



Note d'orientation



Organisation
internationale
du Travail

Faire en sorte que l'apprentissage et la formation sur le lieu de travail prennent en compte les personnes handicapées

Les personnes handicapées se heurtent à de nombreux obstacles pour entrer sur le marché du travail, notamment les pré-supposés négatifs quant à leurs capacités professionnelles et leur faible niveau d'instruction en raison de leur exclusion des formations. L'apprentissage et la formation sur le lieu de travail peuvent faire efficacement tomber nombre de ces obstacles en montrant aux employeurs le potentiel professionnel des personnes handicapées et en améliorant leurs compétences professionnelles. De plus, les apprentissages inclusifs permettent aux employeurs de recruter de nouveaux talents et d'exploiter un vivier de candidats handicapés qualifiés.

Les autorités publiques, les établissements de développement des compétences, les employeurs et d'autres parties prenantes, y compris les organisations de travailleurs et les organisations de personnes handicapées, ont un rôle à jouer dans la promotion d'un environnement positif qui permet aux personnes handicapées d'être pleinement productives au travail.

Des exemples du monde entier montrent la forme que l'apprentissage et la formation sur le lieu de travail peuvent prendre. Les exemples suivants font partie de ceux exposés dans la présente note:

- Depuis 2012, l'Éthiopie prend des mesures pour inclure les personnes handicapées au système national d'apprentissage.
- Le Service brésilien de formation professionnelle œuvre à l'inclusion des personnes handicapées dans tous les types de formation, en suivant une démarche systémique pour modifier les systèmes et les comportements.
- En Afrique du Sud, les «*learnerships*» (apprentissage en alternance), qui combinent une formation en milieu scolaire et une formation sur le lieu de travail, sont des programmes annuels dans lesquels les apprenants handicapés bénéficient d'un mentorat, d'un encadrement et d'un appui.
- En Égypte, une ONG a montré qu'un programme d'apprentissage est un moyen efficace d'inclure les personnes atteintes d'un handicap intellectuel au secteur touristique.

Tandis que la première partie de la présente note donne un aperçu du concept et du rôle d'un apprentissage et d'une formation sur le lieu de travail inclusifs, la deuxième met l'accent sur les approches pratiques servant à les concrétiser. La troisième partie détaille les orientations recommandées pour que chaque acteur majeur puisse créer un environnement plus favorable. La présente note s'achève sur une série de lectures proposées.

TABLE DES MATIÈRES

1. Construire une passerelle entre apprenants, compétences et emploi	2
1.1. Faire face aux difficultés que les personnes handicapées rencontrent	2
1.2. Possibilités pour les employeurs: une nouvelle source de travailleurs qualifiés	3
2. Mettre en place des apprentissages inclusifs	4
2.1. Employeurs	4
2.2. Formation en milieu scolaire dans les établissements techniques et professionnels	6
2.3. Institutions d'appui	7
3. Recommandations stratégiques	8
3.1. Gouvernements	8
3.2. Établissements de développement des compétences	8
3.3. Employeurs et organisations d'employeurs	9
3.4. Organisations œuvrant dans le domaine du handicap et organisations représentant les personnes handicapées	9
3.5. Organisations de travailleurs	9
4. Autres références	10

1. Construire une passerelle entre apprenants, compétences et emploi

La formation en situation de travail, en particulier les apprentissages, est un moyen efficace de transférer les compétences techniques et de préparer, notamment les jeunes, au marché du travail. Dans le même temps, les employeurs gagnent une main-d'œuvre formée et motivée, ayant le profil qu'ils recherchent. Ouvrir cette possibilité aux personnes handicapées leur permet concrètement d'apprendre et de faire la preuve de leurs aptitudes sur le lieu de travail même.

Les programmes d'apprentissage incluant les personnes handicapées peuvent constituer une passerelle importante entre ce groupe social défavorisé et l'emploi productif, également bénéfique pour les apprenants et les employeurs. L'apprentissage structuré sur le lieu de travail peut prendre de nombreuses formes et constituer un volet de programmes d'enseignement technique et professionnel.

Encadré 1: Concepts autour de la formation sur le lieu de travail et de l'apprentissage

La formation sur le lieu de travail peut prendre de nombreuses formes, notamment celle d'un stage, d'un accompagnement en cours d'emploi, d'un apprentissage ou d'un lien avec une branche d'activité. Sa principale caractéristique est qu'elle se déroule sur un lieu de travail réel et non dans un environnement de travail simulé. Cette exposition au marché du travail et aux conditions qu'il impose garantit que les apprenants développent exactement les compétences nécessaires.

Les apprentissages se fondent sur un double système de formation qui combine la formation en cours d'emploi et la formation à l'école. Souvent, la formation en milieu professionnel représente la majeure partie de la formation, jusqu'à 70 pour cent. Les apprentissages peuvent concerner des métiers traditionnels ainsi que des professions modernes exigeant des connaissances et des compétences de pointe. Dans de nombreux pays, il y a des apprentissages *informels* dans des entreprises informelles, souvent sans formation complémentaire à l'école.

Dans le monde entier, des pays mettent actuellement en œuvre des «apprentissages de qualité» ou les modernisent. Ces apprentissages sont régis par le Code du travail et encadrés par un contrat écrit à durée déterminée. Les apprentis sont rémunérés et couverts par la protection sociale. À l'issue de l'apprentissage, en cas de réussite, un certificat reconnu est délivré. La santé et la sécurité au travail, ainsi que le code de l'enfance et de l'adolescence, sont respectés et les partenaires sociaux sont associés à la gouvernance de ces régimes.

Encadré 2: Comprendre le rapport entre handicap et travail

Les personnes handicapées représentent 15 pour cent de la population mondiale. Par handicap, on entend un large éventail de déficiences, notamment physiques, sensorielles, intellectuelles ou psychosociales qui, liées aux obstacles en matière de comportement et d'environnement physique, limitent la pleine participation des personnes handicapées à la société.

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (2006) a donné un nouvel élan à la promotion du droit des personnes handicapées de travailler. De plus, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 engage la communauté internationale à réaliser le travail décent pour toutes les personnes handicapées.

L'inclusion socioéconomique des personnes handicapées a de multiples effets positifs. L'accès à la formation professionnelle et à l'emploi leur offre la possibilité d'être enfin indépendantes, de contribuer à la croissance d'une famille et d'une communauté et de participer à la société. Il réduit également la nécessité des prestations sociales et augmente l'assiette fiscale. Les employeurs disent également que le recrutement de personnes handicapées contribue à la réussite de leur entreprise car il permet de constituer des effectifs plus divers.

1.1. Faire face aux difficultés que les personnes handicapées rencontrent

Les personnes handicapées, en particulier les jeunes handicapés, se heurtent à de nombreux obstacles pour accéder au travail. L'apprentissage offre une passerelle entre les programmes de formation et les employeurs, ainsi qu'entre les apprenants et le monde du travail. Il est considéré comme un moyen efficace d'offrir une formation professionnelle aux jeunes et peut servir à offrir une nouvelle formation aux adultes. Il joue un rôle important dans le passage de l'école à la vie active. Les pays dotés de systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) connaissent des taux de chômage plus faibles chez les jeunes que ceux dont l'EFTP est essentiellement dispensé à l'école.

Tableau 1: Comment un apprentissage inclusif comble l'écart entre compétences et emploi

Difficultés rencontrées par les personnes handicapées dans le développement des compétences et l'emploi	Comment un apprentissage de qualité et inclusif peut faire partie des solutions
<ul style="list-style-type: none"> • Préjugés: Les employeurs partent du principe que les personnes handicapées produisent peu et qu'elles ont besoin d'adaptations coûteuses. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Les apprentissages permettent aux personnes handicapées de faire la preuve de leur potentiel professionnel et de montrer ce qu'elles peuvent apporter à une entreprise.
<ul style="list-style-type: none"> • L'absence d'expérience professionnelle est un obstacle majeur à l'accès des jeunes à l'emploi, en particulier des jeunes handicapés. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ L'apprentissage est un moyen d'éviter le «manque d'expérience». Grâce à une formation acquise en entreprise, les apprentis cumulent l'expérience professionnelle recherchée.
<ul style="list-style-type: none"> • Inadéquation des compétences: les programmes de formation ne sont pas toujours à jour au regard des progrès technologiques et ne répondent pas toujours aux besoins du secteur concerné. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Durant la formation en entreprise, les apprentis sont formés aux compétences dont les entreprises ont immédiatement besoin, ainsi qu'aux technologies et au matériel utilisés.
<ul style="list-style-type: none"> • Isolement dans la société: dans les programmes de formation isolés, les personnes handicapées n'exercent pas les compétences sociales nécessaires pour l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Durant un apprentissage, les compétences sociales sont exercées au quotidien, par exemple les relations professionnelles, le service à la clientèle, la communication et la résolution de problèmes.
<ul style="list-style-type: none"> • Faible niveau d'instruction: les personnes handicapées, en particulier dans les pays en développement, ont un accès réduit à l'éducation et vont peu à l'école. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Un apprentissage peut encourager une éducation compensatoire: les compétences de base (calcul, lecture, etc.) sont plus facilement acquises si elles sont utilisées au travail.
<ul style="list-style-type: none"> • Méthodes d'apprentissage inadaptées: le développement des compétences en classe n'est guère ajusté comme il se doit aux besoins de chacun en matière d'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ La formation en milieu professionnel est «intégrée» et supervisée de manière individuelle, ce qui fait qu'il est plus aisé de s'adapter aux besoins et au rythme d'apprentissage de chacun.
<ul style="list-style-type: none"> • Exploitation: dans les écoles et ateliers où règne la ségrégation, les pratiques professionnelles ne sont souvent pas couvertes par la législation nationale du travail (salaires, prestations, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Les apprentissages de qualité respectent le code national du travail et le code de l'enfance et de l'adolescence, y compris en ce qui concerne les prestations sociales, la rémunération et l'affiliation à un syndicat.
<ul style="list-style-type: none"> • Transports: lorsque les établissements de formation sont loin, les personnes handicapées, en particulier en zone rurale, rencontrent des problèmes de transport. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Les apprentissages peuvent se dérouler dans des entreprises locales. Les employeurs prennent souvent en charge le transport, ou les apprentis peuvent payer leur transport grâce à leur rémunération.

1.2. Possibilités pour les employeurs: une nouvelle source de travailleurs qualifiés

Dans le monde entier, les employeurs ont du mal à perfectionner et à retenir leur personnel. Dans le même temps, de plus en plus d'employeurs reconnaissent les avantages qu'a l'emploi de personnes handicapées. Des lieux de travail inclusifs donnent aux employeurs accès à un plus grand vivier de talents, améliorent l'accessibilité et les lieux pour l'ensemble du personnel et créent une image positive de l'entreprise auprès du personnel et des clients. Rendre les apprentissages inclusifs offre aux employeurs une nouvelle source de travailleurs qualifiés et ouvre la voie au recrutement de personnes handicapées.

Les apprentissages permettent aux employeurs et aux apprentis de faire connaissance. L'employeur a la possibilité de mesurer le potentiel professionnel et les résultats des apprentis

handicapés alors qu'ils acquièrent et améliorent les compétences sociales et professionnelles nécessaires pour s'épanouir dans l'entreprise. Les programmes de formation en milieu professionnel de courte durée, tels les apprentissages, peuvent constituer la première étape d'une ouverture tant pour l'employeur que pour le stagiaire.

L'élaboration de programmes d'apprentissage plus inclusifs implique également des partenariats plus solides entre les employeurs et les autres acteurs. Des partenariats avec des établissements de formation, et parfois des organisations dont l'action est centrée sur les questions liées au handicap, peuvent permettre d'accéder aux stagiaires et apprenants recherchés. Dans de nombreux pays, les employeurs qui prennent des initiatives dans ce domaine bénéficient de mesures incitatives et d'un appui.

Encadré 3: Ouverture des apprentissages pour les personnes handicapées: le cas de l’Ethiopie

En 2012, l’Ethiopie a commencé à inclure les jeunes handicapés à leur système national d’apprentissage. Les professions pour lesquelles une formation est possible dépendent des aptitudes de chaque apprenti. Des restrictions s’appliquent uniquement lorsqu’une aptitude spécifique est nécessaire, par exemple la vue. L’apprentissage dure entre un et quatre ans; 70 pour cent du temps est passé en entreprise et 30 pour cent est consacré à une formation à l’école.

Chaque organisme régional de formation et chaque établissement de formation a un correspondant en matière d’inclusion du handicap et doit réserver une partie précise de son budget à l’aménagement raisonnable. Les établissements repèrent généralement les entreprises formatrices, en vérifiant l’accessibilité et cherchent à trouver le bon apprenti pour la bonne entreprise. Du personnel d’appui spécialisé peut être recruté pour aider les entreprises et les établissements d’EFTP à accueillir les apprentis handicapés. Ces personnes peuvent donner des conseils sur l’adaptation des ateliers, des installations et des programmes ou accompagner les apprentis pendant la phase initiale de formation en entreprise. Des bourses existent pour les jeunes particulièrement défavorisés, par exemple ceux originaires de zones rurales, afin que leur scolarité n’engendre aucun coût pour eux.

A l’issue de l’apprentissage réussi, les apprentis avec et sans handicaps reçoivent le même certificat et bénéficient d’un même appui dans leur recherche d’emploi. Le programme est encore trop récent pour que l’on dispose de données sur les résultats sur le long terme en matière d’emploi mais les premiers chiffres montrent qu’un certain nombre d’apprentis sont recrutés par l’entreprise qui les a formés. De plus, le gouvernement encourage les diplômés à constituer des coopératives mixtes, offrant des services de microfinance et de développement d’entreprises. Malgré ces efforts, il est signalé que des connaissances et stratégies supplémentaires sont nécessaires pour surmonter les comportements négatifs et pour améliorer l’accessibilité.

2. Mettre en place des apprentissages inclusifs

La mise en place d’apprentissages inclusifs passe par des dispositifs locaux concrets et institutionnels, ainsi que par des mesures prises au plus haut niveau par les pouvoirs publics. Ces apprentissages auront probablement plus d’effets si l’action est coordonnée à tous les niveaux. Au niveau pratique, la coordination globale par une institution locale spécifique facilitera fortement une bonne inclusion.

2.1. Employeurs

Recrutement d’apprentis handicapés: les entreprises sont essentielles à la réussite des programmes d’apprentissage. De plus, dans l’idéal, la majeure partie de la formation s’y déroule. Le recrutement d’apprentis pour une formation en entreprise

peut fortement varier d’une entreprise à l’autre. Dans certains cas, les apprentis doivent rechercher activement un apprentissage et faire acte de candidature auprès de l’entreprise. Dans d’autres cas, les établissements d’EFTP, les services publics de l’emploi ou d’autres institutions repèrent les entreprises formatrices. Les possibilités de contact et de recrutement peuvent être facilitées par des salons de l’emploi, des campagnes dans les médias sociaux et d’autres initiatives qui favorisent le contact direct entre demandeurs d’emploi handicapés et entreprises.

Les entreprises voudront avoir leur mot à dire dans le choix de l’apprenti. Afin d’encourager les candidatures, les employeurs peuvent indiquer, dans leur annonce, que les candidatures de personnes handicapées sont bienvenues et que les besoins liés au handicap feront l’objet d’un aménagement. Les annonces doivent être publiées dans différents formats, par exemple au format numérique accessible, en gros caractères ou en Braille. Les critères de présélection et de sélection doivent mettre l’accent sur les compétences, les connaissances et les aptitudes considérées comme essentielles à la formation en entreprise. L’accessibilité et l’aménagement physiques du lieu de l’entretien doivent être garantis; l’ajustement de la méthode de test, la présence d’une personne de confiance ou une interprétation en langue des signes doivent être assurés, si nécessaire.

Encadré 4: «Rien de ce qui nous concerne ne doit se faire sans nous!»

Les organisations de personnes handicapées et les institutions apparentées peuvent être des partenaires solides à même de donner de bons conseils au sujet de l’élaboration d’orientations et de programmes, ainsi que de campagnes de sensibilisation et d’information. Les représentants de personnes handicapées ont le droit de participer à toutes les initiatives qui les concernent. Ils peuvent également fournir ou recommander des experts et des services spécialisés en ce qui concerne l’amélioration de l’accessibilité, l’adaptation des locaux de l’entreprise et les établissements de formation.

Mise en correspondance avec le lieu de travail: la réussite de l’apprentissage dépend de la bonne adéquation entre les exigences du poste et les aptitudes, les capacités et les intérêts du candidat. La mise en rapport entre un apprenti et une profession choisie doit se faire de manière individualisée. Les services publics de l’emploi, les organisations de personnes handicapées et les services d’appui spécialisé peuvent également aider à trouver la bonne association. Il peut également être possible d’ajuster une description de poste en supprimant les tâches qu’un individu n’est pas en mesure d’accomplir et de les remplacer par d’autres tâches. Il se peut que les exigences en matière d’évaluation doivent être ajustées selon les aptitudes de l’apprenti et les objectifs d’apprentissage de chacun.

Gestion de l’accessibilité et de l’aménagement: les modifications de l’infrastructure physique au travail doivent suivre les besoins de chacun et se fonder sur le dialogue avec l’apprenti. Les services spécialisés et les organisations de personnes

handicapées peuvent fournir des conseils d'expert utiles sur la fourniture d'un aménagement raisonnable. Les éléments essentiels à prendre en compte sont la facilité d'accès et de déplacement dans les locaux, ainsi que les adaptations du poste de travail, des outils et du matériel. Il doit être possible de mettre le règlement intérieur, les protocoles de sécurité et d'autres documents à la disposition de l'apprenti en langage simplifié ou sous un format électronique simplifié. Les procédures d'évacuation doivent comprendre une signalétique claire et facile à lire; les signaux sonores doivent être complétés par des signaux visuels pour les personnes atteintes de déficience auditive.

Création d'un environnement de travail positif: l'apprentissage ne peut être une réussite que dans un environnement respectueux. Les entreprises doivent activement s'efforcer de créer une culture du travail positive et serviable. Les cadres supérieurs doivent manifester clairement leur engagement en faveur de l'inclusion du handicap et faire savoir à tous les employés comment se conduire à l'égard des personnes handicapées. Les supérieurs hiérarchiques et les collègues doivent avoir été sensibilisés à la question de la gestion du handicap au travail et aux besoins spécifiques des apprenants. Ils doivent également trouver réponse à toute question qu'ils peuvent se poser sur la formation d'un apprenti handicapé.

Encadré 5: Comprendre les aptitudes et besoins de chacun

Les personnes handicapées, même celles qui sont atteintes du même type de déficience, auront des aptitudes et des besoins différents. Par exemple, une personne atteinte de déficience visuelle peut être capable de lire les gros caractères alors qu'une autre aura besoin d'un lecteur d'écran ou du texte en Braille. Une personne qui se déplace en fauteuil roulant peut être en mesure de marcher sur de courtes distances alors qu'une autre devra pouvoir se déplacer partout en fauteuil. Quelqu'un peut aimer le contact avec la clientèle alors que d'autres peuvent préférer un environnement de travail plus calme. Il est donc important de fonder les changements de l'environnement de travail, des postes de travail, des outils et du matériel selon les besoins d'aménagement de chacun. Pour cela, le plus simple est de demander directement à l'intéressé de quel type d'assistance et d'aménagement il a besoin. L'expérience montre que cela varie souvent d'une personne à l'autre et que, parfois, un aménagement moins coûteux que celui initialement imaginé est nécessaire.

La discrimination multiple des apprentis handicapés peut être liée à la race, à l'ethnie, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle ou à la situation migratoire et doit faire partie de l'action de sensibilisation. Une attention particulière doit être accordée à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe. Les apprenants et apprenantes handicapés doivent être traités de manière égale. Les femmes et les filles handicapées sont particulièrement vulnérables au harcèlement et à la violence sexiste. La sensibilisation et une politique de tolérance zéro sont des éléments essentiels pour un environnement sûr. Citons comme exemple positif l'Institut national de formation

du Costa Rica qui a pris des dispositions pour répondre aux besoins précis des femmes handicapées, y compris la prévention de la violence sexiste dans tous ses locaux et programmes de formation.

Présentation pour les apprentis: les apprentis peuvent avoir besoin de suivre une première présentation de l'entreprise et de leur lieu de travail, y compris des procédures de santé et de sécurité au travail. Les informations doivent être fournies dans un format accessible. Les entreprises peuvent désigner un collègue en tant que «coéquipier de travail» et facilitateur de la vie quotidienne et des relations professionnelles au sein de l'entreprise. Tout appui spécial nécessaire devrait être analysé et abordé lors de la présentation, avec l'apprenti.

Supervision de la formation et présentation du travail: afin de garantir la réussite de l'apprentissage, la supervision et l'encadrement professionnel au sein de l'entreprise sont essentiels. Dans de nombreux pays, des employés désignés (souvent formés et certifiés) jouent le rôle de superviseur. Ils suivent les progrès d'apprentissage, font le lien avec l'établissement d'EFTP et offrent une assistance, si nécessaire. De plus, les travailleurs expérimentés d'une entreprise se chargent de la formation en elle-même. Les apprentis handicapés peuvent tirer parti d'une supervision et d'un encadrement approfondis, en particulier au début de l'apprentissage. Si nécessaire, une assistance supplémentaire peut être apportée par des assistants à l'emploi externes et temporaires. Ces assistants peuvent également se charger du suivi et jouer le rôle de conseillers et de médiateurs en cas de problème.

Encadré 6: Brésil – Application d'une perspective systémique et adaptation aux besoins individuels

Au Brésil, l'accès à la formation professionnelle est un droit pour tous. Le Service national de formation professionnelle (SENAI) a une longue expérience dans l'inclusion des personnes handicapées à toutes les modalités de formation, y compris leur programme d'apprentissage. Les apprentis reçoivent un contrat de formation, bénéficient de la protection sociale et touchent une rémunération. De nombreuses entreprises considèrent que l'apprentissage est un bon moyen de remplir les quotas officiels fixés à l'emploi de travailleurs handicapés par des travailleurs qu'elles ont-elles-mêmes formé.

Le Programme pour les actions inclusives (PSAI), qui constitue une unité spécifique, appuie les établissements de formation dans leurs efforts d'inclusion. Chaque département régional du SENAI dispose de correspondants sur le handicap qui forment un réseau d'entraide. Le PSAI forme régulièrement les correspondants, les enseignants et les formateurs à l'inclusion du handicap. Le SENAI compte également des personnes handicapées parmi ses enseignants, dont nombre d'entre eux y ont été formés.

Les apprentis atteints de tous types de handicap sont acceptés et, en principe, toutes les professions sont ouvertes à la formation. Chaque candidature est examinée selon les aptitudes et limites de chacun. Avec le candidat, le PSAI évalue les possibilités, regarde si le candidat peut maîtriser une profession donnée et examine les aménagements nécessaires.

.../...

.../...

La législation nationale prévoit que les programmes, les matériels pédagogiques, ainsi que la durée et le contenu des examens peuvent être ajustés et que des interprètes en langue des signes peuvent être recrutés. De plus, de grands efforts ont été déployés pour adapter les établissements scolaires existants et pour construire de nouveaux établissements entièrement accessibles. Les diplômés avec et sans handicap reçoivent le même certificat, reconnu au niveau national. En cas de limites, le certificat énonce les tâches et compétences maîtrisées.

La réussite vient essentiellement du fait que l'inclusion a été envisagée dans une perspective systémique: les questions concernant les installations et l'équipement, les programmes, les méthodes d'examen et les comportements ont toutes été traitées en même temps. Le renforcement des capacités s'est organisé à tous les niveaux: cadres, superviseurs, enseignants, formateurs, secrétaires et même personnel de cantine. Des objectifs clairs et un suivi constant ont été vitaux pour ce processus. Il est évident que la formation inclusive promeut le respect mutuel et conduit à une plus grande réussite professionnelle des diplômés handicapés.

Pour plus d'informations: <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/en> (page en anglais)

2.2. Formation en milieu scolaire dans les établissements techniques et professionnels

Une formation complémentaire en milieu scolaire doit être dispensée dans les établissements ordinaires d'EFTP et aboutir à la délivrance des mêmes certificats. L'inclusion dans les établissements d'EFTP ordinaires aux côtés d'élèves sans handicap entraîne une participation accrue à tous les aspects du travail et de la vie. En revanche, la formation dans des établissements spécialisés entraîne la ségrégation et perpétue l'isolement. Les pays qui ont ratifié la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées ont accepté *en droit* l'éducation inclusive en tant que droit et nombre d'entre eux ont commencé à faire de l'EFTP une réalité.

Rendre les établissements d'EFTP ordinaires plus inclusifs: l'accessibilité et l'aménagement constituent autant un problème pour l'entreprise formatrice que pour l'établissement d'EFTP. Si les ressources sont insuffisantes, les établissements d'EFTP peuvent adopter une approche progressive en commençant par les structures et postes de travail faciles à modifier et appliquer le principe de la *conception universelle* aux rénovations et aux nouvelles constructions. Réaffecter une partie du budget annuel à un fond pour l'accessibilité génèrera des réserves permettant de financer des interventions plus coûteuses ou des modifications ponctuelles. Les plus grands obstacles se trouvent cependant dans les mentalités et les préjugés. Les enseignants et les formateurs, les chefs d'établissement et les autres élèves doivent être sensibilisés à la question du handicap et créer une culture d'apprentissage respectueuse et bienveillante.

Adaptation des programmes: l'aménagement des besoins individuels exige un certain niveau de souplesse dans les

programmes et d'autres méthodes de formation et d'évaluation. Dans les systèmes d'EFTP très centralisés, il peut être difficile et chronophage de modifier les programmes. Il est donc recommandé de transformer les programmes nationaux en programmes cadres en laissant aux établissements d'EFTP l'autonomie nécessaire pour façonner le processus d'apprentissage dans la pratique et permettre des plans d'apprentissage personnalisés. Les enseignants et les formateurs devront être sensibilisés et formés pour pouvoir s'adapter à la formation. Il est également essentiel que les programmes continuent de répondre aux besoins du marché du travail. Cela impose des contacts fréquents avec les secteurs, des enquêtes dans les entreprises et l'accès aux besoins de compétences prévus.

Éducation compensatoire: dans les pays en développement, le taux de scolarisation des personnes handicapées est souvent inférieur à celui des personnes sans handicaps par manque d'accessibilité des établissements ou en raison d'un environnement social stigmatisant. Une éducation compensatoire offre aux élèves handicapés la possibilité de rattraper le niveau, de combler des lacunes en matière éducative et d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un EFTP.

Renforcement des compétences sociales et de la confiance en soi: l'un des principaux facteurs de réussite de l'apprentissage inclusif est une bonne préparation au monde du travail. Les jeunes handicapés peuvent manquer de confiance en eux et n'avoir que peu de possibilités de rencontrer du monde en dehors de leur famille. Un soutien psychologique et une formation aux relations professionnelles, à la hiérarchie professionnelle et au contact avec la clientèle doivent être fournis avant tout placement en entreprise.

Suivi et évaluation: le suivi et l'évaluation sont des étapes essentielles du contrôle de la qualité et de la mesure des effets. Une partie du processus de suivi doit se faire dans le cadre de fréquents contacts avec l'entreprise formatrice afin de suivre l'avancée de l'apprentissage, par exemple au moyen des livrets de formation que le superviseur en entreprise et les enseignants de l'établissement doivent signer afin d'accroître la complémentarité de l'enseignement aux deux endroits. Les évaluations et les études par traceurs peuvent fournir des informations sur la situation des diplômés en matière d'emploi, les effets de l'apprentissage et toute amélioration nécessaire.

Encadré 7: Afrique du Sud – mentorat et encadrement dans des «learnerships» (apprentissage en alternance)

L'Afrique du Sud met en œuvre un programme d'EFTP structuré, appelé «*learnership*», qui se fonde sur une formation théorique et pratique complémentaire dans les établissements d'EFTP et les entreprises. Ce programme propose une formation aux compétences professionnelles, techniques et essentielles, notamment la communication et le travail en équipe. Il est ouvert à tous les jeunes Sud-Africains, y compris les Sud-Africains handicapés.

.../...

.../...

Les *learnerships* s'appuient sur un contrat entre l'apprenant, l'employeur et un prestataire de formation accrédité, qui énonce les conditions de formation et définit les droits de toutes les parties concernées, pendant la durée du programme. La formation dure environ 12 mois, équitablement répartis entre formation en entreprise et formation en classe. Les apprenants reçoivent une allocation et obtiennent une qualification et un certificat reconnus au niveau national.

Les apprenants handicapés bénéficient d'un mentorat, d'un encadrement et d'un appui intensifs pendant leur formation. Ce processus ne peut réussir sans une bonne planification. Les entreprises doivent garantir de bonnes structures d'appui, notamment des mentors en entreprises et des moniteurs de formation pouvant aider les apprenants à maîtriser les compétences techniques et pratiques.

L'un des inconvénients est que les entreprises continuent d'employer un très faible pourcentage de leurs apprenants. De plus, le programme suppose de nombreuses formalités si les employeurs veulent demander à bénéficier des mesures incitatives financières du gouvernement.

Encadré 8: Egypte – Formation sur le lieu de travail pour les personnes atteintes d'un handicap intellectuel

L'ONG égyptienne Ebtessema, avec l'appui du bureau de l'OIT au Caire, offre une formation sur le lieu de travail pour les personnes atteintes d'un handicap intellectuel dans les hôtels touristiques de la mer Rouge. Ce programme est constitué d'une partie théorique (50 pour cent) et d'une partie pratique (50 pour cent) et débute par une «formation en incubateur» dans un environnement de travail simulé.

Les apprenants reçoivent une orientation professionnelle et une formation aux compétences pratiques et sociales, puis suivent un mois de formation théorique et technique en alternance entre l'entreprise et l'école. Ensuite, ils suivent trois mois de formation pratique dans un hôtel. Le personnel d'Ebtessema accompagne les apprenants au cours des premières semaines de formation sur le lieu de travail, puis un membre du personnel formé à cet effet joue le rôle de coéquipier de travail et les aide à s'intégrer.

Ebtessema accorde une grande importance à la création de comportements positifs au sein des entreprises. Elle offre une séance d'information aux responsables, ainsi qu'au personnel des ressources humaines et aux autres membres du personnel, pour garantir une communication efficace et claire avec les apprenants. Le personnel d'Ebtessema se tient à disposition pour offrir un appui par la suite, si nécessaire.

Les apprenants ne reçoivent pas de certificat formel mais sont généralement recrutés par les hôtels où ils ont été formés. Grâce à cette initiative, les employeurs se rendent compte qu'ils peuvent atteindre le quota de cinq pour cent d'employés handicapés avec des travailleurs motivés qui contribuent à la productivité des hôtels.

.../...

.../...

L'un des aspects les plus importants est le renforcement des compétences sociales. En Egypte, les personnes handicapées restent souvent chez elles et n'ont que peu d'échanges avec quiconque en dehors de leur famille. La formation préparatoire les aide à renforcer leur estime d'elles-mêmes, ce qui est important pour devenir un travailleur indépendant.

«J'ai pu réaliser mon rêve et travailler dans un bon endroit, où je suis apprécié et où je suis bien payé. J'ai désormais de nombreux objectifs en vue.» (Hassan, employé dans un hôtel, formé par Ebtessema)

2.3. Institutions d'appui

Les institutions spécialisées dans l'inclusion professionnelle, notamment les services publics de l'emploi, les services d'orientation professionnelle et les organisations de personnes handicapées, peuvent jouer un rôle crucial dans la fourniture de coordination et d'assistance:

- ➔ En vantant les avantages de la formation de personnes handicapées.
- ➔ En repérant les entreprises qui souhaitent ou qui peuvent former des apprentis handicapés.
- ➔ En fournissant une orientation professionnelle aux jeunes handicapés.
- ➔ En aidant les jeunes handicapés à trouver une entreprise formatrice et à y faire acte de candidature.
- ➔ En facilitant le processus de recrutement dans l'entreprise et, le cas échéant, en apportant une assistance en matière de communication.
- ➔ En conseillant les entreprises et les établissements d'EFTP en matière d'accessibilité, d'aménagement raisonnable et de gestion du handicap.
- ➔ En orientant les établissements d'EFTP au sujet de l'adaptation des programmes, du matériel didactique et des examens.
- ➔ En offrant des services d'encadrement au début de la formation en entreprise.
- ➔ En jouant le rôle de bureau d'aide et de médiateur en cas de plainte, y compris en matière de prévention de la discrimination, de l'exploitation et du harcèlement.
- ➔ En assurant le suivi et en étant le point de référence pendant et après la période de formation.
- ➔ En appuyant le passage vers le marché du travail, y compris l'accès aux services de développement des entreprises et les possibilités de microfinancement.
- ➔ En menant des évaluations et des études par traceurs.

Encadré 9: Indonésie – Difficulté d'intégrer une bonne pratique

Le Centre de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées (BBRVBD) à Cibinong (Java-Ouest) offre des programmes de formation qui comportent notamment une formation sur le lieu de travail dans certaines entreprises. Une formation est possible dans les domaines suivants: électronique, métallurgie, habillement, graphisme, informatique et secteur automobile.

La formation débute par une phase préparatoire à l'école fondée sur les compétences techniques, les compétences interpersonnelles, l'éthique professionnelle et la confiance en soi. Après une présentation du lieu de travail, les apprenants suivent plusieurs mois de formation pratique avant d'être compétents à un poste spécifique au sein de l'entreprise. La formation sur le lieu de travail représente environ 20 pour cent des programmes et certaines entreprises versent une allocation minimum. Le BBRVBD assure le transport et aide les entreprises à adapter les programmes et les postes de travail. A la fin de la formation, les diplômés reçoivent un certificat et ont de bonnes perspectives d'emploi au sein de leur entreprise formatrice. D'autres choisissent de lancer leur propre entreprise.

La demande de formation est forte mais difficile à satisfaire, en particulier au niveau national. Entre 85 et 100 apprenants sont hébergés dans les dortoirs du Centre et entre 50 et 100 apprenants viennent des alentours. Les locaux présentent une bonne accessibilité et suivent le principe de l'*aménagement raisonnable*. Cependant, les programmes devraient être régulièrement actualisés et pourraient tirer parti de la collaboration avec les entreprises afin de mieux refléter les besoins du marché du travail.

Le BBRVBD est l'unique centre de formation de ce type en Indonésie. Il accueille uniquement des apprenants atteints de handicap physique de tout le pays et ne peut répondre à la forte demande. Même s'il peut servir de modèle d'intégration du handicap dans les établissements d'EFTP ordinaires, l'une des principales difficultés vient du conflit de responsabilités: tandis que le Centre est administré par le ministère des Affaires sociales, les centres ordinaires d'EFTP relèvent du ministère de la Main-d'œuvre. Cela rend la collaboration institutionnelle difficile.

3. Recommandations stratégiques

L'apprentissage inclusif passe par un environnement propice, par des politiques et par des lois qui mettent en pratique les principes de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées et qui jettent les bases de l'intégration du handicap dans la fourniture de l'EFTP ordinaire. Des politiques efficaces et pertinentes ne peuvent être le fruit que de la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs et des organisations de personnes handicapées représentatives. Les autorités nationales de formation, les établissements d'EFTP et les services publics de l'emploi devraient également faire partie de ce processus. Des programmes utiles et performants doivent inclure les préoccupations et expériences de toutes les parties prenantes concernées.

3.1. Gouvernements

Les gouvernements jouent un rôle essentiel en créant un cadre législatif et de politique sociale favorable. L'égalité entre personnes avec et sans handicap doit être intégrée en tant que question transversale dans tous les ministères et institutions publiques. En ce qui concerne l'apprentissage, les organismes publics ont un rôle à jouer en matière de coordination, de création d'un contexte politique favorable et de fourniture de services et d'appui.

- **Coordination** entre les établissements de formation, les employeurs, les organisations de personnes handicapées, les services et d'autres parties prenantes. Les gouvernements non seulement promeuvent les liens pratiques entre ces établissements mais peuvent également promouvoir une vision commune quant à la façon de travailler sur les questions relatives au handicap et suivre les avancées réalisées.
- **Contexte politique favorable** en incluant les questions relatives au handicap aux formations techniques et professionnelles, en garantissant que les cadres pour des apprentissages de qualité prévoient les conditions nécessaires à l'inclusion des personnes handicapées.
- **Services et appui:** les établissements de formation et les employeurs devront effectuer des adaptations pour exécuter ces changements. Les organismes publics et les politiques peuvent proposer des lignes directrices, des réglementations, des mesures incitatives et un appui technique.

3.2. Etablissements de développement des compétences

Les établissements de développement des compétences devraient intégrer les personnes handicapées tout au long de toutes les formations, avec les autres apprenants. La mise en place d'un système de développement des compétences inclusif peut être longue car elle implique une réforme des politiques, des budgets, des infrastructures et des mentalités, ainsi que de la façon de faire de la formation. Parallèlement à ce processus, des mesures concrètes peuvent être prises en matière d'intégration.

- **Sensibilisation** des personnes handicapées afin d'encourager et de faciliter leur entrée dans la formation sur le lieu de travail.
- **Adaptations:** ajustement des salles de formation et des lieux de travail pour les apprenants afin de faire en sorte que les personnes handicapées puissent efficacement participer aux formations.
- **Collaboration avec les employeurs:** les établissements de développement des compétences, en particulier ceux qui sont déjà en relation avec des employeurs, peuvent jouer un rôle important en encourageant les employeurs à prendre des apprenants handicapés et en faisant la preuve des bénéfices de leur recrutement.

- **Constitution de partenariats:** avec les organisations qui œuvrent sur les questions liées au handicap et d'autres partenaires, les établissements de développement des compétences peuvent acquérir l'expertise et les ressources nécessaires pour effectuer ces changements.

3.3. Employeurs et organisations d'employeurs

Les employeurs et les organisations d'employeurs ont la possibilité de prendre l'initiative en matière d'inclusion des personnes handicapées dans les apprentissages. D'autres acteurs auront besoin que les employeurs assurent qu'ils souhaitent participer à la formation de personnes handicapées sur le lieu de travail.

- **Plaidoyer et partage d'expérience:** les employeurs et les organisations d'employeurs peuvent diffuser les meilleures pratiques et les possibilités en matière de recrutement des personnes handicapées. Dans de nombreux pays, les réseaux d'entreprises et de personnes handicapées jouent ce rôle.
- **Recrutement d'apprentis handicapés:** lancement du processus de manière adaptative qui permettra aux employeurs et aux apprentis d'apprendre les uns des autres et de développer une inclusion plus durable.
- **Rendre les lieux de travail inclusifs:** les employeurs peuvent souhaiter prendre un engagement à haut niveau en faveur de l'inclusion du handicap, élaborer une stratégie de gestion du handicap et prendre d'autres mesures pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion sur le lieu de travail.

3.4. Organisations œuvrant dans le domaine du handicap et organisations représentant les personnes handicapées

Les organisations de personnes handicapées doivent être consultées dès le début par les autorités et participer activement au dialogue à tous les niveaux. Outre leur rôle dans le plaidoyer et la sensibilisation, elles peuvent fournir des services de conseil utiles et renforcer les capacités de multiples acteurs. Elles doivent mieux connaître les concepts et difficultés autour de l'EFTP et de l'apprentissage et analyser les bonnes pratiques, les enseignements tirés et les cas prometteurs afin d'avoir une réelle influence sur les politiques et de faire progresser les politiques inclusives. Elles ont également un rôle à jouer dans la mise en place de programmes d'apprentissage inclusifs, à chaque étape, de la salle de classe à la formation sur le lieu de travail.

3.5. Organisations de travailleurs

Les syndicats peuvent plaider en faveur de l'inclusion du handicap auprès de leurs membres et élaborer une stratégie en leur sein en vue d'inclure les travailleurs handicapés dans le développement des compétences. Les organisations de travailleurs doivent activement représenter et protéger les droits des apprentis handicapés aux niveaux politique et sectoriel, au sein des comités d'entreprise et des comités de sécurité.

Leur position unique leur permet de promouvoir des comportements positifs, inclusifs et respectueux parmi les collègues, de faire connaître aux apprentis handicapés leurs droits et de les orienter et de les aider en cas de problème.

Encadré 10: Emirats arabes unis – D'un apprentissage sur le court terme à un apprentissage sur le long terme

Le Programme de stage inclusif (IIP) est un programme pionnier, qui bénéficie de fonds privés de la Fondation SEDRA pour l'inclusion aux Emirats arabes unis (Abou Dhabi). Il est ouvert aux jeunes adultes atteints de toutes formes de handicap et à la formation à toutes les professions. La formation met l'accent sur les secteurs où les perspectives d'emploi sont bonnes, en particulier dans les services et l'hôtellerie, où elle facilite les stages et les apprentissages par le biais de trois types de programmes:

- **Stages IIP de courte durée** (trois à cinq jours): ces programmes servent à présenter le lieu de travail à des personnes handicapées et à «sensibiliser» les entreprises.
- **Stages IIP pilotes de six semaines:** les entreprises peuvent faire leur première expérience d'inclusion du handicap et les familles peuvent apprendre à honorer les engagements professionnels. Ces stages servent de test avant un IIP de longue durée.
- **Apprentissage IIP en alternance de longue durée** (six à 18 mois): ces programmes concernent différentes professions et forment les apprentis à un emploi salarié aidé ou indépendant.

Tous les programmes mettent fortement l'accent sur la formation sur le lieu de travail et le ratio entreprise/classe est de 4 pour 1. Ils se fondent sur une participation active des superviseurs de l'entreprise et des membres de la famille des apprenants. En classe, sont enseignés le développement de soi et la réflexion et les apprenants suivent une préparation intensive au travail, par exemple en ce qui concerne les déplacements, la façon de se comporter au travail et les méthodes de travail. A l'heure actuelle, la SEDRA adapte les modules de formation pour pouvoir délivrer des certificats agréés et officiellement reconnus.

La SEDRA agit comme un responsable opérationnel entre les entreprises, les apprenants et leur famille. Ce fonctionnement triangulaire facilite l'appui pour toutes les parties prenantes. Les familles peuvent recevoir une formation préparatoire et un appui continu pour les questions d'organisation et les facteurs courants de stress. De la même manière, un formateur professionnel de la SEDRA prépare le personnel de l'entreprise, les superviseurs et les collègues à des sujets tels que la gestion de l'atelier, les outils d'appui et les stratégies de communication.

4. Autres références

- Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, BIT, 2002 http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_340_fren.pdf
- Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à des ajustements sur le lieu de travail: guide pratique, BIT, 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560775.pdf
- L'inclusion des personnes handicapées dans la formation professionnelle: Guide pratique, BIT, 2013 http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_301_fren.pdf
- Disability Inclusion Toolkit and Resource Manual, BIT, 2011 http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_169363/lang--en/index.htm
- Outils sur des apprentissages de qualité, BIT (à paraître)
- Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>
- Convention (n° 159) de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO
- Recommandation (n° 195) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533:NO
- L'amélioration de l'apprentissage informel: http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_171552/lang--fr/index.htm
- Page du BIT sur le handicap: <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--fr/index.htm>

Pour plus d'informations sur les liens entre éducation, formation et travail productif et décent, veuillez consulter la Plate-forme mondiale, publique-privée, de partage des connaissances, sur les compétences au service de l'emploi, lancée par l'OIT, qui bénéficie du soutien et de la collaboration de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et de la Banque mondiale.

<http://www.skillsforemployment.org/KSP/fr/index.htm>

Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité

Département des conditions de travail et de l'égalité
Bureau international du Travail
Route des Morillons, 4
1211 Genève 22, Suisse
Tel. +41 22 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged

Service des compétences et de l'employabilité

Département des politiques de l'emploi
Bureau international du Travail
Route des Morillons, 4
1211 Genève 22, Suisse
Tel. +41 22 799 7631
skills@ilo.org
www.ilo.org/skills