Document Cadre

Insertion professionnelle

Direction des Ressources Techniques
Juin 2011

DC | 05

HANDICAP INTERNATIONAL

Auteur
Anne Leymat

Contributeurs
Aline Abt
Amandine Rave
Anne Gormally
Annie Lafrenière
Céline Abric
Claudio Rini
Grégory Doucet
Hervé Bernard
Hugues Nouvellet
Laetitia Blezel
Nathalie Herlemont
Pierre Gallien
Sandrine Chopin
Susan Girois
Stéphanie Baux
Wanda Munoz

Édition
Handicap International
Direction des Ressources Techniques
Pôle Management des connaissances
Stéphanie Deygas

Création graphique
IC&K, Frédérick Dubouchet
Maude Cucinotta

Mise en page
NJMC, Frédéric Escoffier

Document Cadre

Insertion professionnelle

Comment développer des projets pour promouvoir l'emploi des populations vulnérables, et en particulier des personnes handicapées

« Chaque jour, nous faisons l'expérience que pour chacun, le travail est un élément déterminant de l'existence humaine. Il est le moyen de nous maintenir en vie et de satisfaire les besoins de base. Mais il est aussi une activité à travers laquelle les gens affirment leur identité, par rapport à eux-mêmes et par rapport à ceux qui les entourent. Le travail est crucial pour le choix individuel, le bien-être des familles et la stabilité des sociétés ».

Juan Somavia, Directeur Général de l'OIT, 2001

« Le travail décent est l'objectif fondamental de l'OIT pour tous, y compris pour les personnes atteintes de handicap. En promouvant les droits et la dignité des personnes handicapées, nous donnons davantage de responsabilités aux individus, de force aux économies et de richesse aux sociétés dans leur ensemble ».

Juan Somavia, Directeur Général de l'OIT, 2007

Ce document cadre, validé par la Direction des Ressources Techniques, décline le mandat, les valeurs de Handicap International en termes opérationnels appliqués au champ d'intervention de l'insertion professionnelle. C'est un texte pour l'action qui présente les approches et les éléments de référence pour les interventions, les choix et partis pris de Handicap International. Il permet d'assurer la cohérence entre les pratiques des différents programmes dans le secteur de l'insertion professionnelle, tout en respectant les contextes rencontrés. Il explique concrètement ce que Handicap International fait, peut faire, ne fait pas et ne peut pas faire.

Fruit d'une longue réflexion, ce document a été élaboré par étapes successives :

- 2000 à 2004 : démarrage des premiers projets pilotes, en partenariat avec des institutions de microfinance (Sénégal, Mali, Madagascar, Burundi, République de Centrafrique, Kenya, Cambodge) ;

- 2005 à 2006 : conduite de l'étude sur les bonnes pratiques en insertion professionnelle, moment clé dans la capitalisation et la reconnaissance de Handicap International en tant qu'acteur innovant sur la thématique ;

- Mai 2006 : première rencontre, initiée par Handicap International, des acteurs européens du handicap et des représentants de la microfinance pour valider une approche commune sur l'accès aux services financiers pour les personnes handicapées ;

- 2006 : Lancement d'un groupe de travail sur l'insertion professionnelle et la microfinance au sein d'IDDC (International Disability and Development Consortium), animé par Handicap International ;

- Novembre 2007 : organisation à Lyon d'un atelier « Microfinance et Handicap » avec les représentants d'une dizaine d'organisations européennes, favorisant l'échange d'expériences et de réflexions afin de valider une approche commune en insertion professionnelle ;

- 2008 : Handicap International, par le biais d'IDDC, est membre de l'E-mfp (European Microfinance Platform) ;

- Juin 2008 : organisation d'une journée « Handicap et Microfinance » en lien avec l'E-mfp, en parallèle de l'Assemblée Générale d'IDDC réunissant les acteurs européens de la microfinance et les acteurs européens du handicap ;

- Novembre 2008 : lors de la Semaine Européenne de la Microfinance, le « handicap » fait officiellement partie de l'agenda ;

- Novembre 2009 : lancement du réseau « Microfinance for All Alliance », réseau informel d'acteurs de la microfinance et du handicap, visant à promouvoir l'accès aux services financiers des personnes handicapées ;

- Mars 2010 : atelier pilote de formation sur « Microfinance et Handicap », déclinant les recommandations du Guide des Bonnes Pratiques de façon opérationnelle ;

- Juin 2010 : réunion à la Banque Mondiale à Washington sur « Microfinance et Handicap », en présence des acteurs américains du handicap, et des acteurs clés de la microfinance : partage de l'expérience de Handicap International, et notamment des résultats de l'Étude des Bonnes Pratiques, ainsi que tout le travail de plaidoyer réalisé au niveau européen ;

- Décembre 2010 : présence lors de la semaine européenne de la microfinance pour promouvoir la prise en compte du handicap.

Ces différentes étapes ont permis d'aboutir à la rédaction d'un premier document, qui par la suite a été enrichi par des lectures personnelles, des réflexions collectives, des recherches d'expériences sur la thématique, et les bonnes pratiques internes et externes repérées.
Des missions sur les programmes de Handicap International au Mali (2005 et 2008), au Nicaragua (2006), au Cambodge (2006), au Laos (2007), en Angola (2006, 2007), au Sénégal (2007), en Indonésie (2007), au Sri Lanka (2007), au Kenya (2008), aux Philippines (2008), à Madagascar (2008), en Ouganda (2010), au Burundi (2010), en Palestine (2010) ont été des moments privilégiés de réflexion et de construction.

Ce document cadre n'est pas figé. Construit essentiellement à partir des expériences terrains, il est le reflet de la compréhension et de l'expérience de Handicap International sur l'insertion professionnelle à un moment donné. Il sera régulièrement revisité à partir des nouvelles expériences développées, des nouvelles questions sur le sujet, notamment pour intégrer les approches et outils développés sur d'autres projets d'insertion professionnelle. Vos contributions sont donc précieuses, n'hésitez pas à nous faire parvenir toutes vos bonnes pratiques, outils et réflexions sur le sujet.

Anne Leymat
Référent Technique Insertion Professionnelle
Email : aleymat@handicap-international.org
Juin 2011

Nicaragua, 2006

Principes et repères

Importance, contexte et définitions

A

Éléments contextuels

Les personnes handicapées sont particulièrement vulnérables au chômage et à la pauvreté.
Bien que l'accès à l'emploi soit reconnu comme un droit fondamental, moins de 20% des personnes handicapées ont actuellement un emploi. Les personnes handicapées qui travaillent sont souvent sous-employées et reléguées dans des emplois peu qualifiés, mal rémunérés, avec peu ou pas de sécurité sociale et juridique. Cela affecte leur confiance en elles et elles peuvent se décourager, voire abandonner leur activité.
Pourtant, les personnes handicapées ont besoin de travailler pour gagner leur vie, soutenir leur famille, bénéficier de la reconnaissance de la communauté, et améliorer leur confiance en elles. En plus de leur privation d'un droit fondamental, leur exclusion du monde du travail prive la société d'environ 1370 à 1940 milliards de dollars du PIB annuel[1].
Dans un climat d'incertitude économique et politique, la protection des membres les plus vulnérables de la société revêt une importance grandissante. Réaliser les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en matière de réduction de la pauvreté[2] requiert de mener une action d'envergure et durable, pour promouvoir l'emploi et des programmes de développement rural qui créent **un travail productif et décent pour les personnes handicapées**.

Quelques chiffres
- 15 % de la population mondiale a une forme de déficience, soit 470 millions de personnes en âge de travailler[3].
- 20 % des pauvres sont des personnes handicapées[4].
- 82 % de l'ensemble des personnes handicapées vit en dessous du seuil de pauvreté, avec moins d'un dollar par jour[5].

Autres indicateurs en termes de déficit de travail décent[6]
- Dans le monde du travail, les personnes handicapées sont confrontées à différents types de discrimination entraînant un fort taux de chômage : préjugés quant à leur productivité, difficultés d'accès à l'environnement de travail.
- En 2003 au sein de l'Union Européenne (UE), 40% des personnes handicapées en âge de travailler avaient un emploi, contre 64,2 % des personnes qui ne le sont pas. En outre, 52 % des personnes handicapées en âge de travailler sont économiquement inactives, comparés au 28 % de l'ensemble de la population.
- Parmi les personnes handicapées, les hommes ont deux fois plus de chances d'avoir un emploi que les femmes.
- Le taux de chômage varie selon les types de déficience : il est notamment le plus élevé chez ceux qui ont une déficience intellectuelle. Au Royaume-Uni, environ 75% des personnes avec une déficience intellectuelle et en âge de travailler sont sans travail. En Suisse, la déficience intellectuelle est devenue la première cause de demande d'allocation, représentant 40 % du total.

B

Quelques définitions et notions clés

Définitions des notions autour du travail

Insertion professionnelle

L'insertion professionnelle est l'ensemble des activités qui permettent à un individu d'accéder **à un travail rémunérateur et décent**. Les actions et les dispositifs du secteur de l'insertion professionnelle à Handicap International visent à favoriser l'emploi - travail décent rémunéré - pour les personnes handicapées et autres populations vulnérables.
Les actions de bénévolat social débouchant sur une action productive ou activité occupationnelle de la personne se rattachent au secteur de l'insertion sociale. Il s'agit par contre souvent d'une étape préliminaire pouvant accompagner la personne dans un processus d'insertion professionnelle.

Travail

Le travail est l'ensemble des activités humaines coordonnées, en vue de produire ou de contribuer à produire ce qui est utile.
Le **travail productif**, au sens de rémunérateur, s'entend comme susceptible de subvenir aux besoins du travailleur et à ceux de sa famille. La nature des revenus des personnes est variable : d'origine salariale ou non, tirée d'une activité formelle ou informelle. Elle est dépendante des sources de travail rémunéré qui dans l'absolu sont multiples (peu importe la source d'emploi licite, pourvu que le travail fourni soit décent et respecte les droits de l'homme et du travail).
Le **travail décent** est une notion apparue dans les années 90. Une liste d'indicateurs est en cours d'élaboration par le Bureau International du Travail (BIT), en vue de définir un indice sur le même principe que l'indice de développement humain du PNUD. Au nombre de 11, ces indicateurs viseront à évaluer le caractère décent d'une activité. Ils intègreront des notions de protection sociale, d'horaire décent, de revenus adéquats, de dialogue social et même de bonne articulation entre travail et vie familiale.
Mettre le travail décent en pratique signifie promouvoir des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées, fondées **sur les principes d'égalité d'accès, d'égalité de traitement, d'intégration et d'implication de la communauté.**

Focus - Notion du travail décent définie par le BIT

La notion de travail décent est définie par les six dimensions suivantes :
- Opportunité de travail : toute personne désireuse de travailler devrait être en mesure de trouver un emploi.
- Travail volontaire : il doit être librement choisi.
- Travail productif : rémunération adéquate pour le travailleur.
- Equité au travail : pas de discrimination au travail ou dans la recherche d'emploi.
- Sécurité au travail : santé, protection sociale.
- Dignité au travail : traitement respectable des travailleurs.

Ces six dimensions du travail décent sont pertinentes pour tous et en particulier pour les groupes les plus pauvres et les plus vulnérables. La plupart des personnes handicapées étant désavantagées sur le marché du travail, leurs perspectives d'emploi doivent être améliorées.

Emploi

Un **emploi** est une activité professionnelle rémunérée en raison de l'exercice d'un travail. Un emploi est qualifié de formel dès lors qu'il fait l'objet d'une relation claire, écrite ou non, formalisée ou non par un contrat de travail entre employeur et employé. Un emploi formel peut tout à fait s'exercer dans le secteur de l'économie informelle. L'emploi salarié inclut les employés informels (de sociétés formelles ou informelles), les travailleurs intérimaires, les employés de maison et les travailleurs salariés sans employeur fixe (travailleurs occasionnels). Les conditions de travail, les possibilités et les risques auxquels sont confrontées ces différentes catégories de travailleurs informels sont fort diversifiées.

Occupation

Une **occupation** est par ailleurs une activité grâce à laquelle on occupe son temps, qui peut créer des produits ou fournir des services sans être forcément rémunératrice, ou sans être rémunérée au cours du marché.

Secteurs de l'économie informelle et formelle

Dans le domaine de l'emploi, le **secteur informel** peut être décrit comme l'ensemble des activités effectuées en dehors des structures officielles qui régissent les impôts, les règlements de travail et les régimes de sécurité sociale. L'économie informelle comprend un large éventail d'activités, d'entreprises et de travailleurs. Elle inclut des situations et relations de travail diverses, allant de l'activité professionnelle non salariée dans des entreprises non enregistrées à des emplois rémunérés sans sécurité sociale. L'activité professionnelle non salariée consiste à engager par des employeurs d'entreprises informelles d'autres travailleurs et des travailleurs indépendants. Les relations d'emploi, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les liens de parenté ou les relations personnelles et sociales, plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme.
Par opposition, le **secteur formel** fait référence à l'application d'un cadre en matière de réglementation du travail et de paiement des impôts et des taxes.

Entrepreneur ou salarié ?

Pour gagner sa vie, seules deux options sont possibles : être salarié ou être son propre patron. Dans la plupart des pays en développement, les opportunités d'accès à l'emploi sont limitées en raison d'un environnement économique difficile : fort taux de chômage pouvant atteindre jusqu'à 70%, prédominance de l'économie informelle face à l'économie formelle, etc. Lorsqu'ils essaient d'obtenir un emploi salarié, les demandeurs d'emploi handicapés rencontrent couramment un certain nombre d'obstacles :

- méconnaissance de leurs droits,
- manque d'opportunités d'emploi,
- préjugés et discrimination par les employeurs, souvent en raison de leur méconnaissance des capacités et du potentiel des travailleurs handicapés,
- manque d'information sur les possibilités d'emploi,
- manque d'accessibilité physique ou de communication au travail,
- absence dans certains pays de politiques et d'une législation favorisant l'emploi des personnes handicapées.

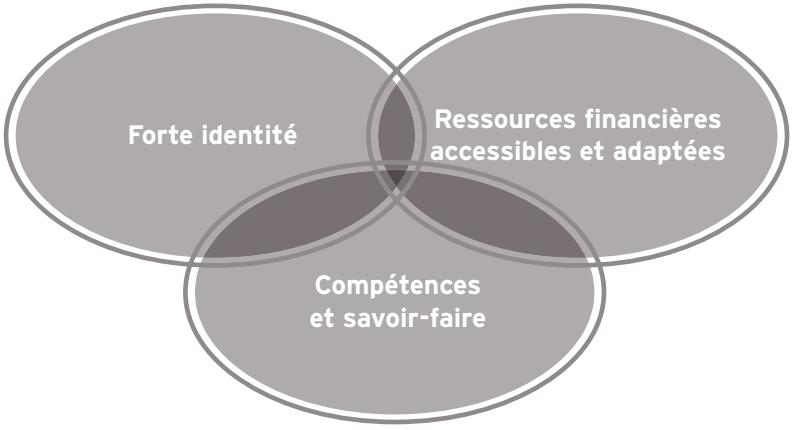
Ces obstacles pourront être levés grâce à des campagnes de sensibilisation destinées à faire changer le regard sur les travailleurs handicapés.

Parallèlement, la seule alternative au travail salarié est de créer son propre emploi. Les personnes handicapées n'échappent pas à cette tendance et cherchent aujourd'hui à devenir leur propre patron pour gagner leur vie. Toutefois, même s'il s'agit de l'option la plus évidente pour gagner sa vie, ce n'est pas forcément un choix délibéré. L'auto-emploi représente un défi considérable et impose des exigences différentes par rapport à l'emploi salarié.

Trois éléments essentiels sont indispensables pour le développement d'une **stratégie d'auto-emploi** :

- **une forte identité et confiance en soi** (niveau d'initiative, détermination, ténacité, etc.) ;
- **des compétences / savoir-faire** (compétences techniques, compétences entrepreneuriales, relation avec les clients, sens des affaires, etc.) ;
- **des ressources financières accessibles et adaptées**.

Ces trois éléments sont d'égale importance. Si l'un de ces piliers est manquant, la stratégie d'auto-emploi ne fonctionnera pas.



Les trois piliers de l'auto-emploi

L'accès au travail pour un mieux-être économique et social

Le **travail décent rémunéré** a trois fonctions principales, toutes dépendantes du contexte culturel :

- la plus évidente est **la fonction économique,** puisqu'elle permet de subvenir, au moins partiellement, aux besoins de base de la personne et de sa famille.

- **la fonction sociale,** plus cachée, permet à la personne qui travaille de se sentir reconnue par la société, sa communauté, son entourage familial. La contribution à la production de biens ou de services crée en effet un lien entre la personne et la société.

- **la fonction psychologique**, à travers les valeurs que véhicule le travail, permet au travailleur d'améliorer l'image qu'il a de lui-même. Cette fonction est dépendante de l'individu, de l'intérêt personnel qu'il porte au travail, et de la reconnaissance de l'organisation ou la communauté à laquelle il appartient.

C'est bien la combinaison de ces trois fonctions qui est importante. En effet, exercer une activité d'utilité sociale non rémunérée peut certes contribuer à une reconstruction psychologique de la personne et répondre à ses besoins de lien social et de reconnaissance, mais ne satisfait pas nécessairement ses besoins économiques : c'est le cas des activités occupationnelles, qui sortent du champ de l'insertion professionnelle. A l'inverse, un emploi exercé dans des conditions difficiles conduira à un mieux-être économique, sans pour autant apporter systématiquement le soulagement psychologique recherché.

En résumé, les actions d'insertion professionnelle de Handicap International visent à favoriser l'accès des personnes handicapées à un travail décent rémunéré. Deux options sont possibles : l'auto-emploi ou l'emploi salarié.

Pourquoi intervenir

A

Les bénéficiaires

Les personnes handicapées

Selon son mandat, Handicap International agit en faveur des personnes handicapées en prenant en compte tous les types de déficiences (physique, sensoriel, intellectuelle, mental), ainsi que les maladies invalidantes ou chroniques (notamment les personnes porteuses du VIH, atteintes de diabète....). **En matière d'insertion professionnelle, la population cible prioritaire** concerne toutes les catégories d'adultes (personnes en âge légal de travailler) confrontées à la nécessité ou au désir de construire ou reconstruire un projet professionnel, et ceci, quelle que soit l'origine du handicap. Au-delà de la situation de handicap, il s'agit de définir le public cible d'une action d'insertion professionnelle. **Toutes les personnes handicapées ne sont en effet pas éligibles** à un projet d'insertion professionnelle.

Trois natures de questionnement permettent de vérifier la pertinence d'une action d'insertion professionnelle engagée auprès des personnes d'une zone donnée :

1. **Les besoins élémentaires de la personne sont-ils satisfaits ?**
   Lorsqu'ils ne le sont pas, il est très difficile, voire impossible, pour une personne de disposer de la volonté et de l'énergie nécessaire à toute démarche d'insertion professionnelle. L'état de santé et le niveau d'exclusion sont deux facteurs à analyser. L'existence de structures à vocation médicale et de soutien social est essentielle. Ces structures permettent en effet de trouver des réponses aux besoins essentiels des personnes, afin de pouvoir envisager dans un second temps - ou de manière concomitante lorsque cela est possible - l'accès à un travail rémunéré.

2. **La cause de l'exclusion n'est-elle pas due à un environnement économique adverse ?**
   Il s'agit bien d'intervenir en faveur de personnes dont la situation de handicap accentue la situation d'exclusion quant à l'accès à un travail décent rémunéré. Cependant, dans bien des cas, un environnement économique défavorable pour tous génère une situation d'exclusion généralisée. La pertinence d'une action spécifiquement dédiée au public cible doit être alors étudiée précisément. Elle dépendra du contexte local et notamment des actions engagées par des partenaires potentiels.

3. **Le niveau de motivation de la personne, la valeur accordée au travail sont-ils suffisamment forts ?**
   Les moteurs personnels doivent être mobilisés pour faire face à l'exigence et à l'implication que nécessite l'accès à un travail rémunéré. Que cela soit pour des raisons culturelles, religieuses ou personnelles, le niveau de motivation peut-être insuffisant et ne pas favoriser l'insertion professionnelle. L'ensemble des points évoqués ci-dessus va dans le sens, d'une part, d'une meilleure connaissance de la personne (motivations, capacités, projets de vie, situation sociale...) dans le but de mieux l'orienter et, d'autre part, de son accompagnement / suivi tout au long du parcours vers l'emploi.

La famille et la communauté

Une attention particulière doit être accordée à l'entité familiale et à la communauté, et pas seulement à la personne handicapée. La situation de handicap n'est pas seulement une question individuelle, elle touche la globalité de la famille. Les familles dans les communautés pauvres ont en général des stratégies de survie impliquant plusieurs sources de revenus. Ainsi, toute activité de soutien au développement économique doit **prendre en compte toute la famille**, et si possible, associer les autres membres de la famille dans le processus de formation et d'accès au capital.

Focus - Entre participation et exclusion

Les projets d'insertion professionnelle menés par Handicap International s'adressent aux personnes handicapées, et prennent en compte tous les types d'incapacité (physique, sensorielle, intellectuelle, mentale ou psycho-sociale), ainsi que les maladies chroniques invalidantes (VIH, diabète, épilepsie, etc.). Ce document cadre doit être lu en gardant cela à l'esprit.
Par ailleurs, les projets de Handicap International, y compris ceux sur l'insertion professionnelle, adoptent une perspective plus large, en soutenant les personnes handicapées mais aussi les individus au sein de communautés elles-mêmes largement délaissées par les pouvoirs publics ou les acteurs de développement.
La vulnérabilité doit dans ces conditions être envisagée au sens large, afin de ne pas déstabiliser l'équilibre de la communauté en introduisant des éléments de discrimination qui ne soient pas acceptables par celle-ci. La vulnérabilité est contextuelle : la communauté doit donc être largement impliquée pour définir ce qui est acceptable pour elle. En d'autres termes, le développement de projets d'insertion professionnelle ciblant uniquement les personnes handicapées peut parfois aggraver la stigmatisation, les attitudes négatives et le ressentiment : en effet, les membres valides de la communauté peuvent aussi être vulnérables et avoir besoin de soutien.

La jeunesse et le genre

Les actions et initiatives en faveur de la **jeunesse** seront favorisées. Investir dans les jeunes, c'est investir dans l'avenir. Les jeunes représentent une part importante de la population des pays dans lesquels Handicap International intervient ; ils sont particulièrement vulnérables par rapport à l'emploi, et leurs droits et intérêts doivent faire l'objet d'une attention particulière, à commencer par leur participation, leur responsabilisation, ainsi que la promotion et la protection de leurs droits.
Une attention particulière doit aussi être portée **aux femmes**. En effet, les femmes handicapées ont un **double handicap**, du fait d'être à la fois femmes et handicapées. Elles sont donc plus vulnérables à la discrimination, et sont plus susceptibles d'être pauvres, exclues de l'éducation et au chômage. Elles souffrent de discrimination à l'embauche, et ont des difficultés pour accéder à la santé et aux autres services publics. Lorsque les femmes handicapées travaillent, elles ont peu accès à la formation, ont souvent un emploi partiel, et sont par ailleurs sous-payées.

En résumé, les actions d'insertion professionnelle de Handicap International s'adressent, dans un contexte économique favorable, aux adultes (en âge légal de travailler) handicapés, aux populations vulnérables, et/ou à leur entourage, et qui ont :

- **des difficultés** à s'insérer professionnellement,
- un **projet professionnel** cohérent avec leur projet personnel,
- le désir de mener une vie professionnelle.

Par ailleurs, une attention particulière est portée à l'égard des **jeunes et des femmes** en raison de leur plus forte vulnérabilité en matière d'insertion professionnelle.

B

De multiples contextes d'intervention

Développement rural et sécurité alimentaire

Dans les pays en développement, l'auto-emploi constitue la base de l'économie familiale dans le milieu rural. Les activités de production agricole représentent encore la majorité des emplois ruraux, même si la diversification est de plus en plus marquée dans les pays en transition. Une partie importante des revenus est constituée par la vente de produits agricoles. Ainsi, assurer la sécurité alimentaire familiale reste la première préoccupation des familles paysannes.
Environ 80 % des personnes handicapées dans le monde vivent dans les régions rurales des pays en développement.
Faire en sorte que la personne handicapée puisse contribuer à l'autosuffisance familiale est un élément important dans la restauration de sa dignité, que ce soit par des activités productives ou indirectement par la génération d'un revenu.
La diversification vers des métiers non agricoles est d'ailleurs un élément clé de la sécurisation de l'accès à l'alimentation, une des composantes de la sécurité alimentaire.
Ainsi, les projets d'insertion professionnelle en zone rurale s'orientent naturellement vers le renforcement des économies familiales, et plus particulièrement vers la sécurité alimentaire et la diversification des sources de revenus.

Focus - Milieu rural

Une personne handicapée qui veut exercer sa profession de paysan va se retrouver confrontée à des difficultés : adapter le poste de travail à la situation de la personne revient ici à **adapter l'outil de production**, c'est-à-dire trouver des systèmes de production requérant moins de force physique, ou adaptés à une mobilité réduite. Pour autant, la personne n'est pas toujours en mesure d'exercer ce métier, son projet personnel peut la porter vers la réalisation d'une autre activité. Enfin, la personne peut tout simplement ne pas être en mesure d'exercer une activité rémunérée, ou ne pas le souhaiter : le renforcement de l'économique familiale doit alors passer par l'appui à un ou plusieurs membres de la famille.

Urgence / Post-urgence

Les projets d'insertion professionnelle peuvent être développés dans certains contextes d'urgence ou de post-urgence. Suite à une catastrophe naturelle, des actions de relance économique sont menées. Il est important de s'assurer que les personnes handicapées puissent participer activement au processus de reconstruction et de relance économique.
Différentes interventions peuvent être envisagées :

- **Court terme** : participer à la restauration du matériel productif (par des subventions en nature ou en numéraire) ; apporter un soutien financier en fonction des priorités familiales aux personnes directement affectées par la catastrophe (soit directement par Handicap International et/ou les partenaires, soit en référencement auprès d'ONG travaillant sur cette thématique) ; s'assurer que les acteurs de l'aide économique prennent en compte les personnes handicapées et leurs spécificités ; s'assurer de la participation des personnes handicapées aux projets « *cash for work* ».
- **Moyen terme** : initier un travail personnalisé avec la personne pour définir / redéfinir un projet d'insertion économique / professionnelle ; l'accompagner et faciliter l'insertion à travers la participation à des activités de socialisation, son référencement auprès d'acteurs existants pour accéder à des formations et à un financement de son projet.
- **Sensibilisation et formation des acteurs de l'insertion économique pour :** changer le regard sur le handicap ; encourager le changement de pratiques afin qu'ils intègrent la notion du handicap à leur programme et que les personnes handicapées y accèdent ; suivre et soutenir ces acteurs dans leurs efforts pour insérer les personnes handicapées durablement dans la relance économique.

Changements climatiques et réduction des risques liés aux désastres

Les changements climatiques se font sentir sous diverses formes : augmentation des températures, irrégularité des pluies entraînant des sécheresses ou des inondations, aléas hydrométéorologiques et géologiques (cyclone, tsunami, glissement de terrain, tremblement de terre, éruption volcanique, etc.). Les populations locales vivant dans les régions tropicales et semi-tropicales, déjà fragilisées de par leurs ressources et leur situation socio-économique, sont les plus vulnérables aux changements climatiques, puisque leurs moyens de subsistances sont souvent directement atteints (agriculture, pêche, élevage, etc.). Les personnes handicapées, connaissant des situations socio-économiques particulièrement précaires, sont donc aussi parmi les plus durement touchées.
Ces changements constituent donc une menace immédiate pour le développement économique des pays dans lesquels Handicap International intervient, et doivent être pris en compte.

Handicap International prend en compte les changements climatiques, les risques environnementaux et la réduction des risques liés aux désastres dans ses projets d'insertion professionnelle.

- **Favoriser l'utilisation de produits énergétiques propres**. Les projets d'insertion professionnelle peuvent accompagner les bénéficiaires dans la réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre par le soutien à des activités économiques utilisant des sources énergétiques propres. Des campagnes de sensibilisation peuvent être menées sur les sources d'énergie renouvelables pour la cuisson et l'éclairage, qui sont des postes énergétiques importants dans les pays en développement. Les projets peuvent aussi promouvoir l'équipement de dispositifs individuels d'économie d'énergies.
- **Favoriser une agriculture à faible intensité de carbone.** L'objectif est d'accompagner les agriculteurs à moderniser leurs pratiques traditionnelles pour accroître leur production, tout en adoptant des méthodes à faibles émissions de carbone.
- **Favoriser l'adaptation aux changements climatiques dans l'agriculture.** Il s'agit d'accompagner notamment les agriculteurs pastoraux à adapter les cultures aux changements hydrométéorologiques. Ces projets d'adaptation peuvent promouvoir la gestion des risques en augmentant les capacités à prédire, *monitorer* et répondre aux impacts de ces changements (par exemple : contrôler l'érosion des sols, diversifier les cultures, choisir du petit élevage pouvant survivre en cas d'inondations...). Par ailleurs, il convient de collecter de nouvelles pratiques et technologies.
- **Favoriser la mise en place de plan de contingence et d'évacuation.** Selon l'analyse des risques locaux dans les entreprises embauchant des personnes handicapées, il s'agit d'une part de **limiter les pertes humaines** (plan d'évacuation du personnel, plan d'évacuation spécialisé pour les personnes handicapées dans l'entreprise) et d'autre part de **prévenir les dégâts matériels** (réflexion préalable sur la protection des biens de production : stockage du matériel professionnel, stockage des produits dangereux, etc.). Ces mesures favoriseront un redémarrage rapide de l'activité économique après une catastrophe, et assureront la pérennité de l'emploi des personnes handicapées dans ces entreprises. Elles devront être renforcées si possible avec des produits financiers de gestion des risques.
- **Favoriser la mise en place de produits financiers de gestion des risques.** Il s'agit d'une part de prendre une assurance, et d'autre part d'épargner, ce qui constitue une protection essentielle contre les pertes et les difficultés financières. Les projets peuvent promouvoir leur utilisation en partenariat avec les institutions de microfinance.
- **Favoriser la lutte contre la déforestation.** Les projets peuvent promouvoir et soutenir des activités génératrices de revenus en alternance à la déforestation, en partenariat avec des institutions spécialisées.

C

Principes d'intervention

Analyse des facteurs d'exclusion

L'ensemble des projets d'insertion des personnes handicapées et autres populations vulnérables peuvent se décliner autour des quatre grands facteurs d'exclusion que sont :

- **l'exclusion familiale et communautaire,** créée par un environnement culturel et relationnel non-favorable et discriminant,
- **l'exclusion politique,** créée par un cadre légal inapproprié et des représentations citoyennes trop faibles,
- **l'exclusion des services existants** du fait de leurs pratiques inadaptées et de leur inaccessibilité physique et économique,
- **l'auto-exclusion de la personne handicapée elle-même,** qui ne se sent pas en posture de prendre une place dans la société par manque de confiance en elle, et par manque de connaissances appropriées.

Chaque projet analysera donc ces quatre facteurs lors des phases exploratoires avant projet, afin de déterminer le poids relatif de chacun et les enjeux à lever certaines barrières en priorité sur d'autres. Cela demandera une bonne compréhension socioculturelle pour déterminer le poids des cultures et des traditions sur l'exclusion des personnes handicapées.
L'analyse des lois et politiques à tout niveau, en lien avec l'étude de la société civile et avec les forces et faiblesses du mouvement des personnes handicapées, sera nécessaire pour déterminer le levier politique du futur projet.
L'essentiel des analyses en amont devra cependant porter là où le rôle de Handicap International est davantage attendu, et où l'impact est plus conséquent et plus direct sur les conditions de vie des personnes et de leurs familles. En effet, la faible qualité des services et leur quasi-hermétisme aux personnes handicapées est souvent la première cause de l'exclusion, et le principal levier sur le terrain pour renforcer l'insertion.
Il en est de même pour les facteurs plus personnels, qui amènent souvent les personnes handicapées à s'auto-exclure des processus de développement par manque d'information, de connaissance ou de confiance en soi pour aller vers les autres et prendre leur juste place dans la communauté. Les études devront donc, à partir d'échantillonnage représentatif de personnes handicapées, faire remonter les principaux blocages que représentent ces auto-exclusions et comment y remédier.
L'analyse la plus poussée portera au final sur l'identification des services existants, spécialisés ou ordinaires. Il conviendra d'en apprécier la qualité en général, mais aussi leur accessibilité et leur potentiel pour s'inscrire dans un système inclusif aux personnes handicapées.

Principe de non-discrimination

Malgré l'existence de nombreux instruments juridiques relatifs au droit de travailler, la discrimination au travail s'observe dans différents contextes. Elle peut se fonder sur l'appartenance ethnique, la couleur, le sexe, l'ascendance nationale, l'origine sociale, la religion, l'opinion politique. Elle peut aussi se traduire par une exclusion fondée sur d'autres motifs tels que la déficience, la séropositivité ou l'âge. La discrimination empêche ceux qui en sont victimes **d'exploiter pleinement leur potentiel et prive la société de la contribution qu'ils pourraient apporter.** C'est souvent le cas pour les personnes handicapées. Pour limiter les discriminations, il est important de veiller à ce que chacun puisse accéder sur un pied d'égalité à l'éducation, à la formation, et à des ressources telles que l'accès à la terre ou au crédit. L'égalité au travail implique que chacun ait les mêmes chances de développer les connaissances, les capacités et les compétences nécessaires pour exercer l'activité économique qu'il a choisie.

Droits des travailleurs handicapés

Le travail est un **droit humain fondamental** reconnu dans de nombreux traités et cadres internationaux. Le droit des personnes handicapées à travailler est décrit dans de nombreux instruments internationaux, tel qu'énoncé dans les différents textes ci-après. Cependant, il s'agit **d'un droit souvent non respecté**, et les personnes handicapées rencontrent de nombreuses difficultés pour l'exercer pleinement.

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Les projets d'insertion professionnelle se nourrissent des principes inscrits dans les droits de l'Homme et des dispositions de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Cette dernière vise notamment à promouvoir le respect des droits fondamentaux et la mise en place des conditions pour une égalité des chances dans l'accès aux services. En fonction des circonstances et du contexte, cette volonté de promouvoir les droits des personnes handicapées peut se concrétiser à travers les projets d'insertion professionnelle, sans pour autant faire l'objet d'un affichage idéologique ou d'un plaidoyer fort.
Les projets d'insertion professionnelle sont basés sur :

- La volonté de promouvoir les droits de la personne : ils permettent de contribuer à la mise en œuvre de la plupart des principes et des droits énoncés dans la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. Parmi ces droits, le droit au travail est un droit fondamental (article 27).
- La notion de responsabilité, dans le cadre d'une responsabilisation des pouvoirs publics nationaux et locaux, et des acteurs du développement au sens large.
- L'autodétermination des personnes handicapées, qui deviennent des acteurs économiques à part entière.
- Un travail participatif entre organisations de personnes handicapées, autorités locales, acteurs du secteur privé, etc.
- La réalisation du principe de non-discrimination, par le biais de la promotion de politiques et d'actions de développement, permettant la participation sociale des personnes handicapées sur la base d'une égalité avec les autres.

Directives Européennes

Suite à l'année européenne des Personnes Handicapées en 2003, la Commission Européenne a intégré les

questions du handicap dans les politiques communautaires concernées. Elle souhaite en effet mettre en œuvre des actions concrètes dans des domaines clés, en vue d'améliorer l'intégration économique et sociale des personnes handicapées. L'action communautaire est ainsi essentiellement axée sur la reconnaissance et la protection des droits des personnes handicapées.

Initiatives régionales

Des initiatives régionales ont également formulé des objectifs clairs pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées : Initiative de BIWAKO pour l'Asie et le Pacifique, ainsi que la Décennie Africaine pour les personnes handicapées.

Le droit international humanitaire

Le droit international humanitaire reconnaît également l'importance du droit à l'insertion économique, car plusieurs pays affectés par les mines et restes explosifs de guerre (REG) sont davantage mobilisés sur cette thématique que sur les droits humains. Ainsi, ces instruments offrent souvent un cadre pour mettre en œuvre des projets, des plans d'action, et se fondent sur un principe de non-discrimination entre les victimes de ces armes et les autres personnes handicapées.

- Traité d'Interdiction des Mines (article 6.3 « insertion socio-économique ») et son Plan d'Action de Carthagène,
- Convention sur les Bombes à Sous-Munitions (article 5 « insertion économique ») et son Plan d'Action de Vientiane (adopté en 2010),
- Convention sur Certaines Armes Classiques (Plan d'Action pour la Mise en Œuvre de la CCAC).

Focus - Le droit au travail dans les textes internationaux

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen, 1948, Article 23

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Convention n°159 et recommandation n°168 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

En tant qu'agence internationale chargée des questions sociales et de l'emploi, le Bureau International du Travail, secrétariat permanent de l'OIT, est la structure de référence sur les questions d'emploi des travailleurs handicapés. On lui doit une des premières reconnaissances internationales du droit des personnes handicapées au travail. Dès 1944, la recommandation numéro 71 de l'OIT affirme que les travailleurs invalides devraient disposer de plus larges facilités pour avoir accès au monde du travail.
L'OIT a adopté une approche intégrative qui se fonde sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et la non-discrimination.

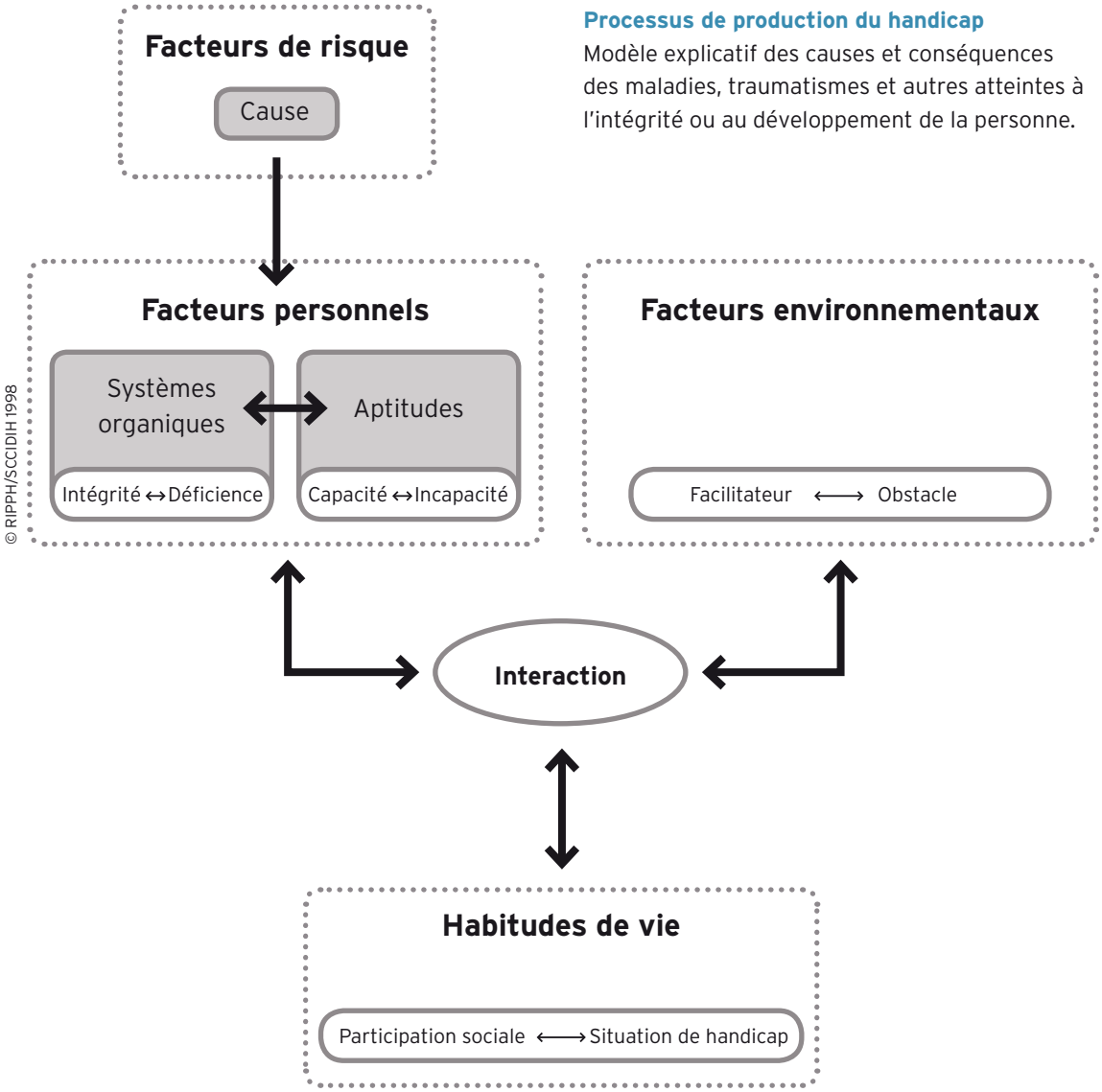
• la Convention de l'OIT n°159 (1983), ratifiée par 80 pays, demande aux Etats Membres de formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement la politique nationale sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Ce texte fondamental pose les bases des futurs textes des Nations Unies et des différents États qui vont s'impliquer dans ce combat. Cette convention définit comme travailleur handicapé « toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'une déficience physique ou mentale dûment reconnue ». Elle ajoute que le but de la réadaptation professionnelle « devrait être de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société ».
• la Recommandation n°168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983) accompagne la convention n°159 et donne des conseils pour son application.

Règles Standards pour l'Égalisation des Chances des Personnes Handicapées, Nations Unies, 1993, Règle 7
Les États devraient reconnaître le principe selon lequel les personnes handicapées doivent avoir la possibilité d'exercer leurs droits fondamentaux, en particulier dans le domaine de l'emploi. Dans les régions rurales comme dans les régions urbaines, ils doivent se voir offrir des possibilités égales d'emploi productif et rémunérateur sur le marché du travail.

Convention relative aux droits des personnes handicapées, Nations Unies, Article 27
« Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment 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 ouvert, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. »

Modèle social du handicap

Handicap International base son approche globale d'intervention sur le modèle social du handicap, défini par le Processus de Production du Handicap (PPH). Ce modèle s'applique notamment à l'insertion professionnelle.



Processus de production du handicap
Modèle explicatif des causes et conséquences des maladies, traumatismes et autres atteintes à l'intégrité ou au développement de la personne.

Facteurs de risques

Dans le cadre de l'insertion professionnelle, les facteurs de risques sont : chômage, pauvreté, malnutrition, genre, marginalisation, VIH/Sida, accidents par mine, utilisation de pesticide et polluants, conditions de travail dangereuses, inadaptation du poste de travail, etc.

Exemples :

- **Des activités rurales porteuses de risques de déficiences**

70% des enfants[7] qui travaillent sont employés dans l'agriculture, où les conditions de sécurité sont rarement respectées. La recherche d'alternatives rémunératrices pourrait apporter des solutions, mais les paysans sont enfermés dans un cercle vicieux de pratiques dangereuses alimenté par le manque d'informations. Les conditions de mise en œuvre de la pratique professionnelle doivent donc être anticipées, concernant notamment les conditions de sécurité liées à l'usage de pesticides, aux chutes d'arbre...

- **Les mines**

La présence de mines sur un territoire a un fort impact négatif sur les conditions de vie des populations. Il est donc important, parallèlement aux activités de déminage, de produire des outils de priorisation communautaires, de rechercher des alternatives aux ressources bloquées et de penser aux opportunités de développement du territoire, afin que les conditions de vie de la population soient, de façon globale, améliorées.

- **Le sida**

La prévention des maladies invalidantes comme le sida ne peut se penser sans prendre en compte les conditions de vie des populations concernées. Par ailleurs, elle se doit d'intéresser le public ciblé. En effet, dans certains contextes, les populations n'ont pas conscience de prendre des risques, ne sont pas réceptives à la sensibilisation et sont donc peu impactées par les messages classiques de prévention. Ainsi, les activités de développement en milieu rural peuvent constituer un vecteur important de prévention, grâce aux outils d'analyse des conditions de vie de ces populations, mais surtout grâce à la mise en place d'actions de développement dont elles sont directement concernées.

- **La malnutrition, source de déficiences**

La faim et la malnutrition concernent surtout les paysans pauvres. L'impact de la malnutrition sur l'apparition de déficiences et l'état de faiblesse de personnes atteintes de VIH a été démontré. Par ailleurs, le VIH a un impact sur les activités productives : il affaiblit l'organisme et par conséquence les conditions de production. Ainsi, même si elles ne sont pas les seuls facteurs en cause, les conditions de production peuvent engendrer des difficultés pour accéder aux ressources alimentaires et à une bonne alimentation.

Facteurs personnels / Aptitudes

Les facteurs personnels, notamment les aptitudes, constituent la dimension intrinsèque d'un individu en regard de l'exécution d'une activité physique ou mentale (sans tenir compte de l'environnement) : aptitudes intellectuelles, aptitudes liées au langage, aptitudes comportementales, aptitudes sensorielles, aptitudes motrices, aptitudes liées à la résistance et à la protection, etc.

Exemples :

- Manque de connaissance sur le droit des personnes,
- Faible compétence ou compétences inadaptées par rapport aux exigences du marché de l'emploi,
- Faible confiance en soi,
- Faiblesse du niveau scolaire,
- Manque ou absence de compétences techniques permettant d'exercer un métier.

Facteurs environnementaux

L'environnement de la personne handicapée est déterminant pour faciliter l'insertion dans la société, dans la vie professionnelle ou au contraire en faire obstacle.

Une représentation sociale qui fait souvent obstacle

Des attitudes négatives sont notamment fréquentes dans l'environnement social :

- les familles et les communautés surprotègent souvent les personnes handicapées, et/ou ne soutiennent pas leurs projets d'insertion professionnelle,
- les employeurs pensent que les personnes handicapées sont moins productives, qu'elles ont peu de valeurs, qu'elles sont incapables de contribuer économiquement, et ne peuvent pas, voire ne devraient pas acquérir des compétences,
- par ailleurs, il persiste des idées préconçues sur l'emploi qu'une personne handicapée peut effectuer ou pas (exemple : personne malvoyante = masseur).

Ces attitudes négatives, et les discriminations qui en découlent, proviennent de l'ignorance, de croyances, de peurs, etc. Par contre, si la représentation de la personne handicapée est amenée à changer (grâce à des actions de sensibilisation par exemple), alors l'insertion professionnelle peut devenir possible.

Des environnements inaccessibles

– Accès aux services

L'accès aux aides techniques, technologiques, aux services de support et d'information (interprètes en langue des signes, logiciel pour les malvoyants et non-voyants, etc.) restent difficiles.

L'accès à l'éducation et à la formation professionnelle reste faible, et il persiste aussi un manque de services sociaux et d'opportunité de travail. Les niveaux d'information des acteurs des services par rapport à la notion de handicap sont souvent peu élevés, si bien qu'ils ont peu d'attentes quant aux capacités des personnes handicapées.

– Accessibilité physique

Il est important de travailler à rendre accessibles les transports publics, à améliorer l'état des routes, véritables obstacles à l'accès aux lieux de formation ou d'emploi éloignés de la communauté.

Les bâtiments, les systèmes de communication, les postes de travail doivent aussi devenir accessibles, sans cela, ils seront toujours des obstacles à l'insertion professionnelle.

Pour cette mise en accessibilité, il existe une conception universelle des infrastructures de la communauté (bâtiments, urbanisme, technologie…).

– Cadre législatif et politique

Généralement, l'absence ou la faiblesse du cadre législatif et politique est tel qu'il n'entraîne pas l'application de la législation en matière d'emploi et de formation.

Habitudes de vie

Elles sont régies par les relations interpersonnelles, les relations sociales et les relations par rapport à l'emploi.

C'est donc l'interaction des facteurs environnementaux, des facteurs personnels et des habitudes de vie qui entraîne la situation de handicap (ou pas !).

En résumé, il existe des instruments juridiques relatifs au droit à l'accès au travail. Pourtant, le droit d'exercer un travail décent rémunérateur est souvent non respecté en raison de pratiques discriminatoires auxquelles les personnes handicapées sont confrontées. Par ailleurs, en matière d'insertion professionnelle, les personnes handicapées sont confrontées à trois grands types de barrières, en lien avec l'environnement : les attitudes négatives, le manque d'accès à l'éducation et à la formation, et des environnements inaccessibles.

Partenariat

Principe

L'un des principes relatifs aux modes d'intervention de Handicap International consiste à travailler en relation étroite avec les acteurs locaux existants et à renforcer leurs champs de compétences pour s'assurer de la **pérennité** des actions. Ce principe promeut également une stratégie d'ancrage institutionnel et de co-construction des actions avec les partenaires afin de s'assurer de la viabilité des actions.
La nature même des activités liées à l'insertion professionnelle nécessite une mise en réseaux d'une multiplicité d'acteurs : acteurs institutionnels, institutions de microfinance, ONG, associations locales, Organisations de Personnes Handicapées, acteurs privés, entreprises, etc. Handicap International, acteur spécialisé dans le domaine du handicap, travaille en partenariat avec des acteurs spécialisés dans le domaine de l'insertion professionnelle dans la perspective d'une approche inclusive. Cette approche nécessite d'imaginer des mesures compensatoires adaptées (accessibilité,...) permettant de faire la passerelle entre les personnes handicapées exclues de la vie professionnelle et les services d'aide à l'insertion.
Lorsqu'aucune action n'est engagée sur un territoire alors que la problématique du handicap ou de la vulnérabilité est réelle, le rôle de Handicap International consiste à favoriser l'insertion professionnelle en prenant le *leadership* du projet (par exemple, en contexte de post-urgence). Par ailleurs, si le territoire concerné fait face à une difficulté économique qui touche d'autres publics vulnérables, Handicap International intègre souvent l'ensemble des personnes en situation de précarité au sein

de son projet, et développe des partenariats techniques pour des compétences qui sortent de son champ d'action. Dans ce type de contexte, il est en effet difficile de privilégier par exemple les personnes handicapées au détriment de populations qui subissent la même exclusion de la vie professionnelle. Cette approche a le mérite de ne pas stigmatiser une population spécifique, et sollicite des partenariats avec les acteurs dont la lutte contre la pauvreté est le mandat.

Les acteurs en présence

De nombreux acteurs institutionnels, ONG internationales, ONG locales agissent en faveur de l'accès à l'emploi de publics vulnérables (ou non). La constitution d'un réseau de partenaires aptes à apporter conseils et expertise lors des phases de montage de projet et de mise en œuvre est primordiale. Le développement de partenariats et de collaborations représentent la clé pour assurer qualité, efficience et efficacité des actions.
La mission d'étude de faisabilité conduite en amont d'un projet devra accorder une extrême importance à l'identification de ces acteurs, d'une part, pour éviter de conduire une action redondante ou inutile, et d'autre part, pour savoir mobiliser les structures qui devront jouer un rôle dans le parcours d'insertion professionnelle du public cible.
Les annexes en fin de document comprennent une liste (non exhaustive) des principaux acteurs internationaux impliqués en insertion professionnelle.
Consulter aussi le document ressource : Guide Pratique sur les Études de faisabilité, Secteur Insertion Professionnelle, Handicap International, 2002, CD ROM, Outils de Référence.

– Organisation de personnes handicapées ou fédération d'associations / Association de femmes / Association de jeunes
Ce type de partenaire est incontournable dans les projets mis en œuvre par Handicap International. Leur rôle est de participer aux différentes phases de planification et de mise en œuvre du projet. En fonction du contexte et de leur capacité, ces organisations pourront jouer différentes fonctions : participation à des comités décisionnels, participation à la mobilisation des acteurs, sensibilisation communautaire, lobby, plaidoyer, mise en place et animation d'un service d'accompagnement, etc. Dans le cadre de la gestion d'un service, il sera nécessaire d'analyser la cohérence des prestations en fonction de leur mandat et légitimité par rapport aux acteurs existants. Un volet renforcement des compétences du partenaire est régulièrement intégré pour s'assurer de la qualité et de la pérennité des interventions.

– Autorités et collectivités locales
Dans le cadre de la décentralisation, ces dernières développent de plus en plus de compétences économiques sur leur territoire. Il est important de se coordonner avec les représentants locaux et de les accompagner dans leur programmation pour améliorer la prise en compte des personnes handicapées dans le développement économique de leur territoire.

- **Les Ministères et l'ensemble de leurs services déconcentrés au niveau local et régional**
Ministère de l'Emploi, Ministère en charge de la Formation Professionnelle, Ministère des Finances (pour les actions concernant la microfinance), Ministère de l'Industrie, de l'Artisanat, de la Petite et Moyenne Entreprise, Ministère de l'Agriculture, Ministère des Affaires Sociales, etc.

- **Les bureaux d'emplois et de placement**
Agence Nationale pour l'Emploi, Agences d'intérim, Cabinet de placement, Bureaux d'emploi, etc.

- **Établissements bancaires, institutions de microfinance, banques locales, autres organismes spécialisés dans la microfinance**
L'accès à l'auto-emploi reposant notamment sur l'accès au crédit, il est primordial de collaborer avec une institution de microfinance (IMF) ou un organisme spécialisé dans le microcrédit. Ce partenaire[8] sera en charge de l'ensemble des activités financières du projet (octroi / suivi des prêts, production d'informations financières, etc.), ce qui laisse la possibilité aux autres partenaires du projet de se concentrer sur le suivi-conseil-accompagnement des emprunteurs. Il est du mandat des IMF de servir les populations exclues et il est donc nécessaire de les accompagner pour remplir ce rôle fondamental (cf. Modalité d'intervention n°3 : Favoriser l'accès à des ressources financières adaptées).

Focus - Microfinance for all Alliance

Microfinance for all Alliance est un réseau informel regroupant des acteurs internationaux **du domaine du handicap** (International Disability and Development Consortium, CBM, Leonard Cheshire Disability, NAD et Handicap International) et des acteurs internationaux du **domaine de la microfinance** (Acted, Oxus Microfinance & Development, Entrepreneurs du Monde, Pamiga, Écidec, PlaNet Finance et SOS Faim).
L'objectif final du réseau est de favoriser l'accès aux services de microfinance pour les personnes handicapées. Son rôle principal est de mettre en relation les acteurs du handicap et ceux de la microfinance (par un mapping régulier), de sensibiliser les acteurs de la microfinance au handicap et de promouvoir le réseau.
Plus d'information sur le site web suivant : http://www.iddcconsortium.net/joomla/index.php/livelihood/task-group-activities-livelihood/311

➖ ONG ou programmes de développement non spécialisés dans le handicap / Acteurs locaux non-étatiques
Des collaborations avec des ONG ou des programmes de développement orientées sur l'insertion professionnelle doivent être recherchées. En effet, il est important de faciliter l'accès et la participation des personnes handicapées au sein de projets globaux de développement économique, de développement rural et de sécurité alimentaire qui existent déjà.

➖ Acteurs de la formation professionnelle
Il s'agit de centres de formation public ordinaire, spécialisé ; de services de vulgarisation (agricole) ; de centres de formation privés ; de projets menés par des ONG internationales, nationales ou locales, par des congrégations religieuses... Un point de vigilance est à signaler dans le cas de partenariats avec des congrégations religieuses : il convient en effet de s'assurer que les contenus de la formation sont en conformité avec les valeurs et principes de Handicap International (contenus ne présentant pas de caractère confessionnel).

➖ Organisations internationales
Certaines structures interviennent globalement sur la problématique de l'emploi et de la formation professionnelle. Le Bureau International du Travail (BIT) joue par exemple un rôle important à plusieurs niveaux :

- au niveau des États membres en incitant ces derniers à suivre les recommandations internationales,
- au niveau des structures d'État en jouant un rôle de conseil et de prestataires de services,
- au niveau des ONG locales ou internationales en donnant accès aux ressources documentaires ou aux formations (formation sur la création d'entreprise, le travail et le handicap, des enquêtes, le développement économique, etc.).

L'appui du BIT et d'autres organisations internationales doit être systématiquement recherché.

➖ Secteur privé
Il est important de souligner l'implication du secteur privé dans l'innovation. En effet, il dispose de ressources et d'un potentiel important pour permettre à des millions de personnes de sortir de la pauvreté, grâce à des emplois convenables, de la main d'œuvre qualifiée, la recherche de nouveaux investissements et de nouvelles idées. Le secteur privé doit donc être un partenaire essentiel dans les projets d'insertion professionnelle. Le secteur privé concerne notamment les acteurs suivants : artisans, micro-entrepreneurs, entreprises, associations professionnelles et d'entrepreneurs, syndicats, fédérations d'employeurs, Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre des métiers et consulaires, etc.

Partenariat public/privé

Les projets d'insertion professionnelle peuvent promouvoir la mise en place de partenariat public/privé dans les secteurs de la formation professionnelle, de l'accompagnement à la recherche d'emploi, dans l'appui aux entreprises, etc. Le partenariat public/privé permet à une collectivité publique de confier à une entreprise la mission de financer, concevoir, construire, maintenir et gérer des équipements et services publics concourant aux missions de service public de l'administration, dans un cadre de longue durée et contre un paiement effectué par la personne publique et étalé dans le temps. Il a pour but d'optimiser les performances respectives des secteurs public et privé, pour réaliser dans les meilleurs délais et

conditions les projets qui présentent un caractère d'urgence ou de complexité pour la collectivité.
Les avantages de cette forme de contrats sont multiples : accélération de la réalisation des projets par le préfinancement ; innovation qui bénéficie à la collectivité par le dynamisme et la créativité du privé ; approche en coût global ; garantie de performance dans le temps ; répartition du risque entre secteur public et privé, chacun supportant les risques qu'il maîtrise le mieux.

Dans le cadre de partenariat avec des entreprises privées notamment, Handicap International exerce une vigilance sur les aspects éthiques. Il convient de se mettre en relation avec le département Positionnement pour valider tout partenariat. Par ailleurs, le guide *Partenariat avec les entreprises et les ONG : Guide pour la réflexion éthique et l'aide à la décision (2008) est à disposition* sur intranet (rubrique Direction Générale / Positionnements thématiques.

- **Bureaux d'études**
Ils interviennent en tant que prestataires de services ou en tant que maîtres d'œuvre de projets.

- **Bailleurs et autres partenaires**
Sont concernés les bailleurs classiques de projets de développement, mais aussi les ambassades, les fondations d'entreprises, etc.

Notions complémentaires

A

Approches transversales

Approche inclusive

Conformément au mandat et aux principes d'intervention de Handicap International, les projets d'insertion professionnelle se basent sur une approche inclusive.
Handicap International poursuit en effet la satisfaction simultanée de deux exigences complémentaires :

- le développement de mesures spécifiques visant à remédier aux inégalités et à accompagner les personnes handicapées dans leur projet d'insertion professionnelle,
- le développement d'actions visant, au niveau de la communauté et de la société, l'égalité d'accès aux opportunités et l'égalité des chances et des droits.

Ainsi, la mise en place d'un dispositif d'insertion professionnelle implique deux choses :

- la prise en compte systématique du handicap dans tous les aspects de la politique de développement liés à l'insertion professionnelle ;
- la mise en œuvre de services spécifiques, si nécessaire, pour répondre aux besoins cruciaux des personnes handicapées. Ces services spécifiques doivent être vus comme un axe d'un système inclusif global.

Approche de développement local

Handicap International intègre dans ses actions une approche de développement local, en appui aux acteurs en charge du développement territorial, notamment les collectivités locales et les services déconcentrés de l'État (ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, de l'Action Sociale...), tout en veillant à ne pas s'y substituer. L'approche communautaire n'est pas antagoniste à cette démarche, dans la mesure où l'adhésion de la communauté au dispositif proposé doit être favorisée. La cohésion de la communauté ne doit pas être altérée par les actions menées, mais au contraire renforcée. Un travail avec la communauté est donc nécessaire. Pour la mise en œuvre des volets techniques de l'intervention, des partenariats avec des acteurs spécialisés dans chaque secteur sont privilégiés.

Approche genre

Chaque société a des constructions sociales différentes, y compris en termes de répartition des tâches dans le travail et l'emploi rémunéré pour les femmes et les hommes. Bien que les femmes représentent une part croissante de la main-d'œuvre mondiale - plus d'un tiers dans toutes les régions (sauf dans l'ouest et le sud de l'Asie et dans le nord de l'Afrique), elles **restent désavantagées** lorsqu'il s'agit d'obtenir des emplois rémunérés et de bénéficier de droits sociaux et légaux équitables. **Les différences de salaires, la ségrégation professionnelle** dans les secteurs informels et la nature souvent discriminatoire du cadre juridique freinent l'épanouissement économique des femmes. La discrimination est également largement liée au statut de la femme en général, aux préjugés, aux cadres traditionnels et religieux, et aux rôles sociaux définis par le cadre culturel. Par exemple, le fait que la femme ne puisse accéder à la terre dans de nombreux pays africains n'est souvent pas lié aux cadres juridiques - qui ne l'interdisent pas - mais à la place de la femme dans la tradition et le droit coutumier.

Dans la plupart des pays en développement, la majorité de la population occupe des emplois peu rémunérés et peu protégés dans l'économie informelle. Le sous-emploi et le nombre croissant d'actifs pauvres, surtout parmi les femmes et les jeunes, constituent les principaux défis auxquels sont confrontés les pays en développement. Près de la moitié des travailleurs dans le monde, dont la plupart sont des femmes, n'ont qu'une maigre, voire aucune couverture sociale, et sont incapables d'avoir suffisamment de revenus pour sortir de la pauvreté. Ceci est d'autant plus exacerbé pour les femmes handicapées.

Les femmes handicapées sont plus vulnérables à la discrimination, parce qu'elles sont à la fois femmes et qu'elles ont une déficience. Elles sont plus susceptibles que les femmes non-handicapées d'être pauvres, d'être exclues de l'éducation et de la communauté, d'être au chômage, de ne pas accéder à la santé et aux autres services publics. Lorsque les femmes handicapées travaillent, elles souffrent souvent de discrimination à l'embauche, d'accès inégal à la formation, d'un salaire inégal pour un travail équivalent, d'emplois à temps partiel, etc.
Permettre aux femmes handicapées d'acquérir des compétences techniques ou professionnelles, d'accéder aux services financiers si elles souhaitent développer leur propre activité économique, n'est pas seulement un droit. C'est un outil essentiel pour que les femmes handicapées puissent sortir du cycle de la pauvreté et des inégalités, voire des violences familiales. Ainsi, elles peuvent bénéficier d'une insertion professionnelle durable, ce qui contribue à avoir plus de choix et plus d'options pour prendre leur destin en main. Elles gagnent ainsi en autonomie, et ont la possibilité de construire une famille, l'emploi étant un moyen plus qu'une fin.

Recommandations au sein des projets

La participation des femmes handicapées aux projets d'insertion professionnelle est fortement liée **à leurs capacités à être actrices du changement**. Ainsi, pour rechercher cette participation tout en tenant compte du contexte d'intervention, les projets peuvent prendre en compte les éléments suivants.

- **Phase de programmation**. Il est important d'intégrer dans cette étape une analyse des conceptions que chaque communauté peut avoir sur la répartition des tâches entre les hommes et les femmes, y compris par rapport au travail à la maison, au travail rémunéré, aux autres tâches qui contribuent aux moyens de subsistance du foyer. Dans les études préalables, la dimension genre est donc à prendre en compte dans l'analyse de la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi, et dans l'analyse de la place de la femme en général. L'équilibre homme / femme sur les enquêtes individuelles sera notamment vérifié. Des groupes de discussion réunissant spécifiquement des femmes et animés par une femme peuvent aussi être organisés.
- **Phase de processus décisionnel**. Il est important de veiller à ce que les comités de pilotage de projet, les comités de sélection de microprojets et les comités de suivi comprennent au moins une femme. En effet, les avis ou les intérêts des femmes émis dans ces comités doivent faire l'objet d'une attention particulière. Si besoin, ces femmes doivent être en capacité de défendre leurs points de vue dans ces instances décisionnelles.
- **Ressources humaines**. Quand cela est possible, s'assurer d'un équilibre homme / femme au sein des équipes projets et des partenaires.

- **Contenu des activités possibles** :
  - Favoriser des activités d'alphabétisation, les jeunes filles et femmes handicapées ayant plus de probabilité de n'avoir pas bénéficié d'éducation primaire.
  - Favoriser les formations comportementales, et mettre un accent particulier sur des actions renforçant l'estime de soi. Les femmes handicapées sont généralement plus exclues que les hommes, et doivent bénéficier d'un accompagnement spécifique pour surmonter le manque de confiance.
  - Identifier des femmes handicapées ayant réussies économiquement, et les encourager à témoigner auprès d'autres femmes handicapées, mais également de manière plus large auprès des acteurs économiques et de la communauté.
  - Favoriser la mise en place de sensibilisation par les pairs, qui joue un rôle important dans la construction de la confiance.
  - Renforcer les séances de sensibilisation à l'insertion économique des femmes, l'entreprenariat restant masculin dans de nombreux pays.
  - Éviter des idées stéréotypées et préconçues sur le contenu d'activités « correspondant » aux femmes (couture, par exemple), engendrant souvent des bas salaires et de mauvaises conditions de travail.
  - Encourager l'activité des femmes dans des secteurs non traditionnels.
  - Favoriser des partenariats avec les organisations ou groupes d'entraide de femmes handicapées, de même que l'inclusion des femmes en situation de handicap dans les organisations plus larges de personnes handicapées et de femmes.
- **L'équilibre homme/femme** doit être par ailleurs recherché dans l'ensemble des activités délivrées.
- Lors de la récolte des données, intégrer des **indicateurs par sexe**.
- S'assurer que les lieux, les moyens de transport, ainsi que la durée des activités (les formations, par exemple) sont accessibles aux femmes : compatibilité avec la garde des enfants, difficulté de mobilité plus grande, jeunes filles ne pouvant pas forcément prendre les transports seules, etc.

Mémo sur le genre et l'insertion professionnelle

Analyse générale de la situation
Quels sont les principaux facteurs et contextes (culturels, sociologiques, biologiques...) qui peuvent accroître la vulnérabilité des hommes et des femmes, filles ou garçons ?

Politique étatique
L'État est-il signataire de la Convention d'élimination de toutes les formes de discriminations envers les femmes? Respecte-t-il les règles pour l'égalisation des chances pour les personnes handicapées et pour l'égalité des femmes en général ?

Accès aux différents services (formation, microfinance, etc.)
Les différentes structures comprennent-elles du personnel féminin ? Les professionnels sont-ils sensibilisés sur la question du genre ?

Récolte des données
Les recueils de données sont-ils désagrégés par sexe, mentionnent-ils le handicap et dans ce cas, comment est-il défini ?

Société civile
Les associations locales incluent-elles les hommes et femmes handicapés ?

Programmation projet
- Les femmes handicapées sont-elles impliquées dans la programmation, le processus décisionnel et le monitoring du projet ?
- Les activités sont-elles organisées dans des lieux et temps favorables et accessibles aux hommes et femmes handicapées ?
- Le projet aborde-t-il la question de la différenciation homme / femme concernant les principaux facteurs de déficience / handicap ?
- Le projet aborde-t-il les questions liées aux droits des femmes handicapées ?
- Le projet aborde-t-il les difficultés de l'accès aux services du point de vue des hommes et des femmes ayant différents types de déficiences ?
- Le projet permet-il d'augmenter la confiance en soi des femmes et des filles handicapées ?
- Le projet permet-il d'assurer l'égalité d'accès aux services d'insertion professionnelle pour les hommes et femmes handicapées ?
- Le projet aborde-t-il les différents problèmes financiers et leurs solutions affectant les hommes et femmes handicapés ?
- Le projet aborde-t-il les principaux obstacles (financiers, physiques, culturels, sociaux) dans l'accès aux services pour les personnes handicapées ? Ces obstacles sont-ils les mêmes pour les hommes et pour les femmes ?

Témoignage - Expérience du projet Mali

« L'association des femmes handicapées de Gossi, forte de vingt femmes handicapées, est créée en 2004. Elle est reconnue officiellement en 2007 avec l'appui de Handicap International. Je suis la présidente de cette association. Notre objectif est d'améliorer les conditions de vie des femmes handicapées à travers des activités génératrices de revenu. Les membres de l'association mènent plusieurs activités : embouche (dix femmes) ; commerce (six femmes) ; artisanat (quatre femmes).
J'ai initié une activité de revente de glaces à Gossi avec cinq autres camarades grâce à un fonds de crédit de 200 000 F CFA. L'action consiste à aller, par bus, acheter de la glace à Gao (capitale de la 7e région du Mali) et venir les revendre à Gossi (chef-lieu d'une commune rurale et distant de Gao de 150 km). Aujourd'hui, grâce à cette activité initiée en 2007, je suis très connue à Gossi, et je parviens à couvrir mes besoins essentiels après le remboursement du crédit à la Fédération des associations de Rharous. »
Fatto Issa, présidente de l'association des femmes handicapées de Gossi.

B

Approches multisectorielles

Des liens étroits et des interactions avec les autres secteurs d'intervention de Handicap International sont développés dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire. Les paragraphes ci-dessous résument les corrélations pouvant intervenir sur les projets, à différents niveaux.

Le public cible par secteurs d'activités

- **Domaine Santé** : personnes affectées par le VIH/Sida, personnes diabétiques ou entourage, maladies invalidantes, santé mentale.
- **Domaine Réadaptation** : personnes handicapées.
- **Secteur Éducation** : parents ou entourage d'enfants handicapés, jeunes adultes handicapés ayant bénéficié de projets d'éducation inclusive.
- **Secteur Assistance aux victimes de mines :** les personnes victimes de mines et restes explosifs de guerre (y compris BASM), sur une base de non-discrimination envers d'autres personnes handicapées.

Méthodologie d'intervention par secteurs

- **Secteur Social** : démarche d'accompagnement dans un processus d'insertion autour d'un projet personnalisé par :
  - la mise en place d'un dispositif d'information / orientation / accompagnement,
  - le renforcement de services existants, notamment les services de proximité auprès des individus,

- articulation entre les besoins des individus et de leurs familles, et les services disponibles,
- activité de primo-insertion préalable à des activités d'insertion professionnelle : développement de pré-requis non techniques (comportementaux) pour l'accès au travail, via des formations, un accompagnement, une mise en place d'activité psycho-sociale…

- **Secteur Développement Local Inclusif** : approche territoriale, volet d'un projet, travail avec les services.

Activités

- **Secteur Accessibilité** : diagnostic accessibilité et mise en œuvre des recommandations : au niveau des prestataires de services (centres de formation, institution de microfinance, agence d'accompagnement, etc.), au niveau des employeurs (lieux et poste de travail), au niveau individuel (maison, environnement de la personne).
- **Secteur Développement Local Inclusif** : sensibilisation de l'environnement social et communautaire.
- **Social** : identification de personnes handicapées et personnes vulnérables ; accompagnement personnalisé dans un processus d'insertion ; activités d'information / d'orientation / de référencement et de suivi ; « réseautage » pour une connaissance des services pouvant répondre aux besoins des personnes handicapées et des populations vulnérables dans leur projet d'insertion ; renforcement de savoirs comportementaux (formations, accompagnement, soutien psychosocial).

Complémentarité avec le social

- Contribution à l'élaboration et à la mise en place de politiques et de services de **protection sociale,**
- Accompagnement pour la mise en place de **projets d'insertion préalables** à un projet d'insertion professionnelle (participation à la vie familiale, socialisation, etc.),
- Accompagnement au développement de **savoir-faire comportementaux** (formation comportementale) en préparation à un emploi (via formation, accompagnement, soutien psychosocial),
- Mobilisation et renforcement de **compétences en travail social des accompagnants à l'emploi**, pour une vision holistique prenant en compte les facteurs personnels, environnementaux et les rôles sociaux du demandeur d'emploi.

Fin des Principes et repères

Cambodge, 2006

Modalités d'intervention

Introduction

Les projets d'insertion professionnelle suivent les différentes étapes du **cycle de projet** : étude de faisabilité (analyse de la situation du public cible par rapport à l'insertion professionnelle, analyse des acteurs, etc.), programmation participative, mise en œuvre, suivi et évaluation.

Il est indispensable avant tout démarrage de projet de réaliser une **étude préalable** au niveau de la population cible, des acteurs et de l'environnement.

L'action est par ailleurs plus efficace lorsque les priorités des différents acteurs sont en phase avec les priorités de la société civile, car les populations locales se sentent impliquées. Il est donc important de favoriser la participation des bénéficiaires dans les différentes phases d'élaboration des projets, ainsi que dans le processus décisionnel, sur la base du principe de l'**appropriation** par tous.

Des études, recherches et actions sur l'insertion professionnelle sont à favoriser pour nourrir l'**innovation**, permettre des analyses prospectives de la problématique et la mise en place de projets pilotes. Ces études sont à intégrer au sein des projets, ou à réaliser en amont des projets avec des financements spécifiques (exemple d'étude sur l'utilisation des pesticides, etc.). Capitalisation, collecte, échange, transfert et diffusion des **bonnes pratiques** concernant les interventions au niveau local, national, et régional sont vivement encouragées.

La priorité du secteur Insertion Professionnelle consiste à soutenir des projets permettant :

- à des porteurs de projets de **créer leur propre emploi** ou de renforcer une activité existante,
- d'assurer le **placement de personnes handicapées** au sein des entreprises du milieu ordinaire de travail.

Le secteur est donc constitué de deux volets qui sont déclinés dans ce présent chapitre en termes d'objectifs, résultats et activités. Il s'agit de propositions d'intervention qui doivent être adaptées en fonction du contexte local, des acteurs en présence et de la problématique.

A

Objectif global des projets d'insertion professionnelle

Plusieurs formulations d'objectif global de projets d'insertion professionnelle sont possibles, en fonction des contextes et des principes d'intervention retenus.
Exemples :

- L'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées ;
- La participation au développement socio-économique du pays des personnes handicapées et de leur famille ;
- L'accès des personnes handicapées à des moyens d'existence et à des revenus suffisants pour permettre de vivre dignement ;
- La contribution à la réduction de la pauvreté et à l'inclusion sociale des travailleurs handicapés.

Les indicateurs qui permettent de mesurer si l'objectif général est atteint sont également nombreux.
Exemples :

- Indice / niveau de pauvreté ;
- Augmentation du chiffre d'affaires et bénéfice des entrepreneurs ;
- La réduction de la période de soudure ;
- Le nombre de créations d'emplois ;
- L'index de sécurité alimentaire.

Il est à noter qu'il s'agit d'exemples. En fonction du niveau d'intervention retenu, **l'objectif global** peut passer **en objectif spécifique et les modalités d'intervention** peuvent devenir **des résultats attendus**. Les modalités ont été volontairement détaillées pour apporter plus de précisions.

B

Les principales actions

Les activités clés peuvent être organisées en quatre grandes catégories :

- des activités de **plaidoyer,** afin de mobiliser et de convaincre les décideurs de prendre des mesures permettant un changement des systèmes et services en place.
- des actions **d'information et de sensibilisation** à destination des différents acteurs, en commençant par les personnes handicapées elles-mêmes, leurs familles, les communautés, les services, les politiques et la société civile dans son ensemble.
- des actions **de formation,** pour promouvoir des activités davantage ouvertes et inclusives aux personnes handicapées grâce à des pratiques professionnelles adaptées.
- des actions **d'accompagnement et de conseil** sur du long terme, soit auprès des personnes handicapées afin de personnaliser leur projet, soit auprès des services afin de permettre un changement de l'intérieur, grâce à du conseil adapté et à un partenariat de compétences dans la durée.

En fonction de la présence et de la prédominance d'une de ces activités, le projet pourra espérer des niveaux d'impacts très différents en termes quantitatifs (nombre de personnes impactées), mais aussi qualitatifs (simple référencement ou véritable insertion ; capacité ou non du projet à travailler avec des personnes avec des déficiences plus sévères).
Ainsi, le tableau ci-dessous synthétise les modalités d'intervention (développées plus loin) et les quatre grandes catégories d'actions.

	Plaidoyer	Information et sensibilisation	Formation	Accompagnement et conseil
Modalité 1 – Appuyer le montage de projet d'activitégénératrice de revenu ou de micro-entreprise				x
Modalité 2 – Développer les entreprises et les capacités des entrepreneurs				x
Modalité 3 – Favoriser l'accès à des ressources financières adaptées	x	x	x	x
Modalité 4 – Construire un environnement favorable à l'insertion professionnelle des personnes handicapées	x	x	x	
Modalité 5 – Favoriser l'accès à des formations techniques et professionnelles	x	x	x	x
Modalité 6 - Accompagner des demandeurs d'emploi				x
Modalité 7 – Accompagner des employeurs à l'embauche de personnes handicapées	x	x	x	

C

Approche personnalisée

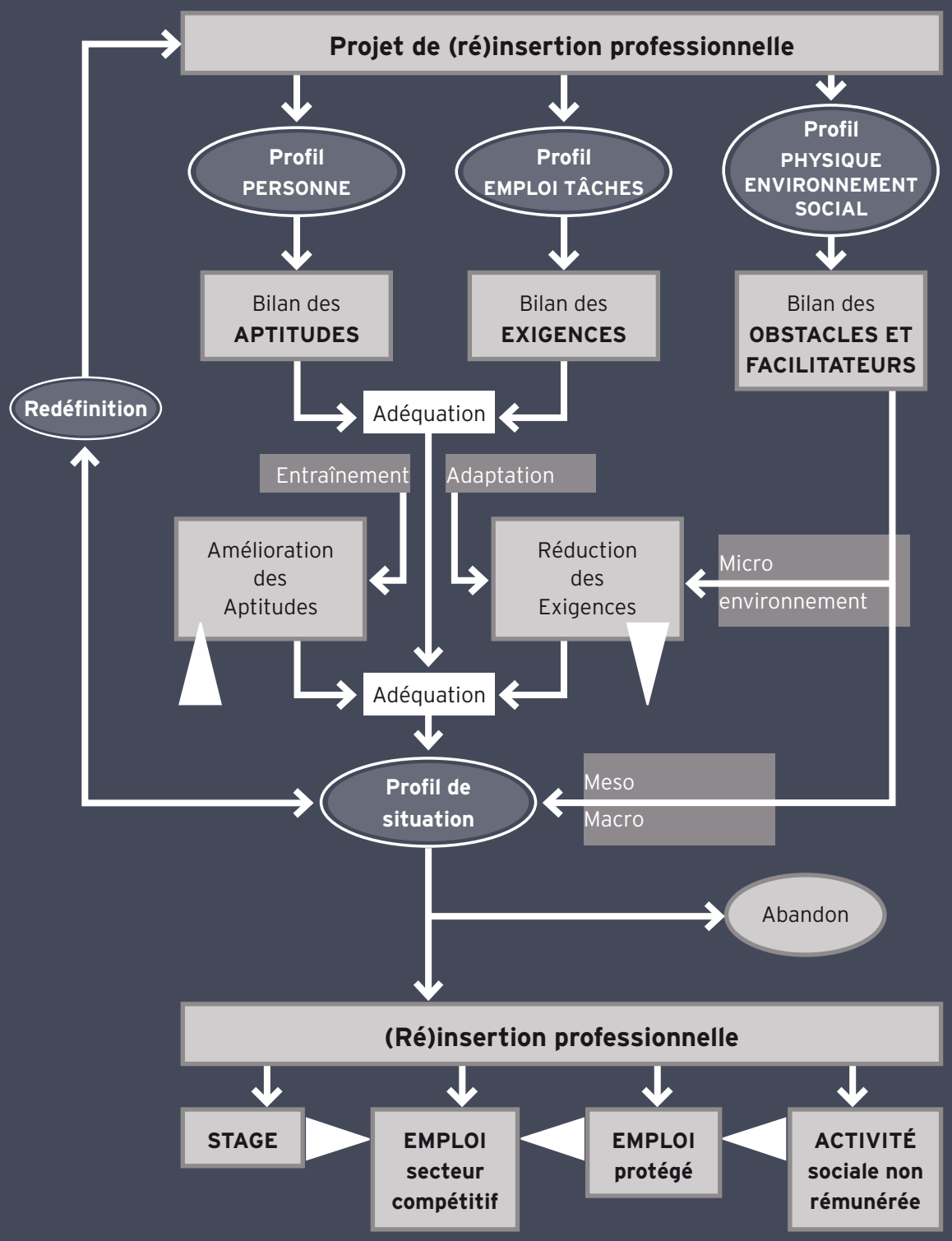
Handicap International, en matière d'insertion professionnelle, travaille en étroite collaboration avec les acteurs locaux existants dans l'objectif de conduire à l'**emploi** par la recherche d'adéquations entre les **aptitudes de la personne, ses intérêts et les objectifs recherchés par l'insertion professionnelle,** et les **exigences** des tâches inhérentes à l'emploi (qu'il s'agisse d'auto-emploi ou d'emploi salarié).

L'adéquation entre ces deux paramètres sera recherchée :

- soit en améliorant les **aptitudes** de la personne (formation technique, formation comportementale, stages, mise en situation, ... lui permettant de développer des stratégies compensatoires plus performantes) ;
- soit en adaptant les **exigences** du travail (adaptation physique et sociale de l'environnement du travail, recours à des aides techniques ou humaines, aménagement des tâches,... selon les ressources de l'environnement professionnel).

L'aboutissement doit être une insertion ou une réinsertion réussie dans le respect des critères éthiques (caractère volontaire de l'insertion professionnelle), physiques, psychologiques, culturels et économiques de la personne.

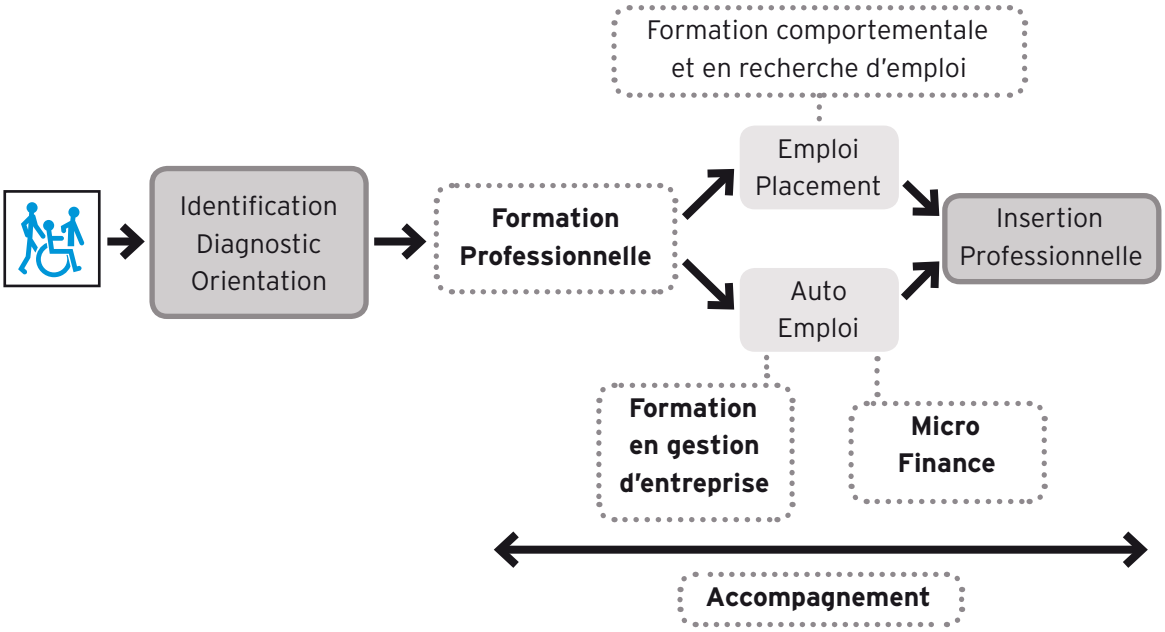
Schéma Processus d'insertion professionnelle[9]



D

Auto-emploi et emploi salarié

Les étapes possibles de l'insertion professionnelle, selon les volets « auto-emploi » et le volet « emploi salarié », sont synthétisées dans le schéma ci-dessous.



Les modalités d'intervention peuvent donc concerner soit l'« auto-emploi », soit l'« emploi rémunéré », soit les deux.

	Volet « auto-emploi »	Volet « emploi salarié »
Modalité 1 – Appuyer le montage de projet d'activité génératrice de revenu ou de micro-entreprise	x	
Modalité 2 – Développer les entreprises et les capacités des entrepreneurs	x	
Modalité 3 – Favoriser l'accès à des ressources financières adaptées	x	
Modalité 4 – Construire un environnement favorable à l'insertion professionnelle des personnes handicapées	x	x
Modalité 5 – Favoriser l'accès à des formations techniques et professionnelles	x	x
Modalité 6 - Accompagner des demandeurs d'emploi		x
Modalité 7 – Accompagner des employeurs à l'embauche de personnes handicapées		x

Les modalités d'intervention

A

Modalité 1 - Appuyer le montage de projet d'activité génératrice de revenu ou de micro-entreprise

La situation et les contraintes économiques des pays en développement conduisent une majorité de personnes en âge de travailler à créer leur propre emploi. **Devenir entrepreneur est toujours une aventure,** et beaucoup de projets d'activité économique ne survivent pas après un an. Si certaines personnes semblent être nées entrepreneurs, **l'immense majorité nécessite d'être appuyée** pour démarrer une activité génératrice de revenu ou une micro-entreprise[10].
Le **diagnostic de la situation personnelle** du futur porteur de projet, et l'i**dentification** et la **définition du projet** d'activité économique sont les premières étapes de l'appui au montage de projet. En cela, la démarche s'apparente à celle de **l'accompagnement social personnalisé.** Elle implique notamment un suivi autour d'un projet personnalisé d'insertion, et nécessite de mobiliser des savoir-faire de travailleurs sociaux (capacité à faire le diagnostic de la situation et à accompagner le porteur de projet tout au long du processus, et non uniquement l'activité développée), en plus de compétences et de connaissances techniques (finance, marketing, etc.).
Pour appuyer le montage de projets d'activité économique, il convient de privilégier une **approche inclusive** en mobilisant les acteurs existants. Cela peut toutefois s'avérer difficile, car peu d'organisations existent ou sont compétentes dans ce domaine d'activité. Des solutions adaptées au contexte devront être identifiées : renforcement des capacités des prestataires existants, recherche de partenariat avec un acteur n'intervenant pas encore sur la zone considérée, ou création d'un dispositif transitoire spécifique.

Objectif spécifique	Indicateurs
Les entrepreneurs handicapés ont un projet d'activité économique clairement défini et mobilisent les ressources nécessaires à sa mise en œuvre.	- Nombre de personnes ayant réalisé un plan d'affaire, - Nombre d'entrepreneurs suivis, - Nombre d'entrepreneurs actifs après un an d'activité.
Exemples de résultats attendus	
Les entrepreneurs handicapés sont appuyés et conseillés pour le montage et la mise en œuvre de leur projet d'activité économique.	- Nombre d'entrepreneurs accueillis / appuyés, - Nombre de référencements réalisés, - Nombre de projets réalisés, - Nombre de rencontres, - Degré de satisfaction des personnes, - Existence d'un annuaire / d'une base de donnée des acteurs.
Les acteurs de l'appui au montage de projet sont capables d'accompagner et de suivre des entrepreneurs handicapés.	- Accroissement du nombre de porteurs de projet handicapés, - Adaptation des procédures et services offerts, - Nombre de participants aux formations, - Existence de matériel de formation.

Exemples d'activités à mettre en œuvre

Pour appuyer et conseiller des entrepreneurs handicapés

- Établissement d'un lieu d'accueil accessible pour les porteurs de projet, qui servira de lieu d'entretien avec les personnes, de lieu de documentation, mais aussi de lieu de formation et d'atelier. Le lieu n'est pas nécessairement formalisé. En zone rurale, les agents accompagnateurs peuvent aller à la rencontre des personnes ;
- Identification des acteurs de la formation (entrepreneuriale, technique et professionnelle), et des dispositifs d'accès au capital (institutions de microfinance, organismes proposant des subventions) ;
- Identification des entrepreneurs ;
- Mobilisation des entrepreneurs potentiels à travers des séances de sensibilisation sur le droit au travail, l'entreprenariat, l'assistanat, etc. ;
- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement social[1] : accueil, réalisation de diagnostic social (en particulier, évaluation de la situation de la personne handicapée), définition du plan d'action pour la réalisation d'un projet personnalisé d'insertion professionnelle, contractualisation, suivi et évaluation ;
- Réalisation d'entretien d'appui au montage de projet : réflexion sur la motivation, les capacités et les besoins, définition du projet d'activité économique, élaboration d'une étude de faisabilité technique et financière, identification des besoins en formation, préparation d'un mini-plan d'affaire ;
- Orientation et référencement des porteurs de projet en fonction des besoins identifiés ;
- Suivi, bilan intermédiaire et accompagnement des entrepreneurs dans la mise en œuvre et le développement de leurs projets.

Pour renforcer les capacités des acteurs existants

- Formation des accompagnateurs / conseillers sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Formation des accompagnateurs / conseillers au handicap ;
- Formation / renforcement des compétences des agents accompagnateurs aux principes de l'accompagnement social personnalisé et aux compétences et savoirs non techniques (formations comportementales,...) ;
- Réalisation d'un diagnostic d'accessibilité APCU (Atteindre, Pénétrer, Circuler et Utiliser) des lieux d'accueil, et mise en œuvre des recommandations ;
- Formation de nouveaux acteurs (par exemple, des organisations soutenant les personnes handicapées) à l'appui au montage de projet ;
- Mise en place d'un service d'accompagnement.

Éléments à considérer

- Le profil des entrepreneurs peut être très varié et **l'appui au montage de projet doit être adapté** à la situation de chacun. Ainsi, plusieurs entretiens peuvent s'avérer nécessaires pour permettre à la personne de construire son projet.

- **Approche pluridisciplinaire** : une implication d'autres acteurs (famille, médecin, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, etc.) permet une meilleure compréhension du quotidien et des capacités de la personne. Cela facilitera ainsi l'élaboration du projet d'insertion professionnelle. Les professionnels des domaines médicaux et paramédicaux peuvent être mobilisés dès le début du processus, apportant des éléments clés sur les aptitudes de la personne et son potentiel de réadaptation / compensation. Les kinésithérapeutes et ergothérapeutes peuvent aussi être mobilisés en cours de projet, notamment pour **une analyse des capacités de travail** et **les adaptations** pouvant être mises en place (de la personne, de l'environnement, des tâches comprises dans le travail, du matériel, etc.).

- **Les référencements** réalisés pendant la période d'appui **peuvent être de natures très différentes.** Il peut s'agir de mobiliser un service (par exemple, une formation entrepreneuriale ou technique). Il peut s'agir d'encourager le porteur du projet à recueillir de l'information (par exemple, en lui proposant de rencontrer un entrepreneur en activité, ou de se renseigner auprès d'une institution de microfinance sur les caractéristiques des crédits proposés). Le référencement peut être également une passerelle pour accéder à des services de réadaptation ou d'alphabétisation avant l'emploi.

- Tout au long de la période de montage du projet, l'utilisation d'un **document de type « étude de faisabilité technique et financière »** (même simplifié) permet à la personne d'analyser la rentabilité de l'activité. Il permet aussi de mesurer les progrès réalisés au cours du montage de son projet, de structurer sa réflexion et ses recherches, et d'identifier ses besoins. Exemples de formulaire dans le Cd Rom **Outils de Références Auto-emploi, Handicap International, 2005.**

- Il est préférable que **le suivi des entrepreneurs** (après démarrage de l'activité) soit réalisé **par les acteurs également en charge de l'appui initial**. En effet, le suivi est source d'apprentissage pour les intervenants, qui développent ainsi une meilleure connaissance des secteurs d'activités. Cela peut aussi être pertinent lorsqu'en cours de projet des difficultés surviennent, entraînant des ajustements dans le projet élaboré, voire la définition d'un tout nouveau projet. Un suivi et un accompagnement par les **pairs** est également à promouvoir.

- Un bilan d'activités, après un laps de temps donné, est nécessaire pour évaluer **l'impact économique et social** de l'activité sur l'insertion de la personne (accès aux autres droits, place dans la famille et la communauté...).

B

Modalité 2 - Développer les entreprises et les capacités des entrepreneurs

La durée de vie des entreprises dépend largement des capacités des entrepreneurs. En d'autres termes, renforcer les capacités des entrepreneurs permet d'accroître **la rentabilité et la durabilité des activités économiques**. S'il est préférable de proposer un accès à des formations entrepreneuriales aux porteurs de projet, il est tout à fait utile de les proposer également à des entrepreneurs en activité. Les modalités pourront alors être adaptées aux contraintes professionnelles. En plus des formations, d'autres services peuvent également être proposés aux entreprises sur des thèmes divers : commercialisation des produits, identification de fournisseurs, etc.

Il est particulièrement recommandé de faire appel aux acteurs des services de développement des entreprises et de leur permettre d'être inclusifs. Il est également crucial de s'assurer de la **qualité des services** proposés : les entrepreneurs ne seront pas intéressés s'ils n'en tirent aucun bénéfice, et préféreront ne pas perdre leur temps.

Objectif spécifique	Indicateurs
Les entrepreneurs handicapés sont capables de gérer et développer leur activité économique.	- Taux de survie des entreprises, - Accroissement des revenus des entrepreneurs en activité.

Exemples de résultats attendus	
Les fournisseurs de services de développement des entreprises sont renforcés et deviennent inclusifs.	- Nombre de session de sensibilisation - Nombre de participants (sensibilisation / formation), - Nombre de curriculums adaptés, - Adaptation des services, - Évolution de la part des personnes handicapées dans leurs bénéficiaires / leur clientèle.
Les capacités de gestion des porteurs de projet et entrepreneurs handicapés sont renforcées.	- Nombre de participants aux sessions de formation, - Évolution du nombre de personnes qui ont un système de gestion (avant / après), - Résultats aux tests d'évaluation des connaissances à l'issue des formations, - Évaluation X mois après la session, - Nature et nombre de mises en relation réalisées.
Les entrepreneurs handicapés ont accès à des opportunités pour développer leur activité économique.	- Nature et nombre de mises en relation réalisées, - Nombre de foires / d'événements commerciaux - nombre d'exposants - nombre de participants.

Exemples d'activités à mettre en œuvre

Pour renforcer les capacités des fournisseurs de services de développement des entreprises

- Session de sensibilisation au handicap pour les acteurs du développement économique (chambre de commerce, organisations professionnelles, services publics locaux en charge du développement économique, ONG) ;
- Formation des formateurs au handicap et à des pratiques inclusives ;
- Adaptation des curriculums de formation pour qu'ils contiennent les éléments pédagogiques nécessaires à une pratique inclusive ;
- Réalisation d'un diagnostic accessibilité et réalisation de travaux de mise en accessibilité des lieux de formation.

Pour renforcer les capacités de gestion des entrepreneurs handicapés

- Formation entrepreneuriale : étude de marché, comptabilité simplifiée et gestion financière, etc. ;
- Mise en relation et référencement avec des acteurs permettant d'améliorer les pratiques professionnelles, la qualité des services et des produits (par exemple : lien avec des services vétérinaires pour les activités d'élevage ; rencontre avec des entrepreneurs plus expérimentés...).

Pour offrir des opportunités de développement

- Organisation ou participation à des foires et à des événements commerciaux ;
- Appui à la création et au renforcement d'organisations de professionnels : coopératives d'achat, coopératives d'artisans / d'agriculteurs, etc. ;
- Mise en relation avec des acteurs économiques : organisations de commerce équitable, institutions de microfinance, etc.

C

Modalité 3 - Favoriser l'accès à des ressources financières adaptées

Démarrer ou développer une entreprise nécessite un certain capital (pour louer un local, acheter le stock initial pour un magasin, acheter des matériaux pour la production, acheter des outils et des équipements pour un commerce, etc.). Accéder à un capital suffisant peut être difficile, en particulier pour les personnes handicapées. Elles ont peu accès aux services financiers, en raison de discrimination, d'auto-exclusion, et de méconnaissance de la part des acteurs et des personnes. Les services financiers sont pourtant des outils essentiels pour permettre l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Il existe différentes sources pour accéder au capital, y compris pour les personnes défavorisées dans les communautés pauvres : **épargne** individuelle, **emprunts** auprès des parents et amis, **emprunts** auprès des banques ou des coopératives de crédit formelles ou informelles, **subventions**. L'objectif des projets est de faciliter l'accès à ces différentes sources de capital.

Éléments à considérer

- Le profil des entrepreneurs peut être très varié, il est donc important que les **formations soient adaptées à leur niveau**. Les formateurs doivent utiliser des techniques qui privilégient la participation, les mises en situation et l'utilisation de cas concrets. Les concepts et termes utilisés par les professionnels peuvent parfois effrayer : étude de marché, seuil de rentabilité. La plupart des notions sont pourtant simples et peuvent être aisément contextualisées. Ainsi, il est fondamental de s'assurer que les **contenus des formations soient pratiques et faciles d'accès.**

- En fonction des profils et des besoins des entrepreneurs, un accompagnement de proximité, avec notamment des visites régulières sur le lieu de l'activité, est souvent l'occasion de faire de la formation continue.

- En parallèle des formations entrepreneuriales, il peut être utile de proposer des séances **de remise à niveau, voire des sessions d'alphabétisation** pour les personnes ayant peu fréquenté l'école (notamment pour les femmes).

- **L'innovation,** en matière de services pour le développement des entreprises, permet souvent d'apporter des réponses concrètes. Ainsi, la création d'une pépinière d'entreprises[12] est une réponse adaptée à certaines activités, en particulier en milieu urbain ; par exemple, la mise à disposition d'outils collectifs de stockage de produits agricoles (greniers, silos) peut aider des paysans à moins dépendre des prix du marché, qui jouent souvent en leur défaveur.

Objectif spécifique	Indicateurs
Les services financiers sont disponibles pour les personnes handicapées afin de soutenir le développement de leurs activités économiques et améliorer leur niveau de vie.	- Un plus grand nombre d'institutions financières intègrent et répondent aux besoins et droits des personnes handicapées dans leurs services.

Exemples de résultats attendus	
Les fournisseurs de services financiers proposent des services inclusifs, et adaptent leurs règles, procédures et environnement pour intégrer les personnes handicapées.	- Le niveau de connaissance des besoins des personnes handicapées au sein des institutions financières, et la mise en place de pratiques pour répondre à ces besoins, - Le nombre de personnels sensibilisés au handicap, - Le nombre et la qualité des adaptations (accessibilité physique, dossier de crédit, etc.).
Les entrepreneurs handicapés sont sensibilisés et formés sur l'accès aux différents systèmes d'épargne et crédits.	- Nombre de comptes ouverts, - Le niveau de satisfaction des personnes handicapées, - Le taux de fréquentation moyen des personnes handicapées au sein des institutions financières, - Pourcentage de personnes handicapées ayant accès au crédit / à l'épargne, par rapport au nombre de demandeurs et en comparaison d'autres catégories de demandeurs / épargnants, - Nombre de crédits octroyés à des personnes handicapées, - Volume des crédits, - Taux de remboursement.
Les personnes handicapées sont admissibles à des subventions, prêts et autres programmes d'aide financière du gouvernement ou des institutions privées, sur la base des critères de pauvreté, et non sur le handicap.	
L'accès à des services financiers permet aux personnes handicapées de créer et de développer des micro-entreprises.	
Les personnes handicapées sont mieux à même de gérer leurs ressources financières.	

Exemples d'activités à mettre en œuvre

Au niveau des acteurs proposant des services financiers (institutions de microfinance, caisses villageoises, caisses autogérées, tontines, programmes gouvernementaux, etc.)

- Identification des acteurs ;
- Diagnostic et recommandations sur l'accessibilité et la prise en compte du handicap (au niveau institutionnel, des services, etc.) ;
- Mise en œuvre des recommandations du diagnostic pouvant menées à des activités comme :
  - Sensibilisation du personnel au handicap, sensibilisation des clients au handicap (par exemple, pour les structures fonctionnant avec des groupes),
  - Favoriser la mise en place d'une politique interne sur la prise en compte du handicap,
  - Promouvoir le recrutement d'un agent de crédit qualifié handicapé,
  - Mise en accessibilité physique des caisses de crédit,
  - Adaptation des communications, des dossiers, initiation à la langue des signes d'un agent de crédit, etc.,
  - Adaptation des caractéristiques des **produits financiers** ;
- Mécanisme de subventions défini et mis en place pour les personnes très vulnérables (nécessité de prendre en compte les autres initiatives du territoire pour d'autres publics). Voir le guide « Bonnes pratiques pour l'insertion économique des personnes handicapées dans les pays en développement : mécanismes de financement pour l'auto-emploi », Handicap International, 2006.

Au niveau individuel

- Identification et mobilisation des personnes handicapées / information sur l'existence de services financiers ;
- Sensibilisation et formation des personnes handicapées à la création d'activité économique par des pairs ayant réussi (activité ayant un fort impact sur la confiance en soi) ;
- Promotion de l'épargne chez les personnes handicapées et leurs familles, sensibilisation à l'intérêt de l'épargne, soutien aux individus pour ouvrir un compte dans une institution financière, soutien aux individus pour devenir membres des groupes de caution solidaires, etc. ;
- Sensibilisation des personnes handicapées sur la façon d'aborder une institution de microfinance ;
- Sensibilisation et formation des personnes handicapées au crédit et à la gestion d'un crédit (principales caractéristiques, obligations, responsabilités, etc.).

Éléments à considérer

➖ Adaptation des réponses en fonction des besoins des personnes
Les personnes handicapées ne constituent pas un groupe homogène : elles ont en effet des besoins différents en fonction de leur déficience, leur niveau de vulnérabilité, leurs compétences et leurs expériences en entreprenariat, etc. Différents soutiens, accompagnements et services financiers (subvention, crédit adapté,...) sont donc nécessaires pour répondre à cette diversité de besoins.

➖ Crédit oui, mais pas seul... et pas pour tout le monde
L'accès au crédit est un levier important permettant la création ou le renforcement d'une activité, mais il n'est pas toujours suffisant et adapté aux personnes. Il doit en effet être combiné avec des formations en gestion entrepreneuriale, des formations techniques, un accompagnement individuel, etc.

➖ Approche inclusive : promouvoir le partenariat
En lien avec le mandat de Handicap International, l'objectif est de favoriser l'inclusion des personnes handicapées en tant que bénéficiaires de services financiers locaux existants. Des partenariats avec des institutions de microfinance existants seront alors recherchés. Handicap International ne gère donc pas en direct des fonds de crédits, mais peut être associée à leur contrôle et leur suivi.

➖ Avantage comparatif de la prise en compte du handicap : responsabilité sociale
Il est important de promouvoir l'idée que la prise en compte des besoins des clients handicapés profitera à l'ensemble des clients de l'institution de microfinance. L'amélioration de la qualité des services servira à l'ensemble des clients. Un personnel formé à la diversité et des adaptions de l'environnement (la présence de bancs, de rampes d'accès) sont utiles pour tous les clients.

Pour de plus amples informations sur les différents mécanismes financiers (subvention, crédit, etc.) et leur utilisation, voir le guide « Bonnes Pratiques pour l'insertion économiques des Personnes handicapées dans les pays en développement – Mécanismes de financement pour l'auto-emploi », Handicap International, 2006. Se référer à la Partie I, Section 3 : Comprendre les mécanismes de financement et le secteur de la microfinance.

Focus - Partenariat

Partenariat : solution offerte par la microfinance

Un partenariat développé avec une institution de microfinance (IMF) permet de conjuguer les capacités spécifiques de :

- l'acteur « social » en charge de la préparation, de l'accompagnement, de la mise en place d'une relation de confiance, de la compréhension de la situation des personnes handicapées ;
- de l'IMF spécialisée dans la gestion de services financiers et dans l'accès aux services financiers (professionnalisme, crédibilité et pérennité des services).

L'IMF bénéficie de l'expérience avec cette clientèle potentielle, et le risque financier est limité grâce à la préparation, l'accompagnement et à la sélection de ces personnes. La réussite d'un tel partenariat repose sur le respect des champs de compétences de chaque organisation, une définition et une répartition précise des rôles et fonctions de chacun. Pour un bon fonctionnement, il est également essentiel que les organisations comprennent et respectent les contraintes, et les enjeux de chaque partenaire.

Partenariat : renforcement des performances sociales de l'institution de microfinance

Un partenariat développé avec une IMF permet de renforcer sa mission sociale, notamment :

- d'engager la responsabilité sociale de l'institution vis-à-vis de ses employés, de ses clients et de la communauté dans laquelle elle s'insère ;
- de respecter son mandat au service des populations vulnérables ;
- d'améliorer la qualité et l'adéquation des services proposés aux clients ciblés ;
- d'élargir et de diversifier sa clientèle vers un public plus vulnérable généralement exclu des services financiers : les personnes handicapées représentent 15% de la population selon l'Organisation Mondiale de la Santé et la Banque Mondiale, et peuvent donc représenter un marché potentiel intéressant.

D

Modalité 4 - Construire un environnement favorable à l'insertion professionnelle des personnes handicapées

En plus des barrières physiques, les entrepreneurs handicapés ou les personnes handicapées en recherche d'emploi rencontrent de nombreuses barrières et obstacles, tant **au niveau familial, communautaire qu'au niveau des entreprises.** Par exemple, les familles et les communautés ont des préjugés sur les compétences et le potentiel des personnes handicapées à gérer une micro-entreprise, et les jugent incapables d'être en concurrence avec des entrepreneurs non handicapés.

Le soutien de l'entourage familial et de la communauté est essentiel pour une personne dans une démarche d'insertion. Parce qu'elles sont souvent exclues, les personnes handicapées n'ont pas toujours la confiance et le réseau nécessaires à des démarches de recherches d'emploi.

Objectifs spécifiques	Indicateurs
Les barrières sociales sont réduites, et l'environnement est favorable à l'emploi des personnes handicapées.	- Nombre de personnes sensibilisées et changeant de comportement, - Nombre d'employeurs sensibilisés, - Nombre d'évènements de sensibilisation, - Satisfaction des personnes, - Niveau accru de représentation politique des personnes handicapées (au sein des comités, etc.), - Cadre légal sur l'emploi prenant en compte le handicap en accord avec les standards de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.
Le regard porté par la communauté sur la personne handicapée évolue vers plus de respect et de reconnaissance. La personne, en sa qualité de travailleur actif et productif à part entière, gagne ainsi en dignité.	
Compréhension, par les acteurs, des aspects essentiels du travail décent et de l'emploi, et participation plus active des acteurs du handicap aux initiatives concernant le travail décent.	
Amélioration des capacités du gouvernement à intégrer dans sa programmation nationale des éléments en faveur du travail décent et de l'emploi des personnes handicapées.	
Amélioration de la prise en compte du handicap au plan législatif et politique en matière de formation et d'emploi.	

Exemples de résultats attendus	
Les familles des personnes handicapées reconnaissent les capacités de la personne pour travailler et sa contribution au revenu familial.	- Nombre de personnes handicapées qui identifient une attitude positive et du soutien de la famille envers leurs projets économiques, - Nombre des personnes handicapées qui participent aux activités économiques du foyer.
Stratégie de communication définie et mise en œuvre avec les Organisations de Personnes Handicapées (OPH) pour améliorer la sensibilisation du grand public sur les droits (notamment droit au travail), l'entreprenariat, l'emploi des personnes handicapées et la promotion de leur participation socio-économique dans la société.	- Nombre des médias impliqués dans la distribution des messages, - Nombre des personnes touchées par les actions de communication grand public, - Nombre des conférences et activités grand public où le travail des personnes handicapées est abordé.
Adoption et mise en œuvre de réglementations et du cadre législatif garantissant le travail décent des personnes handicapées.	
Les capacités des instances gouvernementales et des associations sont améliorées pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées à travers un plan d'action (ou un cadre légal et législatif adapté).	- Nombre d'instances gouvernementales sensibilisées et formées au travail avec les personnes handicapées, - Adoption d'un plan d'action pour l'emploi des personnes handicapées, avec la participation active des Organisations de Personnes Handicapées, - Nombre d'ateliers pour le suivi du plan d'action, nombre et diversité des participants, - Existence d'une commission interministérielle de suivi.

Exemples d'activités à mettre en œuvre

- Organiser des ateliers d'information pour les médias (presse écrite, radio et télévision) sur le développement entrepreneurial, le droit au travail et l'emploi des personnes handicapées ;
- Accompagner les partenaires locaux à concevoir une stratégie de communication avec les médias, et organiser des événements médiatiques, pour promouvoir l'entrepreneuriat, sensibiliser la population aux droits des personnes handicapées et promouvoir leur participation socio-économique dans la société ;
- Accompagner les partenaires dans la production de matériels pour des campagnes de communication (spot vidéo, spot radio, affiches, dépliants...), mettant en lumière des femmes et des hommes entrepreneurs handicapés ayant réussi ;
- Accompagner l'organisation d'ateliers, de tables rondes à destination du gouvernement, des ONG, du secteur privé, sur le développement de l'entreprenariat ;
- Former un pool de « sensibilisateurs handicap », membres des OPH, ou d'organisations locales travaillant en étroite collaboration avec les personnes handicapées ;
- Soutien à des activités de sensibilisation au handicap, dans le cadre d'appel à micro-projets ;
- Former les instances gouvernementales au cadre législatif national et au travail avec les personnes handicapées.

Éléments à considérer

- Les stratégies et les messages de sensibilisation doivent être adaptés aux connaissances, attitudes et pratiques locales vis-à-vis des personnes handicapées :
  - La mesure des connaissances-attitudes-pratiques des acteurs ciblés, en début et en fin de projet, permettra d'indiquer un pourcentage de progression en fin de projet avec une valeur de référence,
  - Les outils et les messages doivent être définis en fonction des comportements à changer et en concertation avec les représentants des personnes handicapées.

Il conviendra également de tenir compte de la représentation des différents types de déficiences et du rôle des représentants des personnes handicapées dans l'organisation des actions de sensibilisation. Pour optimiser l'impact auprès de l'opinion publique, il est nécessaire de réaliser un nombre important d'actions de sensibilisation, afin de « travailler » la conscience collective, en associant les médias dans le projet pour relayer les messages de sensibilisation. Idéalement, un travail avec les médias sur la vision du handicap, ainsi que sur la terminologie éthique sera réalisé.

- **Prévenir les déficiences**

Les messages sur la prise en compte du handicap doivent contenir des éléments sur la prévention des déficiences, et promouvoir des conditions de travail limitant les risques d'accident. Certaines pratiques professionnelles sont en effet génératrices de déficiences pour l'individu ou son entourage (utilisation massive de pesticide, machines outils non sécurisées).

Focus - Comité « Monde du Travail » à Madagascar

Au sein d'un projet « Ville et Handicap », des partenariats avec des acteurs économiques ont été développés pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Un Comité « Monde du Travail » a été mis en place dans quatre villes. Regroupant une douzaine de membres, il est composé de représentants de la municipalité, des services déconcentrés (service de la population, fonction publique, service emploi), de la Chambre de Commerce et de l'Industrie, des syndicats des travailleurs, du secteur privé (institutions de microfinance, employeurs, centre de formation professionnelle), des associations de personnes handicapées et d'autres ONG œuvrant spécialement dans le domaine de l'emploi.

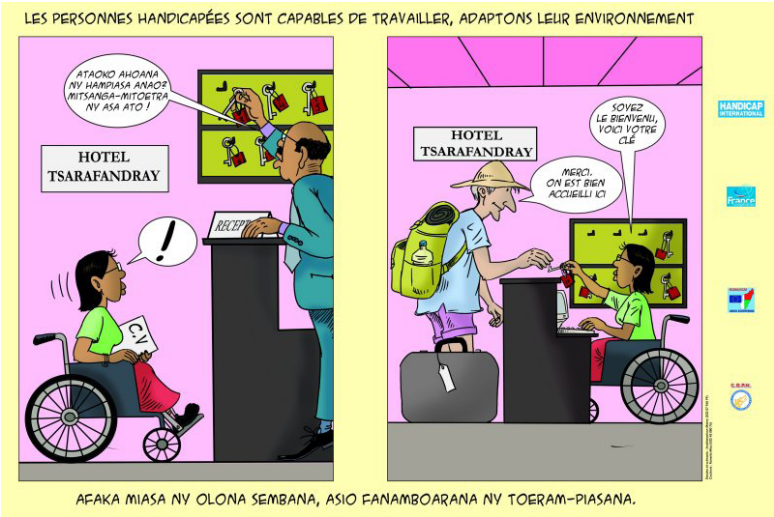
Ce Comité participe activement à :

- mettre en place des stratégies de recherche d'emploi pour personnes handicapées,
- appliquer des critères d'attribution des fonds et participer à la validation des projets professionnels des personnes handicapées,
- identifier les principaux prestataires économiques volontaires,
- mettre en place des stratégies d'appui-conseil aux employeurs,
- organiser des évènements et/ou des actions de sensibilisation dans les lieux de travail.

L'appui à la recherche d'emploi suppose un effort important de sensibilisation et de mobilisation des partenaires économiques et des autres acteurs susceptibles d'intervenir dans le monde de travail. Différentes actions sont mises en œuvre telles que :

- des actions de sensibilisation sur le handicap et de plaidoyer envers les employeurs et acteurs économiques,
- des actions de sensibilisation des personnes handicapées sur le lieu de travail.

A Tuléar, grâce à des actions de sensibilisation menées directement par le Comité « Monde du Travail », l'ouverture de postes de travail aux demandeurs d'emplois handicapés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration a été possible. Le Président du Comité « Monde du Travail », également inspecteur du travail, s'implique notamment dans la sensibilisation des employeurs sur la nécessité d'un traitement égalitaire des travailleurs selon les dispositifs règlementaires existants. Parallèlement, le Comité « Monde du Travail » s'engage dans la sensibilisation des personnes handicapées en quête de recherche d'emplois.



Exemple de Campagne de sensibilisation à Madagascar, sur le projet « Ville et Handicap »

E

Modalité 5 - Favoriser l'accès à des formations techniques et professionnelles

Apprendre des techniques et des savoir-faire, renforcer ses compétences, se préparer à un métier sont **des étapes indispensables dans le parcours d'insertion d'un individu** (quelle qu'en soit la finalité : l'entreprenariat ou l'emploi salarié).

Les modalités de formation sont multiples. **L'apprentissage ou des stages professionnalisant** en entreprise (même informelle) est certainement le moyen de répondre au mieux aux exigences des employeurs et de préparer une personne à l'embauche. Les **formations techniques** sont dédiées à des savoir-faire spécifiques, et permettent de compléter ou de renforcer des compétences existantes. Les **formations professionnelles** (le plus souvent en centre de formation) portent sur un ensemble de compétences qui préparent à un métier en particulier.

Ces modalités de formation peuvent être **qualifiantes**, c'est-à-dire qu'elles permettent l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Cela peut s'avérer utile pour accéder à un emploi formel et justifier de son niveau de qualification. Lorsqu'elles ne le sont pas, l'essentiel est bien évidemment l'acquisition ou le renforcement des savoirs professionnels nécessaires à l'obtention d'un emploi et d'un revenu régulier.

Une démarche inclusive doit être privilégiée. Néanmoins, la collaboration avec des centres spécialisés dans la formation de personnes handicapées peut également être envisagée. L'inclusion pourra alors être réalisée lors de l'accès à l'emploi, ou par le biais d'une création d'entreprise.

Objectif spécifique	Indicateurs
Les personnes handicapées acquièrent les savoir-faire leur permettant d'exercer un métier de façon durable, et d'occuper un emploi décent et rémunérateur.	- Nombre de personnes ayant suivi une formation complète, - Nombre de personnes ayant obtenu leur certificat / diplôme à l'issue de la formation, - Nombre d'apprentis embauchés.

Exemples de résultats attendus	
Les structures et les dispositifs de formation professionnelle sont renforcés et deviennent inclusifs.	- Nombre d'enseignants et de tuteurs formés, - Nombre de curriculums, - Accroissement du nombre d'élèves et d'apprentis.
Les personnes handicapées ont accès à des formations professionnelles.	- Nombre de centres de formation / entreprises partenaires pour le référencement, - Nombre de personnes accueillies / accompagnées / suivies, - Nombre de personnes en formation.
L'inclusion des personnes handicapées dans les politiques et les dispositifs de formation professionnelle est promue.	- Les documents de référence des autorités intègrent le thème de l'accès à la formation pour les personnes handicapées.

Exemples d'activités à mettre en œuvre

Pour renforcer les capacités des structures et des dispositifs de formation

- Adaptation des curriculums de façon à s'assurer qu'ils contiennent les éléments pédagogiques nécessaires à une pratique inclusive ;
- Formation des enseignants et des tuteurs en entreprise au handicap et à des pratiques inclusives ;
- Adaptation des lieux de formation et des outils nécessaires à des formations inclusives.

Pour permettre l'accès à des formations professionnelles

- Identification des prestataires / acteurs de la formation professionnelle, et création d'une base de données pour le référencement ;
- Mise en place d'un système de référencement : accueil et accompagnement[13] des individus souhaitant accéder à une formation professionnelle, appui financier pour des personnes trop pauvres pour accéder aux formations ;
- Suivi des élèves et apprentis durant leur période de formation.

Pour contribuer à la promotion de l'inclusion des personnes handicapées

- Organisation de session de sensibilisation pour les acteurs publics et privés de la formation professionnelle ;
- Participation aux cadres de concertation mis en place par les autorités ;
- Appui au développement d'une politique de formation professionnelle inclusive ;
- Réalisation d'études sur le thème de l'inclusion des personnes handicapées dans la formation professionnelle.

Éléments à considérer

- Il est essentiel de s'assurer de **l'adéquation du marché de l'emploi et des besoins des employeurs avec les formations proposées.** Il faut en effet être vigilant à ne pas développer un accès à des formations qui n'offriraient aucun débouché par la suite. Pour s'assurer de cette adéquation, il peut être utile d'analyser le contexte économique par le biais d'une étude de marché. Cela peut conduire à développer ou renforcer les capacités de formation de certains acteurs, pour leur permettre de renforcer leur capacité d'accueil d'élèves et d'apprentis. Mobiliser des entreprises dans l'élaboration de cursus de formation permet également de s'assurer que les formations correspondent aux besoins des employeurs.

- Que ce soit dans la perspective d'une embauche ou de la création de son propre emploi, l'accès à une formation nécessite au préalable un **diagnostic précis**. Il devra porter sur la situation de handicap, le niveau scolaire requis pour accéder à une formation et la motivation de l'individu. Il peut s'avérer nécessaire d'orienter la personne vers un module de remise à niveau scolaire ou même à une formation comportementale (travail sur la confiance en soi par exemple) au préalable.

- **L'apprentissage chez un employeur** est une formule qui offre de nombreux avantages, en particulier dans un environnement où les centres de formation sont inexistants ou de mauvaise qualité. Il est important d'identifier précisément **le tuteur** au sein de l'entreprise, et de définir **un plan de formation** qui peut être formalisé sous la forme d'un contrat d'apprentissage. Il servira de base au suivi de l'apprenti. Certains dispositifs prévoient également l'indemnisation de l'employeur et de l'apprenti.

- Le domaine de la formation offre la possibilité d'être inventif, et incite souvent à l'être. **Des formules diverses de formation** peuvent être envisagées : modules formels, stages, apprentissage, formations itinérantes, formations en alternance (apprentissage et cours formels), etc.

- Possibilité d'appuyer la reconnaissance de la formation par les ministères de tutelle dans le cas d'une collaboration avec des centres de formation, dont beaucoup ne sont pas légalisés.

Focus - Projet TIGA au Cambodge

L'objectif du projet TIGA est d'améliorer sur le long terme le niveau de vie des personnes handicapées, et de développer leur accès à l'insertion professionnelle. L'accompagnement personnalisé est proposé dans le but d'aider une personne à développer une activité économique, notamment par l'appui au renforcement et à l'amélioration de ses compétences techniques et commerciales, et de ses connaissances en matière d'hygiène et d'assainissement liés aux activités de traitement des aliments. Une formation technique a été proposée à travers une formation par les pairs, des apprentissages, une formation professionnelle communautaire et des centres de formation professionnelle.

La formation par les pairs se concentre sur la pratique plutôt que sur la théorie, et présente un intérêt particulier pour les personnes ayant un faible niveau d'éducation. Pour la formation par les pairs, le projet a utilisé une méthodologie basée sur la reproduction de réussites professionnelles, initialement développée par l'Organisation Internationale du Travail. À travers cette méthodologie, les personnes ayant développé des activités économiques florissantes et ayant décidé de partager leurs compétences avec d'autres sont soutenues pour devenir des pairs formateurs. Il est important de souligner que, généralement, les personnes qui acceptent de devenir des pairs formateurs concernant leur activité (la couture, la coiffure...) choisissent de le faire pour des personnes vivant dans un autre village, afin d'éviter la concurrence.

En plus d'être une solution communautaire, adaptée et à faible coûts, cette approche rend les formateurs autonomes, et met en valeur les capacités professionnelles et de formation des personnes handicapées au niveau de la communauté.

Sur la durée du projet, 442 personnes ont participé à une formation technique, dont 95 ont assisté à la formation par les pairs.

F

Modalité 6 - Accompagner des demandeurs d'emploi

L'accompagnement vers l'emploi est un processus par lequel la demande de travail d'un individu rencontre l'offre de travail d'un employeur. Cette démarche d'intermédiation nécessite d'une part de **préparer le chercheur d'emploi** à y accéder, et d'autre part de **mettre en relation l'offre de travail et la demande.** Il ne s'agit pas de trouver un travail à une personne, mais bien de permettre à un individu de trouver un emploi. En d'autres termes, accompagner vers l'emploi contribue à la construction de l'autonomie d'une personne. L'accompagnant doit donc faire attention à ne pas créer de situation de dépendance ou de passivité de la part du chercheur d'emploi. Il convient de préciser que cette modalité n'aborde pas le thème de la préparation des employeurs à embaucher des personnes handicapées, qui est traité dans la section suivante.

Pour les publics souvent vulnérables et/ou marginalisés tels que les personnes handicapées, il est particulièrement souhaitable, une fois la personne embauchée, de **poursuivre l'accompagnement pendant les premiers temps de la prise de fonction.** Ce suivi dans l'emploi permettra de s'assurer que les attentes de l'employeur et du nouvel employé sont satisfaites, et éventuellement d'intervenir pour prévenir les difficultés ou aider à l'identification de solutions pour y faire face. Il est important d'y associer une sensibilisation des collègues de travail et des encadreurs, pouvant être réalisée par les associations de personnes handicapées.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi est, selon les contextes, un service qui peut être fourni par différents types d'acteurs : organismes publics, associations et organisations privées à but lucratif. A l'instar d'autres services, le recours à des acteurs existants doit être privilégié dans **une approche inclusive et de pérennité**. Dans le cas de l'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés, il pourra s'avérer nécessaire de développer les capacités des acteurs à offrir un accès aux personnes handicapées à leurs services.

Objectif spécifique	Indicateurs
Les personnes handicapées sont en capacité de trouver et d'occuper un emploi salarié correspondant à leur projet professionnel.	- Nombre de personnes handicapées en situation d'emploi dans les 3, 6, 9 mois qui suivent leur embauche, - Nombre de personnes handicapées ayant eu au moins un entretien d'embauche.

Exemples de résultats attendus	
Les demandeurs d'emploi handicapés sont autonomes dans leurs démarches de recherche d'emploi.	- Nombre de personnes reçues par le dispositif d'accompagnement, - Nombre de personnes accompagnées et suivies, - Nombre de sessions de formation à la recherche d'emploi, - Nombre de participants aux formations, - Nombre de personnes accédant à un emploi.
Les demandeurs d'emplois handicapés ont accès à des offres d'emploi correspondant à leur projet professionnel.	- Nombre de participants au salon de l'emploi (employeurs et demandeurs d'emploi), - Nombre de personnes utilisant les ressources du lieu d'accueil, - Nombre d'offres d'emploi disponibles et transmises.
Les acteurs publics et privés de soutien aux demandeurs d'emploi sont en capacité d'accompagner les personnes handicapées dans leurs démarches de recherche d'emploi.	- Nombre de participants aux formations, - Accroissement du nombre de personnes handicapées accompagnées, - Nombre d'agences dont l'accessibilité a été améliorée, - Existence d'outils de coordination entre acteurs.

Exemples d'activités à mettre en œuvre

Pour favoriser l'autonomie des demandeurs d'emploi

- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi handicapés (*job coaching*) et de suivi dans l'emploi ;
- Formation à la recherche d'emploi pour les personnes handicapées (définir son projet professionnel, préparer son CV, écrire une lettre de motivation, passer un entretien) ;
- Formation comportementale (confiance en soi, gestion du stress, habiletés relationnelles, communication, négociation, résolution de problème, leadership...).

Pour la mise en relation des offres d'emploi avec les demandeurs

- Organisation de salon / forum de l'emploi réunissant des employeurs (publics et privés) ;
- Établissement d'un lieu d'accueil et de ressources pour les demandeurs d'emploi (téléphone et ordinateurs accessibles, documentation sur les métiers, offres d'emploi disponibles) ;
- Création d'une base de données pour le recueil et la consultation des offres d'emploi ;
- Création d'un annuaire d'entreprises qui emploient déjà des personnes handicapées et qui sont susceptibles d'en embaucher d'autres ;
- Organisation de visites d'employeurs et d'ateliers de découverte des métiers (rencontres avec des professionnels) ;
- Mise en accessibilité des bureaux d'offres d'emploi existants et des offres d'emploi elles-mêmes.

Pour le renforcement des capacités des acteurs privés ou publics de soutien aux demandeurs d'emploi

- Formation des accompagnateurs sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Réalisation de travaux de mise en accessibilité des lieux d'accueil pour demandeurs d'emploi ;
- Mise en réseau des acteurs (rencontres et échanges d'information, partage d'outils de formation, création d'outils de référencement).

Éléments à considérer

Préparer un chercheur d'emploi nécessite plusieurs étapes et s'apparente à une démarche **d'accompagnement social** personnalisé :

- **Le premier contact** est une étape décisive : il permet de préciser le rôle de l'accompagnant et ce que le chercheur d'emploi peut en attendre, et permet aussi de vérifier que les pré-requis à l'emploi sont remplis.
- **Le diagnostic de la situation** est également une étape cruciale : il doit permettre de faire le point sur les aptitudes et les compétences du chercheur d'emploi (bilan de compétences par exemple), d'apprécier les données sociales et économiques, et d'analyser la situation de handicap et la motivation de la personne.
- **La définition du projet professionnel** s'effectue sur la base du diagnostic et se décline en étapes : orientation vers une formation technique ou professionnelle ; recours à un stage ou à une période d'apprentissage chez un employeur ; participation à des formations à la recherche d'emploi (pour apprendre à réaliser un curriculum vitae par exemple) ou comportementales. Au cours de ces étapes, il convient de suivre la personne pour s'assurer de son engagement et de sa motivation ; de lui apporter le soutien nécessaire ; et de revoir son projet professionnel si nécessaire. Pour l'ensemble de ces étapes, c'est la personne qui est leader et responsable, le rôle du projet / service étant d'accompagner et de soutenir la personne dans sa démarche.

G

Modalité 7 - Accompagner des employeurs à l'embauche de personnes handicapées

L'embauche de personnel handicapé représente en général **un défi pour un employeur**. L'origine de la démarche est multiple : la législation peut exiger que les employeurs aient un pourcentage de travailleurs handicapés (les législations des pays en développement sont parfois progressistes en la matière) ; l'employeur peut avoir une sensibilité sociale qui le pousse à agir ; l'entreprise peut y trouver un intérêt économique (charges / taxes plus faibles dans certains pays, recherche de l'obtention d'une certification telle que le Commerce Solidaire avec les Personnes Handicapées (CSPH)[14], développer une clientèle de personnes handicapées).

Les employeurs sont multiples : un artisan qui a besoin de main d'œuvre ; une multinationale qui cherche à bénéficier de coûts de main d'œuvre bon marché ; une organisation internationale qui se doit de respecter les conventions onusiennes ; une collectivité locale qui doit montrer l'exemple et appliquer la législation du pays ; une ONG, et en particulier Handicap International, qui défend et promeut les droits de la personne et des personnes handicapées au travail.

Objectif spécifique	Indicateurs
Les employeurs sont en capacité de recruter, d'intégrer et de maintenir dans l'emploi des personnes handicapées.	- Accroissement du nombre de personnes handicapées en situation d'emploi au sein des entreprises, - Mise aux normes légales et/ou obtention d'une certification / d'un label.

Exemples de résultats attendus	
Les dirigeants et le personnel sont mobilisés, formés et accompagnés pour collaborer avec des travailleurs handicapés.	- Nombre de sessions de formation / sensibilisation au handicap, - Existence d'une politique d'embauche de personnel handicapé, - Dispositif d'accompagnement et nombre de suivi.
Les lieux et outils de travail sont adaptés, et permettent l'emploi de personnes handicapées.	- Nombre / existence de diagnostic accessibilité au sens large (environnement du travail), - Travaux de mise en accessibilité et adaptation de postes.
Le personnel handicapé est identifié, accompagné et suivi au sein de l'entreprise.	- Existence d'un tuteur par personne handicapée si nécessaire, - Existence de dossier individuel du personnel handicapé.

Exemples d'activités à mettre en œuvre

Pour mobiliser et former les dirigeants et le personnel de l'entreprise

- Information sur les mesures incitatives ou les mesures de discrimination positive ;
- Formation des dirigeants et du personnel en charge de la gestion des ressources humaines à l'embauche et à l'intégration de personnes handicapées ;
- Sensibilisation du personnel de l'entreprise au handicap ;
- Formation et accompagnement des collaborateurs directs des personnes handicapées (actuels et futurs).

Pour adapter les lieux et outils de travail

- Réalisation de diagnostics d'accessibilité et d'adaptation des ateliers et des postes de travail ;
- Réalisation de travaux de mise en accessibilité, et adaptation des ateliers et des postes de travail.

Pour identifier, accompagner et suivre les personnes handicapées

- Réalisation de diagnostic individuel en vue de reconnaître la situation de handicap de personnes déjà salariées ;
- Identification et formation de tuteur au sein de l'entreprise ;
- Mise en place d'un système de suivi du personnel handicapé.

Éléments à considérer

➖ L'embauche de personnes handicapées peut sembler contradictoire avec certains objectifs d'une entreprise du secteur marchand (quelque soit sa taille), tels que la diminution des coûts de production ou l'augmentation de la productivité. Beaucoup d'employeurs se sentent éloignés, voire étrangers, aux concepts de droits de la personne et *a fortiori* de ceux des personnes handicapées. C'est pourquoi il est recommandé de développer, dans un premier temps, des projets dans une **démarche pilote,** en choisissant de cibler des employeurs qui sont réceptifs à la thématique. Les premières réussites pourront ensuite être utilisées pour démontrer que déficience et compétitivité ne s'excluent pas, et ainsi mobiliser davantage d'acteurs économiques.

➖ Les ressources à mobiliser pour préparer des employeurs sont multiples. Il est important d'être capable de comprendre et de considérer **les contraintes économiques des employeurs,** et parallèlement de pouvoir **mobiliser des expertises qui relèvent du champ de l'accessibilité et de la réadaptation** (par exemple, **l'ergonomie** dans le cadre de l'accessibilité individuelle et de l'adaptation des postes de travail).

➖ Le maintien dans l'emploi est souvent le « parent pauvre » des dispositifs d'accès à l'emploi. Il n'est pas rare de constater que les embauches ne durent pas. Dans le cas de personnel handicapé, il est crucial de réaliser un suivi des individus pour être en mesure de faire face à des difficultés qui pourraient survenir dans les mois suivants l'embauche. L'existence d'un « **médiateur** » peut s'avérer utile pour aider l'employeur et l'employé à trouver des solutions.

➖ **La certification CSPH** (Commerce Solidaire avec les Personnes Handicapées) est une démarche qualité pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises des pays en développement. Elle repose sur douze critères qui peuvent se résumer par cinq principes fondamentaux :

- Un minimum de 10% d'emploi (équivalent temps plein) pour des travailleurs handicapés,
- Respect des grands principes du Bureau International du Travail,
- Rémunération égale à celle des autres travailleurs,
- Accessibilité des locaux, adaptation des postes de travail,
- Une démarche de progrès permettant l'accompagnement de l'entreprise et de ses employés.

L'accompagnement d'une entreprise en vue de l'obtention de la certification CSPH est un projet qui nécessite du temps. Souvent peu générateur d'emploi à court terme, il peut s'inscrire dans un programme plus large visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées en s'appuyant sur une expérience pilote. Un tel projet peut également se concevoir en collaboration avec des acteurs du commerce équitable.

Focus - Projet Noix de cajou en Casamance

L'entreprise SCPL, basée à Ziguinchor en Casamance au Sénégal, commercialise des noix de cajou sous la marque DeliCajou. Elle a obtenu la certification CSPH. L'entreprise a été accompagnée par Handicap International en vue d'obtenir le label : accompagnement des personnes handicapées dans leurs parcours d'insertion, appui à la recherche de débouchés commerciaux, promotion du label CSPH. Le contrôle en vue de la certification a été réalisé par ECOCERT.

Positionnements spécifiques

A

Prise en compte du handicap au sein des équipes

Les valeurs et les principes de la politique des ressources humaines de Handicap International ont été formalisés en 2006. Ils sont applicables à la Fédération, dans les programmes et les associations nationales. Parmi eux, on trouve : « l'égalité des chances fondée sur les compétences : intégration de personnes en situation de handicap dans les équipes sur des postes appropriés et adaptables ». La mise en pratique de ce principe est cruciale dans le cadre de projets visant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. D'une part, l'embauche de personnes handicapées au sein des équipes contribue à réaliser leur insertion professionnelle et à appliquer les principes de Handicap International. D'autre part, elle permet de se confronter aux difficultés que rencontrent tous les employeurs, en tant que partenaires ou bénéficiaires des projets, et ainsi à renforcer la capacité à apporter des réponses concrètes et réalistes. Enfin, elle permet de démontrer que les personnes handicapées peuvent occuper tout type de fonction, y compris managériale. Handicap International consolide ainsi sa crédibilité auprès de tous (partenaires, bénéficiaires, bailleurs...).

B

Des besoins en ressources humaines adaptées

Soutenir un créateur d'entreprise ou accompagner un demandeur d'emploi nécessite un panel de compétences et de connaissances qui relève de l'économie (marketing, gestion financière, environnement économique) et du travail social (accompagnement personnalisé). En premier lieu, ce sont ces capacités qu'il convient de rechercher pour recruter les acteurs clés du projet (chef de projet, agent accompagnateur). A cela s'ajoute la nécessité de considérer les contextes et types d'activité (agriculture), ainsi que la spécificité des publics (personnes handicapées en premier lieu, réfugiés, démobilisés...). C'est pourquoi il est recommandé de recruter des personnes ayant des expériences significatives en lien avec ces éléments.

C

Appui aux entreprises d'insertion

Une entreprise d'insertion fournit avant tout un accès à un travail décent rémunéré. L'engagement de Handicap International sur des projets d'appui à ce type de structure ne pourra se faire que dans la mesure où :

- L'emploi de personnes handicapées est effectif et conséquent au regard du nombre de personnes employées ;
- L'objet de l'entreprise est compatible avec les lois du marché, notamment celles de la concurrence ;
- L'entreprise est bien gérée et présente, au minimum, des comptes équilibrés ;
- Les personnes handicapées font l'objet d'un accompagnement spécifique qui leur permettra de se professionnaliser et, si nécessaire, d'accéder au milieu ordinaire de travail.

D

Projets collectifs d'initiatives économiques

Des projets collectifs d'initiatives économiques sont souvent portés par des entrepreneurs handicapés membres d'une association. Ces associations recherchent souvent un double objectif :

- trouver des solutions de travail rémunéré à leurs membres ;
- trouver une source de financement pour les actions sociales de l'association.

Si l'activité économique est pérenne et qu'elle fournit des emplois stables et décents (salaires), le résultat est déjà très satisfaisant.

En revanche, il convient d'être extrêmement prudent sur le financement des actions sociales. En effet, après couverture de ses coûts d'activité (dont des salaires décents), il est peu probable qu'une entreprise dégage suffisamment de bénéfices pour financer des activités sociales. Lorsqu'une association réussit à atteindre cet objectif, il est nécessaire de s'interroger sur le caractère « économique » (voire éthique) de l'activité. En effet, elle peut être très subventionnée, ou faire appel à des « salariés bénévoles », c'est-à-dire des personnes peu payées ou seulement gratifiées de quelques avantages par l'association. Cette pratique est bien évidemment opposée aux notions de travail et de rémunération décente. Bien que créées pour employer des personnes handicapées, ces entreprises n'en sont pas moins actrices de l'économie locale et, à ce titre, sont soumises aux lois de l'offre et de la demande. Elles peuvent bénéficier d'avantages fiscaux dans les pays dans lesquels les impôts sont effectifs.

Il est également important d'être vigilant à des conflits d'intérêts (entre objectif social et objectif économique) au sein de l'association, ainsi qu'à des risques de « mainmise » de certaines personnes de l'association.
Les projets conduits par Handicap International auprès de ces structures devront donc veiller à « l'éthique de l'entreprise » et à la distinction, en termes d'organisation, de l'association et de l'entreprise afin qu'il n'existe pas de confusion possible entre les deux entités.

E

Création d'entreprises en lien avec la fabrication de tricycles, de fauteuils roulants

Il est important de noter que le secteur réadaptation / orthopédie n'a pas vocation à développer ce type de structures ; il privilégie le partenariat avec des structures existantes. De plus, il est constaté que de telles activités (créations d'atelier de fabrication de tout type de matériel orthopédique) ne sont pas rentables économiquement. Ainsi, Handicap International ne souhaite pas développer de telles activités.

F

Structures spécialisées

Les structures spécialisées permettent l'accueil et l'emploi exclusif de personnes handicapées, et nécessitent un fort niveau d'expertise. Les projets d'appui à ces structures doivent être menés en gardant à l'esprit qu'il s'agit d'une étape transitoire pour les personnes, et non d'une fin en soi. Sans nier l'importance de ce type de structures, la priorité du secteur est donnée **à la démarche inclusive,** en accord avec les orientations du mandat de Handicap International.

Perspectives pour la période 2011-2015

Handicap International a acquis ces cinq dernières années une légitimité et une notoriété à travers la compilation et la promotion des bonnes pratiques en matière d'insertion professionnelle, et plus particulièrement d'accès aux services de microfinance. Ces pratiques ont été largement diffusées et promues parmi les spécialistes et grâce à un investissement actif au niveau international.

Plus récemment, les projets centrés sur l'emploi salarié ont pu démontrer leur pertinence dans les contextes où les entreprises se développent, et où certaines politiques spécifiques encouragent le recrutement des personnes handicapées sur le marché du travail.

Les efforts déployés pour les quatre prochaines années devraient d'abord viser le renforcement et la diffusion de l'expertise de Handicap International par la mise en place de projets sectoriels plus nombreux. Cet objectif pourra être atteint grâce au développement de partenariats avec les organisations d'insertion professionnelle, les institutions de microfinance et les services pour l'emploi et la formation professionnelle. Par ailleurs, l'accent sera également mis sur l'amélioration de la qualité des projets en cours, et sur la façon de communiquer stratégiquement sur les actions, les approches et l'impact des interventions.

Fin des Modalités d'intervention

Cambodge, 2006

Annexes

Bibliographies et ressources

A

Outils internes

- **Workshop facilitation manual, Ensuring the access to microfinance services for Persons with disabilities, Workshop for disabled people organizations and microfinance institution.**
Handicap International, 2010
Langues : Anglais, Français

- **Guide des bonnes pratiques pour l'insertion économique des personnes handicapées dans les pays en développement : mécanismes de financement pour l'auto-emploi.** Handicap International, 2006
Langues : Français, Anglais, Espagnol, Arabe, Bahasa

- **CD-ROM Insertion Economique Auto-Emploi.** Handicap International, 2005
Ce CD-Rom recense les différents outils méthodologiques et guides pratiques développés et utilisés au sein des projets auto-emploi, AGR (Activités Génératrices de Revenus), et formation professionnelle mis en œuvre par Handicap International. Il présente également des expériences de projet, et permet d'échanger idées et façons de faire pour améliorer la pratique.
Langues : Français, Anglais

- **Guide méthodologique : étude de faisabilité en vue de la mise en place d'un projet d'insertion économique.** Handicap International, 2002
Langue : Français

- **Guide technique : insertion par l'économique, guide de négociation avec une institution de microfinance.** Handicap International, 2002
Langue : Français

B

Capitalisation d'expériences

- Fontbonne Karine / Carrolle Guillaume. **Access to waged employment for persons with disabilities: An inovative Project in Reunion Island.**
Handicap International, 2010
Langue : Anglais

- Munoz Wanda / Last Ulrike / Teng Kimsean. **Good Practices from the project Towards Sustainable Income Generating Activities in Cambodia.**
Handicap International Federation / Handicap International Cambodia-Thailand program. 2010, 50 p.
Langues : Anglais, Khmer
http://www.handicap-international.fr/fileadmin/documents/publications/Good_practices_TIGA1.pdf

- Ormazabal Ibon. **Success stories of disabled entrepreneurs who have accessed to microfinance services: key factors of success, Bamako, Mali.**
Handicap International, 2010
Langue : Anglais

- Ormazabal Ibon. **The impact on a Microfinance Institution of developing a clientele of Persons with Disabilities, Lessons from Nyesigiso, Mali.** Handicap International, 2010
Langue : Anglais

- Unal Marjorie. **Insertion économique des personnes handicapées dans le contexte post-tsunami de la province d'Aceh, Indonésie, Capitalisation d'une expérience : l'influence du contexte, la méthodologique et les outils, les résultats et les perspectives.** Handicap International, 2009
Langues : Français, Anglais

- Burtin Anne. **Insertion socio-économique des personnes handicapées, l'expérience de Handicap International à Huambo, Angola.** Handicap International, 2009
Langues : Français, Portugais

- Leymat Anne. **Hope restored, access to microfinance services for people living with HIV AIDS**. Handicap International, Programme Kenya, 2004
Langue : Anglais

- Dicquemare Vera. **Une expérience d'insertion socio-économique des personnes en situation de handicap à partir d'une approche de développement local.** Handicap International, Programme Nicaragua, 2004
Langue : Français

- Breda Valérie. **Les enjeux de la mise en place d'un centre public de formation professionnelle pour les personnes handicapées : organisation, viabilité de la structure et impact sur l'insertion socio-économique des personnes handicapées (projet d'appui au centre social de Sao Paulo).** Handicap International, Programme Angola, 2004
Langues : Français, Portugais

- Riousset Sandrine. **Appui aux activités génératrices de revenus, insertion économique, personnes handicapées.**
Handicap International, Programme Bangui/RCA, 2004
Langue : Français

- Vilayphonh Jacqueline. **Promoting and supporting income generating activity for people excluded from local financial systems, lessons learnt from the pilot implementation of the social credit project.** Handicap International, Battambang Province/Cambodia Program, 2002
Langue : Anglais

C

Articles

- Munoz Wanda. **Victim Assistance and Inclusive Livelihoods,** in The Journal of Mine Action, Issue 15.1, 2011
Langue : Anglais
http://maic.jmu.edu/journal/15.2/focus/munoz/munoz.htm

- Leymat Anne. **Making microfinance really inclusive: reaching persons with disability through partnership development.** Handicap International, 2010
Langue : Anglais

- Leymat Anne. **Access to funding mechanisms to facilitate self employment of disabled people in developing countries.** Handicap International, 2009
Langue : Anglais

- Leymat Anne. **La microfinance au service de l'insertion des personnes handicapées.** Handicap International, 2005
Langue : Français

D

Bibliographie de référence

- **CD ROM : Insertion Professionnelle, Bibliographie de référence**. Handicap International, 2009.
Il s'agit d'une liste de documents de référence essentiellement sur l'insertion professionnelle, la formation professionnelle et l'accès aux services financiers. La majorité des documents sont des documents externes à Handicap International.
Langues : Français et Anglais. Certains documents sont en espagnol et portugais.
En ligne sur SkillWeb :
http://www.hiproweb.org/fileadmin/cdroms/biblio-reference-0912/index.html

- Une liste de documents sur l'insertion professionnelle et le handicap peut également être consultée sur le site de Source : http://asksource.ids.ac.uk

Voici une liste non exhaustive des principaux documents issus du CD-Rom Insertion Professionnelle, Bibliographie de Référence.

- Nations Unies. **Convention relative aux droits des personnes handicapées et Protocole facultatif**. Texte officiel, 2006, 32 p.
Langues : Anglais, Français, Espagnol
http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf

Formation professionnelle

- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **Training for success: A guide for peer trainers.** Practical tools, 2008, 48 p.
Langue : Anglais
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_132677.pdf

- Handicap International / MUNOZ Wanda. **Mine victim assistance: Achieving sustainable social and economic inclusion.** Positioning documents, 2007, 7 p.
Langue : Anglais

- United Nations / Food and Agriculture Organization (FAO). **FAO Working in support of persons with disabilities**. Studies and reports, 2007, 5 p.
Langue : Anglais
http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc8docs/ahc8fao1.pdf

- Standing Tall Australia / Mines Action Canada / International Campaign to Ban Landmines. **101 Great Ideas for the Socio-Economic Reintegration of Mine Survivors.** Practical tools, 2005, 98 p.
Langue : Anglais
http://www.standingtallaustralia.org/pdfs/101GreatIdeas1.pdf

- International Labour Office (ILO). **Youth at risk: The role of skills development in facilitating the transition to work.** Practical tools, 2004, 151 p.
Langue : Anglais
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103428.pdf

- BISHOP SAMBROOK Clare / IFAD / FAO. **Labour saving technologies and practices for farming and household in eastern and southern Africa: Labour Constraints and the impact of HIV/AIDS on Rural livelihoods in Bondo and Busia Districts Western Kenya.** Studies and report, 2003, 73 p.
Langue : Anglais
http://www.ifad.org/genderpf/pdf/kenya.pdf

- World Rehabilitation Fund / United Nations Development Programme. **Lebanon, Mozambique, Cambodia: The socio-economic reintegration of landmine survivors: Designed to establish an integrated approach to victim assistance for the social and economic independence of landmine survivors and their families.** Studies and reports, 2003, 24 p.
Langue : Anglais
http://www.worldrehabfund.org/publications/FinalReport-PRSeptember3.pdf

- World Rehabilitation Fund / United Nations Development Programme. **Guidelines for the Socio-economic Reintegration of Landmine Survivors.** Practical tools, 2003, 19 p.
Langue : Anglais
http://www.worldrehabfund.org/publications/GuidelinesForLandmineSurvivors.pdf

- International Labour Office (ILO). **Integrating women and girls with disabilities into mainstream vocational training: A practical guide**. Practical tools, 1999, 56 p.
Langue : Anglais
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_107918.pdf

- International Labour Office (ILO). **How to start a small business: A Manual for Community Workers Assisting Persons With Disabilities.** Practical tools, 1992, 248 p.
Langue : Anglais

Microfinance

- NAKABUYE BWIRE Flavia / MUKASA George / MERSLAND Roy. **Access to Mainstream Microfinance Services by Persons With Disabilities: Lessons from Uganda** (Disability Studies Quarterly, n°1, Volume 29). Studies and reports, 2009, 18 p.
Langue : Anglais
http://www.dsq-sds.org/article/view/168

- Association of Microfinance Institutions of Uganda (AMFIU). **AMFIU's "Microfinance and Disability" Project : Brochure on MicroFinance and Disability.** Practical tools, 2007, 4 p.
Langue : Anglais
http://www.amfiu.org.ug/images/docs/disabilityworkingpaper/brochure.pdf

- Consultative Group to Assist the Poor (CGAP) / HASHEMI Syed / ROSENBERG Richard. **Faire accéder les plus pauvres à la microfinance en associant filets de protection sociale et services financiers** (Note focus, n°34). Documents de positionnement, 2006, 12 p.
Langues : Anglais, Français, Espagnol
http://www.lamicrofinance.org/files/22268_file_FocusNote_34_fr.pdf

- Small Enterprise Education and Promotion (SEEP) Network. **Microfinance and Non-Financial Services For Very Poor People: Digging Deeper to Find Keys to Success.** Studies and reports, 2006, 32 p.
Langue : Anglais
http://communities.seepnetwork.org/node/313

- MERSLAND Roy / Atlas Alliance. **Microcredit for self-employed disabled persons in developing countries: Input to donors, microfinance institutions, disabled people's organizations and advocates interested in increasing the outreach of sustainable microcredit to disabled self-employed persons in developing countries.** Studies and reports, 2005, 62 p.
Langue : Anglais
http://mpra.ub.uni-muenchen.de/2068/1/MPRA_paper_2068.pdf

- Consultative Group to Assist the Poor (CGAP). **Principes clés de la microfinance.** Outils pratiques, 2004, 2 p.
Langues : Anglais, Français, Espagnol
http://www.cgap.org/gm/document-1.9.2750/KeyPrincMicrofinance_fre.pdf

- Consultative Group to Assist the Poor (CGAP) / PARKER Joan / PEARCE Doug. **Microfinance, subventions et instruments non financiers dans le cadre de la réduction de la pauvreté : quel est le rôle du microcrédit ?** (Note focus n°20). Documents de positionnement, 2002, 14 p.
Langues : Anglais, Français, Espagnol
http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/15192

- MARTIN Imran. **Managing Scaling Up Challenges of a Program for the Poorest: Case Study of BRAC's IGVGD Program.** In "Scaling up poverty reduction : case studies in Microfinance". Studies and reports, 2004, 18 p.
Langue : Anglais
http://www.bracresearch.org/publications/managing_igvgd_scaleup_challenges_full.pdf

- United Nations Capital Development Fund / Special Unit for Microfinance. **Supporting women's livelihoods: Microfinance that works for the majority: A guide to best practices.** Practical tools, 2002, 48 p.
Langue : Anglais
http://www.microfinancegateway.org/gm/document-1.9.29086/29664_file_women.pdf

Emploi salarié

- International Labour Office (ILO). **Employability: a resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific.** Practical tools, 2007, 140 p.
Langue : Anglais
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_98_en.pdf

- Organisation Internationale du Travail (OIT). **Le placement des demandeurs d'emploi handicapés : éléments pour un service efficace (édition Afrique).** Etudes et rapports, 2007, 87 p.
Langues : Anglais, Français, Espagnol
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_261_fren.pdf

- International Labour Office (ILO). **Career Guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries.** Practical tools, 2006, 109 p.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_118211.pdf
Langues : Anglais, Espagnol

- International Labour Office (ILO) / MURRAY B. **Assisting Disabled Persons in Finding Employment: ILO Support to Placement Services.** Practical tools, 2005, 9 p.
Langue : Anglais
http://www.ilr.cornell.edu/edi/gladnet/docs/GLADNET_2005AGM-Murray.ppt

- Organisation Internationale du Travail (OIT). **Analyse de l'emploi et du travail : guide pratique pour identifier des emplois pour les personnes handicapées.** Outils pratiques, 2005, 48 p.
Langues : Anglais, Français, Espagnol
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_111486.pdf

- International Labour Office (ILO). **Assisting Disabled Persons in Finding Employment: a practical guide (Asian and Pacific Edition).** Practical tools, 2003, 50 p.
Langue : Anglais
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_92_en.pdf

- Organisation Internationale du Travail (OIT). **Aider les personnes handicapées à trouver un emploi : guide pratique (édition Afrique).** Outils pratiques, 2003, 35 p.
Langues : Français, Espagnol
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_260_fren.pdf

- Organisation Internationale du Travail (OIT). **La gestion du handicap sur le lieu de travail.** Outils pratiques, 2002, 47 p.
Langues : Anglais, Français, Espagnol
http://www.bibliomines.org/fileadmin/tx_bibliodocs/La_gestion_du_handicap_sur_le_lieu_de_travail.pdf

E

Principaux acteurs internationaux

Nom	Domaine d'action	Lien web
ACCION	Microfinance	www.accion.org
ACTED	Insertion professionnelle	www.acted.org
ADA	Microfinance	www.microfinance.lu
Aga Khan Agency for Microfinance	Microfinance	www.akdn.org
BRAC	Microfinance	www.brac.org
CARE	Insertion professionnelle, microfinance, appui secteur privé	www.care.org
CCFD	Insertion professionnelle, formation professionnelle	www.ccfd-terresolidaire.org
Cerise	Microfinance	www.cerise-microfinance.org
CIDR	Microfinance	www.cidr.org
Développement International Desjardins	Microfinance	www.did.qc.ca
Ecidec	Microfinance	www.ecidec.org
Entrepreneurs du Monde	Microfinance	www.entrepreneursdumonde.org
ESSOR	Insertion professionnelle, formation professionnelle	www.essor-ong.org
European microfinance Platform	Microfinance	www.e-mfp.eu
FINCA	Microfinance	www.finca.org
Foundation Grameen	Microfinance	www.grameenfoundation.org
GRET	Microfinance	www.gret.org
Inter Aide	Insertion professionnelle, microfinance, formation professionnelle	www.interaide.org
IRAM	Microfinance	www.iram-fr.org
Mercy Corps	Insertion professionnelle, microfinance	www.mercycorps.org
Opportunity International	Microfinance	www.opportunity.org
OXFAM	Insertion professionnelle, microfinance, appui au secteur privé	www.oxfam.org
OXUS	Microfinance	www.oxusnetwork.org
PlaNet Finance	Microfinance	www.planetfinancegroup.org

Save the Children	Insertion professionnelle, formation professionnelle	www.savethechildren.org
SIDI	Microfinance	www.sidi.fr
SOS FAIM	Microfinance	www.sosfaim.org
Swiss Contact	Formation Professionnelle, microfinance	www.swisscontact.ch
Trickle up	Insertion professionnelle, microfinance	www.trickleup.org
World Vision		http://www.wvi.org/wvi/wviweb.nsf

F

Principaux acteurs associés au réseau « Microfinance for All Alliance »

Nom	Domaine d'action	Lien web
CBM	Handicap	www.cbm.org
CIDR	Microfinance	www.cidr.org
Ecidec	Microfinance	www.ecidec.org
Entrepreneurs du Monde	Microfinance	www.entrepreneursdumonde.org
Handicap International	Handicap	www.handicap-international.org
IRAM	Microfinance	www.iram-fr.org
Leonard Cheshire Disability	Handicap	www.lcint.org
OXUS	Microfinance	www.oxusnetwork.org
PlaNet Finance	Microfinance	www.planetfinancegroup.org
SOS FAIM	Microfinance	www.sosfaim.org

Site web :
http://www.iddcconsortium.net/joomla/index.php/livelihood/task-group-activities-livelihood/311

Notes

1. Source : « Le droit des personnes handicapées au travail décent », BIT, Genève, 2007

2. Objectif du Millénaire n°1 : Éradiquer l'extrême pauvreté et la faim, réduire de moitié le nombre de personnes vivant avec moins de un dollar et réduire de moitié le nombre de personnes souffrant de la faim.

3. Source : Rapport Mondial sur le Handicap, Juin 2011, Organisation Mondiale de la Santé et Banque Mondiale.

4. Source : Banque Mondiale

5. Source : Banque Mondiale

6. Source : « Le droit des personnes handicapées au travail décent », BIT, Genève, 2007.

7. Source : BIT

8. Les IMF sont bien des partenaires, et non pas de simples sous-traitants. En effet, elles occupent une position clé dans ce type de projet, il est donc important de les impliquer en tant que partenaires (participation aux « comités de décisions » ou de « pilotage », échanges divers pour se nourrir de leur expérience en matière économique, etc.) et pas seulement en tant qu'exécutants déconnectés de la stratégie du projet.

9. Source : Projet ESOPE, Gravir Asbl, Bruxelles

10. On distingue habituellement les activités génératrices de revenu (AGR) des micro-entreprises. Les premières sont de très petites tailles, ont peu vocation à se développer, nécessitent peu de capital et de technologie. Les personnes exerçant une AGR ne distinguent que rarement l'argent du foyer et celui de l'activité économique. Les micro-entreprises semblent plus « formelles » (même si elles relèvent de l'économie informelle), et leur vocation est le plus souvent de se développer : distinction des budgets familiaux et de l'entreprise, réinvestissement du profit dans l'activité, spécialisation dans un domaine / secteur d'activité, etc.

11. Pour de plus amples informations sur l'accompagnement social personnalisé, se référer au guide pratique : « Accompagnement social personnalisé : réflexions, méthode et outils d'une approche en travail social de proximité », Handicap International, 2009.

12. Une pépinière d'entreprises est un lieu d'hébergement d'entreprises qui proposent le plus souvent un accès à des services mutualisés : téléphone, photocopieur, accès à l'eau, etc.

13. Ce système d'accueil et d'accompagnement peut être confondu avec le système d'accueil et d'accompagnement des demandeurs d'emploi lorsque le projet couvre les deux thématiques.

14. Le CSPH (Commerce Solidaire avec les Personnes Handicapées) est un label créé à l'initiative de Handicap International. Il vise à la création d'emplois productifs et décents pour les personnes handicapées. Les entreprises souhaitant obtenir la certification CSPH doivent remplir un certain nombre de conditions à l'instar des démarches de commerce équitable. Pour plus de détails, contacter le Référent technique Insertion professionnelle.

Fin des Annexes

Crédits photographiques
Couverture : © Handicap International (légende : personne malentendante au Sri Lanka travaillant dans le bâtiment).
Page 8 : © A. Leymat / Handicap International, 2006 (légende : un cordonnier au Nicaragua).
Page 40 : © A. Leymat / Handicap International, 2006 (légende : une femme victime de mine au Cambodge, dont l'environnement de travail a été adapté).
Page 80 : © A. Leymat / Handicap International, 2007 (légende : une personne malentendante en apprentissage de coiffure au Laos).

Éditeur
Handicap International
14, avenue Berthelot
69361 Lyon cedex 07
publications@handicap-international.org

Imprimeur
Graphiconseil
2, Petite rue de la Rize
69100 Villeurbanne
France

Achevé d'imprimer en décembre 2011
Dépôt légal : Décembre 2011

Insertion professionnelle

Ce document cadre décline le mandat et les valeurs de Handicap International en termes opérationnels appliqués à l'insertion professionnelle.
C'est un texte pour l'action qui présente les éléments de référence pour les interventions, les choix et partis pris de Handicap International. Il permet d'assurer la cohérence entre les pratiques tout en respectant les contextes rencontrés.
Il s'agit donc d'un document de guidance pour les équipes sur ce secteur d'intervention.
Il définit la thématique, explique son lien avec le mandat de l'organisation, les populations cibles, les modalités d'intervention (résultats attendus types, activités types), les indicateurs de suivi et d'évaluation.

HANDICAP INTERNATIONAL
14, avenue Berthelot
69361 LYON Cedex 07

T. +33 (0) 4 78 69 79 79
F. +33 (0) 4 78 69 79 94
contact@handicap-international.org

HANDICAP INTERNATIONAL