



HANDICAP INTERNATIONAL

A propos de... Handicap International

« Handicap International est une organisation de solidarité internationale indépendante et impartiale, qui intervient dans les situations de pauvreté et d'exclusion, de conflits et de catastrophes. Œuvrant aux côtés des personnes handicapées et des populations vulnérables, elle agit et témoigne, pour répondre à leurs besoins essentiels, pour améliorer leurs conditions de vie et promouvoir le respect de leur dignité et de leurs droits fondamentaux. »
www.handicap-international.org

A propos de... ce brief

Auteur

Anne LEYMAT

Éditeur

Handicap International
Direction des Ressources
Techniques (DRT)
Pôle Management des
Connaissances
14, avenue Berthelot
69361 Lyon cedex 07
France
publications@handicap-international.org

Editing et mise en page
Stéphanie DEYGAS

Ce brief est une synthèse du document cadre de Handicap International écrit en 2011 sur l'insertion professionnelle. Il permet d'avoir une vision globale des actions menées par Handicap International dans ce secteur. Nous vous encourageons à lire la version complète du document cadre, disponible à l'adresse suivante :

Version française :

http://www.hiproweb.org/uploads/tx_hidrtdocs/InsertionProfessionnelleDC05.pdf

Version anglaise :

http://www.hiproweb.org/uploads/tx_hidrtdocs/InclusiveEmploymentPP05.pdf



Égalité des chances, vers un emploi décent

Messages clés

Les actions d'insertion professionnelle de Handicap International s'adressent aux adultes handicapés ainsi qu'aux populations vulnérables en âge légal de travailler et/ou à leur entourage dans différents contextes.

Elles ciblent les personnes exclues de la vie économique qui font face aux multiples barrières de l'exclusion au travail.

La priorité est donnée aux porteurs de projet professionnel cohérent avec leur parcours de vie et leur volonté de mener une vie professionnelle.

Une attention particulière est portée aux femmes et aux jeunes, en raison de leur plus forte vulnérabilité dans ce secteur et de leur rôle clé pour l'amélioration des conditions de vie de la famille.

Chiffres clés

- 15 % de la population mondiale présente une forme de déficience, soit 470 millions de personnes en âge de travailler (Source : Organisation Mondiale de la Santé).
- Moins de 20% des personnes handicapées ont un emploi (Source : Bureau International du Travail).
- 20 % des personnes pauvres sont en situation de handicap (Source : Banque Mondiale).
- 82 % de l'ensemble des personnes handicapées vit en dessous du seuil de pauvreté, avec moins d'un dollar par jour (Source : Banque Mondiale).
- L'exclusion des personnes handicapées du monde du travail prive la société d'environ 1370 à 1940 milliards de dollars du PIB annuel mondial (Source : Bureau International du Travail).
- Entre 0 à 0,5% des clients des institutions de microfinance sont des personnes handicapées (Source : Bonnes pratiques pour l'insertion économique, Handicap International).

Pourquoi Handicap International intervient dans le secteur de l'insertion professionnelle



Définition du Travail Décent

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.
- **Équité 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.

(Source : Bureau International du Travail)



Article 27 de la CDPH

« 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. »

Importance et contexte

Bien que l'accès à l'emploi soit reconnu comme un droit fondamental, les personnes handicapées y ont difficilement accès. Elles sont souvent reléguées à des emplois peu qualifiés et mal rémunérés.

Réaliser les Objectifs du Millénaire pour le Développement requiert de mener des actions d'envergure pour enfin donner aux personnes handicapées une opportunité d'accéder à un travail productif et décent.

Il s'agit de promouvoir une société où des **possibilités d'emploi (auto-emploi ou emploi salarié) sont accessibles par tous et donc fondées sur des principes d'égalité d'accès, de traitement, d'intégration et de maintien dans l'emploi.**

Dans la plupart des pays d'intervention de Handicap International, caractérisés par la faiblesse du niveau de développement et de la structuration des secteurs économiques donnant peu d'opportunités aux offres d'emplois salariés, l'option de l'auto-emploi est souvent une des seules alternatives possibles pour les personnes handicapées et vulnérables, comme pour l'ensemble de la population.

Outre sa **fonction économique**, le travail décent est aussi vecteur de **reconnaissance sociale** et de **bien-être psychologique**. Ainsi, un nombre considérable d'adultes ou de jeunes adultes en âge de travailler, et confrontés au désir ou à la nécessité de construire ou re-construire un projet professionnel adapté, est concerné.

Pourquoi intervenir

Malgré l'existence aujourd'hui d'instruments juridiques relatifs au droit à l'accès au travail, notamment avec la **Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH)** et son **article 27**, les personnes handicapées continuent d'être exclues du monde du travail. Cette exclusion impose une lourde charge financière à la famille, à la communauté, mais aussi à l'ensemble de la société. Elle empêche les personnes handicapées de vivre leur projet personnel en toute dignité. Comme tout un chacun, la plupart d'entre elles aspirent à l'emploi comme élément de participation sociale, contribution au développement de la société à laquelle elles appartiennent, et souhaitent pouvoir subvenir de manière indépendante à leurs besoins ainsi qu'à ceux de leur famille.

Il est donc important de construire des sociétés qui permettent à chacun d'exercer pleinement son droit au travail, d'accéder à une large variété de compétences (attitudes positives, connaissances techniques, savoir-faire, etc.) nécessaires pour s'assurer d'un accès durable à l'emploi décent.

Comment Handicap International travaille dans le secteur de l'insertion professionnelle



Le Processus de Production du Handicap

Le modèle social du handicap s'applique également aux personnes handicapées exclues de la vie économique.

L'aboutissement de nos actions est de promouvoir une (ré)insertion réussie dans le respect des critères éthiques (caractère volontaire), psychologiques, culturels et économiques de la personne, lui donnant ainsi accès à une pleine participation au sein de la société.

Les actions chercheront des possibilités d'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, en améliorant d'une part les aptitudes de la personne, et en adaptant d'autre part les exigences du travail et des services en lien avec l'insertion professionnelle (centres de formation, institutions de microfinance, agence pour l'emploi, etc.).

La levée des obstacles environnementaux (représentation négative, inaccessibilité, etc.), mais aussi la recherche de facilitateurs dans l'environnement, l'analyse et la réduction des facteurs de risque (malnutrition, accidents par mine, utilisation de pesticides et polluants, etc.) sont des facteurs déterminants pour faciliter l'insertion professionnelle.

Au terme de l'étude de faisabilité, plusieurs formulations d'objectif global de projets d'insertion professionnelle sont possibles selon les contextes et les principes d'intervention retenus. Le secteur Insertion Professionnelle de Handicap International a décliné **sept modalités** en termes d'objectifs, d'indicateurs, de résultats et d'activités qui répondent aux axes de **développement de l'entrepreneuriat** ou de **l'emploi salarié**. Les activités clés peuvent être organisées en quatre grandes catégories : plaidoyer, information et sensibilisation, formation, accompagnement et conseil. Selon la présence et la prédominance d'une de ces activités, les projets peuvent espérer des niveaux d'impacts qualitatifs ou quantitatifs différents. Ces modalités doivent donc être adaptées en fonction du contexte local, des acteurs en présence et de la problématique.

Voici les modalités d'intervention retenues :

- **Modalité 1 - Appuyer le montage de projet d'activité économique**
- **Modalité 2 - Développer les entreprises et les capacités des entrepreneurs**
- **Modalité 3 - Favoriser l'accès à des ressources financières adaptées**
- **Modalité 4 - Construire un environnement favorable à l'insertion professionnelle des personnes handicapées**
- **Modalité 5 - Favoriser l'accès à des formations techniques et professionnelles**
- **Modalité 6 - Accompagner des demandeurs d'emploi**
- **Modalité 7 - Accompagner les employeurs à l'embauche de personnes handicapées**

Il est important de noter que Handicap International a développé une politique spécifique interne en matière d'emploi des personnes handicapées au sein même de la structure (siège / programmes), qui vient crédibiliser notre démarche projets.

Pour mener à bien nos actions auprès de publics défavorisés, un panel de compétences, qui relève des secteurs économique et social, est nécessaire et doit être recherché au moment du recrutement des équipes. Les collaborateurs doivent aussi avoir des expériences significatives en lien avec le contexte du projet, le type d'activités déployées, et avoir des connaissances sur les spécificités du public (personnes handicapées, réfugiés, personnes vivant avec le VIH, etc.).

Notre appui aux acteurs économiques se concentre sur ceux qui proposent des emplois durables décents, qui ont une gestion économique saine et qui fournissent un accompagnement spécifique permettant aux personnes handicapées de se professionnaliser, et d'accéder au milieu ordinaire du travail. L'appui aux structures spécialisées doit être mené en gardant à l'esprit qu'il s'agit, la plupart du temps, d'une étape transitoire et non d'une fin en soi, en essayant notamment de renforcer les liens avec les acteurs ordinaires.



Prise en compte du genre

Il est impératif d'intégrer une approche « genre » dès la programmation du projet, jusqu'à sa mise en œuvre et son évaluation. Ceci afin de garantir que le projet ne renforce pas des facteurs d'exclusion, et qu'il répond à la fois aux attentes des femmes et des hommes handicapés.

Très souvent, les femmes sont en charge du budget familial, et jouent un rôle clé dans l'amélioration des conditions de vie de la famille. Pourtant, l'expérience démontre que les femmes restent désavantagées lorsqu'il s'agit de développer leur propre activité économique ou d'avoir accès à des emplois salariés.

La différenciation des attentes, des opportunités, de la répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre femmes et hommes provient du cadre juridique, mais également des cadres traditionnels, culturels et religieux.

Les femmes handicapées peuvent faire face à une situation de vulnérabilité accentuée, du fait de discriminations liées à leur déficience.

Méthodologie de projet

La méthodologie de mise en œuvre de projets peut s'axer sur deux niveaux d'intervention. Tout d'abord, il est important d'accompagner la personne en recherche d'insertion professionnelle par l'**approche sociale personnalisée**, qui permet une compréhension globale de la situation de vulnérabilité de la personne et de la famille. En parallèle, il est important de développer une stratégie d'actions coordonnées avec l'**ensemble des acteurs économiques**, afin de renforcer des services inclusifs et adaptés. Pour nourrir l'innovation et la diffusion de bonnes pratiques, les projets pilotes sont encouragés par le secteur Insertion Professionnelle de Handicap International, afin d'informer les politiques publiques par du plaidoyer et de favoriser la reproduction des bonnes pratiques.

Indicateurs

De nombreux indicateurs permettent de mesurer l'atteinte de l'objectif général et des objectifs spécifiques. Par exemple, nous pouvons comparer au niveau global l'indice de pauvreté et au niveau spécifique l'amélioration des conditions et de la qualité de vie, l'augmentation des revenus pour permettre de vivre dignement, l'augmentation du chiffre d'affaire de l'activité économique et des bénéfices des entrepreneurs, la réduction de la période de soudure, etc.

Complémentarités avec les autres secteurs d'activités

Des liens étroits sont développés avec les autres domaines d'intervention de Handicap International, en lien avec l'approche pluridisciplinaire. Différentes corrélations peuvent en effet intervenir sur les projets, tant **au niveau du public cible** avec les Domaines de la Réadaptation ou de la Santé (personnes handicapées, personnes vivant avec le VIH, avec des maladies chroniques ou invalidantes, victimes de mines), qu'**au niveau de l'approche et de la méthodologie d'intervention** (développement local inclusif, accompagnement social personnalisé, approche partenariale avec une forte implication des organisations de la société civile) ou des **activités spécifiques** (accessibilité, éducation, réduction des risques liés aux désastres, etc.). Les projets d'insertion professionnelle peuvent également être développés dans des **contextes d'urgence ou de post-urgence**. Suite à une catastrophe naturelle, des actions de relance économique sont en effet engagées : il est important de s'assurer que les personnes handicapées peuvent y participer activement.



Perspectives de travail pour 2011-2015

Handicap International a acquis une notoriété et une légitimité au niveau international dans le secteur de l'insertion professionnelle, grâce à la promotion de ses bonnes pratiques parmi les spécialistes de la microfinance. Par ailleurs, des initiatives réussies ont été menées au niveau de l'emploi salarié dans des contextes spécifiques.

Ainsi, des projets sectoriels basés notamment sur le renforcement et la diffusion de l'expertise de Handicap International doivent être poursuivis et renforcés. Il requiert donc de développer des partenariats avec l'ensemble des acteurs présents dans le secteur de l'insertion professionnelle, de mettre l'exigence de la qualité des activités au cœur de nos actions, avec une attention particulière à accorder à la communication sur nos stratégies et approches, ainsi que sur l'impact des interventions pour améliorer les conditions de vie de notre public cible.