sur le long terme sur le développement économique de la prise en charge du handicap de façon inclusive.

Lorsqu'il fait un don non sollicité à une ONG, un bailleur peut souvent demander que ce don serve au financement d'activités spécifiques. Par exemple, si vous faites un don personnel à une ONG ou à une organisation en demandant à ce que l'argent finance les activités ciblant les personnes handicapées, cela peut influencer sur les activités de l'organisation. Les bailleurs individuels peuvent également faire des dons directement aux OPH et aux ONG qui tiennent compte du handicap dans leurs projets.



Ramatoulaye Camara travaille comme guichetière à la Banque Atlantique au Sénégal. © Elise Fitte-Duval / Handicap International

79 The Ford Foundation, *Ignorance is the Enemy Within*, <https://www.fordfoundation.org/ideas/equals-change-blog/posts/ignorance-is-the-enemy-within-on-the-power-of-our-privilege-and-the-privilege-of-our-power/>



*Au Bangladesh, un homme handicapé prend sa pause tandis qu'il crée un meuble en bois dans le cadre de son emploi rémunéré.
© Angela Kohama / Handicap International*

ZOOM SUR 10 PAYS EN DEVELOPPEMENT

ALGERIE



Prévalence du handicap

5,5 %, soit 1 088 000 à 1 605 160 personnes

Les statistiques sur la prévalence du handicap dépendent de la définition du handicap utilisée par l'agence recueillant les données. D'après la plupart des parties prenantes, ces statistiques sont souvent sous-évaluées par rapport aux chiffres réels dans les pays à bas revenus et à revenus intermédiaires. Cela est dû à un reporting insuffisant, notamment des personnes présentant un handicap intellectuel ou psychosocial. Les chiffres actuels sur la prévalence du handicap représentent principalement les handicaps physiques et visuels.

Source : Recensement national de l'Organisation Nationale de la Statistique (RGPH 2008)

À l'heure actuelle, quelque 800 000 personnes handicapées détiennent une « carte de handicap » qui leur permet de bénéficier de la couverture sociale offerte par le gouvernement.

Source : Ministère de la Solidarité

Définition du handicap

En Algérie, la loi 02-09 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées stipule dans le chapitre 1, article 2 que la loi protège « toute personne [...] souffrant d'un ou de plusieurs handicaps d'origine héréditaire, congénitale ou acquis, et limitée dans l'exercice d'une ou de plusieurs activités de base de la vie courante [...] consécutivement à une atteinte de ses fonctions mentales et/ou motrices et/ou organiques ». Ces handicaps seront définis suivant leur nature et leur degré à titre individuel.

Taux d'emploi

- Aucune donnée gouvernementale n'est disponible sur le taux d'emploi de la population handicapée en Algérie.
- D'après une étude menée par Handicap International en 2014 dans le cadre du projet LEAD, 74 % des personnes handicapées interrogées dans la capitale Alger avaient un revenu égal ou inférieur à 4 000 dinars par mois, soit l'équivalent de la pension d'invalidité que verse l'État aux personnes handicapées. Il semblerait donc que les personnes handicapées vivant à Alger n'ont pas d'autres revenus que la pension d'invalidité.

Lois et politiques publiques

Convention relative aux droits des personnes handicapées :

- ✓ Signature: mars 2007
- ✓ Ratification: avril 2009

C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 :

- ✓ Ratification: 9 février 2001

Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 :

- ✗ Non signée

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981

- ✓ Ratification : mai 1996

Législation nationale

- Loi algérienne 02-09 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées, mai 2002
 - Cette loi énonce les obligations de l'État en matière de promotion de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, avec notamment un accès égal aux programmes de formation professionnelle et l'inclusion des personnes handicapées dans les programmes de création d'emplois.
- Mise en application du décret n° 06-455, décembre 2006
- Décret n° 14-212 de la loi 02-09, juillet 2014

Politiques, plans et programmes nationaux

- Plan promouvant l'emploi de personnes handicapées dans l'environnement de travail ordinaire
 - Reconnaît le droit au travail des personnes handicapées
 - Crée un quota sur le lieu de travail exigeant que 1 % de la main-d'œuvre se compose de personnes handicapées
 - Propose les subventions possibles pour financer la construction et l'équipement de postes de travail accessibles

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes ?

- **Égalité et non-discrimination :**
Handicap International n'a pas pu trouver d'information sur l'égalité et la non-discrimination lors de notre examen des lois en vigueur en Algérie.
- **Accessibilité du lieu de travail :**
L'application du décret n° 06-455 en décembre 2006 définit les conditions en matière d'accessibilité physique, sociale, économique et culturelles pour les personnes handicapées. À titre de suivi, l'arrêté ministériel 230 d'octobre 2012 a fixé des objectifs à chaque district pour veiller à l'homogénéité des normes en matière d'accessibilité.
- **Quotas :**
 - L'article 27 de la loi 02-09 stipule que les employeurs doivent réserver au moins 1 % des postes de travail aux personnes handicapées. Les contrevenants s'exposent à des pénalités financières. En cas de non-respect du quota, une contribution financière doit être payée sur le compte fiduciaire n° 302-069, intitulé « Fonds spécial de solidarité nationale ».
 - Il est également demandé aux services dédiés à l'emploi de réserver au moins 1 % des postes aux personnes handicapées.
- **Mesures incitatives et aide aux employeurs :**
 - L'article 28 de la loi 02-09 stipule que les employeurs qui embauchent des personnes handicapées peuvent bénéficier de mesures d'encouragement, notamment concernant les aménagements raisonnables et l'équipement des postes de travail.
 - Le décret n° 14-212 de la loi 02-09 publié en juillet 2014 porte sur le quota de 1 % d'emplois réservés aux personnes handicapées. Il établit également un « Fonds spécial de solidarité nationale » qui affecte un budget en vue d'adapter et d'équiper les postes de travail pour les rendre accessibles aux personnes handicapées.
- **Formation professionnelle :**
L'article 16 de la loi 02-09 promeut la création d'établissements spécialisés proposant un enseignement et des formations professionnelles, ainsi que des services médicaux et psychosociaux aux personnes handicapées, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de ces établissements. Les parents et toute personne concernée sont considérés comme des membres de l'équipe de soins pour les personnes handicapées. Les charges liées aux aménagements raisonnables et au transport vers et depuis les établissements publics dispensant un enseignement ou des formations professionnelles sont assurées par l'État.

- **Emploi aidé :**

Handicap International n'a identifié aucune loi sur l'emploi aidé à l'heure actuelle.

- **Emploi protégé :**

L'article 29 de la loi 02-09 fait référence aux centres de travail pour les personnes handicapées. Malgré la bonne volonté affichée de ces centres, il n'ont pas le soutien des organisations non gouvernementales et des groupes de défense des droits car il s'agit de lieux de travail cloisonnés.

Principales parties prenantes et principaux prestataires de service

- **Ministères et autres parties prenantes gouvernementales :**

- Ministre de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme
- Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle
- Dans l'environnement proposé, 40 % sont des personnes présentant un handicap physique, 25 % une déficience auditive, 12 % une déficience visuelle et 23 % d'autres formes de handicap et/ou de maladies chroniques.
- Direction de l'Action sociale

- **OPH :**

- Fédération Algérienne des Personnes Handicapées (FAPH) : mouvement national œuvrant pour la défense et la promotion des droits des personnes handicapées. La FAPH coordonne un réseau d'organisations et d'associations de personnes handicapées en Algérie.

- **ONG et fondations :**

- De janvier 2016 à décembre 2017, Handicap International a mis en œuvre un projet intitulé « NASIJE » qui soutient l'emploi des jeunes et promeut l'accès à un travail décent accompagné d'une rémunération adéquate pour les jeunes handicapés, notamment les femmes. Ce projet promeut également les opportunités d'engagement citoyen à l'échelle communautaire dans toute l'Algérie.

- **Formation professionnelle :**

- En Algérie, les centres de formation professionnelle sont gérés principalement par le ministère de l'Éducation et de la formation (MEF) et par le ministère du Travail et des Affaires sociales (MTAS).

- **Prestataires de services pour l'emploi :**

- Un guide dédié aux environnements de travail et aux services inclusifs explique le principe d'aménagement raisonnable, prévient de l'application de pénalités financières en cas de non-respect des quotas et présente les subventions disponibles pour concevoir des postes de travail inclusifs. Certaines de ces subventions sont financées par la contribution des entreprises qui ne respectent pas les quotas. Les services inclusifs incluent l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM).

- **Entreprises :**

- D'après le bilan consolidé sur le handicap issu des rapports pays du département d'État américain sur les pratiques en matière de droits humains (2010), les entreprises publiques algériennes ignorent généralement le quota d'1 % de personnes handicapées dans les effectifs.⁸⁰

80 Consolidated Disability Findings from the 2010 U.S. State Department Country Reports on Human Rights Practices: The Near East and North Africa. Rep. Washington, D.C.: U.S. Gov. Print. Off., 2010. Print. http://usidc.org/doc/Disability_References_Complete.pdf

BOLIVIE



Prévalence du handicap

4 %, soit 388 119 personnes handicapées

Source : Recensement national, 2012

44 862 personnes handicapées enregistrées auprès du ministère de la Santé

Source : Le ministère de la Santé dispose de sa propre base de données sur les personnes handicapées. Les personnes handicapées enregistrées auprès du ministère de la Santé disposent d'une carte d'invalidité qui leur permet de bénéficier d'une pension annuelle.

Définition du handicap

Aucune définition formelle du handicap n'a été identifiée lors de nos recherches.

Taux d'emploi

- En 2014, le médiateur (Defensoría del Pueblo de Bolivia) a indiqué que le taux de chômage parmi les personnes handicapées était compris entre 60 % et 80 %, alors que les données officielles indiquent un taux de chômage de 3,2 %.
- D'après la fédération des aveugles de Bolivie, seulement 31 des 4 730 Boliviens aveugles occupaient un emploi à long terme dans des institutions publiques.
- Une étude menée par le médiateur a révélé que seulement 2 % de tous les employés des ministères sont des personnes handicapées, soit la moitié du quota du gouvernement national fixé à 4 %. Par ailleurs, la plupart des personnes handicapées employées dans les ministères occupent des postes parmi les moins rémunérés, comme agents d'accueil, portiers et grooms.⁸¹
- 88 % ne reçoivent aucune indemnité ni revenu.
- 70 % des personnes handicapées de la ville d'El Alto vivent avec moins de 2 dollars par jour.
- D'après une étude menée par la mission solidaire « Moto Mendez », sur les 31 499 personnes handicapées âgées de 15 à 55 ans identifiées en Bolivie, seulement 15,5 % travaillaient activement. Sur cette population active, 63,2 % étaient en auto-emploi, 22,1 % travaillaient dans le secteur public et 14,7 % dans le secteur privé.

Lois et politiques publiques

Convention relative aux droits des personnes handicapées :

- ✓ Signature : 2007
- ✓ Ratification : 2009

Convention interaméricaine pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les personnes handicapées :

- ✓ Ratification : 2002

C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 :

- ✓ Ratification : 6 juin 2003

Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 :

- ✓ Signature : 1996

81 DERECHO AL TRABAJO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EL CASO BOLIVIANO Ponencia del Defensor del Pueblo de Bolivia, Rolando Villena, Brasilia, Abril de 2014

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981 :

- ✓ Signature : 1980
- ✓ Ratification : 1990

Législation nationale

- Loi 223 pour les personnes handicapées :
 - Le 2 mars 2012, le président bolivien Evo Morales a promulgué la loi n° 223 qui vise à renforcer la qualité de vie des personnes handicapées, en promouvant leur emploi, en créant des programmes de réadaptation et en proposant une indemnité annuelle aux personnes handicapées éligibles. Cela inclut le droit à l'emploi et à un travail décent et permanent (art. 13).
- Les décrets 27477 et 29608 établissent un quota de 4 % au sein du gouvernement pour les personnes handicapées et indiquent que le gouvernement doit promouvoir activement l'emploi inclusif.

Politiques, plans et programmes nationaux

- El Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad (PNIEO, ou plan national sur l'équité et l'égalité des chances) veille à garantir les droits des personnes handicapées. Le PNIEO inclut des programmes de renforcement des capacités et d'inclusion dans la main-d'œuvre, principalement sous la supervision du ministère de l'Emploi. Malgré ce plan, le secteur public ne parvient toujours pas à atteindre le quota de 4 % d'emplois réservés aux personnes handicapées, et peu d'entités appliquent ce quota.
- Authority for Financial Services (autorité des services financiers) : norme qui promeut l'inclusion des personnes handicapées conformément à la législation sur les services financiers, ainsi que l'inclusion parmi les employés.
- Le programme d'accès à l'emploi du gouvernement inclut une base de données de chercheurs d'emplois (avec mention du handicap) accessibles aux employeurs. Néanmoins, le gouvernement ne proposant aucun soutien personnalisé ni financement pour des aménagements raisonnables, les employeurs manquent parfois d'incitations pour recruter des personnes handicapées issues de cette base de données.

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes ?

- **Égalité et non-discrimination :**
Article 13 de la loi 223 : droit à l'emploi et à un travail décent et permanent.
- **Accessibilité du lieu de travail :**
Handicap International n'a identifié aucune loi sur l'accessibilité du lieu de travail pour les personnes handicapées.
- **Quotas :**
D'après les décrets 27477 et 29608, les personnes handicapées doivent représenter 4 % du personnel de l'État.
- **Incitations pour l'employeur :**
L'Article 3 du décret suprême n° 29608 du 18 juin 2008 stipule que le ministère du Travail promeut la création d'incitations de différentes sortes pour les entreprises, associations et groupes d'entraide productifs constitués de personnes handicapées, notamment l'accès à des dispenses de paiement pour les procédures qui relèvent de cette institution.
- **Formation professionnelle :**
Aucune loi n'oblige actuellement les programmes de formation professionnelle à inclure des personnes handicapées.

- **Emploi aidé :**
Aucune prestation (financière ou autre) d'accompagnement personnalisé dans la plupart des plans et programmes ; néanmoins, des prestations d'aménagement personnalisé pour les personnes handicapées sont incluses dans certains projets.
- **Emploi protégé :**
L'article 4 du décret suprême n° 24807, approuvant les dispositions de la loi n° 1678 (sur les personnes handicapées), promeut l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail par le biais d'ateliers protégés et de centres professionnels pour recruter des personnes handicapées. Il proscrie l'exploitation au travail et encourage les entreprises à garantir l'adéquation des conditions de travail.
- Par ailleurs, certains ateliers et centres recrutant des personnes handicapées sont gérés par des organisations de personnes handicapées. Mais pour la plupart, ces initiatives d'emploi sont minimales ou gérées par une seule famille, ce qui représente au final peu d'employés.

Principales parties prenantes et principaux prestataires de service

- **Ministères et autres parties prenantes gouvernementales :**
 - Comité Nacional para Personas con Discapacidad (CONALPEDIS)
 - Dirección General de Personas con Discapacidad del Ministerio de Justicia: Le ministère de la Justice, par l'intermédiaire de la Direction nationale des personnes handicapées, est en charge de la promotion du plein emploi décent pour les personnes handicapées.
 - Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- **OPH :**
Handicap International n'a identifié aucune information sur les OPH en Bolivie à l'heure actuelle.
- **ONG et fondations :**
 - Handicap International
- **Formation professionnelle :**
 - Mise en œuvre d'une formation pratique pour les personnes handicapées dispensée dans le cadre du Service plurinational de l'emploi, sous l'égide du Directeur général pour l'emploi. Dans le cadre de ce projet, les personnes handicapées se voient proposer une formation pratique (cours s'accompagnant d'une charge de travail comprise entre 630 et 660 heures, lors desquelles le bénéficiaire reçoit une indemnité de 25 Bs. par jour) et un accompagnement dans l'optique de trouver un emploi.
- **Prestataires de services pour l'emploi :**
 - Dans certains cas, l'unité en charge des personnes handicapées au niveau local propose un accompagnement pour mettre en relation les personnes handicapées avec des employeurs potentiels.
 - Le programme d'accès à l'emploi du gouvernement inclut une base de données de chercheurs d'emplois accessibles aux employeurs. Il identifie les personnes handicapées, mais n'offre pas d'accompagnement personnalisé aux employeurs ni aux personnes handicapées.
- **Entreprises :**
 - Le secteur public est le principal employeur de personnes handicapées. Ces dernières représentent 2 % des employés.
 - Le secteur financier recrute également des personnes handicapées, surtout pour atteindre les objectifs fixés en matière de responsabilité sociale des entreprises.
 - Dans le secteur privé, les petites entreprises demeurent les principaux pourvoyeurs d'emplois de personnes handicapées, mais jusque là le volume d'emploi reste infime.

COLOMBIE



Prévalence du handicap

6,3 %, soit 3 051 217 personnes handicapées

Source : Recensement national de 2005 ; estimation de la population en 2015

Autre prévalence du handicap

1 063 917 personnes handicapées

Source : Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLPCD), géré par le système d'information sur la protection sociale, décembre 2013

Définition du handicap

La Colombie se base sur la définition de la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées et la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé dans ses systèmes d'évaluation du handicap.

Taux d'emploi

- D'après le registre RLPCD, 10,8 % de femmes handicapées et 23,7 % d'hommes handicapés ont un emploi, soit 17 % de la population handicapée totale. Les personnes présentant un handicap physique ou une déficience visuelle affichent un taux d'emploi supérieur à celui des personnes souffrant d'un autre type de handicap.
- D'après le recensement de 2005, la plupart des personnes handicapées s'adonnent à des tâches domestiques (25 %), présentent un handicap permanent, ne bénéficient d'aucune pension (23 %), recherchent un emploi (7 %), étudient (6 %) ou mènent des activités d'auto-consommation (3 %).
- D'après le DANE (Département Administratif National de Statistique), seulement 15,5 % de la population active sur le plan économique a une profession et seulement 2,5 % reçoit le salaire minimum en vigueur. Les femmes représentent seulement 34 % des personnes handicapées actives sur le plan économique.⁸²

Lois et politiques publiques

Convention relative aux droits des personnes handicapées :

- ✓ Signature : 2007
- ✓ Ratification : 2011

Convention interaméricaine pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les personnes handicapées :

- ✓ Ratification : 2003

C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 :

- ✓ Ratification : 25 janvier 2005

Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, OIT, 1983 :

- ✓ Signature : 1989

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981 :

- ✓ Ratification : 19 janvier 1982

⁸² Harkin Employment Summit\White paper\Latin America\Colombia\rights-of-persons-with-disabilities-colombia.pdf

Législation nationale

- Constitution nationale colombienne (articles 25, 47, 54 et 68)
- La *Ley 119* de 1994 structure le SENA (service national de formation)
- La *Ley 361* de 1997 (emploi : articles 22-> 34) est la législation nationale pour l'inclusion sociale des personnes handicapées.
- La *Ley 1618* (sur le handicap) de 2013 expose le plan national sur le handicap.
- Le décret 2852/2013 régule le service public dédié à l'emploi avec des unités spécialisées pour promouvoir les aménagements raisonnables, l'accompagnement professionnel, les passerelles avec les programmes de formation et des conseils pour accroître l'employabilité des personnes handicapées. Ce décret inclut la formation des employeurs sur les possibilités et les avantages découlant de l'embauche de personnes handicapées et identifie les candidats avec les profils adaptés.

Politiques, plans et programmes nationaux

- CONPES 166 (2013) : Le plan national sur le handicap présente les actions déployées par le gouvernement pour promouvoir les droits des personnes handicapées.
- Le *programme sur le pacte de productivité* a pour vocation d'intensifier les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées en concluant des accords entre le secteur privé et les services de formation. Il découle d'une alliance entre la fondation Corona, la banque interaméricaine de développement, le service national de formation (SENA), l'organisme présidentiel pour la coopération internationale de Colombie et la fondation Saldarriaga Concha.
- Le projet pilote pour le recrutement de personnes handicapées du DPS est mis en œuvre par le département pour la prospérité sociale. Il est prévu que ce projet pilote génère au départ 40 nouveaux emplois et 20 stages pour des personnes handicapées. Les bonnes pratiques seront répliquées progressivement dans toutes les régions du pays.

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes ?

- **Égalité et non-discrimination :**
La constitution nationale reconnaît le droit à la réadaptation, à l'inclusion et à l'emploi des personnes handicapées dans des conditions justes et décentes (articles 25, 47 et 54).
- **Accessibilité du lieu de travail :**
Handicap International n'a identifié aucune loi sur l'accessibilité du lieu de travail.
- **Quotas :**
Il n'existe pour le moment aucun quota, mais un quota de 2 % est actuellement en discussion au Parlement.
- **Mesures incitatives et aide aux employeurs :**
 - L'article 24 de la loi 361 stipule que « les entreprises peuvent bénéficier d'exemptions fiscales sur les équipements et autres machines conçus spécifiquement pour les personnes handicapées. »
 - L'article 31 de la loi 361 affirme que « les entreprises qui recrutent des employés handicapés (présentant une invalidité supérieure à 25 %) bénéficieront d'avantages fiscaux ». Bien que ces mesures fiscales soient inscrites dans les politiques, elles ne sont ni mises en œuvre ni appliquées.
- **Formation professionnelle :**
Loi 119 de 1994 : le paragraphe 9 de l'article 4 stipule que le SENA doit « organiser des programmes de formation complets pour les personnes sans emploi ou sous-employées et des programmes de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées ».

- **Emploi protégé :**

- L'article 22 affirme que le gouvernement de Colombie élaborera des programmes d'emplois protégés pour les personnes handicapées qui n'ont pas accès au système concurrentiel.
- L'article 32 indique que les « personnes handicapées qui travaillent dans un atelier protégé ne doivent pas être rémunérées en deçà de 50 % du salaire minimum légal ».
- Le 3 octobre 2007, la Cour constitutionnelle a jugé (dans C-810-07) que cet article est conforme à la Constitution, en précisant que le but des ateliers protégés est de proposer des activités de formation, d'intégration sociale et/ou de réadaptation. La Cour constitutionnelle a décrété que les ateliers protégés n'équivalaient pas à des emplois formels et décents.

Principales parties prenantes et principaux prestataires de service

- **Ministères et autres parties prenantes gouvernementales :**

- *Ministerio de Trabajo* (ministère du Travail)
D'après l'article 27 de la loi 1346 (2009), le rôle du ministère du Travail est de veiller à ce que les entreprises remplissent leurs obligations en matière de recrutement de personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire. Cette loi promeut une stratégie spécifique pour sensibiliser sur l'emploi des personnes handicapées et former les employeurs et les autres parties prenantes intervenant dans le recrutement des personnes handicapées. Conformément à cette loi, 2 308 parties prenantes ont été formées, dont 1 382 employeurs.
- *Ministerio de Salud y Protección Social* (ministère de la Santé et de la Protection sociale)
Le ministère de la Santé et de la Protection sociale est l'organe directeur du système national pour les personnes handicapées. Le paragraphe 10 de l'article 28 du décret 205 de 2003 stipule que le ministère de la Santé et de la Protection sociale doit « proposer et promouvoir la mise en œuvre de politiques de réadaptation et de création d'emplois pour les personnes handicapées, en coordination avec les autres directions générales du ministère ». Les initiatives d'emploi aidé et protégé sont nées de ce décret.
- *Departamento Administrativo para la Prosperidad Social* (DPS) est le département pour la prospérité sociale.

- **OPH :**

- La *Federación Colombiana de Organizaciones de Personas con Discapacidad Física (FECODIF)* a été créée en 2003 pour donner la parole et défendre les droits des personnes handicapées et de leurs organisations.
- La coalition colombienne pour la mise en œuvre de la CDPH a été constituée en octobre 2014 dans l'optique d'élaborer un autre rapport sur les droits des personnes handicapées. Depuis sa création, la coalition œuvre au renforcement du rôle de la société civile, générant des outils pour recueillir des informations sur les violations des droits humains à l'encontre des personnes handicapées en Colombie, et coordonne le travail des réseaux d'organisations de personnes handicapées.

- **ONG et fondations :**

- Handicap International soutient les acteurs locaux dans la mise en œuvre de projets dédiés à l'emploi inclusif. Cela inclut un partenariat avec *Fundación REI* pour aider un centre de formation à devenir plus inclusif. Handicap International collabore également avec des services locaux dédiés à l'emploi tels que SENA ou Comfenalco pour les aider à inclure davantage de personnes handicapées dans leurs services. Handicap International mène également des campagnes de sensibilisation et des ateliers sur l'emploi inclusif et l'accès à un travail décent pour les personnes handicapées.
- La *Fundacion Saldarriaga y Concha* est une ONG qui gère un programme pour les personnes handicapées et les seniors et dont l'objectif est de générer des revenus efficaces et durables en améliorant l'employabilité, l'entrepreneuriat et l'accès aux services et à des environnements inclusifs.

- *Fundación Arcángeles* est une organisation à but non lucratif qui travaille à l'amélioration des conditions de vie des populations vulnérables dans le pays par l'intermédiaire d'un programme d'emploi inclusif. Fondée en 2006, cette organisation indique que plus de 60 personnes présentant une déficience auditive, 30 personnes avec un handicap physique et sensoriel et 40 personnes avec un handicap physique ont été recrutées dans un emploi durable en Colombie, au Pérou et en Argentine.
- Le comité de réadaptation est une organisation privée à but non lucratif axée sur le développement social qui gère un programme de réadaptation dans l'optique de promouvoir l'emploi des personnes handicapées.
- *Fundación REI* est une organisation privée à but non lucratif dédiée à la prévention du handicap, à l'adaptation, à la réadaptation et à l'égalité des chances pour les personnes handicapées. *Fundación REI* se trouve à Cartagena.
- *L'Asociación Amigos con Calor Humano* est une organisation à but non lucratif créée en 1978 qui accompagne les personnes handicapées et leurs familles dans le processus d'inclusion sociale et productive par l'intermédiaire de programmes et de projets. Certaines des interventions incluent :
 - Formation
 - Emploi, adaptation et analyse des offres
 - Plaidoyer
 - Accompagnement des entreprises dans le recrutement de personnes handicapées
- **Formation professionnelle :**
 - Le SENA (Service national de formation) propose une formation professionnelle aux personnes handicapées (entre autres) afin d'accroître leur employabilité. Les personnes handicapées peuvent accéder aux programmes pour obtenir un certificat de formation ou un diplôme qui les aide à renforcer leurs capacités en fonction de leurs intérêts, de leurs attentes et du marché du travail. Sur la seule année 2015, le SENA a formé 39 274 personnes handicapées. SENA s'est associé avec l'institut national des personnes aveugles et l'institut national des personnes sourdes.
 - Ces instituts sont des centres d'emploi protégé qui propose des formations professionnelles spécialisées aux personnes handicapées sourdes et aveugles.
- **Prestataires de services pour l'emploi :**
 - *Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESP)* et *Centros de empleo* : Le service public colombien dédié à l'emploi (UAESP) et les agences pour l'emploi aident les personnes handicapées à postuler aux offres d'emploi disponibles dans le secteur public par l'intermédiaire du programme « Pacte de productivité ». Le projet UAESP propose une formation à 400 personnes depuis 100 points de service dédiés à l'emploi dans le pays. Certains formateurs apprennent la langue des signes et des méthodologies pour inclure les personnes handicapées et intégrer l'accessibilité.
- **Centres d'emploi protégé :**

Le Centro de Rehabilitación de Norte de Santander et la *Fundación Ideal del Valle del Cauca* sont des exemples de centres d'emploi protégé.

- **Entreprises :**

- Plus de 2 100 dirigeants d'entreprises en Colombie ont été interrogés sur le recrutement des personnes handicapées dans le cadre d'une étude de 2015 menée par le site Web trabajando.com. Cette étude révèle que 55 % des entreprises n'emploient aucune personne handicapée. 45 % ont affirmé employer des personnes handicapées, dont 35 % à des postes administratifs, 26 % dans les opérations, 11 % dans le service à la clientèle, 9 % en comptabilité, 7 % dans les ressources humaines, 5 % dans la communication, 5 % dans le domaine commercial et 2 % dans l'informatique. 80 % des entreprises qui ont recruté des personnes handicapées ont déclaré avoir embauché au moins 10 personnes handicapées l'année dernière.
- D'après le « Pacte de productivité » et la Corona Foundation, 143 entreprises ont embauché 631 personnes handicapées dans l'emploi formel entre 2010 et 2014, dont.
- Bavaria, Grupo Bancolombia, Colcafe, Comfenalco, Metro de Medellín, Corona, Totto, Comfandi, Grupo Éxito et Carvajal.

Un remerciement spécial à: Handicap International Colombie, l'équipe HI-Colombie, Gabriel Mora et Johana Huertas, et aux partenaires:

- *OPcD FADA–Fundación Ángeles del Ariari. Municipio de Granada–Meta–Colombia*
- *Fundación REI para la rehabilitación integral I.P.S Cartagena–Bolívar–Colombia*
- *OPcD CORSAVIBA–CORPORACIÓN SALVADOR, VILLA GERMAN, BUENOS AIRES. Municipio de Apartadó–Antioquia–Colombia*

ÉGYPTE



Prévalence du handicap

1,8 %, soit 1 313 820 personnes handicapées.

Source : Recensement national de 2006

Autre prévalence du handicap

13 %

Source : Estimations des Nations unies

Malgré les estimations ci-dessus, il n'existe aucune statistique largement admise sur le nombre de personnes handicapées en Égypte.

Handicap International recommande que le recensement de 2016 utilise les questions du Washington Group pour accroître la qualité de recueil des données nationales sur le handicap.

Définition du handicap

La loi sur la réadaptation définit une personne handicapée comme « toute personne inapte à ne compter que sur elle pour travailler ou mener à bien toute autre activité, qui n'est pas stable ou a une capacité réduite en raison de la défaillance d'un organe, d'une déficience mentale ou sensorielle, ou dont le handicap résulte d'une anomalie congénitale » (art. 2).

Taux d'emploi

- Il n'existe à l'heure actuelle aucune statistique sur l'emploi des personnes handicapées en Égypte.
- Le Conseil national sur le handicap en Égypte a lancé une initiative pour élaborer des statistiques sur le handicap. Le ministère de la Solidarité sociale prévoit également de recueillir des statistiques sur le handicap pour appuyer un nouveau programme d'aide d'urgence en espèces appelé « Karama » (Banque mondiale).

Lois et politiques publiques

Convention relative aux droits des personnes handicapées :

- ✓ Signature : avril 2007
- ✓ Ratification : avril 2008

C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 :

- ✓ Ratification : mai 2002

Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, OIT, 1983 :

- ✓ Signature : 1988

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981 :

- ✓ Ratification : septembre 1981

Législation nationale

- La constitution égyptienne de 2014 souligne les droits des personnes handicapées.
- La loi sur la réadaptation n° 39 de 1975, amendée par la loi n° 49 de 1982 est la principale politique de l'État sur le handicap. Cette loi définit une personne handicapée comme « toute personne inapte à ne compter que sur elle pour travailler ou mener à bien toute autre activité, qui n'est pas stable ou a une capacité réduite en raison de la défaillance d'un organe, d'une déficience mentale ou sensorielle, ou dont le handicap résulte d'une anomalie congénitale » (art. 2).

- Nouvelle législation : une loi est à l'étude au Parlement égyptien. Si cette loi est approuvée, plusieurs dispositions seront garanties.

Politiques, plans et programmes nationaux

- L'année dernière, l'autorité égyptienne en charge de la gestion et de l'administration a encouragé les personnes handicapées à postuler à 5 000 emplois disponibles dans le secteur public dans l'optique de se conformer au quota de 5 % de personnes handicapées.
- Le partenariat entre le gouvernement, le Bureau International du Travail et la société civile pour réhabiliter et recruter des personnes handicapées porte stratégiquement sur des territoires géographiques et des secteurs spécifiques, comme le tourisme.
- Le fonds fiduciaire ICT-TF créé conjointement par le ministère de la Communication et des Nouvelles Technologies (MCIT) et le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) propose des formations en informatique et des programmes éducatifs à destination des personnes handicapées afin d'accroître leur accès à l'emploi.

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes ?

- **Égalité et non-discrimination :**
 - L'article 81 de la constitution égyptienne de 2014 souligne les droits des personnes handicapées : *« L'État doit garantir les droits à la santé, économiques, sociaux, culturels, aux loisirs, au sport et à l'éducation des personnes handicapées et des nains. L'État doit leur offrir des possibilités d'emploi, leur allouant un quota de ces emplois, comme aménager pour eux les services publics et leur environnement direct. L'État garantit leur intégration et le respect de leurs droits politiques. »*
 - L'article 11 requiert que l'État assure soin et protection aux femmes les plus vulnérables. Cette disposition accorde donc la protection aux femmes handicapées qui sont particulièrement exposées.
- **Accessibilité du lieu de travail :**
Handicap International n'a identifié aucune loi sur l'accessibilité du lieu de travail pour les personnes handicapées.
- **Quotas :**
 - La loi n° 49 (1982) introduit un quota de 5 % de personnes handicapées dans les entreprises de plus de 50 employés.
 - Dans le projet de loi, le seuil de 5 % s'appliquera aux entreprises de 20 employés au lieu de 50.
- **Mesures incitatives et aide aux employeurs :**
 - D'après la nouvelle loi sur le handicap, l'État propose une dispense fiscale et/ou des réductions d'impôts aux employeurs de personnes handicapées et/ou aux entrepreneurs handicapés, aux employeurs qui dépassent le quota de personnes handicapées en vigueur et aux employés handicapés eux-mêmes.
- **Formation professionnelle :**
Le chapitre 4 du nouveau projet de loi sur le handicap prévoit que l'État propose des formations professionnelles et des services dédiés à l'emploi aux personnes handicapées. Les prestataires de formations professionnelles recourent à des technologies et encouragent l'inclusion des personnes handicapées dans les services. Ils octroient gratuitement des certificats spécifiant les compétences acquises pendant la formation et les postes correspondants susceptibles de leur convenir.
- **Emploi protégé :**
Jusqu'à présent, aucune initiative d'emploi protégé ne découle d'une loi nationale. Néanmoins, plusieurs partenariats entre le secteur privé et la société civile sont nés d'un plaidoyer et d'une loi nationale. Par exemple, l'OPH Al Nour Wal Amal qui met en relation les femmes aveugles avec les services communautaires a créé un centre d'appels recrutant des femmes aveugles. Ce centre d'appels assure la sous-traitance du service client d'entreprises du secteur privé et offrent en parallèle des opportunités économiques aux femmes.

Principales parties prenantes et principaux prestataires de service

- **Ministères et autres parties prenantes gouvernementales :**
 - Entre autres responsabilités, le ministère de la Solidarité sociale cherche à accroître les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées, notamment en proposant des services de réadaptation qui renforcent les compétences des personnes handicapées sur le lieu de travail. Ce ministère est également chargé de proposer des régimes de protection sociale.
 - Créé en 2012, le Conseil national sur le handicap (NCDA) veille à la conformité de la législation existante, par exemple en faisant pression sur les employeurs du secteur privé et du secteur public pour qu'ils respectent le quota en vigueur concernant le recrutement de personnes handicapées. La mise en œuvre des formations en 2012 était considérée comme une étape stratégique vers la défense et le soutien des droits des personnes handicapées.
 - Autorité sur le service d'information de l'État (initiative de réadaptation)
 - Chambre des technologies de l'information et de la communication : En 2012, le ministère des technologies de l'information et de la communication a lancé l'initiative nationale des TIC pour les personnes handicapées. L'initiative a été menée en collaboration avec la Wayana International Foundation for Integration and Awareness et la Misr El Kheir Foundation. Parmi les principaux objectifs, on peut citer le développement de nouvelles applications informatiques destinées aux personnes handicapées, la fourniture de programmes de formation informatique pour les personnes malvoyantes et malentendantes, et plus largement pour contribuer, via la technologie, au développement humain des personnes ayant des besoins spéciaux.⁸³
 - Entre 2014 et 2016, le fonds fiduciaire ICT-TF, en partenariat avec le PNUD et l'OIT, a mis en œuvre un projet intitulé « Jobs and Skills for people with disabilities with a focus on ICT-based solutions » (Emplois et compétences pour les personnes handicapées, en particulier en matière de solutions TIC).⁸⁴
 - Le ministère de la Jeunesse et des Sports organise chaque année des salons de l'emploi pour les personnes handicapées.
- **OPH :**
 - La fédération égyptienne des organisations de personnes ayant des besoins spéciaux est un membre associé de Rehabilitation International, qui œuvre à la réadaptation et à l'égalité des chances pour les personnes handicapées.
- **ONG, fondations et coopération internationale :**
 - Handicap International:
 - Service d'orientation et d'information communautaire offrant une assistance personnalisée aux
 - jeunes handicapés dans deux zones urbaines informelles du Grand Caire
 - Inclusion des prestataires de services sociaux et d'aide aux moyens de subsistance dans le réseau d'orientation
 - Inclusion de l'aide aux employeurs (dans le secteur formel et informel)
 - Développement local inclusif et création d'un groupe de travail multi-acteurs menant à des initiatives d'inclusion et à la durabilité des pratiques et des mécanismes établis
 - Partenaire : Association pour la réhabilitation des jeunes handicapés (OPH locale)
 - Projet GOAL (Governance Action for Livelihood), en attente d'approbation du financement de l'UE :
 - Soutien du mécanisme de gouvernance local en faveur de l'inclusion économique des personnes handicapées

⁸³ "ICTs 4 PwDs." Ministry of Communications and Information Technology. Arab Republic of Egypt, 2016. Web. 2016.

⁸⁴ "The First Steering Committee Meeting for the Project "jobs and Skills for Persons with Disabilities with a Focus on ICT-based Solutions" Takes Place in Cairo." UNDP in Egypt. UNDP, 14 Dec. 2014. Web. 11 Nov. 2016.

- Soutien du mécanisme local dédié à l'emploi en transférant l'expertise d'une agence ordinaire au service des besoins locaux des personnes handicapées pour rejoindre le marché du travail
- Le projet sur 2 ans de l'OIT intitulé "Decent Jobs for Egyptian Youth", en partenariat avec le ministère du Tourisme, le gouvernorat de la Mer Rouge et la fondation Ibtisama proposait réadaptation et formation à 70 jeunes handicapés originaires du gouvernorat de la Mer Rouge. Suite à ce projet, ces jeunes ont été recrutés dans 19 hôtels en Égypte.
- Helm (« rêve ») est une organisation à but non lucratif qui promeut la totale inclusion des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie, notamment en matière d'emploi et pour garantir que toutes les installations publiques et privées sont accessibles à tous.⁸⁵ À ce jour, Helm a contribué au recrutement de 1 230 personnes handicapées et travaillé avec 220 entreprises pour renforcer l'inclusion du handicap au travail. Helm couvre la région du Grand Caire.
- Le Caritas Seti Center facilite le recrutement de personnes handicapées et s'associe avec les parties prenantes gouvernementales dans le domaine de l'emploi pour garantir la réussite des personnes handicapées sur le marché de l'emploi. En général, les personnes handicapées sont identifiées au sein des OPH et formées sur des compétences spécifiques. Elles rejoignent ensuite un lieu de travail et bénéficient d'un suivi par l'équipe de projet qui veille à la stabilité de l'emploi, à la productivité et à l'adéquation du profil de chaque personne handicapée avec son rôle. Ce projet ambitionne de recruter 220 personnes handicapées dans les gouvernorats d'Alexandrie et de Beheira.
- Al Nour Wal Amal, une ONG qui gère un centre d'appels protégé pour femmes handicapées, offre un revenu stable et un environnement de travail accessible.
- La fondation Elhassan a récemment initié un programme dédié à l'emploi pour les personnes en fauteuil roulant. À ce jour, elle est parvenue à placer quelques personnes dans des organisations du secteur privé.
- La CEOSS (Coptic Evangelical Organization for Social Services) : Si la CEOSS agit dans les domaines du plaidoyer, de la santé, de la réadaptation, de l'éducation et de l'inclusion civique, ses secteurs d'intervention clés sont les moyens de subsistance et l'accès des personnes handicapées au marché du travail.⁸⁶
- La fondation Ibtisama, en partenariat avec Orange, cible les jeunes handicapés et propose des services de formation et de réadaptation, puis une mise en relation avec les employeurs, notamment dans l'hôtellerie. À ce jour, le programme accompagne dix jeunes handicapés dans leur emploi.
- Wayana est une ONG spécialisée dans l'inclusion intersectorielle. Elle tisse notamment des partenariats avec des entreprises du secteur privé pour les aider à inclure davantage de personnes handicapées.
- La fondation DAESN (Development Association for Empowering Special Needs) propose des formations aux personnes présentant une déficience visuelle pour leur permettre de trouver un emploi dans le secteur privé.
- D'autres acteurs apportent leur aide, notamment l'Agence japonaise pour la coopération internationale (JICA) qui soutient l'accès des personnes handicapées à l'emploi en organisant des formations sur l'égalité et le handicap et en proposant des emplois aidés par le biais d'un accompagnement.
- Plan International met actuellement en œuvre le projet Tamkeen sur l'emploi inclusif des groupes marginalisés, notamment les personnes handicapées.

⁸⁵ "About." Helm. Helm, 2016. Web. 11 Nov. 2016. <http://www.helmegypt.org/about/>

⁸⁶ *Rehabilitation of Persons with Disabilities*. CEOSS. N.p., 09 Sept. 2015. Web. 11 Nov. 2016. <http://en.ceoss-eg.org/rehabilitation-of-persons-with-disabilities-program/>

- **Formation professionnelle :**

- En Égypte, la formation professionnelle est généralement dispensée dans des écoles ségréguées. On distingue trois types d'établissements spécialisés :
 - Les écoles dispensant un enseignement intellectuel qui accueillent les élèves présentant un handicap psychosocial, à l'exception de ceux dont le handicap est jugé « sévère ». Ces écoles allient réadaptation, enseignement de base et formation professionnelle.
 - Les écoles Al Nour [« lumière »] ciblent les élèves présentant une déficience visuelle et dispensent un enseignement parallèle à celui des écoles ordinaires.
 - Les écoles Al Amal [« espoir »] ciblent les élèves présentant une déficience auditive et dispensent un enseignement de base (par exemple, lecture-écriture). Au terme de leur cursus dans une école Al Amal, les élèves sont automatiquement admis dans des lycées professionnels partenaires.
- Ces écoles sont en place, mais la qualité de la formation professionnelle dispensée varie. Elles ne préparent pas toujours complètement les jeunes pour le marché du travail, notamment en raison des disciplines obsolètes qui y sont dispensées et des équipements limités à disposition. En raison de la pénurie de possibilités d'accès à des emplois décents et bien rémunérés pour les personnes handicapées, un grand nombre d'entre elles préfèrent recevoir une aide financière de l'État plutôt que d'occuper un emploi insatisfaisant et faiblement rémunéré.

- **Prestataires de services pour l'emploi :**

- Bureaux du travail (ministère du Travail et des Migrations)
 - Le ministère du Travail et des Migrations coordonne plusieurs activités liées à l'emploi, notamment de nombreux types de formation professionnelle ciblée, l'octroi des certificats et des cartes d'identité qui valident les compétences, et la régulation du travail migratoire.⁸⁷
 - Ce ministère est aussi le comité de pilotage du fonds fiduciaire ICT-TF.
- National Employment Pact (agence nationale pour l'emploi)
 - Le National Employment Pact (NEP) collabore avec Handicap International (notamment dans le cadre du « projet IDMAG ») pour atteindre ses objectifs stratégiques 2016 consistant à renforcer les pratiques inclusives et à accroître le nombre de personnes handicapées bénéficiaires.

- **Centres d'emploi protégé :**

- Al Nour Wal Amal gère un centre d'appels protégé pour femmes handicapées, offrant un revenu stable et un environnement de travail accessible.
- L'Ability Contact Center est une entreprise à vocation sociale qui assure la sous-traitance du service client. Le centre recrute exclusivement des personnes handicapées. Grâce à son réseau professionnel, l'Ability Contact Center oriente également les personnes à la recherche d'un emploi vers d'autres employeurs souhaitant recruter des personnes handicapées.

- **Entreprises :**

Plusieurs entreprises recrutent activement des personnes handicapées en Égypte. Certaines recrutent des personnes handicapées au sein d'un lieu de travail ordinaire, tandis que d'autres disposent d'environnements de travail dédiés (avec des ateliers protégés), comme Semiramis Intercontinental Hotel, Vodafone, Xceed Contact Center, Raya Contact Center, Ability Contact Center, Giza Spinning and Weaving, la Chambre des technologies de l'information et de la communication, McDonald's et Americana.

Remerciements : Handicap International Égypte, personnel de HI-Égypte, Olivier Fabre, Leonello Fani, Kazem Hemeida, Reham Hussain et les partenaires.

⁸⁷ <http://www.manpower.gov.eg/Vocationaltraining.html>

HAÏTI



Prévalence du handicap

En l'absence de données fiables au niveau national, les estimations sur la prévalence du handicap s'appuient sur les statistiques internationales. D'après l'OMS, 15 % de la population mondiale vit avec un handicap. Les taux d'incapacité peuvent toutefois être multipliés par 4 suite à une catastrophe. Haïti compte quelque 10 millions de citoyens. On peut donc estimer la population de personnes handicapées à 1,5 million en Haïti.

Source : OMS. Rapport mondial sur le handicap. Genève, Organisation mondiale de la santé, 2011

Définition du handicap

Haïti utilise la définition de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Taux d'emploi

- Aucune donnée nationale sur l'emploi des personnes handicapées n'est disponible.
- D'après une étude menée en 2012 par Handicap International, 35,9 % des personnes handicapées déclarent occuper un emploi.

Lois et politiques publiques

Convention relative aux droits des personnes handicapées :

✓ Ratification: juillet 2009

C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 :

✓ Ratification: juillet 2007

Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, OIT, 1983 :

✗ Pas de signature

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981 :

✓ Ratification: juillet 1981

Convention interaméricaine pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les personnes handicapées :

✓ Ratification: mai 2009

Législation nationale

La loi du 13 mars 2012 sur l'intégration des personnes handicapées met en avant six adaptations sur le lieu de travail.

Politiques, plans et programmes nationaux

Le plan d'action stratégique quinquennal sur le handicap (2011-2016) stipule le droit à l'égalité en matière d'emploi. Au début de chaque année, le bureau développe un plan d'action pour veiller à la continuité de la mise en œuvre du plan stratégique quinquennal.

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes ?

- **Égalité et non-discrimination :**
 - L'article 42 de la loi du 13 mars 2012 stipule que toute pratique discriminatoire envers les personnes handicapées lors du recrutement ou de l'emploi est formellement interdite.
 - L'article 80 précise que toute entreprise qui refuse d'employer une personne en raison de son handicap est passible d'une amende comprise entre 200 000 et 500 000 gourdes pour chaque infraction dont elle est reconnue coupable.

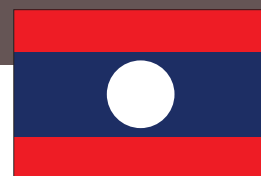
- **Accessibilité du lieu de travail :**
 - L'article 48 indique que les employeurs sont tenus d'opérer des aménagements raisonnables aux lieux de travail pour les personnes handicapées.
 - L'article 49 stipule que les inspecteurs du ministère des Affaires Sociales et du Travail procèdent régulièrement à l'inspection des aménagements et installations au sein des entreprises, notamment en ce qui concerne l'accessibilité au lieu de travail et aux commodités hygiéniques. Si cette loi existe en théorie, les inspections restent rares dans la pratique.
- **Quotas :**
 - L'article 44 stipule que les entreprises doivent avoir au moins 2 % de personnes handicapées dans leurs effectifs.
 - Pour atteindre ce quota, l'emploi des personnes handicapées peut se faire soit par l'embauche directe, soit par contrat de louage de services.
 - L'article 50 indique que l'obligation de respecter un quota s'étend à toute la fonction publique.
- **Mesures incitatives et aide aux employeurs :**
Le plan stratégique propose des incitations aux entreprises afin qu'elles recrutent des personnes handicapées. Cette partie de la loi n'est toutefois pas appliquée.
- **Formation professionnelle :**
Le chapitre 4 de la loi du 13 mars 2012 impose à tous les centres universitaires de proposer des formations professionnelles et d'apporter les aménagements raisonnables requis pour les personnes handicapées.
- **Emploi protégé :**
Le pays n'a adopté aucune loi formelle sur l'emploi aidé.
- **Accès aux syndicats :**
L'article 47 proscrit toute discrimination quant à l'adhésion de personnes handicapées à un syndicat.

Principales parties prenantes et principaux prestataires de service

- **Ministères et autres parties prenantes gouvernementales :**
 - Bureau du secrétaire d'état à l'intégration des personnes handicapées (BSEIPH) et ministère des Affaires sociales (MAST), qui travaillent sur les points suivants :
 - Améliorer les conditions de vie des personnes handicapées
 - Sensibiliser l'opinion publique sur les questions liées au handicap
 - Renforcer la capacité d'intervention des associations
 - Créer un cadre légal pour protéger les personnes handicapées
 - Institut national de formation professionnelle (INFP) du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle)
 - Institutions publiques :
 - OMRH (Office de Management et des Ressources Humaines)
 - Département des Ressources Humaines
 - Ministère du Commerce et de l'Industrie
 - Ministère du Tourisme
 - Chambre des métiers
 - Jeune chambre internationale (JCI)
- **OPH :**
 - La Société Haïtienne d'Aide aux Aveugles (SHAA) effectue un travail de sensibilisation et anime des formations sur les aménagements raisonnables et les adaptations informatiques à apporter pour les personnes aveugles.

- Saint Vincent mène des campagnes de sensibilisation et forme des partenaires sur les adaptations et les mécanismes de soutien pour les personnes handicapées.
- Réseau associatif national pour l'intégration des personnes handicapées (RANIPH), créé en 2001
- Coalition nationale des organisations pour l'intégration des personnes handicapées (CONOIPH)
- Fédération Haïtienne des Associations et Institutions de Personnes Handicapées (FHAIPH)
- Disabled Peoples' International North America and the Caribbean (DPI NAC) est un réseau d'ONG spécialisées dans le domaine du handicap couvrant plusieurs pays dans les Caraïbes.
- **ONG et fondations :**
 - Handicap International travaille avec les personnes handicapées pour les aider à élaborer des business plans personnalisés, renforcer l'accès au travail décent et promouvoir l'intégration au sein de la communauté.
 - Christian Blind Mission (CBM) recueille des informations sur le handicap et soutient le gouvernement dans la création de stratégies et de programmes pour les personnes handicapées, notamment en promouvant des programmes inclusifs dédiés à l'emploi qui ciblent et incluent des personnes handicapées.
 - L'association Sant Kore Lavi (SKL) soutient 210 personnes handicapées au sein de son programme de développement économique.
- **Formation professionnelle :**
Le centre polyvalent de formation professionnelle de Port-au-Prince propose des formations professionnelles, notamment des formations informatiques adaptées, aux personnes handicapées.
- **Prestataires de services pour l'emploi :**
 - Le Bureau du secrétaire d'état à l'intégration des personnes handicapées facilite les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées, notamment :
 - Sensibilisation
 - Placement de personnes handicapées dans des emplois sur la base de données recueillies par le gouvernement.
 - Formation métier pour les personnes handicapées (par exemple, rédaction d'un CV, entretiens d'embauche, etc.).
- **Entreprises :**
Handicap International n'a pas identifié d'entreprises du secteur privé recrutant des personnes handicapées au cours de sa recherche.

LAOS



Prévalence du handicap

2,8 %, soit 6 492 400 personnes handicapées

Source : Au Laos, le dernier recensement national du bureau des statistiques dépendant du ministère de la Planification et de l'Investissement a été mené en 2015, mais le rapport officiel n'a pas été publié. Ce chiffre est la version non officielle d'août 2016.

Définition du handicap

Le Laos utilise la définition de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Taux d'emploi

- Aucune donnée nationale sur l'emploi des personnes handicapées n'est disponible.
- D'après une enquête menée par Handicap International en 2012 dans sept districts, près de 2 700 personnes handicapées en âge de travailler sont enregistrées auprès de la LDPA (Lao Disabled People's Association). Sur ces 2 700 personnes, l'enquête a recueilli des informations sur plus de 2 200 personnes handicapées, réparties comme suit :
 - 7 % ayant un emploi
 - 17 % sans emploi
 - 40 % sans emploi, mais aptes au travail
 - 36 % sans emploi et inaptes au travail

Lois et politiques publiques

Convention relative aux droits des personnes handicapées :

- ✓ Signature : 2008
- ✓ Ratification : septembre 2009

C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 :

- ✓ Ratification: juin 2005

Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, OIT, 1983 :

- ✗ Pas de signature

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981 :

- ✓ Ratification : août 1981

Législation nationale

- Suite à sa révision de 2003, la constitution laotienne garantit désormais que les personnes handicapées bénéficient des avantages de la sécurité sociale et de congés en cas d'incapacité ou d'infirmité.
- Aucun loi n'est dédiée entièrement au handicap. Le document juridique qui s'applique est le suivant : le décret n° 137/GOL du gouvernement laotien sur les personnes handicapées, daté du 18 avril 2014.
- Le décret sur les droits des personnes handicapées fait plusieurs fois référence à la politique fiscale du pays, notamment une réduction et/ou une dispense fiscale pour les centres de formation professionnelle et les employeurs qui recrutent des personnes handicapées, ainsi qu'une exonération des taxes et droits sur les documents, les instruments, le matériel et les équipements contribuant au développement des personnes handicapées.⁸⁸

88 <http://www.manpower.gov.eg/Vocationaltraining.html>

Politiques, plans et programmes nationaux

La politique nationale sur les personnes handicapées est en cours d'élaboration. Une fois le plan présenté et approuvé par le gouvernement, une stratégie et un plan d'action seront définis. Le projet actuel inclut des articles sur le travail et l'emploi.

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes ?

- **Égalité et non-discrimination :**
D'après la constitution, tous les citoyens sont égaux devant la loi, y compris les personnes handicapées.
- **Accessibilité du lieu de travail :**
L'article 27 du décret n° 137/GOL stipule que le recrutement de personnes handicapées doit s'accompagner des aménagements nécessaires.
- **Quotas :**
Le Laos n'a défini officiellement aucun quota sur la représentation des personnes handicapées sur le marché du travail. Le pays oblige toutefois les entreprises qui ne peuvent pas recruter de personnes handicapées hautement qualifiées à participer au fonds gouvernemental dédié aux personnes handicapées à hauteur du salaire minimum établi dans le droit du travail.⁸⁹
- **Mesures incitatives et aide aux employeurs :**
L'article 25 du décret sur les droits des personnes handicapées indique que l'État doit encourager le secteur privé à recruter des personnes handicapées au delà du seuil défini par l'État en s'appuyant sur les exonérations ou les réductions d'impôts. S'agissant d'un décret (et non d'une loi formelle), il n'y a aucune mise en œuvre ni renforcement formel de ce décret.
- **Formation professionnelle :**
La section V du décret sur le handicap est actuellement le principal support juridique pour la promotion de la formation professionnelle pour les personnes handicapées.⁹⁰
- **Emploi protégé :**
Les diverses lois du pays et le décret sur le handicap ne font aucune référence à l'emploi protégé.

Principales parties prenantes et principaux prestataires de service

- **Ministères et autres parties prenantes gouvernementales :**
 - Ministère du Travail et de la Protection sociale
 - National Committee for Persons with Disabilities and the Elderly (NCDE), organe de coordination interministériel sur le handicap.
- **OPH :**
 - Lao Disabled People's Association (LDPA)
 - En 2015-2016, l'association est venue en aide à 70 personnes en coopération avec World Education
 - Avec le concours de partenaires, LDPA améliore les perspectives d'emploi de ses membres grâce à une formation préparant au marché du travail, ainsi que des séminaires dédiés à l'emploi et à l'inclusion avec les employeurs et le gouvernement
 - Soutien de la mise en œuvre de la CDPH des Nations unies et du décret sur le handicap
 - Sensibilisation à l'égalité et aux droits des personnes handicapées
 - Lao Disabled Women's Development Center (LDWDC)
 - Lao Handicapped Women and Children Association (LHWCA)
 - Association laotienne d'aide aux personnes aveugles

⁸⁹ <http://www.manpower.gov.la/Vocationaltraining.html>

⁹⁰ Laos - Decree on the Rights of Persons with Disabilities. Disability Rights Education Defense Fund. N.p., 22 Oct. 2012. Web. 11 Nov. 2016.

- Association laotienne d'aide aux personnes autistes
- Association laotienne d'aide aux personnes sourdes
- **ONG :**
Handicap International est déjà intervenue au Laos dans le cadre du projet LEED. Ce projet s'est terminé en 2014 lorsque HI a transféré la responsabilité du projet aux acteurs locaux (LDPA). À l'heure actuelle, LDPA gère toujours ce petit service dédié à l'emploi à Vientiane, capitale du Laos.
- **Formation professionnelle :**
 - Les opportunités de formation professionnelle offertes par le gouvernement incluent des centres de formation ciblés et ordinaires.
 - NLes ONG proposent également des programmes spécifiques qui s'adressent aux personnes handicapées pour le développement de compétences particulières souvent liées au travail manuel.⁹¹
- **Prestataires de services pour l'emploi :**
 - Services ordinaires dédiés à l'emploi :
 - On dénombre trois services ordinaires publics dédiés à l'emploi au Laos (à Vientiane, Savannakhet et Pakse) et neuf services privés à Vientiane.
 - Les services publics dédiés à l'emploi ont été créés avec le concours de l'OIT, mais ils n'ont pas dépassé la phase pilote. Ils se limitent à la publication d'offres d'emploi, mais ne s'accompagnent d'aucune base de données de demandeurs d'emploi correspondante. Jusqu'à présent, ces services publics ciblent principalement les citoyens laos qui souhaitent accéder au marché du travail en tant que migrants étrangers.
 - Le service LEED de LDPA mis en œuvre en collaboration avec HI de 2009 à 2011 est le seul qui aide les personnes handicapées à accéder à un emploi rémunéré.
- **Entreprises :**
Les entreprises et/ou ateliers privés locaux sont les principaux employeurs de personnes handicapées, tels que :
 - Magic Carpet
 - OuThai Tractor
 - Xao Ban Group
 - Mega Garment
 - Xok Xay Chaleurn Company

Remerciements : Handicap International Laos et personnel de HI Laos, M. Sichanh Sitthiphonh.

⁹¹ "News & Events." COPE. N.p., n.d. Web. 11 Nov. 2016. <http://www.copelaos.org/>

MALI**Prévalence du handicap**

10 à 15,5 %, soit 1 161 088 à 2 247 500 personnes handicapées

Sources : Études d'une ONG (1996) et OMS (2011), respectivement

Définition du handicap

Le Mali utilise la définition de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Taux d'emploi

Aucune donnée nationale sur l'emploi des personnes handicapées n'est disponible au Mali. Toutefois, une étude menée par Handicap International à Bougouni compare le statut professionnel des personnes handicapées à celui des personnes non handicapées.

| Statut professionnel des personnes entre 15 et 64 ans ⁹² | Personnes non handicapées n = 384 | Personnes handicapées n = 148 |
|---|--------------------------------------|----------------------------------|
| En emploi salarié | 8.6 | 8.1 |
| En Auto-emploi | 39.1 | 29.7 |
| Femmes/Hommes au foyer | 43.2 | 33.8 |
| Journaliers | 5.0 | 2.7 |
| Demandeurs d'emploi | 2.1 | 1.4 |
| Sans emploi pour raison médicale | 0.5 | 14.2 |
| Sans emploi (pour d'autres raisons) | 1.0 | 6.8 |
| Retraités | 0.5 | 3.4 |

Lois et politiques publiques

Convention relative aux droits des personnes handicapées :

- ✓ Signature : 2007
- ✓ Ratification : 2008

C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 :

- ✓ Ratification : July 14, 2000

Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, OIT, 1983 :

- ✓ Signature : 12 juin 1995

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981 :

- ✓ Ratification : 10 septembre 1985

Législation nationale

- La constitution nationale et le code du travail créés en 1992 proscrivent toute discrimination à l'égard des personnes handicapées.
- Aucune loi dédiée au handicap : en 2000, la Fédération Malienne des Associations de Personnes Handicapées (FEMAPH) a proposé une « loi de protection sociale pour les personnes handicapées » spécialement dédiée au handicap. L'État malien ne l'a toujours pas adoptée à l'heure actuelle.

⁹² Handicap International, *L'accès aux services des personnes handicapées à Bougouni, Mali ; 2010-2011*

Politiques, plans et programmes nationaux

- Politique nationale de l'emploi (1998, mise à jour en mars 2012) :
La nouvelle version de la loi (adoptée en mars 2012) est plus inclusive. La politique nationale souligne des problématiques propres aux personnes handicapées et fournit des directives pour promouvoir l'accès de ces personnes au marché du travail.
- Le plan stratégique pour la promotion socio-économique des personnes en situation de handicap au Mali (2014-2024) a été adopté par le gouvernement au pouvoir et inclut une longue section sur les questions liées à l'emploi.

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes ?

- **Égalité et non-discrimination :**
 - L'article 2 de la Constitution stipule : « Tous les Maliens naissent et demeurent libres et égaux en droits et en devoirs. Toute discrimination fondée sur l'origine sociale, la couleur, la langue, la race, le sexe, la religion et l'opinion politique est prohibée. »
 - Le code du travail institue le principe de non-discrimination en matière d'emploi et stipule clairement que le handicap ne peut constituer un motif de refus d'embauche.
- **Accessibilité du lieu de travail :**
Le plan national en faveur de l'inclusion économique des personnes handicapées oblige les entreprises à procéder à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail.
- **Quotas :**
En l'absence de loi spécifique sur le handicap, aucun quota n'a été défini quant à la représentation des personnes handicapées sur le marché du travail. L'État recommande aux entreprises de recruter des personnes handicapées sans discrimination. Pourtant, seulement 30 à 40 personnes handicapées sont embauchées chaque année dans le secteur public.
- **Mesures incitatives et aide aux employeurs :**
La législation ne fait état d'aucun soutien ni d'aucune incitation à destination des employeurs.
- **Formation professionnelle :**
Le plan national en faveur de l'inclusion économique des personnes handicapées indique qu'il convient de tenir compte du besoin des personnes handicapées de participer à des formations et à des programmes d'apprentissage dans le secteur public et dans le secteur privé.
- **Emploi protégé :**
Il n'y a aucune référence à l'emploi protégé dans la loi ou les politiques.

Principales parties prenantes et principaux prestataires de service

- **Ministères et autres parties prenantes gouvernementales :**
 - Direction Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (DNFP).
 - L'Association pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (APEJ) encourage l'emploi des jeunes, notamment des jeunes handicapés.
 - Le Ministère de l'Action Humanitaire, de la Solidarité et des Personnes Âgées se montre particulièrement proactif en matière de recrutement de personnes handicapées.
 - Créée en 2014, la Commission Nationale des Droits de l'Homme suit et signale les violations des droits humains au Mali, notamment à l'encontre des personnes handicapées.
- **OPH :**
 - La *Fédération Malienne des Personnes Handicapées (FEMAPH)* est une organisation faîtière qui coordonne plusieurs OPH. Au Mali, les OPH sont spécialisées par handicap (il y a par exemple une OPH pour personnes ayant une déficience visuelle et une autre pour celles présentant une déficience auditive). La FEMAPH coordonne ces diverses OPH.

- *Emploi Intégration des Handicapés pour le Développement (EIDH)* propose divers services, notamment :
 - soutien aux demandeurs d'emploi
 - soutien psychologique pour les personnes handicapées
 - soutien personnel pour les personnes handicapées ayant un emploi
 - accompagnement de personnes handicapées au cours de leurs stages et/ou placements
- **ONG et fondations :**
 - Handicap International supervise actuellement le « projet DEEFIH » qui est une initiative sur deux ans ayant débuté en 2015, avec les activités suivantes :
 - analyse de l'inclusion dans les entreprises afin de comprendre leur niveau d'inclusion
 - formation du personnel, des RH aux employés, sur l'inclusion et le handicap
 - promotion des aménagements raisonnables et des environnements accessibles sur le lieu de travail
 - accompagnement des personnes handicapées pendant leur stage/emploi
 - accompagnement des personnes handicapées pendant leur stage
 - Sensibilisation des entreprises sur l'inclusion de mécanismes de recrutement accessibles pour les personnes handicapées
- **Autres organisations nationales :**
 - *Association Malienne des Gestionnaires des Ressources Humaines (AMAGRH)*, partenaire de Handicap International au Mali. L'association fait office d'organe de coordination entre le projet de Handicap International et les entreprises (démarchage, participation au comité directeur, cadre consultatif) afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans ces entreprises.
 - *Fédération Nationale des Artisans du Mali (FNAM)*
- **Fournisseurs de formation professionnelle :**
 - La Direction Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (DNFP) a créé une base de données des centres de formation professionnelle à Bamako qui sont sensibles à l'inclusion et au handicap et qui sont accessibles aux personnes handicapées.
 - À l'heure actuelle, aucun centre de formation professionnelle protégé ou ciblant exclusivement les personnes handicapées n'a été identifié.
- **Prestataires de services pour l'emploi :**
 - *L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)* est une agence de services publics inclusive qui propose des emplois et des services de formation professionnelle. Elle recueille, compile, analyse et distribue des informations et des données sur le marché du travail. Handicap International travaille avec l'ANPE pour s'assurer que les services proposés par l'agence nationale en matière d'emploi et de formation professionnelle soient inclusifs pour les personnes handicapées.⁹³
 - L'Association pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (APEJ) est un programme inclusif dédié à l'emploi qui aide les jeunes diplômés avec ou sans handicap à trouver leur premier stage, leur permettant de se familiariser à l'environnement de bureau, de rédiger leur CV et d'étoffer leurs compétences afin de mieux les préparer au monde du travail dans le secteur public comme dans le secteur privé.
 - La plateforme « *Handi Emploi* » d'EIHD est un service dédié à l'emploi pour les personnes handicapées. Elle communique des informations sur les possibilités d'emplois et propose des services d'orientation professionnelle, des formations sur les CV et lettres de motivation, et met à disposition des salles informatiques pour les tâches axées sur l'emploi.

93 Handicap International. Mali 2015. Rep. N.p., n.d. Web. http://www.handicapinternational.be/sites/default/files/paginas/bijlagen/201508_cc_mali_en.pdf

- **Entreprises :**

Dans une étude récente menée sur 200 entreprises, 120 d'entre elles employaient des personnes présentant une forme de handicap.⁹⁴ L'une de ces entreprises, Orange Mali, collabore avec Handicap International afin de recruter et d'employer activement des personnes handicapées en milieu de travail ordinaire.



Ibrahim Maïga, qui vit avec un handicap, est logisticien pour Handicap International.

© Sébastien Rieussec / Handicap International

⁹⁴ *Company employing or likely to employ persons with disabilities*, 2010, par Handicap International dans le cadre de son projet PIPROPH (Insertion professionnelle des personnes handicapées).

MAROC



Prévalence du handicap

6,8 %, soit 2 264 672 personnes handicapées

Un ménage marocain sur quatre (24,5 %) compte au moins un membre handicapé.

Source : Résultats de la seconde enquête effectuée en 2014 par le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social.

Définition du handicap

D'après la loi la plus récente sur le handicap au Maroc, la définition du handicap est conforme à celle figurant dans la CDPH.

Taux d'emploi

Le Maroc figure parmi les rares pays qui ont mené des enquêtes afin d'évaluer le taux d'emploi des personnes handicapées. D'après la deuxième enquête nationale menée en 2014⁹⁵, 13,6 % des personnes handicapées en âge de travailler ont un emploi, sur une population totale de personnes handicapées estimée au Maroc à 612 000 individus. Ce taux est trois fois plus bas que le taux d'emploi national, et les femmes handicapées sont davantage marginalisées étant donné que 91,1 % des personnes handicapées employées dans le secteur formel sont des hommes.

La deuxième enquête nationale menée en 2014 a également permis de répartir l'emploi par secteurs. 39,2 % des répondants ont indiqué travailler dans le secteur privé. Mais « 62,8 % des personnes handicapées employées dans le secteur privé ne sont pas enregistrées et ne bénéficient donc pas des avantages énoncés dans le code du travail, ni d'une protection sociale. » 32,3 % des personnes handicapées sont en auto-emploi, dont 15,1 % dans des structures familiales ou en tant qu'aidant d'un autre membre de la famille. 69,04 % des personnes handicapées ne sont pas rémunérées pour leur travail.

Lois et politiques publiques

Convention relative aux droits des personnes handicapées :

- ✓ Signature : 30 mars 2007
- ✓ Ratification : 8 avril 2009

C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 :

- ✓ Ratification : 26 janvier 2001

Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, OIT, 1993 :

- ✗ Pas de signature

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981 :

- ✓ Ratification : juin 1993

Législation nationale

- Le préambule de la constitution de 2011 bannit toute discrimination à l'encontre de quiconque en raison du handicap.⁹⁶

⁹⁵ <https://www.men.gov.ma/Ar/Documents/Rech-Nat2-Rapdetdet-fr.pdf>

⁹⁶ https://www.constituteproject.org/constitution/Morocco_2011.pdf?lang=en

- L'article 34 de la constitution du Maroc de 2011 stipule que les pouvoirs publics proposent des services à vocation sociale aux personnes handicapées, notamment des programmes et des services de réhabilitation aux handicapés physiques, sensorimoteurs et mentaux afin de mieux les intégrer dans la vie sociale et civile. L'objectif de ces politiques est de « faciliter leur jouissance des droits et libertés reconnus à tous ».⁹⁷
- Conformément à la section n° 65-9 du code du travail (du 11 septembre 2003), toute discrimination basée sur le handicap est interdite. Ce code jette les bases pour définir des mesures destinées à allier égalité de traitement et des chances entre les travailleurs handicapés et les employés non handicapés.
- Loi 97-13 sur la protection des droits des personnes handicapées
- La loi 97-13 (2014) adoptée en avril 2016 sur la protection des droits des personnes handicapées offre aux citoyens marocains handicapés un cadre légal pour faire valoir leurs droits. Cette loi est idéologiquement conforme à la Convention relative aux droits des personnes handicapées.⁹⁸
- Le décret n° 2-16-145 délivré par le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social établit un mécanisme de mise en œuvre concernant le quota préexistant de 7 % de personnes handicapées dans la fonction publique (gouvernement et autorités locales). Ce décret oblige le gouvernement à dresser une liste des postes à adresser en priorité aux personnes handicapées, ainsi qu'une liste des tâches à privilégier pour les personnes handicapées.⁹⁹

Politiques, plans et programmes nationaux

La politique publique 2017-2026 qui promeut les droits des personnes handicapées au Maroc met en avant un plan visant à améliorer l'accès à la formation professionnelle et l'intégration professionnelle dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes ?

- **Égalité et non-discrimination :**
Le code du travail promeut l'égalité de traitement et des chances pour les employés handicapés. D'après le code du travail, les employés handicapés doivent jouir des mêmes droits et avantages que les employés non handicapés.
- **Accessibilité du lieu de travail :**
L'article 167 du droit du travail marocain interdit tout recrutement de personnes handicapées dans des postes à risque et impose que le lieu de travail soit accessible.
- **Quotas:**
 - L'article 15 de la loi 97-13 sur la protection des droits des personnes handicapées exige que des quotas soient fixés dans le secteur privé et dans le secteur public par de prochains décrets.
 - Le décret n° 2-16-145 du ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social impose un quota de 7 % de personnes handicapées dans la fonction publique. Ce quota de 7 % a été établi en 2010, mais n'a pas encore été atteint. La mise en application de ce quota est un processus ambitieux, car seules quelque 50 personnes handicapées ont été recrutées dans le secteur public au cours des 20 dernières années.
 - Ce quota de 7 % ne concerne pas le secteur privé. À l'heure actuelle, le gouvernement accorde des subventions, des exonérations fiscales et/ou une exonération partielle des cotisations sociales aux employeurs de personnes handicapées afin de compenser les coûts inhérents au recrutement de personnes handicapées. Ces initiatives ont pour but d'étoffer l'emploi durable et à long terme de personnes handicapées dans le secteur privé.

⁹⁷ https://www.constituteproject.org/constitution/Morocco_2011.pdf?lang=en

⁹⁸ http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=102003&p_country=MAR&p_count=1

⁹⁹ http://www.huffpostmaghreb.com/2016/07/01/handicapes-quotas-fonction-publique_n_10773512.html

- **Formation professionnelle :**

- L'article 11 de la loi 97-13 porte sur le droit des personnes handicapées en matière d'accès à des formations professionnelles.
- L'article 12 de la loi 97-13 engage l'État à proposer une formation adaptée et accessible aux personnes handicapées.
- L'**emploi aidé** est assuré principalement par des OPH locales.

Principales parties prenantes et principaux prestataires de service

- **Ministères et autres parties prenantes gouvernementales :**

- Le Bureau des personnes handicapées est le comité de coordination national pour les politiques créées à destination des personnes handicapées.
- Le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social participe à la coordination des efforts entre les services gouvernementaux et les ONG.
- L'Entraide Nationale est une organisation proche du gouvernement qui joue un rôle majeur dans la lutte contre la pauvreté et la vulnérabilité par l'intermédiaire de programmes et d'initiatives qui améliorent les conditions de vie des groupes sociaux les plus défavorisés. Depuis sa création le 27 avril 1957, cette initiative a changé la vie d'une grande section de la population en proposant un large éventail d'aide sociale dans l'optique de garantir une intégration digne et efficace dans la société. Le champ d'action de l'Entraide Nationale s'étend du soutien apporté aux enfants handicapés à la formation professionnelle, en passant par le soutien à l'éducation et la coordination de l'éducation physique et des activités sportives ciblant les personnes marginalisées.
- Le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales coordonne et appuie le droit du travail et l'emploi des personnes handicapées.

- **OPH :**

- Le Collectif pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap au Maroc a été créé en 2005 à l'initiative de cinq associations marocaines intervenant dans la promotion des droits des personnes handicapées. Il regroupe à ce jour 23 points focaux représentant les divers types de handicap et intervient dans les 16 districts administratifs du Maroc. Le collectif propose également des formations sur le handicap pour les ONG et les représentants des institutions gouvernementales.¹⁰⁰
- AMSAT collabore avec le ministère de l'Artisanat sur un projet pilote dans l'optique d'intégrer les jeunes atteints de trisomie 21 dans des programmes de formation professionnelle. À ce jour, environ 12 adolescents ont participé à des ateliers de poterie et d'ébénisterie au Centre des arts traditionnels de Takaddoum.
- Le projet Hubert–Pascal baptisé « céramique et handicap », qui sensibilise sur le retard mental, avait pour vocation de rapprocher les cultures, d'échanger des techniques et de ménager un espace de réflexion sur le handicap.
- L'association ANAÏS, qui propose des services d'apprentissage, d'intégration et de formation adaptée, cible des adolescents âgés de 14 à 18 ans en leur proposant une formation en management et en les préparant au marché du travail. Ces services ont pour objectif d'apporter aux adolescents les compétences requises pour se préparer efficacement à intégrer une vie professionnelle adaptée et épanouissante. Par ailleurs, l'association propose aux jeunes adultes âgés de 18 à 20 ans des formations professionnelles pour se préparer au marché du travail.

- **ONG et fondations :**

- Les programmes de Handicap International au Maroc :
 - › Offrent un soutien personnalisé aux personnes handicapées pour les préparer à créer leurs propres projets et les accompagnent dans leur démarches professionnelles

100 <http://collectifhandicapmaroc.ma/>

- Encouragent les entreprises à inclure les personnes handicapées dans les milieux de travail ordinaires
- Renforcent les liens entre les différents acteurs
- Association « Casal dels Infants » : le programme « incorpora » cherche à créer des réseaux de soutien composés d'organisations à vocation sociale à Casablanca et à Tanger. Ces réseaux aident d'une part les personnes handicapées tout au long du processus de recrutement, et d'autre part les entreprises à comprendre les raisons de recruter des personnes handicapées.
- Programmes du groupe AMH au Maroc :
 - Formation en recherche d'emploi (élaboration d'un CV, rédaction d'une lettre de motivation, techniques d'entretien d'embauche)
 - Formation sur les comportements à adopter sur le lieu de travail (gestion du temps, assiduité, relations au sein de la hiérarchie, travail en groupes, etc.)
 - Formation professionnelle à destination des utilisateurs non qualifiés
- **Formation professionnelle :**
 - L'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPPT) est l'organisation qui coordonne la mise en œuvre de la formation professionnelle. Cette organisation œuvre pour l'inclusion des personnes handicapées dans le processus de formation professionnelle partout au Maroc. Les représentants de l'OFPPPT sont formés dans le domaine de la formation professionnelle qui tient compte du handicap.
 - La fondation Mohammed V et le centre national Mohammed VI des handicapés proposent aux personnes handicapées des formations professionnelles et des services dédiés à l'emploi.¹⁰¹
 - Le centre de formation professionnelle du centre Mohammed VI des handicapés a été créé en partenariat avec l'OFPPPT. Il offre aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou mentale l'opportunité d'accéder à une formation professionnelle adaptée.
- **Prestataires de services pour l'emploi :**

L'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) travaille étroitement avec l'Entraide Nationale par le biais du fonds de cohésion sociale afin d'élaborer un plan pour réduire le handicap, tout en augmentant le nombre de bénéficiaires, en créant et en gérant des centres d'accueil et en renforçant l'intégration professionnelle sous la forme d'actions entrepreneuriales et coopératives.
- **Entreprises :**
 - La Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) a lancé plusieurs initiatives et mécanismes, notamment le Comité sur la responsabilité sociale de l'entreprise, ainsi que son label CSR, le groupe de travail sur l'entreprise et les droits de l'homme qui s'attèle entre autres au problème de l'insertion des personnes handicapées.
 - Au Maroc, les employeurs de personnes handicapées sont surtout issus du secteur privé. Le secteur public offre peu de possibilités d'emploi. Les principales entreprises qui emploient des personnes handicapées sont Lydec, L'Oréal, Axa Assistance, IKEA, Meditel et Dell.

100 *Accueil*. Centre National Mohammed VI Des Handicapés. Gouvernement du Maroc, 2014. Web. 11 Nov. 2016. <http://fhandicap.ma/>

SÉNÉGAL



Prévalence du handicap

5,9 %, soit 846 927 personnes handicapées

Source : Recensement Général de la Population et de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Élevage par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), 2013

Définition du handicap

Le Sénégal utilise la définition de la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées

Taux d'emploi

Il n'existe pas de données fiables sur l'emploi des personnes handicapées au Sénégal.

Lois et politiques publiques

Convention relative aux droits des personnes handicapées :

- ✓ Signature : 2007
- ✓ Ratification : 7 septembre 2010

C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 :

- ✓ Signature : juin 2000

Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, OIT, 1993 :

- ✗ pas de signature

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981 :

- ✓ Ratification : février 1985

Législation nationale

- L'Article L180 du Code du Travail de 2015 établit les conditions dans lesquelles les employeurs devront réserver certains postes de travail aux personnes handicapées.¹⁰²
- Le décret n° 2012-543 du 24 mai 2012 crée la Direction de la Promotion et de la Protection des Personnes handicapées au sein de la Direction générale de l'Action sociale.
- Les Articles 22 – 29 de la loi d'orientation sociale n° 2010-15 du 6 juillet 2010 (publiée en octobre 2010) concernent l'emploi des personnes handicapées. À ce jour, un seul décret a été mis en œuvre : la carte d'égalité des chances en octobre 2012.

Politiques, plans et programmes nationaux

- Politique nationale pour l'emploi
Le Forum national de l'Emploi des Jeunes qui s'est tenu en 2014 formule des recommandations sur l'insertion professionnelle, notamment :
 - Mise en place d'un système pour établir la traçabilité des personnes en recherche d'emploi (Direction de l'Emploi)
 - Mise en place d'une base de données nationale (fonctionnelle en 2015)
- Convention Nationale État/Employeurs (CNEE) de novembre 2014, établie par le Direction de l'Emploi¹⁰³

¹⁰² Le Code Du Travail. Dakar: Publication Du Ministere De L'Information Et Du Tourisme, n.d. 1997. Web. 2016. http://www.cres-sn.org/sites/default/files/code_du_travail_16_0.pdf

¹⁰³ Un Peuple - Un But - Une Foi. CONVENTION NATIONALE ETAT- EMPLOYEURS PRIVES POUR LA (n.d.): n. pag. 25 Apr. 2010. Web. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/97263/115337/F-79042235/SEN-97263.pdf>

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes ?

- **Égalité et non-discrimination :**
 - La section deux de la Loi d'orientation sociale n° 2010-15 du 6 juillet 2010 établit l'égalité légale et protège les personnes handicapées contre toute forme de discrimination.
 - L'Article 26 de la Loi d'orientation sociale du Sénégal stipule clairement que « La situation de handicap, ne peut, en aucun cas, constituer un motif de discrimination pour l'accès à l'emploi dans les secteurs public et privé, lorsque sont réunies les conditions de formation et de qualification professionnelle requises. »¹⁰⁴
- **Accessibilité du lieu de travail :**
 - L'Article 21 de la Loi d'orientation sociale du Sénégal prévoit un financement pour les postes de travail accessibles aux personnes handicapées
- **Quotas:**

Dans l'Article 29 de la Loi d'orientation sociale du Sénégal, l'État annonce qu'il réservera, autant que possible, des emplois aux personnes handicapées. Cette loi spécifique établit un quota d'au moins 15 % d'emplois d'État et publics réservés aux personnes handicapées.¹⁰⁵
- **Mesures incitatives et aide aux employeurs :**

La Convention Nationale États-Employeurs privés pour la promotion de l'emploi est une convention nationale entre l'État et les employeurs privés dans laquelle l'État sénégalais s'engage à promouvoir un plan de maintien de l'emploi en co-finançant 50 % des salaires. Ce plan cible l'emploi des jeunes et des personnes handicapées.¹⁰⁶
- **Formation professionnelle :**
 - L'Article 22 de la Loi d'orientation sociale du Sénégal adaptera les établissements de formation pour proposer aux personnes handicapées les formations techniques et professionnelles au sein du système de formation professionnelle ordinaire, aux côtés de personnes non handicapées, afin d'aider les personnes handicapées à acquérir des connaissances, compétences techniques et professionnelles facilitant leur préparation à la vie active. Selon l'Article 22, les personnes handicapées ne pouvant suivre une formation professionnelle ordinaire peuvent recevoir une formation adaptée à leur handicap spécifique.¹⁰⁷
 - L'Article 23 de la Loi d'orientation sociale du Sénégal établit un quota de postes réservés aux personnes handicapées dans les centres publics de formation professionnelle. Le cas échéant, les centres publics de formation professionnelle aménageront les formations selon les besoins spécifiques des personnes à former.¹⁰⁸
- **Emploi protégé :**

Les recherches de Handicap International n'ont pas révélé de référence à l'emploi protégé dans la législation du Sénégal.

Principales parties prenantes et principaux prestataires de service

- **Ministères et autres parties prenantes gouvernementales :**
 - Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat
 - Direction de l'Emploi
 - La Direction Promotion et Protection des Personnes Handicapées a coordonné des initiatives promouvant la protection et les opportunités pour les personnes handicapées au Sénégal, comme

104 Un Peuple - Un But - Une Foi. CONVENTION NATIONALE ETAT- EMPLOYEURS PRIVES POUR LA (n.d.): n. pag. 25 Apr. 2010. Web.<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/97263/115337/F-79042235/SEN-97263.pdf>

105 Guide de poche sur la législation du Handicap au Sénégal DECISIPH, HI, novembre 2010

106 Un Peuple - Un But - Une Foi. CONVENTION NATIONALE ETAT- EMPLOYEURS PRIVES POUR LA (n.d.): n. pag. 25 avril. 2010. Web.<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/97263/115337/F-79042235/SEN-97263.pdf>

107 "Loi D'orientation Sociale N° 2010-15 Du 6 Juillet 2010." JOURNAL OFFICIEL DU SENEGAL, 6 juillet 2010. Web. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/86581/97871/F1851640273/SEN-86581.pdf>

108 *Ibid.*

une bourse destinée aux personnes vivant sous le seuil de pauvreté, dont un grand nombre de personnes handicapées, promouvant l'égalité des chances.

• **OPH :**

- La Fédération sénégalaise des associations de personnes handicapées (FSAPH) offre un cadre de partenariat, des services consultatifs et un soutien pour une action collective des organisations de personne handicapée.
- L'Association Handicap.sn est une association de personnes handicapées proposant aux entreprises ou aux employeurs de personnes handicapées des formations aux technologies de l'information et de la communication (TIC).¹⁰⁹
- Anpavh (Association nationale des personnes accidentées vivant avec un handicap)
- Association des personnes handicapées moteurs du Sénégal (APHM)
- SOS Handicap Réinsertion Sénégal

• **ONG et fondations :**

Handicap International gère le projet EMPHAS (Emploi des Personnes Handicapées Au Sénégal), qui promeut l'emploi des personnes handicapées, en particulier les jeunes et les femmes, à travers un dialogue social et la responsabilité sociétale des entreprises. Les activités incluent des formations techniques et le plaidoyer en faveur d'environnements de travail adaptés à l'insertion de personnes handicapées en milieu professionnel.

• **Fournisseurs de formation professionnelle :**

- Handicap International se coordonne avec les centres de formation professionnelle existants au Sénégal afin d'apporter son soutien et de mener des formations et des actions de sensibilisation sur l'insertion du handicap, ainsi que pour aider les centres de formation professionnelle à dispenser des formations aux personnes handicapées aux côtés de personnes non handicapées.
- Ucat DUT Dakar forme des personnes handicapées visuelles au métier de greffier.
- L'Institut des jeunes aveugles du Sénégal propose des formations professionnelles à ses participants.

• **Prestataires de services pour l'emploi :**

Il existe différents services publics pour l'emploi, notamment :

- L'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ), qui propose des services d'aide, d'information, de formation, d'orientation et de conseil de carrière à des jeunes en recherche d'emploi. Handicap International est partenaire de l'ANPEJ pour proposer une aide aux employeurs dans leurs efforts pour employer davantage de jeunes. Cela inclut l'utilisation de la base de données nationale sur les personnes en recherche d'emploi et implique de veiller à ce que la base de données soit plus inclusive pour les personnes handicapées. L'ANPEJ propose aussi l'assistance, le soutien consultatif, l'encadrement et la formation des jeunes entrepreneurs.
- le SMO (Service de la Main-d'Œuvre), a pour cible les travailleurs ayant récemment perdu leur emploi et les jeunes demandeurs d'emploi.

• **Ateliers et centres d'emploi protégés :**

- L'Agence de l'Informatique de l'État mène un projet pilote de formation professionnelle informatique à petite échelle.

• **Entreprises :**

Les principaux employeurs de personnes handicapées au Sénégal sont des entreprises privées. En particulier, le Sénégal se caractérise par de solides programmes RSE, et Handicap International a identifié une corrélation entre les politiques de RSE et l'emploi des jeunes handicapés. Les filiales de multinationales emploie également souvent des jeunes handicapés. Exemples d'entreprises employant (depuis longtemps ou actuellement) de nombreuses personnes handicapées : Zena Exotic Fruits, BICIS - Filiale de BNP Paribas, Dakar dem dik et PCCI.

¹⁰⁹ "Association Handicap.sn." Association Handicap.sn. N.p., n.d. Web. 11 Nov. 2016. <http://www.au-senegal.com/Association-Handicap-sn.html?lang=fr>

TUNISIE



Prévalence du handicap

2,15 à 2,3 %, soit 236 437 à 388 119 personnes handicapées

Sources : La première estimation est calculée d'après le nombre de cartes de handicap distribuées par le Ministère des Affaires Sociales. Le recensement général de 2014 indique un chiffre légèrement supérieur.

Définition du handicap

La Tunisie utilise la définition de la CDPH des Nations unies comme base pour définir le concept de handicap, ainsi que le modèle de classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'OMS pour identifier les personnes handicapées.

Taux d'emploi

- Handicap International a mené une étude intitulée Projet LEAD (pour Leadership and Empowerment for Action and Disability) en partenariat avec l'Organisation Tunisienne de Défense des Droits des Personnes Handicapées. D'après cette étude, 13,3 % des personnes handicapées ont un emploi régulier. À titre de comparaison, ce taux correspond à un tiers du taux d'emploi des personnes non handicapées. Par ailleurs, seuls 8,3 % des personnes handicapées interrogées cherchaient activement un emploi.
- Une étude menée dans le cadre du projet VAPS (Vie autonome et participation sociale) sur un échantillon de 1 000 personnes (497 personnes handicapées et 503 personnes non handicapées) fait ressortir les résultats du tableau suivant concernant les personnes handicapées :
- Une autre conclusion clé de cette étude est que le revenu des personnes handicapées en Tunisie est en moyenne 40 % inférieur à celui de personnes non handicapées.
- Selon les statistiques publiées par l'INS (Institut national des statistiques), 9 000 personnes handicapées sans emploi sont recensées auprès des agences pour l'emploi.¹¹⁰

| | |
|-------------------------|-----|
| En emploi salarié | 8% |
| Journaliers | 13% |
| Travailleurs à domicile | 3% |
| Demandeurs d'emploi | 2% |
| Population active | 55% |
| Retraités | 6% |
| Etudiants | 8% |
| En auto-emploi | 6% |

Lois et politiques publiques

Convention relative aux droits des personnes handicapées :

- ✓ Signature : 30 mars 2007
- ✓ Ratification : 2 avril 2008

C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 :

- ✓ Ratification : February, 28 2000

Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, OIT, 1993 :

- ✓ Signature : 1989

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981 :

- ✓ Ratification : 20 septembre 1985

¹⁰⁹ Handicap International, *Analyse des besoins, obstacles et opportunités d'emploi/auto-emploi des personnes handicapées dans les principaux secteurs d'activité des territoires de BEN AROUS, GAFSA et GABES*, rapport de lancement, 15 mars 2016, NSCE

Législation nationale

- La loi d'orientation n° 2005-83 du 15 août 2005 crée un cadre légal pour protéger les personnes handicapées en Tunisie. Le chapitre VI est consacré à l'éducation et à la formation professionnelle, tandis que le chapitre VII concerne l'emploi des personnes handicapées.
- Le décret n° 2005-3087 fixe les conditions et les modalités d'application des lois sur l'emploi des personnes handicapées.
- Nouvelle version de la Constitution de la Tunisie, 2014 :
 - Article 48 : La nouvelle version de la Constitution de la Tunisie affirme que : « [t]out citoyen handicapé a le droit de bénéficier [...] de toutes les mesures qui lui garantissent une pleine intégration dans la société ».111
- La loi n° 2016-41 du 16 mai 2016 modifie la loi n° 2005-83 du 15 août 2005 sur la promotion et la protection des personnes handicapées.

Politiques, plans et programmes nationaux

La Stratégie nationale et plan d'action sur l'intégration socio-économique des personnes handicapées en Tunisie (2014) n'est pas encore approuvée par l'État, mais le Ministère des Affaires Sociales prépare actuellement un plan d'action pour sa mise en œuvre.

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes ?

- **Égalité et non-discrimination :**
La loi d'orientation n° 2005-83, Chapitre VII, Article 26 établit que « [l]e handicap ne peut être une cause pour priver un citoyen d'occuper un emploi dans le secteur public ou privé, s'il a les aptitudes adéquates pour l'exercer ».
- **Accessibilité du lieu de travail :**
L'Article 3 du décret n° 2006-1467 du 30 mai 2006 exige que tous les bâtiments, établissements et installations soient accessibles aux personnes handicapées moteurs et/ou sensoriels.
- **Quotas :**
 - Loi d'orientation n° 2005-83, Chap. VII, Article 30 : Toute entreprise publique ou privée employant habituellement 100 travailleurs et plus est tenue de réserver un taux de 1 % au moins des postes de travail à des personnes handicapées.
 - Décret n° 2005-3087 : Si une entreprise ne satisfait pas le quota d'emploi pour les personnes handicapées, l'employeur doit verser une contribution pécuniaire égale aux 2/3 du salaire minimum pour une personne titulaire d'une carte de handicap profond et à la moitié des charges sociales pour chaque personne titulaire d'une carte de handicap moyen.
 - Chap. VII, Article 31 : Des alternatives sont possibles en cas d'empêchement du recrutement direct de personnes handicapées, afin d'augmenter l'emploi salarié de personnes handicapées et d'œuvrer à la réalisation des quotas. Par exemple : travail à distance, sous-entreprise de main-d'œuvre et acquisition de produits fabriqués par des personnes handicapées.
 - Loi n° 2016-41
 - Les Articles 29 et 30 réservent un quota d'emplois de 2 % aux personnes handicapées chaque année dans la fonction publique. Ces articles établissent également une concurrence spéciale sur le recrutement de personnes handicapées. À ce jour, 278 personnes handicapées sont recrutées chaque année.

111 (n.d.): n. pag. Constituion tunisienne de 2014. 18 avril 2016. Web. https://www.constituteproject.org/constitution/Tunisia_2014.pdf

- Article 30 : Chaque société ou établissement public ou privé employant entre 50 et 99 personnes est tenu d'embaucher au moins une personne handicapée. Chaque société ou établissement employant 100 personnes ou plus est tenu d'embaucher au moins 2 % de personnes handicapées. Le recrutement des personnes handicapées doit intervenir en même temps que le recrutement de personnes non handicapées.
- Article 32 : Toute entreprise concernée par l'application de l'article 30 est tenue de se conformer à l'obligation d'employer des personnes handicapées ou à l'application d'une des alternatives prévues à l'article 31 de la loi d'orientation n° 2005-83, et ce, dans un délai d'un an à partir de la date d'entrée en vigueur de cette loi.
- **Mesures incitatives et aide aux employeurs :**
Loi d'orientation n° 2005-83, Chap. VII, Articles 9 et 12 : Les employeurs recrutant des personnes handicapées seront exonérés du versement des contributions suivantes :
 - la totalité des charges sociales de l'employeur pour chaque employé titulaire d'une carte de handicap profond
 - les 2/3 des taxes sur les salaires pour chaque employé titulaire d'une carte de handicap profond
 - la moitié des taxes sur les salaires pour chaque employé titulaire d'une carte de handicap moyen
- **Formation professionnelle :**
Loi d'orientation n° 2005-83, Chap. VI Éducation et formation
 - Articles 19, 20, 21 et 24 : L'État garantit une éducation et une formation appropriées aux besoins des personnes handicapées.
 - L'Article 22 prévoit que les établissements de formation professionnelle incluent les personnes handicapées dans leurs programmes en vue de faciliter leur intégration sociale et professionnelle.
- **Emploi protégé :**
Aucune référence à l'emploi protégé dans la loi ou les politiques.

Principales parties prenantes et principaux prestataires de service

- **Ministères et autres parties prenantes gouvernementales :**
 - Ministère du Travail et Ministère de la Justice, via la Direction nationale pour les personnes handicapées
 - Ministère des Affaires Sociales
 - Direction Générale de Promotion Sociale (DGPS)
 - Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
 - Agence Nationale pour l'Emploi et Travail Indépendant (ANETI)
 - Agence Nationale de Formation Professionnelle (ATFP)
- **OPH :**
 - FATH : Fédération des associations tunisiennes œuvrant dans le domaine du handicap
 - AGIM : Association Générale des Insuffisants Moteurs
 - Union Tunisienne d'Aide aux Insuffisants Mentaux (UTAIM)
 - Association Nationale de Soutien aux Déficients Auditifs (ANSDA)
 - Association des parents et Amis d'Handicapés Tunisiens (A.P.A.H.T)
 - Association Tunisienne d'Aide aux Sourds (ATAS)
 - Union Nationale des Aveugles de Tunisie (UNAT)

- **ONG et fondations :**
 - Handicap International en Tunisie promeut la qualité de vie, l'autonomie et l'insertion sociale des personnes handicapées. Ce projet inclut la coordination et la collaboration entre les opérateurs du handicap et les bénéficiaires afin de développer des services d'aide sociale personnalisés, ainsi que le renforcement de la participation des personnes handicapées aux actions de développement local et de sensibilisation. Handicap International offre également un accompagnement personnalisé aux personnes handicapées en recherche d'emploi et aide les entreprises à intégrer des travailleurs handicapés.
- **Autres associations nationales :**

Organisation Tunisienne de Défense des Droits des Personnes Handicapées (OTDDPH)
- **Formation professionnelle :**

Centre de Réadaptation Professionnelle des Handicapés Moteurs et des Accidentés de la Vie à Manouba
- **Prestataires de services pour l'emploi :**

L'Agence Nationale pour l'Emploi et Travail Indépendant (ANETI), sous l'égide du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, est l'organisme public proposant des services pour l'emploi. L'ANETI et Handicap International agissent en partenariat pour promouvoir le droit à l'emploi des personnes handicapées en créant des emplois et collaborent afin d'apprendre et d'adapter l'approche personnalisée de Handicap International. À long terme, l'ANETI ambitionne de devenir une agence nationale qui intègre les personnes handicapées.
- **Entreprises :**

Six cent personnes handicapées ont été recrutées dans le secteur public depuis la révolution, et un nombre similaire de personnes handicapées ont été embauchées dans le secteur privé.

Les informations contenues dans ces profils pays concernant l'emploi des personnes handicapées proviennent du personnel HI sur le terrain, avec le soutien des partenaires, complétées par les informations disponibles dans divers documents et sites Web. Ces profils pays ne doivent en aucun cas être considérés comme exhaustifs ou complets. Ils donnent uniquement une vue d'ensemble de la situation de l'emploi des personnes handicapées dans chaque pays en septembre 2016.

Si vous disposez de données supplémentaires ou plus à jour, merci d'envoyer un e-mail à Angela Kohama à l'adresse akohama@handicap-international.org.

BIBLIOGRAPHIE

- Aaron Gottlie, William N. Myhill, Peter Blanck, (2010) "Employment of people with disabilities," International encyclopedia of rehabilitation, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE)
- "About." Helm. Helm, 2016. Web. 11 Nov. 2016. <http://www.helmegypt.org/about/>
- "Accueil." Centre National Mohammed VI Des Handicapes. Government of Morocco, 2014. Web. 11 Nov. 2016. <http://fhandicap.ma/>
- AGBOVI Komlan Kwassi (2010) Representation et perception du handicap par les cadres de l'administration publique et les autorités locales, Handicap International, République de Sierra Leone
- Banks, Lena Morgon, and Sarah Polack (2014), *The Economic Costs of Exclusion and Gains of Inclusion of People with Disabilities*, CBM, International Centre for Evidence in Disability and London School of Hygiene & Tropical Medicine.
- Albert, Bill. Briefing Note: The social model of disability, human rights and development. Disability KaR Research Project. 2004
- "Association Handicap.sn." Association Handicap.sn. N.p., n.d. Web. 11 Nov. 2016. <http://www.au-senegal.com/Association-Handicap-sn.html?lang=fr>
- Banks, Lena Morgon, and Sarah Polack. (2014) *The Economic Costs of Exclusion and Gains of Inclusion of People with Disabilities*. CBM, International Centre for Evidence in Disability and London School of Hygiene & Tropical Medicine, p. 39.
- Banque Mondiale (2007) Social Analysis and Disability, A Guidance Note, p.1
- Buckup, Sebastian, (2009), *The Price of Exclusion the Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work.*, International Labour Office, and Skills and Employability Department, Geneva.
- Business dictionary, Job retention definition, [<http://www.businessdictionary.com/definition/employee-retention.html#ixzz4HCjix0DD>] Collectif pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap (2011). *Etude sur le coût économique de l'exclusion du marché du travail des personnes en situation de handicap au Maroc*.
- Collectif pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap (2011). *Etude sur le coût économique de l'exclusion du marché du travail des personnes en situation de handicap au Maroc*, p. 2.
- Consolidated Disability Findings from the 2010 U.S. State Department Country Reports on Human Rights Practices: The Near East and North Africa. Rep. Washington, D.C.: U.S. Gov. Print. Off., 2010. Print.
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article 27, <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>
- Corporate social responsibility Definition*, Investopedia [<http://www.investopedia.com/terms/c/corp-social-responsibility.asp>]
- David Morris, "The Next Great Hiring Frontier," *Wall Street Journal*, September 13 2005
- Department of States (2012), Trafficking in persons report, United States of America
- DERECHO AL TRABAJO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EL CASO BOLIVIANO Ponencia del Defensor del Pueblo de Bolivia, Rolando Villena, Brasilia, Abril de 2014
- "Disability Creation Process and the International Conceptual Evolution in the Disability Field (DCP)." The International Network on the Disability Creation Process. N.p., 2016. Web. Oct. 2016.
- "Disability, Disabilities, Convention, UN, Rights, Accessibility." UN News Center. UN, 2008. Web. 11 Nov. 2016.
- Disabled hiring still in its infancy', Business Day South Africa, 14 October 2003
- Disability Rights Promotion International (DRPI), the Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA) and the Latin American Network of Non-Governmental Organizations of Persons with Disabilities and their Families (RIADIS)(2014) Monitoring of Human Rights of Persons With Disabilities, with an Emphasis on Psychosocial Disability in Colombia: A Comprehensive Analysis, York University, Canada
- Disability Right Promotion International, "Key Issues for People with Disabilities," <http://drpidisability.apps01.yorku.ca/LatinAmerica/resources/humanRightsMonitoringColombia/KeyIssues>
- E. Gatchalian Corte (2013) Filipino employers' attitude towards persons with disabilities, January 2013
- "The First Steering Committee Meeting for the Project "jobs and Skills for Persons with Disabilities with a Focus on ICT-based Solutions" Takes Place in Cairo." UNDP in Egypt. UNDP, 14 Dec. 2014. Web. 11 Nov. 2016.

- The Ford Foundation, "Ignorance is the Enemy Within," <https://www.fordfoundation.org/ideas/equals-change-blog/posts/ignorance-is-the-enemy-within-on-the-power-of-our-privilege-and-the-privilege-of-our-power/>
- Fundacion Corona, Occupational Inclusion of people with disabilities Intemperie, June 2014 <http://www.fundacioncoronamedios.org/separatas/febrero/7/7eng.html>
- Guide de poche sur la législation du Handicap au Sénégal DECISIPH, HI, Nov 2010
- Handicap International. Access to Services for People with Disabilities. Tech. Handicap International, 2010. Web. 2016.
- Handicap International, L'accès aux services des personnes handicapées à Bougouni, Mali ; 2010-2011
- Handicap International (2011), *Inclusive employment*, Policy Paper, Technical Resources Division, p. 14
- Handicap International « Analyse des besoins, obstacles et opportunités d'emploi/auto-emploi des personnes handicapées dans les principaux secteurs d'activité des territoires de BEN AROUS, GAFSA et GABES », rapport de lancement, 15 Mars 2016, NSCE
- Handicap International (2010) Access to services for persons with disabilities, a practical guide, Technical Resources Unit, p. 19
- Handicap International and Islamic Republic of Afghanistan (2006) Understanding the Challenge ahead: National Disability Survey In Afghanistan 2005, Executive Summary Report, Afghanistan
- Handicap International, Cadre Opérationnel Pluriannuel COLOMBIE 2015-2019, June 2015, p13-17
- Handicap International, Programme DGD 2014-2016: Colombie, July 2014
- Handicap International (2011), *Inclusive employment*, Policy Paper, Technical Resources Division, p. 14.
- Metts, Robert, (2004), *Disability and Development*, Background Paper, the World Bank, Washington D.C., p. 9.
- Handicap International (2014) *L'inclusion siale des personnes en situation de handicap dans la wilaya d'Alger*, Programme Maghreb / Fédération Algérienne des Personnes Handicapées.
- Handicap International. Mali 2015. Rep. N.p., n.d. Web. http://www.handicapinternational.be/sites/default/files/paginas/bijlagen/201508_cc_mali_en.pdf
- Human Rights Monitoring in Persons with Disabilities, with an Emphasis on Psychosocial Disability in Colombia: A Comprehensive Analysis, DRPI (2014). <http://drpi.research.yorku.ca/node/2467>
- "ICTs 4 PwDs." Ministry of Communications and Information Technology. Arab Republic of Egypt, 2016. Web. 2016.
- The Independent Commission for Human Rights (2003) The Right Of Persons With Disability To Decent Work In Palestine "Field Study"
- International Labour Office (2015), *Decent work for persons with disabilities: promoting right in the development goal agenda*, Gender, Equality and Diversity Branch
- International Labour Organization, "Managing Disability in the Workplace," http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf
- International Labour Organization (2002) Women and Men in the Informal Economy, Geneva
- International Labour Organization, (2007) *The employment situation of people with disabilities: towards improved statistical information*, Geneva
- International Labour Organization (2010), Disability in the Workplace: Company Practices, Working Paper No 3, Bureau for Employers' Activities and Skills and Employability Department, Geneva
- International Labour Organization, "Disability Management at the Workplace: Overview and Future Trends," <http://www.iloencyclopaedia.org/part-iii-48230/disability-and-work/12-disability-and-work/disability-management-at-the-workplace-overview-and-future-trends>
- International Labour Organization, (2007) *The Employment Situation of People with Disabilities: towards improved statistical information*, Geneva
- International Labour Organization (2011) Facts on disability and child, labour east project-education and skills training for youth employment, Geneva
- International Labour Organization (2011), *Facts on Disability and Child Labour*, p. 5.
- International Labour Office (2015), Decent work for persons with disabilities: promoting right in the development goal agenda, Gender, Equality and Diversity Branch, Geneva
- ILO. "Informal Economy." Informal Economy. ILO, n.d. Web. 11 Nov. 2016.
- Institute for Corporate Productivity, "Employing People with Intellectual and Development Disabilities," <http://www.imintohire.org/wp-content/uploads/2014/09/Employing-People-with-Intellectual-and-Developmental-Disabilities-i4cp-2014.pdf>
- International Labour Organization, "Moving Towards Disability Inclusion," http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_160776.pdf

- International Labour Organization (2002) *Women and Men in the Informal Economy*, Geneva, p. 10.
- Investopedia, Corporate social responsibility Definition [<http://www.investopedia.com/terms/c/corp-social-responsibility.asp>]
- Job retention definition*, Business Dictionary, [<http://www.businessdictionary.com/definition/employee-retention.html#ixzz4HCjix0DD>]
- "JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL." JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL. N.p., n.d. Web. 11 Nov. 2016.
- "Laos- Decree on the Rights of Persons with Disabilities." Disability Rights Education Defense Fund. N.p., 22 Oct. 2012. Web. 11 Nov. 2016.
- Laurent VISIER (1998) Sheltered employment for persons with disabilities, *International Labour review*, ILO, Vol 137 No 3
- Le Code Du Travail. Dakar: Publication Du Ministere De L'Information Et Du Tourisme, n.d. 1997. Web. 2016. http://www.cres-sn.org/sites/default/files/code_du_travail_16_0.pdf
- "Loi D'orientation Sociale N° 2010-15 Du 6 Juillet 2010." JOURNAL OFFICIEL DU SENEGAL, 6 July 2010. Web. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/86581/97871/F1851640273/SEN-86581.pdf>
- Martin T. (2001), Sheltered employment, A review of the literature. Dublin (Ireland): Martin & Associates. Nino, Florencia Soto. Economic Growth, United Nations Sustainable Development. Accessed 2016. [<http://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>]
- National Coordinating Council on Disability (NCCD) (2010), 2010 Annual Report on Status of People with Disabilities in Viet Nam. Hanoi: Labour-Social Affairs, December 2010
- "News & Events." COPE. N.p., n.d. Web. 11 Nov. 2016. <http://www.copelaos.org/>
- Nino, Florencia Soto. "*Economic Growth*." United Nations Sustainable Development, <http://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>
- OHCHR, Submissions to the thematic study by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights on the work and employment of persons with disabilities, Colombia, August 2012
- <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SubmissionWorkEmployment/ResponseColombia.pdf>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica, 2014 http://www.oiss.org/IMG/pdf/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf
- Parallel Report submitted to the Committee on the Rights of Persons with Disabilities on the implementation of the Convention in the Republic of the Philippines from 2008-2013, p. 38
- "Rehabilitation of Persons with Disabilities." CEOSS. N.p., 09 Sept. 2015. Web. 11 Nov. 2016. <http://en.ceoss-eg.org/rehabilitation-of-persons-with-disabilities-program/>
- Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran and Joseph Ritter (2002), Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Working Paper No. 2, Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office, Geneva
- Robert Metts (2004) Disability And Development, Background Paper prepared For The Disability And Development Research Agenda Meeting, November 16, World Bank Headquarters, Washington, D.C.
- Royaume du Maroc, Ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social (2015) Enquête nationale sur le handicap 2014, Fiche technique
- Secretaría General del Senado, LEY 361 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 42.978, February 11, 1997.
- SIDA, Disability Rights in Colombia, November 2014
- <http://www.sida.se/globalassets/sida/eng/partners/human-rights-based-approach/disability/rights-of-persons-with-disabilities-colombia.pdf>
- Shapiro, Joseph. "Disability policy and the media: A stealth civil rights movement bypasses the press and defies conventional wisdom." *Policy Studies Journal* 22.1 (1994): 123-132.
- Tunisia's Constitution of 2014. 18 Apr. 2016. Web. https://www.constituteproject.org/constitution/Tunisia_2014.pdf
- Un Peuple - Un But - Une Foi. CONVENTION NATIONALE ETAT- EMPLOYEURS PRIVÉS POUR LA (n.d.): n. pag. 25 Apr. 2010. Web. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/97263/115337/F-79042235/SEN-97263.pdf>
- United Nations Enable (2007), Employment of persons with disabilities, fact sheet 1, DPI/248

- United Nations Children's Fund, Introduction to the Convention on the Rights of the Child: Definition of key terms, <http://www.unicef.org/french/crc/files/Definitions.pdf>
- UNICEF (2013) Children and young people with disabilities: fact sheet, New York
- United Nations, "Civil Society," <http://www.un.org/en/sections/resources/civil-society/index.html>
- United Nations Office of the High Commissioner on Human Rights, Treaty Ratification Interactive Dashboard, <http://indicators.ohchr.org/>
- Un Peuple - Un But - Une Foi. CONVENTION NATIONALE ETAT- EMPLOYEURS PRIVÉS POUR LA (n.d.): n. pag. 25 Apr. 2010. Web. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/97263/115337/F-79042235/SEN-97263.pdf>
- UN Web Services Section, Department of Public Information (2006) *Convention on the Right of persons with disabilities*, [<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>]
- U.S. Department of Labor, "Persons with a Disability: Labor Force Characteristics Summary," <http://www.bls.gov/news.release/disabl.nr0.htm>
- U.S. Department of Justice, "Americans with Disabilities Act: Question and Answers," <https://www.ada.gov/qandaeng.htm>
- U.S. Department of State (2012), *Trafficking in persons report*
- U.S. Small Business Administration, "Hiring People with Disabilities," <https://www.sba.gov/managing-business/running-business/human-resources/hiring-people-disabilities>
- World Health Organization (2001), International classification of functioning, disability and health. Geneva, Switzerland.
- World Health Organization, "Disability and Rehabilitation," http://www.who.int/nmh/donorinfo/vip_promoting_access_healthcare_rehabilitation_update.pdf.pdf
- World Health Organization and World Bank (2011), *World Report on Disability*
- The World Bank, "Overview," <http://www.worldbank.org/en/topic/poverty/overview>
- Zarocostas J. (2005) "Disabled still face hurdles in job market," *The Washington Times*: A16.ibliography:



8757 Georgia Avenue
Suite 420
Silver Spring, MD 20910

(301) 891-2138
www.handicap-international.us
info@handicap-international.us