

Module Moyens de Subsistance



Réadaptation à base communautaire

Guide de RBC



Organisation
mondiale de la Santé



Catalogage à la source : Bibliothèque de l'OMS

Réadaptation à base communautaire : guide de RBC.

1.Rééducation et réadaptation. 2.Handicapé. 3.Service public santé. 4.Politique sanitaire. 5.Droit de l'homme. 6.Justice sociale. 7.Participation consommateurs. 8.Ligne directrice. I.Organisation mondiale de la Santé. II.Unesco. III.Bureau international du travail. IV.International Disability Development Consortium.

ISBN 978 92 4 254805 1

(Classification NLM : WB 320)

© Organisation mondiale de la Santé 2011

Tous droits réservés. Il est possible de se procurer les publications de l'Organisation mondiale de la Santé auprès des Editions de l'OMS, Organisation mondiale de la Santé, 20 avenue Appia, 1211 Genève 27 (Suisse) (téléphone : +41 22 791 3264 ; télécopie : +41 22 791 4857 ; adresse électronique : bookorders@who.int). Les demandes relatives à la permission de reproduire ou de traduire des publications de l'OMS – que ce soit pour la vente ou une diffusion non commerciale – doivent être envoyées aux Editions de l'OMS, à l'adresse ci-dessus (télécopie : +41 22 791 4806 ; adresse électronique : permissions@who.int).

Les appellations employées dans la présente publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'Organisation mondiale de la Santé aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites. Les lignes en pointillé sur les cartes représentent des frontières approximatives dont le tracé peut ne pas avoir fait l'objet d'un accord définitif.

La mention de firmes et de produits commerciaux ne signifie pas que ces firmes et ces produits commerciaux sont agréés ou recommandés par l'Organisation mondiale de la Santé, de préférence à d'autres de nature analogue. Sauf erreur ou omission, une majuscule initiale indique qu'il s'agit d'un nom déposé.

L'Organisation mondiale de la Santé a pris toutes les précautions raisonnables pour vérifier les informations contenues dans la présente publication. Toutefois, le matériel publié est diffusé sans aucune garantie, expresse ou implicite. La responsabilité de l'interprétation et de l'utilisation dudit matériel incombe au lecteur. En aucun cas, l'Organisation mondiale de la Santé ne saurait être tenue responsable des préjudices subis du fait de son utilisation.

Graphisme : Inis Communication – www.iniscommunication.com

Imprimé à Malte

Guide de RBC

Module Moyens de Subsistance

Table des matières

Préambule	1
Développement des compétences	11
Emploi indépendant.	23
Emploi salarié	37
Services financiers	47
Protection sociale.	57

Préambule

Dans les pays à faible revenu, les personnes handicapées sont affectées par les mêmes facteurs qui causent la pauvreté chez d'autres, mais elles rencontrent aussi des difficultés supplémentaires. Les enfants handicapés font face aux obstacles à l'éducation, les jeunes handicapés affrontent le problème de la formation, et les adultes handicapés se trouvent face aux obstacles pour accéder à un travail décent. Mais, encore plus préjudiciable, les familles et les communautés peuvent penser que les personnes handicapées sont incapables d'acquérir des compétences et de travailler.

Le travail est le moyen par lequel l'individu peut échapper à la pauvreté et assurer les besoins vitaux. Le droit au travail des personnes handicapées est abordé dans des instruments internationaux tels que la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 1958 (No. 111) (1), la Convention de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées de 1983 (No. 159) (2) et la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (3). Cependant, le droit au travail est rarement respecté et les personnes handicapées sont confrontées à un grand nombre d'obstacles dans la recherche et le maintien d'un emploi.

En encourageant et facilitant le travail des femmes et des hommes handicapés, les programmes de RBC peuvent aider les individus et leurs familles à assurer les besoins vitaux et à améliorer leur situation économique et sociale. Tout en prenant en considération les besoins des personnes handicapées, leurs points de vue et en prévoyant des mesures pour leur inclusion dans des programmes nationaux de lutte contre la pauvreté et dans d'autres programmes de développement, des opportunités d'accès à l'enseignement, d'acquisition de compétences et d'emploi peuvent être fournies aux personnes handicapées et à leurs familles, leur permettant ainsi de sortir de la pauvreté. L'accès aux moyens de subsistance est l'un des facteurs clés dans l'éradication de la pauvreté.

Les moyens de subsistance font partie de la RBC puisqu'« il est essentiel de garantir que les personnes handicapées, qu'elles soient jeunes ou adultes, puissent accéder aux possibilités de formation et d'emploi au niveau communautaire » (4) L'acquisition des connaissances et des compétences commence au sein de la famille dès le plus jeune âge – les enfants apprennent à faire les choses en observant leurs parents et les autres membres de leur famille. Les enfants handicapés doivent également être encouragés à apprendre, à participer et à apporter leur contribution à la famille. De même, les membres de la famille qui ont un handicap et qui sont en âge de travailler, doivent être aidés et encouragés à développer leurs compétences, et à commencer ou à retourner au travail. Un programme de RBC qui n'aborde pas les besoins de développement des compétences et de moyens de subsistance des jeunes et des adultes handicapés dans le cadre de la communauté est incomplet et limite la pérennité d'autres efforts.

Le module "moyens de subsistance", comme toutes les autres composantes de la matrice de la RBC, est étroitement lié aux autres modules. Il existe d'indispensables liens entre les efforts pour promouvoir et faciliter les moyens de subsistance dans la RBC d'une part, et les efforts pour renforcer l'accès aux soins de santé, aux services d'éducation et aux

opportunités sociales d'autre part. Une personne handicapée a besoin d'être en bonne santé et peut avoir besoin d'une aide technique pour pouvoir travailler. Les opportunités d'emploi dans l'avenir augmentent considérablement pour les enfants et les jeunes qui ont accès à l'enseignement primaire et secondaire, et au développement des compétences. En outre, une personne handicapée qui travaille, prend les choses en main et est plus à même d'assurer ses besoins vitaux, d'entretenir une famille et de participer activement à la vie sociale, culturelle et politique de sa communauté.

ENCADRÉ 1

Ouganda

David mobilise de nombreuses personnes

David Luyombo a été atteint par la polio dans son enfance. Son père le rejette à cause de son handicap, mais sa mère insiste pour qu'il aille à l'école. Après l'école primaire, David est pensionnaire dans un lycée à Kampala, la capitale de son pays, l'Ouganda. Ensuite, il rejoint un collège d'enseignement privé et obtient un diplôme de comptabilité et de secrétariat.

David est très motivé pour travailler en faveur du développement des personnes handicapées dans sa région rurale du Masaka et ne voit pas comment son travail en tant qu'employé en comptabilité à Kampala serait un moyen d'atteindre cet objectif. Alors, il décide de suivre une formation à distance de technicien en soins vétérinaires auprès de l'Université de Makerere, parrainé par une organisation non gouvernementale (ONG) locale.

Dès l'obtention de son diplôme, David devient technicien vétérinaire indépendant à Masaka et commence à mobiliser les personnes handicapées autour de lui. Il sillonne les zones rurales de son quartier d'habitation à la recherche de familles ayant des personnes handicapées. Il ne vise pas seulement les individus mais les familles également, car en impliquant toute la famille, cela lui permet de voir la personne handicapée comme un atout et non comme un fardeau.

David commence à élever des vaches, des chèvres, des porcs, des dindes et des poules de bonne qualité et forme des personnes handicapées et leurs familles à de meilleures méthodes d'élevage. Il donne des animaux à ces familles à la condition qu'elles lui donnent la première progéniture, afin qu'il la remette à une autre famille. David réalise très vite que pour former les gens aux bonnes méthodes d'élevage des animaux, il faut avoir une ferme modèle et un centre de formation avec un hébergement pour accueillir les personnes à des cours de formation s'étalant sur plusieurs jours. A présent, sa ferme modèle comprend des vaches Frisonne, des chèvres et des porcs croisés, ainsi que des dindes et des poules de bonne qualité, gardés dans des enclos bien construits.

David fonde l'association "Kawule Disabled Persons and Their Families". Dix ans plus tard, elle compte 500 membres. Chaque membre verse une petite cotisation, qui constitue la principale source de revenus pour l'association.

David déclare: « J'ai voulu dire 'non' à ma propre expérience d'opportunités limitées, de stéréotypes et de discrimination. J'ai voulu prouver que le vrai développement avec les personnes handicapées dans des zones rurales en Ouganda est possible. Traditionnellement, si on enseigne quelque chose aux personnes handicapées, c'est de l'artisanat, dont le marché est très limité dans les régions rurales. Il me semblait que la seule chose qui avait du sens était l'agriculture, et plus particulièrement l'élevage de bétail. »



Objectif

Les personnes handicapées gagnent leur vie, ont accès à des mesures de protection sociale et sont capables de gagner un revenu suffisant pour mener une vie digne et apporter leur contribution économique à la famille et à la communauté.

Rôle de la RBC

Le rôle de la RBC est de faciliter aux personnes handicapées et à leurs familles l'accès à l'acquisition de compétences, aux sources de revenus, à une participation plus active à la vie communautaire et à l'épanouissement personnel.

Résultats souhaitables

- Les personnes handicapées ont accès aux opportunités de développement des compétences et de la formation continue.
- Les parents d'enfants handicapés préconisent l'accès à l'enseignement, à l'acquisition de compétences et aux opportunités d'emploi pour leurs enfants.
- Les personnes handicapées ont accès à des opportunités d'emploi décent, sans discrimination, dans un environnement sûr, et où on ne les exploite pas.
- Les personnes handicapées ont accès aux services de microfinancement.
- Les femmes handicapées ont des opportunités de travail et d'emploi égales à celles des hommes.
- Les familles de personnes handicapées, notamment d'enfants ou de personnes ayant un handicap lourd, ont accès à de meilleurs moyens de subsistance.
- Toutes les stratégies et les programmes de réduction de la pauvreté incluent les personnes handicapées et leurs familles et elles en bénéficient.
- Le travail des personnes handicapées est reconnu et valorisé par les employeurs et les membres de la communauté.
- Les autorités locales adoptent et appliquent les politiques et les mesures visant à améliorer l'accès des personnes handicapées à l'emploi.
- Les personnes handicapées accèdent aux mesures de protection sociale en tant que droit.

ENCADRÉ 2

Convention relative aux droits des personnes handicapées, article 27 – Travail et emploi (3)

Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives ...

Concepts clés

Travail

Le travail est une activité importante dans la vie. Il permet de subvenir aux besoins de l'individu, de la famille et du ménage en fournissant des services et/ou des biens à la famille, à la communauté et à l'ensemble de la société. Il offre surtout des opportunités de participation sociale et économique, favorisant ainsi l'épanouissement personnel et une plus grande estime de soi.

Il existe différents types de travail. Par exemple :

- Le travail domestique
- Le travail dans une entreprise familiale
- Les activités de production individuelle, de services ou de commerce privés
- Les activités de petite entreprise individuelle ou de groupe
- Le travail rémunéré chez un tiers, dans le secteur économique informel
- L'emploi rémunéré dans une organisation publique ou privée ou dans une entreprise, dans le secteur économique informel
- Les formes de travail rémunérées dans des centres adaptés et protégés

Le travail peut impliquer une activité manuelle ou être entièrement mental. Il peut exiger une faible compétence technique ou des compétences extrêmement développées. Certains emplois sont basés sur la production familiale traditionnelle et sur des activités génératrices de revenus ; d'autres reposent sur les nouvelles technologies. L'avènement des technologies de communication, comme les téléphones et ordinateurs portables, crée de nombreuses opportunités de travail pour les personnes handicapées, en particulier pour celles avec un handicap sévère ou qui sont polyhandicapées.

Travail décent

Pas tous les types d'emploi sont souhaitables ; il est important de faire la distinction entre un travail décent et un travail qui exploite, perpétue la pauvreté et prive de dignité. Un travail décent est un travail qui rend digne et n'est pas dégradant. L'OIT décrit le travail décent comme suit.

ENCADRÉ 3

'Travail décent' : Définition de l'OIT

« Le travail décent résume les aspirations de toute personne dans sa vie professionnelle: la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré; la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour sa famille, l'amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté pour les personnes d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer, de participer à la prise de décisions qui influent sur leur vie, l'égalité de chances et de traitement pour l'ensemble des femmes et des hommes. » (5)

La pénurie de travail peut vouloir dire que beaucoup de gens pauvres ne sont pas en mesure de choisir comment ils gagnent leur vie et acceptent des conditions de travail qui sont loin d'être décentes.

Accessibilité de l'environnement

Le manque d'accessibilité de l'environnement est un obstacle majeur pour les personnes handicapées dans les pays à faible revenu : les transports en commun inaccessibles, des lieux de travail et des moyens de communications non accessibles signifie qu'il peut être impossible pour les personnes handicapées de se rendre au travail et d'exercer leur emploi.

Aménagement raisonnable

On entend par « aménagement raisonnable » l'adaptation de l'emploi et du lieu de travail pour faciliter l'emploi des personnes handicapées. Il peut comprendre l'ajustement et les modifications: des machines et des équipements, de la nature de l'emploi, du temps de travail, de son organisation, ainsi que l'aménagement de l'environnement de travail. De nombreuses personnes handicapées ne nécessitent aucun aménagement supplémentaire. Pour celles qui en ont besoin, l'aménagement peut être simple et peu coûteux, à savoir, fixer une rampe, surélever une chaise, prolonger la période de formation ou ajuster les heures de travail. D'autres types d'adaptations au travail peuvent être plus coûteux, comme l'achat d'un logiciel de lecture d'écran pour non voyants.

Choix personnel et contexte local

Souvent, les personnes handicapées sont orientées vers des métiers stéréotypés ; par exemple, on enseigne aux non voyants à fabriquer des paniers et aux personnes sourdes la menuiserie, qu'elles aient envie de travailler dans ces métiers ou pas. Néanmoins, les personnes handicapées ont des centres d'intérêt, des talents et des aspirations variés et ont le même droit que quiconque de choisir l'activité qu'elles veulent exercer. Ces choix dépendront du contexte dans lequel elles vivent et dans une certaine mesure, de la sévérité et du type de handicap qu'elles ont. Les opportunités varient considérablement si la personne vit dans une région rurale, un village ou une ville, et si l'économie informelle prédomine par rapport à l'économie formelle.

Économie formelle et informelle

L'économie formelle est réglementée par le gouvernement et inclut l'emploi dans les secteurs public et privé, où les employés sont recrutés à la base de contrats avec un salaire et où ils reçoivent des prestations telles que les systèmes de retraite et d'assurance maladie. L'économie informelle est un secteur non réglementé de l'économie d'un pays. Elle comprend l'agriculture à petite échelle, les petits commerçants, le travail à domicile, les petites entreprises employant quelques ouvriers et plusieurs autres activités similaires.

Dans les pays à faible revenu, l'économie informelle emploie la majeure partie de la population active et offre plus d'opportunités d'emploi aux personnes handicapées que le secteur formel. Cependant, les lois antidiscrimination ne s'appliquent généralement

pas au secteur informel. C'est pour cette raison que le fait de trouver un emploi dans le secteur de l'économie informelle ne constitue pas un droit automatique, mais requiert les efforts conjugués des personnes handicapées et des personnes qui travaillent avec elles, en ayant recours aux stratégies décrites dans ce module.

Rural et urbain

Le continuum des établissements humains s'étend des grandes villes jusqu'aux petits villages éloignés. Entre les deux se situent les grands villages, les villages à proximité des villes, les petites villes, les bidonvilles qui font partie du réseau urbain, et les « régions périurbaines » (régions peuplées proches de grandes villes sans nécessairement en faire partie). Dans ce module, « urbain » désigne ce qui est relatif aux villes et à leurs régions périurbaines, et « rural » indique ce qui est lié aux villages, généralement de petite taille, et qui dépendent principalement d'activités agricoles.

Les possibilités de se procurer un revenu sont très différentes entre les régions rurales et urbaines. Dans les régions urbaines, il existe un vaste choix de types d'emploi, tant dans le secteur formel qu'informel de l'économie. Dans les régions rurales où l'économie est basée sur l'agriculture à petite échelle, les options d'emploi sont moins nombreuses.

Le coût de l'exclusion

L'exclusion des personnes handicapées de l'emploi inflige une lourde charge financière à la famille, à la communauté et aux autres personnes et organisations qui assurent un soutien et des soins, y compris des coûts importants pour les systèmes de protection et de sécurité sociale. L'exclusion de l'emploi représente la perte d'une grande partie de la productivité et des revenus, et par conséquent, des investissements pour compenser l'exclusion sont nécessaires.

Formation tout au long de la vie

L'éducation et l'acquisition des compétences ne devraient pas se produire uniquement durant l'enfance. Pour les personnes handicapées, qu'elles soient enfants ou adultes, la formation continue et l'amélioration des compétences sont importantes pour créer, entretenir et développer des moyens de subsistance. La nécessité d'une éducation pour la vie et de l'éducation tout au long de la vie, est un concept auquel on se réfère comme « la formation tout au long de la vie ».

La formation tout au long de la vie, notamment les opportunités d'apprentissage non formel et informel dans différents contextes, est aussi important pour les personnes handicapées qui cherchent à gagner leur vie, que des cours de formation de type formel. Les cours de formation doivent être considérés comme des facteurs qui contribuent au processus d'apprentissage tout au long de la vie et non pas comme des événements ponctuels et isolés. Ceci s'applique aux communautés à tous les niveaux de leur développement. Dans les communautés rurales très pauvres et les bidonvilles urbains, l'alphabétisation des adultes est un outil essentiel de développement ; l'alphabétisation sert à enseigner aux gens non seulement à lire et à écrire mais également à réfléchir et à analyser leur propre situation et contexte. Dans toutes les communautés, le processus

de constitution d'un groupe peut jouer un rôle très important en permettant aux personnes handicapées ou non handicapées à créer une culture de formation continue. (Voir module 'éducation'.)

Se concentrer sur l'ensemble de la famille et de la communauté

Le handicap ne constitue pas uniquement un problème individuel ; il touche l'ensemble de la famille et de la communauté. Habituellement, les familles dans les communautés pauvres arrivent à survivre grâce à plusieurs sources de revenus. Une personne handicapée de la famille peut contribuer à la vie familiale et à ses moyens de subsistance. Par conséquent, les activités visant à soutenir les moyens de subsistance doivent prendre en considération l'ensemble de la famille.

Aspirations et modèles d'identification

Certaines personnes handicapées sont prises dans un cercle vicieux de faibles attentes et de faibles résultats. Souvent, elles visent ou sont orientées vers un emploi ou des activités en-deçà de leurs potentialités, pour la simple raison que les attentes par rapport à ce qu'elles peuvent faire sont limitées. Toutefois, les personnes handicapées qui ont pu se libérer de ces attentes limitées et ont réussi à exploiter leur potentiel existent dans de nombreuses communautés; ces personnes peuvent constituer des modèles de rôle pour permettre à d'autres personnes handicapées de rehausser leurs propres aspirations.

Éléments clés de ce module

Développement des compétences

Les compétences sont essentielles pour le travail. Il existe quatre principaux types de compétences : les compétences fondamentales, les compétences techniques et professionnelles, les compétences en gestion des affaires et les compétences nécessaires à la vie courante. Elles peuvent s'acquérir par le biais de l'éducation et des activités traditionnelles à domicile, dans des centres ordinaires de formation professionnelle et comme apprentis auprès de membres de la communauté. Une combinaison des quatre types de compétences garantit une meilleure réussite pour se procurer un emploi décent et gagner un salaire. Les programmes de RBC doivent identifier et encourager des opportunités pour que les personnes handicapées acquièrent ces quatre types de compétences.

Activité indépendante

L'activité indépendante fournit aux personnes handicapées vivant dans des pays à faible revenu, l'occasion principale de gagner leur vie. Les activités de l'emploi indépendant impliquent la production, la prestation de service ou le commerce ; elles peuvent être individuelles ou de groupe, à temps partiel ou à plein temps ; elles sont indifféremment applicables tant aux régions rurales qu'aux régions urbaines, et autant dans le secteur formel qu'informel de l'économie. L'activité indépendante assure un revenu à un grand nombre de femmes et d'hommes en situation de handicap et leur donne une chance d'apporter leur contribution économique à leur famille et leur communauté.

Les programmes de RBC ont un rôle essentiel à jouer, en aidant les personnes handicapées à travailler à leur compte, en démarrant ou en étendant leurs propres activités génératrices de revenus et petites entreprises.

Emploi salarié

On entend par emploi salarié tout emploi rémunéré ou payé en vertu d'un contrat (écrit ou non) avec une autre personne, organisation ou entreprise. Il est plus fréquent dans l'économie formelle, mais peut également exister dans l'économie informelle.

Les personnes handicapées rencontrent de nombreux obstacles pour trouver un emploi rémunéré décent. Toutefois, il y a eu des progrès encourageants au niveau de certaines entreprises qui ont cherché de manière proactive à employer des personnes handicapées. Les programmes de RBC peuvent aider à surmonter ou à atténuer les obstacles à l'emploi salarié.

Services financiers

Les personnes handicapées ont les mêmes besoins que les autres en termes de services financiers, à la fois pour démarrer et développer des petites entreprises et pour gérer leur vie d'une manière générale. Le microcrédit fait référence de manière plus spécifique aux prêts et aux besoins de crédits des clients, alors que la microfinance couvre une gamme de services financiers plus large, comme l'épargne, l'assurance, les prêts au logement et les transferts d'argent.

Les plans de micro financement sont assurés par les coopératives, les banques communautaires, les associations d'épargne et de crédit, les groupes d'entraide, les banques commerciales et les institutions de microfinance. Important au niveau communautaire, le groupe d'entraide appelé Association d'épargne et de crédit rotatifs ou tournants (certains pays l'appellent différemment mais l'approche reste similaire), est un système suivant lequel un groupe de personnes verse de petites sommes dans un « pot » commun une fois par semaine ou par mois, à titre facultatif, et puis distribue la somme forfaitaire en tant que prêt ou subvention à un membre à la fois. Ces groupes encouragent la discipline de l'épargne, renforcent la confiance en soi et l'estime de soi et renforcent le pouvoir d'action de leurs membres de façon significative.

Protection sociale

Les mesures de protection sociale sont censées assurer un filet de sécurité pour protéger les gens contre l'extrême pauvreté et la perte ou le manque de revenu suite à une maladie, un handicap ou la vieillesse. Les personnes handicapées bénéficient du même droit de mesures de protection sociale que les citoyens en général. Étant donné qu'elles figurent parmi les personnes les plus pauvres et les plus marginalisées, elles doivent être intégrées dans tous les programmes d'aide sociale.

Les mesures de protection sociale incluent des dispositions officielles par le gouvernement et les grandes organisations, ainsi que des mesures informelles au niveau communautaire. Les mesures officielles comportent des dispositifs de lutte contre la pauvreté visant des groupes vulnérables en général, et des mesures spécifiques telles que les

prestations d'invalidité. Les dispositions informelles au niveau communautaire se font à travers les organisations à base communautaires et notamment les groupes d'entraide.

ENCADRÉ 4

Palestine

Le grand moment décisif de Imad

Imad, de la ville de Yatta, dans la région d'Hébron en Palestine, a une paraplégie due à une lésion médullaire, depuis l'âge de 13 ans. Il n'a pas pu poursuivre ses études supérieures comme ses camarades et ses amis et réaliser ses rêves à cause d'obstacles sociaux et environnementaux et de la pauvreté de sa famille.

Lors d'une enquête communautaire à Yatta en 1994, le programme de RBC entre en contact avec Imad. A ce moment-là, ses conditions de vie étaient désastreuses. Le domicile familial n'était pas adapté à ses besoins et limitait son inclusion au sein de la famille et dans les activités communautaires. Il n'avait pas beaucoup d'occasion de circuler dans la ville et d'établir des relations et des contacts afin d'accéder à des opportunités de formation et d'emploi qui auraient pu l'aider à gagner sa vie et être indépendant.

Le programme de RBC lui fournit une chaise roulante, fit des transformations nécessaires à l'intérieur du domicile, en particulier les toilettes, et avec l'aide du conseil municipal et d'organisations communautaires locales, parvinrent à relier la maison à la route principale. Suite à cela, la vie commença à changer pour Imad. Il acquit différentes compétences allant de la couture à la maîtrise de l'informatique, devint le leader de l'Union Générale des personnes Handicapées de Palestine dans sa ville, et devint ultérieurement le coordonnateur du projet de réadaptation pour les personnes handicapées dans la ville de Yatta.

Imad déclare : « Avant de connaître le programme de RBC, j'étais abattu, isolé et je manquais de confiance en moi, mais aujourd'hui, malgré toutes les difficultés et les obstacles que je rencontre, je mène une vie normale et je suis même devenu un modèle d'identification pour tous mes semblables handicapés. Mon handicap n'a pas diminué ma volonté, bien au contraire, elle m'a rendu plus persévérant ».

Aujourd'hui (2010), Imad a 39 ans et est célibataire. Il vit avec sa mère, son frère et ses deux sœurs dans des conditions socioéconomiques difficiles, mais ses revenus exercent une influence réelle sur le bien-être de la famille tout entière. Il attribue trois raisons importantes à son succès:

- le renforcement de la confiance en soi et l'autonomisation grâce aux activités d'inclusion sociale ;
- le soutien à l'acquisition de compétences pour le travail et les moyens de subsistance, afin d'améliorer l'économie familiale et le niveau de vie ;
- l'accès à des aides techniques et à des adaptations de l'environnement qui lui ont rendu la vie plus facile.



Développement des compétences

Introduction

Les personnes handicapées ont besoin de compétences pour pouvoir se lancer dans des activités pour gagner leur vie. Mais elles partent déjà avec un certain nombre de désavantages. Leurs familles et communautés peuvent considérer qu'elles sont incapables de se lancer dans de telles activités. Les personnes handicapées n'ont souvent pas accès à l'éducation de base et par conséquent, ne sont pas qualifiées pour suivre des cours de développement des compétences. Ces désavantages aboutissent fréquemment à un manque de compétences, de confiance en soi ainsi qu'à des attentes et des performances très restreintes.

Différents types de compétences sont requis pour un emploi réussi : les compétences fondamentales acquises par l'éducation et la vie familiale ; les compétences techniques et professionnelles qui permettent à la personne d'entreprendre une activité ou une tâche spécifique ; les compétences commerciales exigées pour réussir dans le travail indépendant ; et les compétences nécessaires à la vie courante y compris les attitudes, les connaissances et les qualités personnelles.

Objectif

Les personnes handicapées acquièrent les connaissances, les attitudes et les compétences dont elles ont besoin pour travailler.

Rôle de la RBC

Le rôle de la RBC est de permettre aux personnes handicapées d'accéder aux opportunités d'emploi, en encourageant et en facilitant activement l'acquisition de connaissances, de compétences et d'attitudes appropriées.

Résultats souhaitables

- Les jeunes et adultes handicapés ont accès à un éventail d'opportunités de formation et acquièrent des compétences monnayables, un travail décent (emploi salarié ou indépendant) et un revenu.
- Les filles et les femmes handicapées bénéficient d'opportunités de développement des compétences égales à celles des garçons et des hommes.
- Les prestataires ordinaires de formation professionnelle et de perfectionnement des compétences suivent des politiques et des pratiques qui garantissent que les personnes handicapées aient accès à la formation dispensée.

- Les personnes handicapées accèdent aux services de soutien – orientation professionnelle, services de placement, aides techniques et équipement adapté.
- Les personnes handicapées ont accès à des opportunités de développement des compétences de niveau supérieur, requises pour pouvoir progresser dans leur emploi.

ENCADRÉ 5

Inde

Enseigner les compétences essentielles de la vie

Les centres de formation professionnelle gérés par la Mission pour la Lèpre en Inde, qui s'adressent aux jeunes qui ont la Lèpre, enseignent une grande variété de compétences techniques, comme la mécanique automobile, la couture, la soudure, l'électronique, la réparation des radios et des téléviseurs, la sténographie, la sériciculture, l'impression offset et l'informatique. Les étudiants qui acquièrent ces compétences obtiennent des diplômes reconnus par l'État. Mais un des points forts des centres est aussi l'apprentissage d'autres types de compétences, notamment les compétences en gestion commerciale et les compétences essentielles de la vie.

Le programme d'enseignement des compétences essentielles couvre trois domaines : le développement de compétences personnelles, le développement de mécanismes d'adaptation (*'faire face'*) et le développement de l'aptitude à un emploi.

Les compétences personnelles incluent l'estime de soi, le développement de la personnalité, la pensée positive, la motivation, l'établissement d'objectifs, la résolution de problèmes, la prise de décision, la gestion du temps et la gestion du stress. Les mécanismes d'adaptation comprennent les façons de traiter ou de faire face à : la sexualité, la timidité, la solitude, la dépression, la peur, la colère, le VIH/sida, l'alcoolisme, l'échec, les critiques, le conflit et le changement. Quant au développement de l'aptitude à l'emploi, il englobe le 'leadership', le travail d'équipe, l'orientation professionnelle et l'environnement du travail.

Les compétences essentielles sont transmises de trois façons : (a) par le biais d'un emploi du temps et d'activités qui mettent l'accent sur le réveil de bonne heure, l'hygiène personnelle et de son environnement, la ponctualité, la responsabilité, le leadership et l'intérêt porté aux autres ; (b) à travers l'exemple du personnel du centre ; (c) par des cours hebdomadaires.

Ces centres bénéficient d'un taux de placement de leurs diplômés allant jusqu'à 95 %. Trois raisons principales à ce succès: premièrement, les employeurs sont à la recherche de candidats avec un sens élevé des responsabilités, ce qui leur est inculqué par la formation au savoir-être ; les employeurs locaux savent que les diplômés des centres de la Mission pour la Lèpre ont des qualités personnelles élevées. Deuxièmement, la Leprosy Mission est dotée d'agents de placement très actifs qui ont d'excellentes relations avec les entreprises locales. Troisièmement, ses centres ont une puissante association d'anciens lauréats qui met en contact les lauréats entre eux et avec leurs centres, et qui aide les nouveaux diplômés à trouver un emploi et aide ceux qui en ont obtenu un, à garder ces emplois.



Concepts clés

Types de compétences

Les compétences essentielles sont celles qu'on acquiert à travers l'éducation de base et la vie familiale. Elles comportent, par exemple, l'alphabétisation, le calcul, l'aptitude à apprendre, la capacité de raisonnement, et la résolution de problèmes. Ces compétences sont nécessaires pour travailler partout, dans tous les contextes et toutes les cultures, et autant dans le secteur de l'économie formel qu'informel.

Les compétences techniques, professionnelles et les qualifications sont les compétences qui outillent la personne pour entreprendre une tâche particulière – comment produire ou réparer quelque chose, ou assurer un certain service. Citons comme exemple la menuiserie, la couture, le tissage, la ferronnerie, le tournage, la vannerie, la ferblanterie, la cordonnerie. D'autres compétences techniques plus avancées telles que l'ingénierie, la médecine, la physiothérapie et la technologie informatique sont normalement considérées comme des qualifications professionnelles. D'une manière générale, plus les techniques sont élaborées, plus le niveau d'instruction requis est élevé, et plus la formation est formelle, se déroulant souvent dans des institutions techniques et aboutissant à une homologation officielle des compétences.

Les compétences en gestion commerciale (appelées aussi compétences en gestion d'entreprise) sont celles qui sont requises pour réussir à diriger une activité commerciale. Elles comprennent la gestion financière et la gestion du personnel, de même que les compétences de planification et d'organisation. Elles incluent également l'évaluation des risques, l'analyse du marché et la collecte de renseignements, l'élaboration de plan de travail, l'établissement d'objectifs et la résolution de problèmes. Ces compétences requièrent habituellement des connaissances de base en calcul, lecture et écriture.

Les cours de formation qui enseignent les métiers susceptibles de déboucher sur un emploi indépendant tel que la menuiserie, la réparation de radios, la mécanique des véhicules à deux roues et le tissage, doivent enseigner des compétences en gestion d'entreprise parallèlement aux compétences techniques.

Les compétences essentielles de la vie quotidienne incluent les attitudes, les connaissances et les qualités personnelles nécessaires au fonctionnement dans la vie quotidienne. Elles comprennent : comment se comporter avec les clients, comment se présenter, apprendre à apprendre, comment écouter et communiquer de façon efficace, la pensée créative et la résolution de problèmes, la gestion et la discipline personnelles, les habiletés interpersonnelles et sociales, la capacité à mettre en réseau et à travailler en équipe, et enfin l'éthique du travail.

Les compétences essentielles à la vie courante sont nécessaires à tout le monde, qu'on soit en situation de handicap ou pas, afin de réussir à la fois dans la vie et le travail. Cependant, elles revêtent une importance particulière chez les personnes handicapées parce qu'elles contribuent à l'acquisition de la confiance en soi, au développement de l'estime de soi, à entretenir des relations avec les autres et à changer la perception qu'on a de soi-même et des autres.

Les compétences essentielles à la vie quotidienne s'apprennent et s'édifient grâce aux interactions au sein de la famille et de la communauté et sont renforcées par l'éducation (à la fois formelle et informelle), la formation professionnelle, les programmes pour la jeunesse et le développement communautaire, et le travail.

La confiance s'instaure par le développement d'attitudes positives, l'acquisition de connaissances pertinentes, et l'apprentissage de compétences afin d'affronter la vie et le travail avec succès. Si un programme de formation se concentre uniquement sur les compétences techniques et néglige le développement des attitudes, des connaissances et du savoir-être, il est peu probable qu'il permette à ses étudiants de trouver un emploi stable.

Choix individuel et égalité des chances

Lorsque les programmes de RBC identifient des opportunités de développement des compétences, ils devraient garder à l'esprit que chaque personne a ses propres intérêts, talents et capacités spécifiques. Filles et garçons, femmes et hommes doivent pouvoir bénéficier d'égales opportunités de formation, qui ne soient pas limitées aux rôles traditionnels assignés à chacun des sexes et à la ségrégation sexuelle. Les femmes et les filles handicapées pourraient avoir besoin de soutien supplémentaire pour accéder aux opportunités de formation. Un choix maximal d'options devrait être proposé, qui ne doivent pas être fondées sur des idées préconçues de ce que la personne est capable de faire.

Moyens d'acquérir des compétences

Il existe un certain nombre de moyens par lesquels les personnes handicapées peuvent apprendre et développer les connaissances, compétences et attitudes indispensables pour gagner leur vie, dont :

- l'effort personnel ;
- l'acquisition des compétences chez soi, au sein de sa famille ;
- l'éducation de base ;
- la formation professionnelle dans des écoles ;
- la formation à base communautaire, y compris l'apprentissage formel et informel auprès de personnes dans la communauté ;
- la formation dans des centres de formation professionnelle ordinaires ou des centres de réadaptation professionnelle ;
- la formation ou l'apprentissage en cours d'emploi ;
- les cours de formation au collège ou à l'université ;
- la participation aux programmes de développement des petites entreprises qui inclut la formation axée sur les compétences de base en gestion d'entreprise, les services de développement des entreprises et le tutorat ;
- la formation assurée par les employeurs.



Le choix de la méthode appropriée de développement des compétences dépend des intérêts, capacités et ressources de l'individu, ainsi que des opportunités et du soutien disponibles dans sa communauté.

ENCADRÉ 6

Chine

De pied ferme !

Zou est né en 1951, dans une famille paysanne immigrante ordinaire de Yi Chang dans la province de Hubei, en Chine. Il ne peut bouger les bras à cause d'une malformation grave et doit compter sur ses pieds pour toutes les activités de la vie quotidienne. N'ayant pas eu la chance de se rendre à l'école, il acquiert différentes compétences mais ses revenus ne lui permettent pas d'en vivre. Il commença à apprendre la réparation des montres pour laquelle il dut s'entraîner pour développer la dextérité de ses pieds – il exerce ses orteils à fonctionner comme des doigts, et ceci, en attirant des fourmis avec du sucre et en les attrapant avec ses orteils. Après plusieurs années d'efforts ardues, il devint capable de réparer des montres et ouvrit une boutique pour y exercer son métier.

Zou gagne maintenant sa vie et soutient sa famille grâce à la réparation de montres. Sa fille obtint un diplôme de l'université et devint infirmière. Zou était enthousiaste à l'idée de services publics consacrés aux personnes handicapées, et a lancé à ses frais un service d'assistance téléphonique afin d'assurer des conseils et des services psychologiques aux personnes handicapées.

Zou est un modèle d'identification pour de nombreuses personnes handicapées de sa province. Il déclare : « Je n'ai pas peur de la pauvreté et du handicap. Je réussis grâce à l'effort que je fournis, à mon intelligence et à ma détermination. Le handicap n'est pas terrible ; le plus difficile est la régression mentale. J'assume à tout moment et je crois que je peux surmonter toute difficulté. » Selon lui, bien que les professionnels jouent un rôle important, parfois crucial au cours de la réadaptation, l'accomplissement final dépend en grande partie de l'état d'esprit de la personne handicapée et de sa détermination à briser les chaînes.

Actions suggérées

Promouvoir la formation à domicile

Beaucoup de jeunes apprennent ce qu'on appelle les compétences professionnelles traditionnelles et le savoir-être par les activités à domicile, où les connaissances, les compétences et les attitudes sont transmises par les parents, la fratrie et les autres membres de la famille. Cet « apprentissage sur le tas/ par la pratique » à la maison est fondamental car il prépare la personne à acquérir davantage de compétences pour gagner sa vie.

Cependant, les enfants et les jeunes handicapés ainsi que les personnes qui ont des formes de handicap sévère ou multiple sont souvent exclues de ce processus d'apprentissage sur le tas, en raison d'idées préconçues de leurs parents et des membres de leur famille, sur ce que l'enfant ou le jeune peut ou ne peut pas réaliser. Les parents peuvent être motivés par la volonté de protéger leur enfant handicapé de tout préjudice, ou bien

ils croient que leur enfant est incapable d'apprendre ou de contribuer à la vie familiale, ou bien ils peuvent tout simplement décourager l'enfant, le négliger ou le délaisser. Il en résulte que l'enfant handicapé n'est pas en mesure d'apprendre des compétences utiles, et on l'empêche ainsi d'apporter sa contribution au ménage ou à l'entreprise familiale. Cette exclusion détruit sa confiance en lui, affectant ainsi sa participation active dans la famille et la communauté.

Les programmes de RBC peuvent jouer un rôle important, en aidant les parents à comprendre le potentiel que représente un membre de la famille handicapé s'il acquiert des compétences, afin qu'il puisse contribuer à la vie familiale de façon productive.

Actions possibles :

- identifier des moyens par lesquels la personne handicapée peut participer à des travaux assurant des revenus, ou aider à des tâches à domicile ou près de la maison;
- encourager les membres de la famille à enseigner et transmettre des compétences qui peuvent être utiles et qui favorisent et permettent l'inclusion dans des activités domestiques productives ;
- assurer le suivi du niveau de participation de la personne handicapée aux activités domestiques et de subsistance.

ENCADRÉ 7

Philippines

Une mère et son fils tissent des rêves

Dans la région de Bicol aux Philippines, un agent de RBC de la Fondation Simon de Cyrène pour la réadaptation et le développement des enfants (*Simon of Cyrene Children's Rehabilitation and Development Foundation*) rencontre une veuve dont le fils adolescent est non voyant. La veuve est tisserande et possède deux métiers à tisser, l'un ayant appartenu à son mari décédé. Le fils n'a jamais été à l'école et ne savait pas tisser. L'agent de la RBC encourage la mère à enseigner à son fils le tissage. Rapidement, la mère et le fils produisaient des vêtements à vendre, tirant pleinement parti des deux métiers appartenant à la famille.

Permettre l'accès à l'éducation de base

L'éducation de base est la clé du succès dans tous les types d'emploi : elle pose les fondements du développement ou du perfectionnement des compétences techniques et de l'acquisition des compétences essentielles à la vie quotidienne. Pour soutenir les personnes handicapées à se préparer efficacement et commencer à gagner leur vie, les programmes de RBC doivent promouvoir l'accès aux opportunités d'éducation formelle et non formelle comme une priorité fondamentale (voir module éducation). Les programmes de RBC peuvent également faciliter la transition de l'école au travail en organisant des stages et des opportunités de formation en cours d'emploi.



Faciliter la participation à la formation professionnelle

Les lycées offrent quelquefois des cours d'enseignement professionnel ainsi qu'une évaluation et une orientation professionnelles. Les lycéens handicapés doivent avoir l'opportunité de s'inscrire à ce genre de formation professionnelle, et profiter des services d'orientation professionnelle. Ils doivent également avoir l'opportunité de bénéficier des programmes de transition de la scolarité au monde du travail adressés aux jeunes. Les programmes de RBC doivent explorer de telles possibilités dans les lycées locaux et faciliter la participation des lycéens et des jeunes en situation de handicap. (Voir module éducation : enseignement secondaire et supérieur.)

Actions possibles :

- identifier et surmonter les obstacles qui entravent la participation des lycéens handicapés aux programmes de formation professionnelle et de transition de la scolarité au monde du travail ;
- fournir un soutien aux lycéens handicapés afin qu'ils participent aux programmes de formation et d'enseignement ;
- assurer aux formateurs une formation de sensibilisation au handicap, concernant les adaptations et dispositifs nécessaires à des stagiaires avec différents types de handicap.

Encourager la formation au sein de la communauté

Il est important d'explorer en premier lieu les possibilités de développement des compétences existant dans la communauté locale. Il y a deux possibilités susceptibles de se présenter: la formation ordinaire existant déjà, et les personnes de la communauté qui travaillent dans une activité de production ou de prestation de service et qui peuvent enseigner leurs compétences aux personnes handicapées.

Pour organiser un stage de formation chez une personne de la collectivité déjà engagée dans la production de biens ou la prestation de services qui les intéressent, les programmes de RBC doivent au départ identifier les personnes handicapées qui ont hâte d'apprendre une compétence, puis :

- discuter avec la personne concernée et sa famille de ses intérêts ; repérer si elle dispose de compétences, et quel soutien familial lui est déjà assuré ;
- communiquer des informations sur les emplois disponibles et la formation professionnelle ;
- identifier localement une personne déjà impliquée dans cette profession ou dispensant une formation, et l'encourager à engager un apprenti qui a un handicap ;
- proposer des produits ou des services qui pourraient être produits ou fournis pour répondre à la demande locale ;
- identifier et trouver des solutions aux obstacles éventuels que pourrait rencontrer une personne qui commence un stage, à savoir les frais, l'accès, la mobilité, le soutien requis (transport, interprète en langue des signes, aides techniques) ;
- si nécessaire, fournir au formateur/ contremaître une aide financière ou en équipement, et assurer tout soutien nécessaire à l'apprenti ;
- effectuer un suivi auprès du formateur et de l'apprenti pour s'assurer que l'apprentissage et la formation sont en cours et aider à régler les difficultés qui peuvent survenir ;
- une fois la formation terminée avec succès, aider l'apprenti à démarrer sa propre activité.

Trouver sa vocation

Le Conseil du Malawi pour les personnes handicapées (Malawi Council for the Handicapped, MACOHA) a initié un système de formation aux compétences professionnelles dans son programme de RBC. Dans les communautés rurales ciblées, les jeunes et les adultes handicapés ont été recensés, leurs intérêts professionnels déterminés et on a contacté des instructeurs/contremaîtres dans la communauté et on les a encouragés à prendre en charge un apprenti handicapé ou plus, pour une période d'une ou deux années. Pour les motiver, le programme de RBC a fourni à chaque formateur de l'équipement à utiliser pour la formation et la production. Un grand nombre de contremaîtres ont participé au projet, y compris des boulangers, des tailleurs, des ferblantiers, des menuisiers, des ferronniers, des réparateurs de vélos et des femmes spécialistes de la méthode de teinture 'tie and dye' et du tricot. Les formateurs sélectionnés ont été invités à perfectionner leurs propres compétences par la participation à des cours de formation offerts par un centre de réadaptation professionnelle géré par MACOHA. Certains apprentis ont démarré leurs propres activités dès la fin de leur apprentissage alors que d'autres ont été embauchés par leurs formateurs.

Aider au développement des compétences en gestion d'entreprise

L'emploi indépendant dans une petite entreprise de l'économie informelle peut constituer une option génératrice de revenus viable pour de nombreuses personnes handicapées. Si une personne choisit cette alternative, il est essentiel qu'elle suive une formation aux pratiques commerciales appropriée.

Il existe des programmes de formation pour le développement des petites entreprises dans la plupart des pays ; ils sont souvent liés aux programmes de micro finance. Il faut que les programmes de RBC recensent les cours de formation dispensés localement et sensibilisent ceux qui les dirigent au potentiel que constituent les personnes handicapées en tant qu'entrepreneurs. Avec les directeurs de programmes et les formateurs, ils peuvent élaborer des moyens permettant aux personnes avec différents types de handicap de participer. Les programmes de RBC peuvent également aider à surmonter tout obstacle à la participation des personnes handicapées en leur fournissant le soutien nécessaire (transport, interprète en langues des signes, équipement).

Faciliter la formation dans les institutions conventionnelles

Le développement des compétences par les personnes handicapées est plus efficace lorsqu'il a lieu dans un milieu inclusif – où elles suivent la formation avec leurs pairs non handicapés. La formation dans des organismes de formation professionnelle ordinaires offre en général : un plus grand choix de formations développant les compétences, l'accès à des technologies et à des équipements plus récents, une attestation officielle à l'issue de la formation, une orientation professionnelle ainsi qu'une aide à l'embauche. Les centres de formation professionnelle formels sont la plupart du temps situés dans les villes et sont axés sur les besoins en compétences des entreprises urbaines les plus

importantes, mais il existe aussi, dans les zones rurales, de nombreux centres de formation professionnelle gérés soit par des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux locaux, soit par la communauté, soit par des organismes privés, qui dispensent des cours de formation utiles en matière de compétences techniques et de compétences nécessaires à la vie courante.



Les programmes de RBC doivent favoriser l'accès aux opportunités de formation dans les centres de formation professionnelle ordinaires, pour les personnes handicapées qui rencontrent habituellement de nombreux obstacles pour s'inscrire dans de telles institutions. Ces obstacles comprennent : des exigences élevées en matière d'admission; des bâtiments et classes inaccessibles ; des frais de scolarité et de formation élevés ; le manque d'adaptations et d'équipement spécialisé ; le manque de politiques soutenant la formation de personnes handicapées et le manque de considération, de confiance et d'expérience des formateurs du milieu ordinaire en termes d'enseignement à des étudiants en situation de handicap.

Les programmes de RBC peuvent encourager les personnes handicapées à postuler pour une formation dans des centres de formation professionnelle par exemple en :

- en informant du nombre de places disponibles pour des stagiaires en situation de handicap, les écoles locales, les organisations de personnes handicapées, les associations de parents, les organisations non gouvernementales, les organisations de femmes et de jeunes ;
- sensibilisant les parents, les groupes communautaires et d'autres, à l'importance de la formation professionnelle pour les personnes handicapées;
- soutenant les stagiaires handicapés dans leur démarche d'inscription et de sollicitation d'aide financière.

Les programmes de RBC encouragent et aident les centres et les cours de formation professionnelle à accroître l'accès aux personnes handicapées. Voici quelques exemples de ce que ces centres peuvent être encouragés à faire :

- adopter une politique d'inscription qui détermine un nombre spécifique de femmes et d'hommes handicapés à inscrire lors de chaque admission;
- instaurer des exigences d'admission flexibles ;
- assurer des cours de rattrapage relatifs à l'enseignement de base ;
- assurer une orientation sur les différentes options de développement des compétences disponibles pour les étudiants handicapés, tout en évitant les stéréotypes fondés sur le handicap et la différence entre les sexes ;
- assurer une formation de sensibilisation au handicap aux instructeurs, et fournir des fiches de renseignements sur les besoins spécifiques des apprenants ayant différents types de handicap ;
- déterminer les besoins en termes d'accessibilité et d'adaptation de chacun des apprenants, par exemple, les personnes utilisant un fauteuil roulant peuvent facilement être intégrées, si les cours ont lieu au rez-de-chaussée et si les toilettes sont accessibles ;
- assurer un soutien au cours de la formation afin d'aider d'une part les apprenants handicapés à réussir, et d'autre part les formateurs et les apprenants à résoudre toute difficulté pouvant se présenter.

Encourager le profit et l'épargne

Le programme communautaire de réadaptation professionnelle d'Ibadan (Community-based Vocational Rehabilitation programme (CBVR)) au Nigéria a fait participer des représentants de diverses organisations de personnes handicapées, des parents de personnes handicapées, des aînés de la communauté, des organisations non gouvernementales de développement, des représentants d'institutions financières et des responsables fédéraux et gouvernementaux. Des campagnes de sensibilisation se sont tenues dans des communautés cibles afin d'encourager les personnes handicapées à s'inscrire aux cours de formation axés sur le développement des compétences. Un processus de sélection a évalué leurs aptitudes, leurs intérêts professionnels et le niveau de soutien assuré par la famille. Les participants sélectionnés ont été admis dans des centres de formation professionnelle locaux. Lors de leur formation, les stagiaires recevaient des indemnités de formation de la part du Programme. Les cours duraient entre 6 et 12 mois et incluaient la menuiserie, la cordonnerie (fabrication et réparation), l'aviculture, la production de textile chiné selon le procédé du 'tie and dye' et la restauration.

Le comité du CBVR a encouragé les bénéficiaires à épargner une partie de leur indemnité en les aidant à ouvrir des comptes d'épargne. Après l'obtention du diplôme, la plupart des apprenants ont utilisé leurs économies pour acheter des articles nécessaires à leurs activités génératrices de revenus. Durant les 10 premières années de fonctionnement, plus de 200 personnes handicapées ont bénéficié de la formation. De nombreux diplômés sont devenus, à leur tour, formateurs dans le Programme.

Faciliter la formation dans les institutions spécialisées

Lorsque la formation aux compétences dans les centres ordinaires n'est pas possible, les centres de formation spécialisés pour personnes handicapées peuvent offrir une formation professionnelle et aux compétences essentielles appréciable, ainsi qu'une expérience de travail utile à travers des activités de production pratiques.

Le principal inconvénient de ces centres est qu'ils établissent une ségrégation plutôt qu'ils n'encouragent l'inclusion. De plus, ils perpétuent l'idée que les personnes handicapées ne sont pas intégrables dans des centres de formation ordinaires ou dans l'économie. Mais cela ne doit pas être le cas. Certains centres de formation spécialisés œuvrent pour faire tomber les barrières entre les personnes handicapées et la communauté qui les entoure. Dotés de personnel qualifié et expérimenté en termes de formation des personnes handicapées, ces centres peuvent être sources d'idées et de formation de personnel pour d'autres centres de formation et pour la communauté.

Les programmes de RBC peuvent aider à rendre la formation assurée dans les centres spécialisés plus adéquate et plus pertinente pour la communauté locale en :

- identifiant les demandes non satisfaites dans la communauté, pour la production de biens et la prestation de services ;
- apportant des améliorations aux cursus, outils et équipements utilisés dans les cours de formation, et ceci en collaboration avec les entreprises locales ;
- augmentant le nombre et le choix des formations dispensées ;

- assurant une formation non seulement au niveau des compétences techniques mais également des compétences en gestion d'entreprise et celles nécessaires à la vie courante ;
- fournissant un soutien aux étudiants qui ont achevé avec succès leur formation à trouver un emploi ou à s'installer en tant qu'indépendant ;
- collectant des fonds pour assurer de nouveaux cours et acquérir de nouveaux équipements ou pour l'agrandissement du centre.

ENCADRÉ 10

Jordanie

Assurer une formation pratique

L'Institut de la Terre Sainte pour les sourds (Holy Land Institute for the Deaf (HLID)), à Salt, en Jordanie, dispense une formation aux jeunes sourds dans les métiers traditionnels – menuiserie, métallurgie et mécanique pour les garçons ; artisanat, broderie et tissage de tapis pour les filles – mais selon une méthode d'enseignement et des relations avec les marchés extérieurs qui sont loin d'être traditionnelles. Les ateliers donnent sur la route, pas sur l'école. Les ateliers de réparation de carrosserie et de mécanique sont installés comme tous les autres ateliers, là où les gens emmènent leur véhicule à réparer. Les apprentis traitent directement avec les clients. Ainsi, ces derniers s'habituent à traiter avec des personnes sourdes et les apprentis apprennent à établir des relations avec les clients et comprennent la réalité du monde du travail.

HLID montre qu'il est possible de combiner la formation aux compétences techniques avec la production destinée à la vente. L'atelier de menuiserie conclut des contrats pour fabriquer du mobilier pour des écoles et des bureaux. L'atelier de métallurgie conçoit et produit un matériel de manutention pour le trempage, le pesage et la vaccination des ovins. Les produits de couture, de broderie et de tissage de tapis séduisent les touristes. L'école a considéré le tourisme comme domaine cible à la fois pour ses produits et pour ses diplômés, et a établi un point de vente pour certains de ses produits dans la Vallée du Jourdan à côté de la Mer Morte, un endroit touristique important.



Emploi indépendant

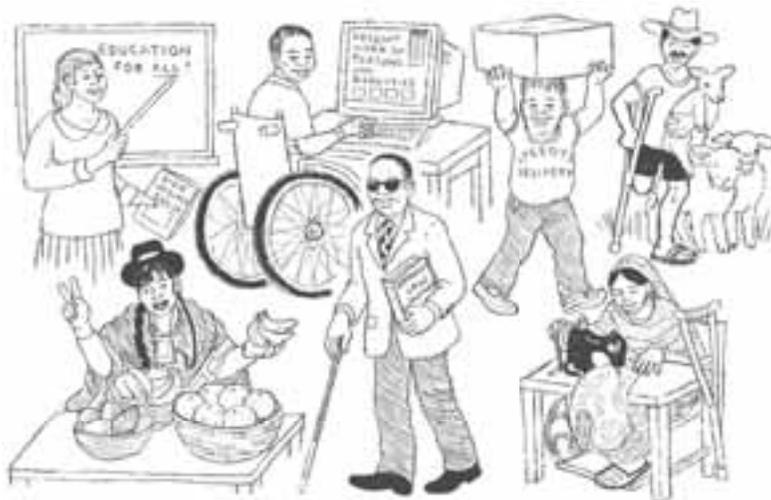
Introduction

Dans la plupart des pays à faible revenu, l'économie informelle offre plus d'opportunités de sources de revenus que l'économie formelle. Ceci est particulièrement vrai pour les personnes handicapées qui peuvent être privées d'un emploi rémunéré dans l'économie formelle, à cause du manque d'instruction et d'autres qualifications, et à cause des attitudes négatives des employeurs.

Dans l'économie informelle, l'emploi indépendant, individuel ou en groupe, est le moyen le plus susceptible d'assurer un revenu. Les activités indépendantes comprennent la fabrication d'un produit (par exemple : chips, vêtements, meubles), la prestation de service (par exemple : coiffure, massage, réparation de véhicules à deux roues, gestion d'un cybercafé) et la vente de marchandise (par exemple : gérer une boutique, un restaurant ou un stand).

Cependant, même s'il semble être le choix le plus évident de source de revenus pour les personnes handicapées dans les communautés pauvres, l'emploi indépendant présente des défis considérables. Il impose des exigences à l'individu qui sont différentes de celles de l'emploi salarié. Pour réussir dans l'emploi indépendant, la personne handicapée nécessite un bon sens de l'initiative, et un degré de détermination et de ténacité important. Il faut qu'elle ait de bonnes compétences en gestion d'entreprise, qu'elle entretienne de bonnes relations avec les clients et qu'elle ait un bon sens des affaires et de la notion de qualité. Ces qualités peuvent être acquises grâce à une formation appropriée, et il est capital que les programmes de RBC facilitent ou le cas échéant, organisent ce genre de formation. En outre, pour réussir dans l'emploi indépendant, la personne handicapée aura souvent besoin du soutien de sa famille et de sa communauté.

Les lois sur l'emploi, qui prévoient des dispositions relatives aux personnes handicapées, s'appliquent généralement uniquement à l'économie formelle ; il est généralement impossible de les appliquer dans l'économie informelle. Dans les pays où la plupart des gens travaillent dans l'économie informelle, ces lois ne bénéficient qu'à une très faible proportion de la population des personnes handicapées. La majorité d'entre elles devra se débattre comme tout le monde pour surnager, sans mesure spéciale à son égard. C'est pourquoi les personnes handicapées doivent être bien préparées à cela.



La nouvelle 'MODE' de M'pho

L'organisation Medunsa pour les entrepreneurs handicapés (Medunsa Organisation for Disabled Entrepreneurs, 'MODE') organise des cours de gestion d'entreprise, adressés aux personnes handicapées à Soweto en Afrique du Sud. Les éléments clés de ces cours sont l'établissement d'objectifs, l'identification de réseaux de soutien, la pensée critique, l'ouverture d'esprit, la résolution de problèmes et la créativité.

Des enquêtes ont montré un taux de continuité assez élevé parmi les entreprises fondées par des diplômés de MODE. La plupart des entreprises lancées après la formation de MODE génèrent un revenu mensuel correspondant au double du montant des allocations d'invalidité en Afrique du Sud.

Mpho, un diplômé de la formation de MODE, démarre une entreprise de cordonnerie, puis s'étend à une deuxième entreprise. Il se met également à la fabrication de sandales. Son entreprise de cordonnerie doit fermer un an plus tard, lorsque son commerce a chuté, à cause du changement de l'itinéraire de circulation des taxis. Néanmoins, il continue à fabriquer des sandales et se rend compte qu'il y a une demande croissante de sandales « ethniques » à la mode, faites avec des peaux d'animaux (par exemple le zèbre). Actuellement, il fabrique 40 à 60 paires par jour, en exporte au Botswana, en Namibie et au Swaziland, a six employés et n'arrive pas à satisfaire toutes les commandes.

Les raisons pour lesquelles la formation MODE réussit sont :

- l'engagement des apprentis de monter une entreprise (s'ils ne le font pas, ils doivent rembourser la subvention reçue pour le cours) ;
- l'évaluation initiale des aptitudes des stagiaires ;
- l'importance accordée aussi bien aux compétences pratiques de la vie qu'aux compétences professionnelles ;
- l'apprentissage progressif se basant sur les connaissances et les compétences existantes ;
- l'examen attentif de sa propre idée d'entreprise par chaque stagiaire, tout au long de sa formation ;
- la recherche minutieuse réalisée par MODE auprès des stagiaires afin que ceux-ci connaissent leurs propres niveaux de compétence et d'éducation ;
- une approche globale et qui renforce le potentiel de chacun en s'appuyant sur les points forts de l'apprenant.



Objectif

Les personnes handicapées bénéficient d'opportunités de gagner leur vie dans un emploi indépendant, d'améliorer leur niveau de vie et de contribuer au bien-être de leur famille et de leur communauté.

Rôle de la RBC

Le rôle de la RBC est d'encourager et de soutenir l'emploi indépendant en aidant les personnes handicapées et leurs familles, individuellement ou en groupe, à accéder au développement des compétences ainsi qu'aux ressources financières et matérielles.

Résultats souhaitables

- Les personnes handicapées gagnent de l'argent par le biais d'activités économiques qu'ils ont eux-mêmes choisies, que ce soit individuellement ou en groupe.
- Les programmes gouvernementaux et non gouvernementaux ordinaires pour le développement des petites entreprises modifient leurs politiques et leurs pratiques afin d'inclure les personnes handicapées dans la formation et le soutien qu'ils fournissent.
- Les personnes handicapées ont accès aux services de soutien – formation de base aux compétences en gestion d'entreprise, services de développement des entreprises et services financiers – pour démarrer ou étendre leurs activités d'entrepreneurs.
- Les personnes handicapées ont accès à des possibilités de perfectionnement des compétences en gestion d'entreprise afin de progresser dans leurs activités économiques.
- Les personnes handicapées sont reconnues comme des entrepreneurs et des producteurs qui prospèrent et qui apportent leur contribution à la communauté.
- Les personnes handicapées contribuent au développement de communautés inclusives par la promotion d'activités économiques et l'influence des modèles d'identification positifs.
- Les personnes handicapées, plus particulièrement les femmes, ont le contrôle sur l'argent qu'elles gagnent.
- Les entrepreneurs handicapés qui ont réussi servent de formateurs à d'autres personnes en situation de handicap.

Concepts clés

La portée et l'étendue de l'emploi indépendant

L'« emploi indépendant » est un terme qui s'applique, à la fois dans l'économie formelle et informelle, aux activités économiques qui appartiennent à un individu ou un groupe, sont réalisées et gérées par lui.

Il existe un large éventail de types variés d'emploi indépendant, qu'on identifie par l'activité, la complexité et le nombre de personnes qui y sont engagées. Les activités s'étendent de l'élevage de volaille destinée à la vente sur le marché local, jusqu'à la gestion d'un grand atelier qui fabrique des articles pour l'export. La différence entre les types

d'entreprises n'est pas nette et précise, mais il peut être utile de distinguer trois grandes catégories :

- les activités génératrices de revenus
- les petites et moyennes entreprises
- les groupes d'entraide et les entreprises de groupe

Quelle que soit leur taille, ces entreprises sont engagées dans un ou plusieurs des trois types d'activités : la production, la prestation de service ou le commerce.

Les activités génératrices de revenus

Les activités ou programmes générateurs de revenus sont des activités à petite échelle qui peuvent représenter l'unique source de revenus pour un individu ou un groupe, ou compléter une autre source de revenus telle que l'agriculture. Ces activités peuvent être à plein temps, à temps partiel et/ou saisonnières et sont généralement basées sur des techniques traditionnelles, des matériaux et des marchés locaux. Elles sont souvent localisées dans des zones rurales et font généralement partie de l'économie informelle.

Les femmes sont souvent celles qui sont le plus impliquées dans les activités génératrices de revenus, du fait de leur besoin de créer des revenus pour le ménage. Cependant, les femmes handicapées sont souvent perçues comme étant incapables d'être économiquement productives. Il est important que les programmes de RBC se concentrent sur le fait de chercher des moyens pour que les femmes handicapées aient une plus grande confiance en elles, qu'elles démarrent et dirigent des activités économiquement productives et qu'elles aient des rentrées pour elles et pour leur famille.

Voici quelques exemples d'activités de **production** génératrices de revenus : l'élevage d'animaux et de volaille, les métiers artisanaux et le tricot.

ENCADRÉ 12

Cambodge

Le commerce de tressage de paniers de Lam

Lam Pan a perdu sa jambe à cause d'une mine antipersonnel près de Siem Reap au Cambodge. Elle combine l'agriculture de subsistance à petite échelle à la vannerie. Elle est capable de tresser cinq corbeilles par jour qu'elle vend à un intermédiaire qui les collecte une fois par semaine. La vente de ses paniers lui assure un revenu supplémentaire par rapport à l'agriculture qui est une activité saisonnière.

Voici quelques exemples de **prestation de service** comme activité génératrice de revenus : louer des téléphones portables, laver des voitures, recharger des batteries et diriger un salon de thé.

Le salon de thé très fréquenté d'Enifa

Enifa est une femme non voyante de 43 ans vivant dans le district de Balaka, au Malawi. Elle est mariée et a deux garçons âgés de 17 et 24 ans. Atteinte d'un glaucome à l'âge de 41 ans, elle perd la vue. Au départ, elle est complètement déprimée, mais un agent de RBC lui apprend les aptitudes nécessaires à la vie quotidienne et les techniques de mobilité. À présent, elle se débrouille bien et gère un salon de thé dans un centre commercial très fréquenté. Son mari l'aide en lui achetant du bois de chauffage et des provisions. Il règne dans son salon de thé une atmosphère amicale et d'entraide. Il offre un lieu de rencontre communautaire où les gens .les gens peuvent se rencontrer, s'asseoir et discuter. Enifa est un membre de la communauté valorisé et respecté. Le salon de thé vient compléter le revenu d'un terrain familial d'un peu plus d'1 hectare sur lequel ils cultivent du maïs.

Voici quelques exemples d'activités **commerciales** génératrices de revenus : diriger une petite boutique, vendre des marchandises d'occasion et vendre des livres.

Petites et moyennes entreprises

Les petites et moyennes entreprises fonctionnent à plus grande échelle que les activités génératrices de revenus. Elles emploient plus d'une personne et constituent la source principale de revenus pour les personnes qui y sont engagées. (Le terme « microentreprise » est quelquefois utilisé au lieu de petite entreprise, mais en réalité, il n'existe pas de différence entre les deux.) Ces entreprises peuvent impliquer une famille entière ou un groupe de familles et peuvent avoir des employés. Les technologies « modernes » (c.-à-d. non traditionnelles) peuvent y être utilisées. Les services et produits vont du plus simple au plus complexe et sont parfois vendus à des marchés au-delà de la communauté proche. De telles entreprises requièrent généralement des compétences techniques et de gestion développées. Elles font souvent partie de l'économie informelle, mais peuvent être à cheval entre l'économie formelle et informelle ; par exemple, elles peuvent fabriquer des pièces dans un système informel à domicile mais les vendre à de grandes usines dans l'économie formelle.

Voici quelques exemples d'activités de **production** (classées en tant que petites/moyennes entreprises) : la métallurgie, la menuiserie, la couture, le tissage de tapis, la confection de vêtements à domicile, la fabrication de cartables et de sacs à dos, la fabrication de blocs de ciment et la culture des champignons.



Une entreprise réussie

Le Centre for Overall Development (COD) est une organisation non gouvernementale de développement située dans le Kérala, au sud de l'Inde. COD a démarré un programme de RBC et a établi une petite usine de fabrication de ventilateurs de plafonds destinés à l'exportation. Elle emploie 40 personnes dont la moitié sont des personnes handicapées. Tous les composants des ventilateurs sont produits à partir de zéro, en utilisant des matières premières locales, y compris les moteurs électriques. Les ventilateurs sont de qualité supérieure et sont exportées à travers une société établie à New Delhi, vers les pays du Golfe. Le projet est installé dans un village, mais pour le mettre au point il a fallu une étroite collaboration entre l'organisation non gouvernementale, le gouvernement local, les banques et l'entreprise commerciale. Ce projet est géré par les employés eux-mêmes et constitue une preuve du succès d'une étude de marché approfondie, d'ambitions élevées mais réalistes et d'une mise en réseau efficace.

Des exemples de **prestation de services** (à un niveau de petites et moyennes entreprises) : réparation de vélos, réparation de téléviseurs et de radios, photocopies et télécopies (fax), stand de plats cuisinés, mouture de farine, services informatiques et Internet.

Le potentiel de la prestation de services

Digital Divide Data (DDD) est un projet au Cambodge qui assure de la formation et des emplois aux personnes handicapées et non handicapées. Son activité principale consiste en la saisie de données informatiques en sous-traitance pour le marché américain, par ex. la numérisation des documents de bibliothèques universitaires. DDD a réussi à rendre les personnes handicapées compétitives sur le marché international, en les formant aux compétences informatiques. Il attire des jeunes ambitieux qui ont la volonté et le potentiel nécessaires pour se développer par elles-mêmes.

Groupes d'entraide et entreprises de groupes

Comme il a déjà été signalé, l'économie informelle est probablement celle qui offre le plus de chances aux personnes handicapées dans les pays à faible revenu, pour gagner leur vie. Cependant, l'emploi indépendant dans l'économie informelle ne s'accompagne d'aucune pension ou autre forme de sécurité. Les travailleurs indépendants sont obligés de trouver des moyens pour s'assurer d'une certaine sécurité dans leur vie ; le meilleur moyen pour y parvenir est d'adhérer à un groupe. La constitution de groupes d'entraide est devenue dans certains pays l'outil le plus important pour le développement communautaire et la lutte contre la pauvreté.

« Groupe d'entraide » est le terme générique pour désigner un groupe de personnes qui se mettent ensemble pour un même objectif. Dans de nombreux cas, il s'agit

d'économiser de l'argent à travers un plan d'épargne collectif. Ces économies peuvent être utilisées pour aider les membres du groupe à démarrer ou à développer une entreprise, ou le groupe peut diriger une entreprise conjointe afin de partager le risque et entreprendre une activité difficilement réalisable par un individu tout seul. Mais la fonction la plus importante de ce genre de groupe est de rassembler des gens dans un but commun, de renforcer les liens sociaux et de permettre de faire du développement communautaire une réalité.

Les personnes handicapées peuvent se joindre à des groupes de personnes non handicapées ou former des groupes à eux. Il y a des pour et des contre des deux options. Certaines personnes handicapées peuvent sentir le besoin de développer leurs propres forces en tant que groupe dans le but de gagner de la confiance et de montrer leurs capacités. D'autres voudront se joindre à des groupes de personnes non handicapées pour favoriser l'inclusion. Il est essentiel que les programmes de RBC soient sensibilisés aux deux possibilités et qu'ils les encouragent. (Voir module Autonomisation : Groupes d'entraide.)

ENCADRÉ 16

Malawi

Une entreprise réussie

Le Titikuku Disabled Group est un collectif de 25 personnes handicapées à Lilongwe au Malawi, qui ont formé un groupe afin de diriger une entreprise conjointe (Titikuku signifie « Nous devons nous développer par nous-mêmes »). Après une étude approfondie du marché local et de leurs propres capacités, elles ont choisi la culture de champignons. Pourquoi ? Il y avait déjà un marché tout trouvé grâce aux hôtels locaux. Pour commencer, elles avaient juste besoin d'une simple serre faite de feuilles de plastique recouvrant un cadre de bois et de spores pour démarrer la culture. La technique est simple et propre : pas besoin d'engrais ni de produits chimiques. C'est l'idéal pour les personnes handicapées, puisqu'il n'y a nul besoin de creuser ou de faire des travaux de force; toutes les étapes du processus peuvent être effectuées en fauteuil roulant. Les champignons sont légers et faciles à transporter sur un vélo. Des connaissances et des compétences sont requises pour ce travail mais elles s'apprennent facilement. Le groupe Titikuku vend tout ce qu'il produit et n'arrive pas à répondre à toutes les commandes.

Le type de structure organisationnelle requise pour de tels groupes communautaires dépend de leurs objectifs. Les petits groupes d'entraide ou d'épargne se fondent entièrement sur la confiance entre leurs membres. Pour ce qui est de l'épargne et des entreprises à échelle réduite comme la culture des champignons du groupe Titikuku qui a été mentionnée, une structure informelle pourrait mieux fonctionner. Cependant, pour des entreprises plus complexes et plus grandes, où il y a plus de revenus et un capital plus important en jeu, il serait préférable d'établir un groupe formel ou une coopérative, qui est réglementée par des lois conçues pour protéger les membres, entre autres, du vol de biens. Plus l'entreprise est grande, plus il y a besoin de lois formelles.

Que le groupe soit formel ou informel, les principes sont les mêmes : le groupe doit constituer une entreprise qui soit une propriété commune, qui soit contrôlée démocratiquement par ses membres, et qui suive les principes d'entraide, d'égalité et de solidarité.

La bonne gestion implique la tenue de réunions régulières, l'élection des membres du bureau, la tenue rigoureuse des comptes et l'enregistrement de toutes les décisions, qui constituent tous la partie vitale du processus de développement des compétences et de la confiance entre les membres, même au sein de petits groupes informels.

Le terme « coopérative » est souvent utilisé- parfois de manière vague – pour désigner un groupe dirigeant une entreprise collective. Les coopératives formelles sont des associations commerciales gérées par leurs membres et réglementées par la loi. Il existe des coopératives composées uniquement de personnes handicapées et d'autres qui sont mixtes, composées de personnes handicapées et non handicapées. Les personnes handicapées qui souhaitent établir une coopérative doivent se familiariser avec les lois relatives aux coopératives et suivre la législation et le règlement adéquats.

Certaines activités économiques impliquant des groupes de travailleurs handicapés peuvent ne pas être de vrais emplois indépendants. Les ateliers protégés ou de production et les entreprises sociales qui ne sont pas la propriété des travailleurs eux-mêmes et ne sont pas gérés par eux ne représentent pas des emplois indépendants.

ENCADRÉ 17

Philippines

Une meilleure affaire pour tous

Quasiment tous les 650 membres des 12 principales coopératives appartenant à une fédération nationale de coopératives aux Philippines sont des personnes handicapées, avec des handicaps physiques, sensoriels et intellectuels. La fédération est agréée par l'Autorité de développement coopératif (Cooperative Development Authority) comme l'unique coopérative de second degré de personnes handicapées aux Philippines. Son secteur d'activités principal est la production de chaises et de bureaux d'école pour le ministère de l'Éducation. Leur devise d'entreprise est : « Nous ne voulons pas que vous achetiez nos produits par pitié. Achetez-les parce qu'ils sont la meilleure affaire. »

Actions suggérées

Identifier un débouché commercial

Quelles que soient la taille et la nature de l'entreprise proposée, qu'elle soit individuelle ou de groupe, il est vital pour les programmes de RBC de mener une véritable étude du marché. L'analyse du marché comprend trois éléments principaux :

1. identifier un besoin entièrement ou partiellement insatisfait ;
2. étudier la technique impliquée dans la production de ce qui est destiné à la vente ;
3. choisir un produit ou un service qui correspond aux intérêts et aux capacités de l'individu ou du groupe.

Identifier un besoin non satisfait suppose une réflexion au-delà de ce qui paraît évident. Le groupe Titikuku qui produit des champignons (voir ci-dessus) a identifié un produit

demandé par les hôtels mais non vendu sur le marché local. Le groupe Kérala qui produit des ventilateurs de plafond (voir ci-dessus) ne s'est pas limité à la demande locale, il a réalisé qu'un marché beaucoup plus vaste se trouvait au-delà de sa propre communauté.

La technique de la culture des champignons est simple, mais elle n'était pas bien connue au Malawi lorsque le groupe a commencé. Titikuku s'est renseigné sur la technique auprès d'un pasteur de leur église et a reçu une formation du département d'agriculture de l'Université de Lilongwe. Par ailleurs, la technique de fabrication des ventilateurs de plafond est plus complexe, mais le programme de RBC a organisé la formation aux techniques de production nécessaires, par le biais de la société à laquelle l'usine allait vendre ses ventilateurs.



Le produit choisi par Titikuku, les champignons, a parfaitement convenu au groupe de personnes à mobilité réduite, car il est propre, léger et n'exige pas de travail ardu. Les ventilateurs de plafond, même techniquement plus complexes, sont aussi facilement fabriqués par des personnes handicapées.

Faire correspondre l'activité à l'environnement, en particulier dans les régions rurales

Les opportunités d'emploi indépendant, tant dans l'économie formelle qu'informelle, sont plus développées dans les régions urbaines que dans les régions rurales. Un grand nombre de personnes des régions rurales, y compris les personnes handicapées, migrent souvent vers les villes en quête de meilleures prestations et possibilités d'emploi. Les programmes de RBC, à la fois dans les régions rurales et urbaines, doivent explorer les activités d'emploi indépendant qui sont adaptées à l'environnement. Plus particulièrement dans les régions rurales, où les options sont plus limitées, il est important de trouver des moyens par lesquels les personnes handicapées peuvent contribuer aux moyens de subsistance de leurs familles sans être obligées de migrer vers les villes. Par exemple, beaucoup de familles dans les zones rurales, propriétaires de terrains ou non, élèvent des animaux – poules, cochons, chèvres, vaches d'étable. Un procédé d'élevage de meilleure qualité constitue un moyen important pour de telles familles d'améliorer leur source de revenus, et les personnes handicapées peuvent souvent assumer pleinement la responsabilité de s'occuper des animaux gardés à domicile. Les programmes de RBC peuvent trouver des marchés pour les produits fabriqués à la maison.

La chevauchée en cyclo-pousse de Sundy mène à la productivité

Sundy Borilla est issu d'une famille pauvre de la ville de Tabaco, une province d'Albay aux Philippines. Depuis son enfance, Sundy est dépendant de sa famille, notamment de sa mère, à cause d'une déficience mentale. À l'âge de 10 ans, en 1997, le programme de RBC du gouvernement de la ville de Tabaco le contacte et à partir de ce moment, sa vie prend un nouveau tournant. Grâce à la RBC, la mère de Sundy commence à comprendre le handicap de son fils et ce qui pourrait être fait pour améliorer sa qualité de vie. Malgré les nombreuses difficultés et la discrimination rencontrées, Sundy achève ses études primaires, puis rejoint l'unité d'éducation spécialisée du lycée San Lorenzo National. Au lycée, Sundy apprend à cuisiner des plats simples, à se rendre au marché, à utiliser un ordinateur et à fabriquer des bougies et d'autres objets d'artisanat. Mais les études l'ennuient et à l'âge de 17 ans, il commence à chercher une possibilité de gagner son propre revenu.

Comme n'importe quel adolescent qui aime s'amuser, Sundy aime flâner à vélo et il lui vient une idée. Il demande à ses parents un cyclo-pousse. Ces derniers n'ont pas les moyens de lui en acheter un, mais Sundy réussit finalement à les convaincre de lui en procurer un à la condition qu'il leur rembourse le prix en versements mensuels. Il tient sa promesse. Grâce à son cyclo-pousse, il est en mesure de toucher un revenu décent, de couvrir ses besoins élémentaires, le prix de ses médicaments et d'assurer un revenu au ménage. Son nouveau rôle influence la communauté à changer d'attitude envers lui, et il ne fait plus l'objet de discrimination ; bien au contraire, la communauté l'encourage maintenant à se joindre à leurs activités. Sundy déclare : « Étant une personne avec des difficultés d'apprentissage, il est très important que je vole de mes propres ailes, que je mène une vie productive, qu'aie une famille qui me soutienne, une communauté qui accepte mon handicap sans discrimination et bien sûr, que je puisse avoir un avenir radieux ».

Garantir le choix individuel

Le choix de l'activité économique que la personne va entreprendre est la décision de la personne elle-même et devrait se baser sur ses intérêts, ses compétences et ses ressources. Les programmes de RBC peuvent :

- aider la personne à identifier ses intérêts ;
- identifier le soutien assuré par la famille ;
- aider la personne à explorer les compétences et ressources dont il dispose, qui pourront être mises à profit pour l'activité génératrice de revenus ;
- encourager l'individu ou les parents des enfants handicapés à participer à une activité génératrice de revenus de groupe, si c'est possible ;
- accorder une attention particulière aux femmes handicapées, et les soutenir pour qu'elles entreprennent des activités génératrices de revenus ;
- aider les entrepreneurs handicapés qui ont réussi à devenir des formateurs d'autres personnes handicapées.

L'esprit d'entreprise de Pedro

Pedro est un jeune homme angolais qui a beaucoup d'idées. Handicapé depuis son enfance à cause de la poliomyélite, il a toujours été brillant, et doué de ses doigts. Il eut l'idée de fabriquer des aquariums décoratifs ; il se met à en fabriquer avec brio et arrive à les vendre à un bon prix. Cependant, pour construire des aquariums plus grands et obtenir un meilleur marché, il avait besoin de pompes et de filtres, difficiles à trouver en Angola. L'équipe du projet de RBC remarque son esprit d'entreprise et décide de sponsoriser sa participation à l'exposition 2008 de Huila pour les entreprises privées et les petits commerces.

Après la présentation de son produit à l'exposition, Pedro établit des contacts avec plusieurs magasins, prêts à lui amener les pompes et les filtres dont il a besoin et à vendre ses aquariums. L'équipe du projet de RBC lui fournit des conseils juridiques et finança sa participation à un programme de formation en gestion et en comptabilité. Pedro se promet que dès que son entreprise sera florissante, il formera et recrutera d'autres personnes handicapées.



Identifier des modèles de rôle

Les personnes handicapées ont besoin de modèles d'identification positifs pour les inspirer afin qu'elles relèvent le défi de l'emploi indépendant. Les entrepreneurs handicapés qui ont réussi existent dans beaucoup de communautés ; s'ils sont insérés dans le réseau du programme de RBC, ils ne représentent pas uniquement une source d'inspiration pour d'autres personnes dans la même situation, mais peuvent également changer les attitudes d'une société.

Encourager et soutenir les femmes handicapées

Les activités génératrices de revenus peuvent assurer aux femmes handicapées des moyens de compléter le revenu de leur ménage. Néanmoins, celles-ci sont confrontées à des obstacles qui les empêchent de participer aux activités économiques. Ces obstacles peuvent être dus à leur responsabilités du fait qu'elles s'occupent de la garde des enfants ou du foyer, du manque d'instruction ou de compétences professionnelles, des attitudes culturelles définissant ce qui est convenable que les femmes fassent et du manque de ressources. Les programmes de RBC doivent s'assurer que des efforts supplémentaires sont déployés pour aider les femmes handicapées à établir ou développer leurs activités génératrices de revenus, que ce soit à domicile ou dans la communauté, ainsi que participer aux groupes d'entraide et aux entreprises de groupe. Un soutien particulier peut être requis, qui comprendrait l'organisation de la garde des enfants, la formation aux compétences professionnelles de base et en gestion d'un commerce, et la constitution de groupes d'entraide de femmes handicapées.



Établir des partenariats avec les autorités locales et les organisations conventionnelles

La réduction de la pauvreté est la priorité exprimée par les gouvernements, les agences de développement et les programmes de RBC. Ces derniers sont les plus à même d'aider les personnes handicapées à améliorer leur situation économique, en établissant des partenariats avec les ministères locaux et les organisations de développement conventionnelles qui disposent de programmes et de l'expérience dans la lutte contre la pauvreté. Les stratégies sont les suivantes :

- Encourager les programmes gouvernementaux et non gouvernementaux ordinaires de développement des petites entreprises, à adopter des politiques et des pratiques inclusives afin de garantir l'inclusion des personnes handicapées dans les services et les aides qu'ils fournissent.
- Favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans les programmes de lutte contre la pauvreté et les programmes de développement ordinaires.

ENCADRÉ 20

Inde

Réduire la pauvreté grâce à l'épargne et le microcrédit

Un projet de lutte contre la pauvreté, financé par une agence réunissant plusieurs bailleurs de fonds, dans l'Andhra Pradesh, en Inde, vise l'autonomisation des femmes par l'augmentation de leurs revenus et le contrôle qu'elles exercent sur ces revenus. Sa stratégie se base sur l'épargne et le microcrédit. Les personnes handicapées sont incluses dans le programme. De plus, un certain nombre de programmes de RBC dans le même État ont constitué des partenariats avec ce programme.

- Encourager et aider les organisations de personnes handicapées à attirer l'attention sur les besoins de sources de revenus des personnes handicapées et favoriser leur inclusion dans des initiatives de développement économique locales.

ENCADRÉ 21

Chine

Un lobbying réussi

Dans la province de Heilongjiang en Chine, la Fédération des personnes handicapées de Chine (CDPF) a fait du lobbying auprès du gouvernement provincial afin qu'il établisse des politiques exigeant l'inclusion des personnes handicapées dans des centres et des programmes de formation ordinaires. Il en résulte qu'une initiative de formation agricole importante appelée Green Certificate est en train d'assurer une formation et des services de développement des entreprises pour des milliers de personnes handicapées. Grâce aux crédits fournis par les fonds de réadaptation (basés sur le système de quota en Chine), des milliers de personnes handicapées ont démarré leur propre entreprise.

- Établir des relations de travail avec les organisations ordinaires qui fournissent des services de développement des entreprises.

ENCADRÉ 22

Ethiopie

Promouvoir l'entrepreneuriat féminin

Un programme de développement de l'entrepreneuriat pour les femmes en Éthiopie inclut systématiquement les femmes handicapées. Il assure une formation aux compétences de base en gestion commerciale, des services de développement des entreprises et un accès aux crédits. En outre, il œuvre pour renforcer les associations de femmes entrepreneurs. Une femme entrepreneur handicapée est arrivée à la tête d'une association régionale de femmes entrepreneurs.

Faciliter l'accès au capital de démarrage

Quel que soit le type d'emploi indépendant planifié, il est nécessaire d'avoir un capital de démarrage. Quatre sources principales sont à signaler : les ressources individuelles ou familiales, les économies, le crédit et les subventions. Les programmes de RBC peuvent aider les personnes handicapées à développer des compétences en mobilisation des ressources, et à avoir accès au capital de démarrage (voir Services financiers).

ENCADRÉ 23

Ghana

Le kiosque alimentaire d'Akua

Akua a 65 ans et vient de Boraé au Ghana. Il y a 38 ans, elle a été atteinte de cécité suite à un glaucome. On dit qu'elle a des antécédents familiaux de cécité puisque six autres membres de la famille sont également non voyants, probablement pour la même raison. Akua est mariée et a six enfants, deux filles et quatre garçons, qui sont aujourd'hui tous adultes, mariés et vivent avec leur propre famille.

Avant de perdre la vue, Akua était coiffeuse et son mari commerçant de produits alimentaires. Lorsqu'elle commença à perdre la vue, elle connut l'isolement, l'inactivité, la discrimination, l'abandon et la misère.

Akua a été prise en charge dans un processus de réadaptation au sein d'un programme de RBC local, avec pour but de l'aider à concilier sa nouvelle vie avec le passé, restaurer sa confiance pour pouvoir gérer sa vie, et reconstruire ses compétences pour l'aider à se relancer dans des activités génératrices de revenus. Peu de temps après, Akua a repris une vie sociale active en ouvrant un restaurant local « chop bar », où elle vend des *kenky* (aliment local de consommation courante fait de maïs et consommé avec du poisson frit et du piment). Elle avait été mise en contact avec la coopérative locale d'épargne et de crédit, pour accéder à des facilités de crédit pour le lancement de sa propre entreprise.

Chaque matin, particulièrement les jours de marché du village, on trouve une file constante de clients affluant au kiosque d'Akua pour s'acheter du *kenky* chaud et du poisson frit. Akua contribue activement à la vie de sa famille et de sa communauté.

Emploi salarié

Introduction

Toute personne a le droit à un travail décent. Les personnes handicapées travaillent dans tous types d'emploi, pour tous genres d'employeurs et dans tous les secteurs. Il n'existe pas d'emplois qui "conviennent plus" que d'autres aux personnes handicapées. Chaque personne handicapée à la recherche d'un emploi, est comme tout autre chercheur d'emploi, une personne qui a ses propres intérêts, objectifs, compétences, capacités et niveau d'instruction. Ces facteurs individuels, la demande du marché de l'emploi et le soutien disponible sont des facteurs clés pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi adéquat.

L'accès à l'emploi salarié devrait toujours être considéré comme une option pour les personnes handicapées à la recherche d'un emploi. On devrait recruter les personnes handicapées en prenant en considération leurs compétences et ce qu'elles peuvent apporter à leur métier et non pas par souci caritatif. Pour cette raison, l'enseignement et une formation exhaustive axée sur les compétences sont d'une importance capitale.

Les opportunités d'emploi salarié se présentent plutôt dans l'économie formelle, ainsi cette partie sera plus utile dans les pays où l'économie formelle est solide. Pourtant, l'emploi salarié peut également se présenter dans l'économie informelle.

ENCADRÉ 24

Philippines

Irène l'avocate

Irène Valones est née dans l'île de Palawan aux Philippines en 1980. Elle a un handicap moteur sévère dû à une spina-bifida congénitale. Chaque année, elle doit faire avec sa mère un trajet long et coûteux jusqu'à Manille afin d'adapter ou de changer son corset orthopédique.

Lorsque le projet de RBC à Bahatala voit le jour, il monte son propre atelier orthopédique de prothèses et d'orthèses. Les visites longues et fréquentes d'Irène à Manille ne sont plus nécessaires. Le programme de RBC lui fournit un soutien moral et lui prodigue des conseils pour la petite épicerie dirigée par sa famille afin d'augmenter leur niveau de revenus. Ceci permet à Irène d'achever sa scolarisation avec de bonnes notes et d'obtenir une bourse pour l'université.

Irène reçoit son diplôme en sciences politiques avec distinction et puis se met à l'étude du droit. En 2006, elle obtient son diplôme de droit également avec distinction et bénéficie d'une nouvelle bourse qui lui permet de passer l'examen du barreau. Actuellement, Irène travaille comme avocate à la Cour suprême des Philippines – comme tous les autres avocats à la cour.

Faciliter l'emploi et changer les attitudes

L'Union libanaise des handicapés physiques (LPHU) considère l'emploi comme sa principale responsabilité pour les personnes handicapées au Liban ; le secteur formel de l'économie est fort au Liban, et l'emploi salarié constitue la meilleure option pour les personnes handicapées. Son directeur déclare : « Nous avons tous des besoins différents mais nous avons les mêmes droits ».

Les projets d'aptitude à l'emploi de la LPHU visent trois objectifs principaux :

1. Un changement d'attitude dans le secteur privé : les employeurs considèrent les personnes handicapées comme des employés en puissance dotés de capacités productives et d'un pouvoir d'achat. Un indicateur important est l'augmentation du taux de recrutement de personnes handicapées dans les entreprises privées.
2. Un renforcement des compétences des personnes handicapées, en favorisant par exemple leur accès aux programmes de formation professionnelle et technique ordinaires, qui sont adaptés pour répondre aux besoins et aux situations des personnes handicapées ainsi qu'aux réalités du marché du travail.
3. Un changement dans les politiques et pratiques du gouvernement, comme par exemple : les organismes gouvernementaux appliquent la loi relative aux droits des personnes handicapées ; les politiques nationales se débarrassent de l'approche caritative d'exclusion pour adopter une approche inclusive ; l'office national pour l'emploi est mieux équipé pour travailler avec les personnes handicapées et les aider à trouver un emploi.

Pour atteindre ces objectifs, la LPHU réalise des recherches concernant les lieux où travaillent les personnes handicapées et dans quelles conditions celles-ci y travaillent ; elle établit des relations avec les employeurs potentiels ; elle organise des sessions de formation pour les personnes handicapées de façon à correspondre aux compétences requises par les employeurs.

La LPHU a établi des centres de conseil pour l'emploi pour les personnes handicapées. Ces centres sont des lieux de référence à la fois pour les employeurs et pour les personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Leur tâche est de se mettre en contact avec les employeurs afin de connaître les compétences recherchées et par la suite aider les personnes handicapées à les acquérir.

La LPHU a également un site Web pour les personnes handicapées qui recherchent un emploi. Ce site vise à faire correspondre les chercheurs d'emploi aux offres d'emploi.

Tony a été un client du centre de conseil pour l'emploi. Dans son travail, il s'occupe de restaurer des films dans une cinémathèque. Il déclare : « la LPHU a été très importante pour moi. Elle entretient des contacts avec beaucoup d'entreprises et c'est grâce à ces contacts qu'on m'a trouvé ce travail, qui est créatif et intéressant. »



Objectif

Les personnes handicapées ont accès aux mêmes opportunités que les autres de gagner leur vie grâce à un emploi salarié.

Rôle de la RBC

Le rôle de la RBC est de permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi salarié et de le conserver, en œuvrant pour améliorer l'égalité d'accès et de traitement sur le lieu de travail, ainsi que l'accès aux services qui mènent à l'emploi salarié.

Résultats souhaitables

- Les personnes handicapées touchent un salaire pour un emploi salarié dans l'économie formelle ou informelle.
- Les employeurs embauchent des personnes handicapées et les confirment dans leur emploi grâce à la création d'environnements inclusifs et accessibles.
- Les collègues de travail et la direction développent une meilleure compréhension des questions de handicap et adoptent des attitudes positives.
- Les services ordinaires pour l'emploi dans les secteurs privé et public incluent les personnes handicapées.
- Grâce à l'emploi salarié, les personnes handicapées renforcent leur estime de soi, leur sécurité et leur statut personnels au sein de la famille et de la communauté.
- Les personnes handicapées apportent leur contribution à la vie de la communauté et à l'économie, grâce à l'emploi salarié.

Concepts clés

Mesures visant à promouvoir l'emploi

De nombreux pays ont adopté des lois et des politiques qui favorisent l'emploi des personnes handicapées à des postes réguliers, y compris les quotas, les mesures anti-discriminatoires, les mesures positives d'emploi, les mesures de maintien de l'emploi ou de retour à l'emploi ainsi que des politiques d'emploi alternatif.

Options d'emploi salarié

Voici les trois formes principales d'emploi salarié dont peuvent disposer les personnes handicapées :

Emploi ordinaire

Les personnes handicapées ont le droit de participer au marché ordinaire, compétitif, avec les mêmes avantages et salaires que les autres travailleurs. Les possibilités d'emploi existent dans le secteur gouvernemental, non gouvernemental et privé, y compris les entreprises et les sociétés multinationales, autant dans l'économie formelle qu'informelle.

Emploi assisté

Certaines personnes handicapées ont besoin d'un soutien continu pour pouvoir travailler dans un lieu de travail ordinaire. Il existe deux types principaux d'emploi assisté :

1. le placement individuel avec soutien, où un agent de soutien dispense la formation en cours d'emploi et fournit l'aide dont le travailleur handicapé a besoin pour accomplir son travail de façon efficace ;
2. les équipes de travail, où un groupe de personnes handicapées est aidé pour travailler ensemble dans un établissement ordinaire ou en tant qu'équipe de travail mobile qui fournit des services sous contrat dans la communauté, tels que le nettoyage de bureaux, le jardinage, l'entretien extérieur et le lavage des voitures.

Emploi protégé

Certaines personnes handicapées ne sont pas en mesure d'obtenir ou de maintenir un poste dans un emploi compétitif ou ouvert, avec ou sans soutien, peuvent travailler dans des conditions spéciales et souvent protégées, dans un emploi protégé, généralement dans un atelier protégé. D'ordinaire, ces ateliers emploient uniquement des personnes handicapées. Les salaires et les conditions peuvent être différents de ceux des milieux de travail ordinaires. Certains de ces ateliers offrent un travail plus orienté vers la communauté avec un emploi assisté dans le marché ordinaire, ou adoptent les méthodes du modèle de l'entreprise et celles des entreprises sociales. D'autres offrent de bons salaires et avantages, et fournissent un travail plus valorisé, qui correspond aux emplois réguliers dans la communauté.

Actions suggérées

Sensibiliser au potentiel de travail que représentent les personnes handicapées et à leur droit à l'emploi

La sensibilisation aux potentialités des travailleurs handicapés est une activité importante qui permet à ceux-ci de trouver un emploi salarié. Les cibles de ces activités sont les employeurs et leurs organisations, les personnes handicapées et leurs organisations, les administrations gouvernementales, les organisations non gouvernementales, les travailleurs et leurs organisations et enfin les membres des familles et des communautés. L'implication de responsables du gouvernement dans de telles activités est très utile.

Promouvoir les opportunités d'emploi par la politique

Pour intégrer les personnes handicapées dans l'emploi régulier, la Confédération des employeurs de la Barbade a élaboré un document politique intitulé : *Promouvoir l'emploi des personnes handicapées*. Au cours du lancement, le ministre de la Transformation sociale de la Barbade, M. Trevor Prescod, a insisté sur le fait que si l'on voulait mettre en oeuvre les stratégies soulignées dans le document, une approche intersectorielle coordonnée était requise. « Pour cela, les différents secteurs – public, privé et non gouvernemental – doivent être suffisamment enthousiastes pour garantir que les programmes soient exécutés de manière opportune », a-t-il indiqué. Le ministre a aussi déclaré que pour faciliter la collaboration, le Cabinet a fourni un appui à grande échelle au Programme national pour les personnes handicapées, en constituant un Comité consultatif national sur les Droits des personnes handicapées, qui aura la charge, entre autres, de suivre et de rendre compte du progrès des personnes handicapées, dans les sphères de l'activité sociale et économique.

Comprendre l'environnement politique

Avant de lancer toute campagne de sensibilisation, il est important que les programmes de RBC soient au courant des questions juridiques et politiques relatives à l'emploi des personnes handicapées et aux obligations des employeurs dans le contexte local.

Les programmes de RBC peuvent travailler avec les personnes handicapées et leurs organisations afin de se familiariser avec les politiques de l'emploi locales et nationales et plaider pour l'élaboration de politiques, quand elles n'existent pas. Il est également important que les employeurs comprennent le cadre juridique et politique.

Définir la stratégie de sensibilisation la plus efficace

Les stratégies pour une campagne de sensibilisation consistent à :

- Rassembler les informations concernant la situation juridique existante et les communiquer d'une manière simple, facile à comprendre.
- Repérer des entreprises qui suivent une politique proactive d'emploi des personnes handicapées et les prendre comme exemples.
- Collaborer avec les organisations de personnes handicapées et les militants pour leur cause et se servir des individus les plus remarquables comme modèles d'identification.

Réaliser une analyse de rentabilité

Quels sont les avantages pour les employeurs de recruter des personnes handicapées ?

- Les employeurs de personnes handicapées signalent systématiquement que ces derniers accomplissent leur travail aussi bien ou même mieux que leurs pairs non handicapés en terme de productivité, de sécurité et d'assiduité.
- La réduction du coût de rotation des employés ; les personnes handicapées ont moins tendance à changer d'emploi que leurs pairs.

- Les personnes handicapées ont des compétences dont les entreprises ont besoin : aussi bien des compétences techniques que des compétences transférables de résolution de problèmes développées dans la vie quotidienne.
- La responsabilité sociale des entreprises est en train de gagner de l'importance dans un grand nombre d'entreprises, qui estiment qu'elles devraient « restituer » à la communauté ou aux clients qui ont contribué au succès de leur entreprise .

ENCADRÉ 27

Russie

Assurer le soutien et la formation

ASPECTUS est une organisation non gouvernementale spécialisée dans le soutien à l'inclusion sociale et professionnelle des personnes handicapées travaillant à Perm, en Russie. En partenariat avec Handicap International et l'Agence Fédérale de Perm pour l'emploi (Federal Employment Agency of Perm Territory), un centre d'informations principal avec quatre autres centres décentralisés et un site Web visant la promotion de l'emploi et la formation des personnes handicapées ont été mis en place.

Aider les personnes handicapées à trouver du travail

Assurer des liens vers les services d'orientation et de soutien

Les programmes de RBC doivent avoir des informations à jour quant aux services qui aident les personnes handicapées à trouver un emploi salarié. Il s'agit des services suivants : les services ordinaires et spécialisés qui assurent la formation professionnelle, les stages, les centres de réadaptation médicale et professionnelle, les services financiers, les services d'orientation professionnelle et de placement (des secteurs public et privé). Le programme de RBC peut ensuite mettre en relation les personnes handicapées cherchant un emploi avec ces services. Quand ces services n'existent pas, il devrait envisager de les fournir.

Étudier le marché de l'emploi

Il est nécessaire d'avoir des informations précises et à jour sur le marché du travail, pour pouvoir aider les personnes handicapées à trouver un emploi. Certaines informations peuvent déjà être disponibles auprès de la chambre de commerce locale, par exemple, ou par l'autorité gouvernementale compétente, telle que le ministère du Travail. Les opportunités d'emploi peuvent également être identifiées par une simple recherche visant à évaluer les besoins des entreprises et leurs demandes en termes d'employés, ainsi que la main-d'œuvre disponible pour occuper ces emplois.

Évaluer et soutenir les personnes handicapées à la recherche d'un emploi

Il est important d'identifier ce que veut faire la personne handicapée avant d'aller à la recherche d'un emploi. Il faut évaluer ses intérêts et ses objectifs, ses compétences, ses talents, sa motivation et les formes de soutien dont elle bénéficie (par ex. la famille). Ceci peut se faire par un entretien au cours duquel on détermine leur niveau d'instruction,

leur formation et leurs antécédents professionnels, leurs activités quotidiennes, leurs objectifs et aspirations, et en les observant à l'œuvre ou lors d'un travail à l'essai.

Soutenir la personne pour correspondre à l'emploi

Lors de la recherche d'emploi, une partie essentielle du soutien apporté aux personnes handicapées consiste à trouver une bonne adéquation entre eux (par ex. leurs compétences, talents, éventuels besoins d'aide sur le lieu de travail) et les exigences de l'emploi. Pour ce faire, il peut être nécessaire de procéder à une analyse des tâches ou de l'emploi, qui implique l'observation des tâches existant pour évaluer ce que fait l'employé, comment et où se fait le travail, les conditions dans lesquelles il s'effectue et quelles sont les compétences et les qualifications requises.

Estimer les éventuels besoins de soutien

Il est important de comprendre les répercussions qu'exerce le handicap sur la personne handicapée dans son milieu de travail. Pour cela, il faut interroger la personne concernée sur ses besoins. L'observation de la personne au travail ou dans ses activités de la vie quotidienne peut aussi se révéler utile. À partir de ces renseignements, on arrive à déterminer l'aide et les adaptations dont elle a besoin, à savoir le temps supplémentaire pour effectuer un travail, un interprète, un équipement spécial, une assistance en matière de transport.

Assurer une formation pour développer les compétences de recherche d'emploi

Un grand nombre de demandeurs d'emploi handicapés sont capables de chercher un emploi par eux-mêmes. Une formation peut être assurée afin d'aider à développer ces compétences, comme par exemple : comment rédiger un curriculum vitae ; chercher un emploi dans les journaux ou par l'intermédiaire des membres de la famille et d'autres contacts ; remplir les formulaires de candidature ; apprendre à parler au téléphone et à rédiger une correspondance ; réussir un entretien d'embauche. Il est également utile d'assurer aux demandeurs d'emploi l'accès aux équipements dont ils ont besoin pour effectuer leur recherche : téléphones, ordinateurs et bureaux.

ENCADRÉ 28

Cambodge

Des demandeurs d'emploi correspondant aux postes vacants

Le Conseil consultatif Commercial (Business Advisory Council (BAC)) au Cambodge est un groupement bénévole de dirigeants d'entreprises qui travaillent ensemble pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Une de leurs activités consiste à identifier des emplois vacants grâce à ses membres, et de se mettre en lien avec l'organisation non gouvernementale nationale, le 'Centre national pour les personnes handicapées', afin d'identifier les demandeurs d'emploi handicapés prêts à occuper ces postes.



Aider les personnes handicapées salariées à maintenir leur emploi

Utiliser des réseaux d'aide existants

Pour certaines personnes handicapées, leur famille ou d'autres réseaux sociaux peuvent leur fournir une assistance et un soutien pour trouver et maintenir un emploi salarié. Par exemple, l'encouragement de la famille et d'amis proches peut être d'une grande utilité lorsque la recherche d'emploi s'avère difficile. La personne handicapée peut également utiliser ces réseaux pour recourir à un soutien plus pratique, tel que le fait d'être accompagné au travail par un voisin ou chercher des pistes de travail ou des renseignements sur un emploi par l'intermédiaire d'amis et de membres de la famille qui travaillent.

Assurer un soutien continu par l'intermédiaire d'assistants professionnels, de conseillers et/ou de partenaires de travail

Une fois que la personne handicapée est recrutée, les programmes de RBC peuvent mettre à sa disposition un agent de soutien, un assistant professionnel, un bénévole syndical ou un conseiller, dans le but d'assurer un soutien continu, d'aider à garantir que les adaptations nécessaires au lieu de travail soient réalisées, d'aider l'employeur et l'employé à résoudre tout problème pouvant survenir et de s'assurer que le salarié réalise son travail convenablement. Ce genre de services de soutien est souvent fourni par une organisation non gouvernementale ou le service de l'emploi; sinon, le programme de RBC peut faire des visites périodiques à l'employé sur son lieu de travail pour voir comment se passent les choses et s'il y a un besoin d'aide particulière.

ENCADRÉ 29

Inde

La réussite grâce à la détermination et au soutien

Srini travaille dans l'une des plus grandes sociétés de technologie et d'information en Inde, Wipro, qui emploie 44 000 personnes. Srini, qui a une infirmité motrice cérébrale (Paralysie cérébrale) est arrivé à son poste actuel grâce à sa forte détermination et au soutien de ses parents. Depuis qu'il était enfant, sa mère et son père étaient convaincus de la nécessité de lui donner les meilleures chances d'épanouissement, et cette éducation est devenue un remarquable projet conjoint entre eux, Srini et d'autres personnes qui croyaient en lui.

Lorsque Srini atteint l'âge de 12 ans, son père lui achète une machine à écrire. Très vite, il maîtrise son clavier et l'utilise pour rédiger ses devoirs scolaires. Une fois sa scolarisation achevée, il suit des cours d'informatique pendant une période de six mois, où il acquiert les compétences informatiques de base. Ensuite, il se met à faire du bénévolat dans la société Spastics, où il enseigne aux élèves l'utilisation d'un ordinateur. Puis c'est le coup de chance. Le vice-président de Wipro visite la société Spastics, voit Srini à l'œuvre, et lui offre un emploi. Srini travaille à Wipro depuis sept ans. Il travaille dans l'administration et il est chargé de l'organisation des salles de conférences et des réunions, de la saisie de données et d'autres tâches sur ordinateur. Bien que Srini ait un trouble de la parole, il communique sans problème avec ses collègues, notamment par courrier électronique.

Établir des partenariats et des réseaux avec le secteur de l'emploi

Dans leur travail de soutien des personnes handicapées à la recherche d'emploi, les programmes de RBC ne doivent pas travailler seuls. Dans de nombreux pays, il peut exister des organismes gouvernementaux et des organisations non gouvernementales qui peuvent aider. Même les organisations professionnelles, notamment les associations d'ergothérapeutes, peuvent apporter leur aide en permettant aux personnes handicapées d'obtenir un emploi ou de le maintenir.

Encourager les organisations d'employeurs à recruter des personnes handicapées

Les organisations d'employeurs comme les chambres de commerce, les clubs « Rotary », les associations d'anciens lauréats des centres de formation, et d'autres groupes encore peuvent fournir des renseignements utiles concernant les besoins en main d'œuvre, les possibilités d'emploi, les besoins du marché, les lacunes dans la formation et d'autres informations sur l'emploi.

Les programmes de RBC et les organisations de personnes handicapées peuvent planifier ensemble des campagnes publicitaires afin d'encourager tous les employeurs – de petites, moyennes ou grandes entreprises – à étudier la possibilité d'embaucher des personnes handicapées et de leur expliquer les raisons justifiant cet argument, en utilisant l'analyse de rentabilité présentée ci-dessus et des exemples de leur propre communauté. Certaines associations d'employeurs sont déjà proactives dans la promotion de l'emploi des personnes handicapées.



ENCADRÉ 30

Sri Lanka

Supprimer les entraves à l'emploi

La Fédération des employeurs de Ceylon a créé le réseau 'Sri Lanka Employers' Network on Disability', qui rassemble des chefs d'entreprises voulant réagir face aux obstacles que rencontrent les personnes handicapées. Ils se sont associés à Motivation, une organisation non gouvernementale internationale, pour mener conjointement plusieurs 'salons de l'emploi' adressés aux personnes handicapées. Motivation sélectionne les participants selon les besoins de l'employeur et leur permet de trouver des débouchés par eux-mêmes grâce à l'acquisition de compétences en recherche d'emploi, et de se présenter aux bourses de l'emploi. Le réseau s'est lancé dans beaucoup d'autres activités, parfois tout seul, parfois avec l'aide du gouvernement et d'organisations non gouvernementales. Ces activités incluent : des ateliers pour les employeurs, des activités de sensibilisation et de formation, l'élaboration d'un CD-ROM pour enseigner aux managers la langue des signes, le développement et la promotion d'un Code de déontologie des employeurs du Sri Lanka concernant comment embaucher des personnes handicapées et assurer leur inclusion dans leur lieu de travail.

Établir des partenariats avec les syndicats et les associations de travailleurs

Les programmes de RBC peuvent également établir des partenariats avec les syndicats et les associations de travailleurs. Du fait de leur engagement en faveur de l'égalité, de la solidarité et de la justice sociale, ces organismes occupent une position unique pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs handicapés. Les syndicats peuvent faire pression et défendre leurs droits, aider les personnes handicapées à être embauchées et les soutenir dans leur emploi.

Encourager le recrutement de personnes handicapées dans des organisations non gouvernementales

Les organisations, notamment celles impliquées dans le handicap, la réadaptation et le développement, doivent se montrer proactives en embauchant des personnes handicapées ou des membres de leur famille. Les programmes de RBC doivent donner la priorité au recrutement de personnes handicapées, plus particulièrement de femmes, pour des postes d'agents sur le terrain et de cadres. Ceci ajoute de la valeur à l'organisation, renforce sa crédibilité et fait en sorte que son programme est mieux accepté par les personnes handicapées et leurs familles. Grâce à leur expérience, les personnes handicapées ont une bonne compréhension des problèmes liés au handicap et agissent en tant que modèles d'identification pour ceux que le programme cible.

Services financiers

Introduction

Les services financiers comprennent l'épargne, le crédit, les subventions, les assurances et les services de transfert d'argent. Le microcrédit fait référence plus spécifiquement aux prêts à petite échelle et aux besoins des clients en crédits, alors que la microfinance couvre un éventail plus grand de services financiers, par exemple l'épargne, l'assurance, les prêts au logement et les transferts d'argent, disponibles pour les individus et les petites entreprises. Une institution de microfinance locale pourrait offrir du microfinancement plus des activités de développement comme la formation en compétences de gestion d'entreprise et en compétences pratiques de la vie courante, ainsi que des conseils concernant des sujets importants comme la nutrition, l'hygiène, l'amélioration des conditions de vie et l'importance de l'éducation des enfants.

L'aide financière informelle provenant de la communauté – des membres de la famille, des organisations religieuses, des voisins, des amis, des groupes d'entraide – a toujours été une caractéristique des communautés pauvres et demeure essentielle à leur survie. D'autres types plus formels de prestataires de microfinancement incluent les coopératives, les banques de village, les associations d'épargne et de crédit, les prêteurs sur gages traditionnels, les banques commerciales et les institutions de microfinance ; de tels services aident également les pauvres à échapper aux usuriers privés et aux prêteurs sur gage, qui imposent généralement des taux d'intérêt élevés et enfoncez finalement la famille davantage dans la pauvreté. Beaucoup de personnes pauvres n'ont pas accès aux services financiers à cause de l'absence de garantie ou d'un garant, et de nombreuses personnes handicapées n'ont même pas le titre de propriété ou des papiers en règle pour l'endroit où elles vivent. Cela les disqualifie par conséquent, pour obtenir des services financiers. La RBC doit faciliter et servir de médiateur au moment voulu et selon les besoins.

ENCADRÉ 31

Laos

Des services financiers pour soutenir les activités génératrices de revenus

Les personnes handicapées sont souvent confrontées à des difficultés d'accès aux services financiers pour soutenir leurs activités génératrices de revenus. En réponse à cela, un projet de RBC dans les régions éloignées de la province de Savannakhet au Laos soutient l'établissement de Fonds villageois d'épargne, comme possibilité pour les personnes handicapées de s'associer au reste de la communauté pour surmonter le problème.

Dans le village de Phoxai dans la région de Sepon, au Laos, un Comité financier villageois a été créé, constitué à la fois de personnes handicapées et non handicapées. Une formation à l'épargne, à la gestion et à la comptabilité a été dispensée au village par l'équipe du projet de RBC. L'adhésion au Fonds d'épargne est inclusive et ouverte à tous les habitants du village pour être sûrs que les personnes handicapées participent au processus de prise de décisions général dans leur communauté. Chaque membre du Fonds d'épargne dépose une certaine somme par mois à partir desquels les prêts renouvelables sont attribués.

S'unir pour l'épargne collective

Il existe plusieurs milliers de groupes d'entraide dans toute l'Inde dont l'épargne collective représente des millions de roupies. Avec de tels actifs financiers, les groupes d'entraide peuvent faire appel aux banques pour des prêts importants, utilisant leur épargne comme garantie, ce qui leur permet d'entreprendre des projets plus importants et d'échapper à la pauvreté.

Un des groupes d'entraide de personnes handicapées compte 12 membres (neuf hommes et trois femmes) ; 10 d'entre eux ont la poliomyélite, un a une déficience auditive et un autre des difficultés d'apprentissage.

Chaque membre du groupe épargne 30 roupies (0,66 \$US) par mois, créant ainsi une épargne collective mensuelle de 360 roupies (8 \$US) qui est mise en banque. Les membres peuvent contracter des emprunts auprès du groupe. Le remboursement des prêts inclut des intérêts de 2 % par mois (24 % par an), et se fait normalement dans un délai de six mois.

Exemples de prêts accordés aux membres à partir de l'épargne du groupe :

- Une femme a emprunté 1000 roupies (22,2 \$US) pour acheter du matériel pour fabriquer des bâtons d'encens. Avec ce qu'elle touche de ce métier artisanal, elle aide sa mère.
- Une autre femme a emprunté 1000 roupies (22,2 \$US) pour du matériel de broderie. Elle gagne à peu près 300 roupies (6,6 \$US) par semaine et soutient sa mère âgée. Elle a appris la broderie grâce à un programme de formation gouvernemental.
- Un jeune homme du groupe a emprunté 500 roupies (11 \$US) pour les frais d'inscription à l'université. Il étudie l'économie et l'éducation civique et veut devenir enseignant. Il a obtenu une bourse du gouvernement mais elle est versée à la fin de l'année, et il avait besoin d'argent avant. Il remboursera le prêt du groupe d'entraide quand il recevra cet argent.

C'est le groupe qui décide du montant des intérêts à prélever, convenant que tout l'intérêt versé sur ces prêts constitue un revenu pour le groupe, et par conséquent, ce n'est pas une perte individuelle pour ses membres.



Objectif

Les personnes handicapées et leurs familles jouissent de l'égalité d'accès aux services financiers, afin de soutenir le développement de leurs activités économiques et autres, et d'améliorer leur niveau de vie.

Rôle de la RBC

Le rôle de la RBC est d'identifier, de faciliter et de promouvoir l'accès des personnes handicapées aux services financiers.

Résultats souhaitables

- Les personnes handicapées ont accès aux subventions, prêts et autres dispositifs d'aide financière d'institutions gouvernementales ou privées, sur la base du critère de pauvreté.
- L'accès aux services financiers permet aux personnes handicapées de satisfaire leurs besoins, d'établir et de développer des petites entreprises, et de gagner leur vie.
- Les personnes handicapées, en particulier les femmes, exercent le contrôle sur la gestion de leurs ressources financières et sont plus à même de les gérer.
- Les prestataires de services financiers adaptent leurs règles, services et environnement pour inclure les personnes handicapées.

Concepts clés

Types de services financiers

Il existe cinq types principaux de services financiers : l'épargne, le crédit, les subventions, les assurances et les services de transfert d'argent.

L'épargne

L'épargne est une habitude basée sur la valeur de l'autonomie. L'épargne régulière de sommes, même minimes, donne à la personne qui lutte pour sa survie, l'opportunité concrète d'apprendre à gérer son argent. Elle crée un capital financier, renforce les sentiments de confiance en soi et de solidarité du groupe et établit la solvabilité pour l'accès aux services financiers. Personne ne devrait être considéré comme trop pauvre pour épargner. Avoir un handicap ne devrait pas non plus constituer une raison pour ne pas épargner et les personnes handicapées ne devraient pas utiliser leur handicap comme excuse pour ne pas épargner.

On peut avoir recours à l'épargne pour investir dans l'éducation, la formation et les activités commerciales. La plupart des activités commerciales qui débutent exigent une certaine forme d'épargne personnelle. Les établissements de crédit ne vont pas considérer favorablement de nouveaux membres qui n'ont pas encore prouvé leur aptitude à épargner, que ce soit en espèces ou en nature.

Le crédit

Le crédit est un prêt qui doit généralement être remboursé avec un intérêt, dans un délai déterminé. Il peut être accordé de différentes manières, y compris par le biais des groupes d'entraide, des coopératives de crédit et d'épargne, des institutions de microfinance et des banques commerciales.

Les subventions

Les subventions peuvent être en espèces ou en nature, comme des outils et des équipements, des animaux ou du matériel agricole. Elles sont souvent fournies par des programmes gouvernementaux, des organisations non gouvernementales, des fondations, des associations locales ou des systèmes mis en place pour aider les groupes vulnérables.

L'assurance

Il existe différents types d'assurance, tels que l'assurance-récolte, l'assurance-vie et l'assurance maladie. Les prestataires de services financiers accordent quelquefois une assurance en tant que complément au crédit. Certains offrent également une assurance invalidité. C'est un mécanisme préventif important qui permet d'éviter des difficultés économiques liées à une éventuelle incapacité de travail.

Les systèmes de transfert d'argent

Pour ceux qui ne peuvent pas travailler ou qui dépendent du soutien des autres à l'extérieur de leur communauté immédiate, l'accès à un système de transfert d'argent efficace et facile à utiliser peut être important. Dans certains pays, on peut utiliser un système informel qui n'est pas lié aux banques. L'accès à des systèmes de transfert d'argent peut être nécessaire pour démarrer une entreprise.

Types de prestataires de services financiers

Les prestataires de services financiers peuvent être sommairement divisés en trois groupes – les prestataires spécialisés, les prestataires informels et les prestataires non spécialisés.

Les prestataires spécialisés

Différentes organisations offrent différents types de services financiers. Par exemple, les compagnies d'assurance fournissent des assurances et les compagnies de transfert d'argent comme Western Union offrent des services de transfert d'argent. Les banques commerciales réglementées accordent en principe tous types de services financiers, alors que les banques postales n'offrent souvent que des comptes épargne. Les institutions de microfinance spécialisées, pouvant être considérées comme des organisations non gouvernementales, les sociétés financières ou même les banques, ne fournissent souvent que des crédits, mais sont de plus en plus en train d'offrir des services d'épargne, de transfert d'argent et d'assurance. Les coopératives d'épargne et de crédit offrent des services d'épargne et de crédit à leurs membres.

Prestataires informels

Parmi les groupes autogérés, le système le plus courant est celui des crédits renouvelables, aussi connu sous le nom de « système de carrousel » dans certains pays et sous d'autres noms ailleurs. Dans ce système, un groupe de personnes verse, à titre facultatif, de petites sommes dans un « pot » commun chaque semaine ou chaque mois et puis distribue le montant forfaitaire en tant que prêt ou don à un membre à la fois. Ce système ou groupe est également connu sous le nom d'Association rotative d'épargne et de crédit (AREC). Il constitue aussi l'une des activités les plus fréquentes des groupes d'entraide (Voir Emploi indépendant et Module autonomisation : groupes d'entraide.)



De tels systèmes traditionnels représentent une méthode bancaire efficace pour la communauté ; les membres peuvent facilement épargner et recevoir périodiquement une somme forfaitaire pour régler leurs dépenses exceptionnelles. Ces systèmes informels mobilisent et conservent une épargne locale dans la communauté, et parce qu'ils fonctionnent en grande partie sur des rapports de confiance, ils renforcent la solidarité du groupe et construisent un capital social.

Prestataires non spécialisés

Souvent, les organisations non gouvernementales non spécialisées, les organisations religieuses, les organisations de personnes handicapées et les organismes gouvernementaux offrent des services financiers sous forme de subventions ou de prêts. Les organisations non spécialisées n'ont pas pour tâche principale de fournir des services financiers, mais elles le font comme une activité supplémentaire.

Les points forts des prestataires non spécialisés sont les suivants :

- Les prêts peuvent être accordés conjointement à une formation en compétences techniques et en gestion d'entreprise ;
- Ils peuvent être en espèces ou en nature ; par ex. après un cours d'acquisition de compétences, les étudiants reçoivent une boîte à outils, une machine à coudre ou des aides techniques comme un fauteuil roulant.

Les points faibles sont les suivants :

- Le temps et l'expertise professionnelle requis pour faire fonctionner les services de prêts sont souvent sous-estimés ;
- La présélection des clients handicapés peut être indulgente, ce qui fait que des bénéficiaires qui n'ont ni l'intérêt ni la capacité nécessaires pour faire fructifier le prêt accordé peuvent être sélectionnés ;
- Les taux d'intérêt sont souvent subventionnés et l'obligation de remboursement souvent négligée ;
- Le coût de fonctionnement d'un système de crédit pourrait être disproportionnellement élevé par rapport au résultat obtenu ; notamment, l'érosion du capital emprunté par de faibles taux de remboursement, peut menacer la pérennité de l'ensemble du système.

Actions suggérées

Promouvoir la pratique de l'épargne

L'épargne est la pierre angulaire du développement réussi des moyens de subsistance, notamment pour les individus pauvres et vulnérables. Si quelqu'un n'a pas acquis l'habitude d'épargner, il ne devrait pas être encouragé à s'endetter. L'épargne apprend à faire des sacrifices et à mettre de côté pour des besoins futurs. Ce savoir et cet usage sont fondamentaux pour un remboursement réussi de tout emprunt futur. En même temps, l'accumulation d'actifs grâce à l'épargne met la personne dans une meilleure position pour accéder aux services de microfinancement conventionnels et utiliser le microcrédit de manière efficace.

L'adhésion à des groupes d'épargne informels tels que l'AREC peut assurer l'accès à des services financiers. Cependant, l'accès à de tels groupes suppose que les personnes handicapées sont en mesure et prêtes à fournir le montant hebdomadaire ou mensuel de l'épargne requis. Il demande également que les groupes consentent à l'adhésion de personnes handicapées en qualité de membres. Ceci s'est souvent révélé difficile, parce que ces groupes, comme la société en général, tendent à exclure les personnes handicapées. En réaction à cette exclusion, certaines personnes handicapées ont créé leur propre AREC.

Les programmes de RBC peuvent motiver les personnes handicapées et leurs familles et leur apprendre à épargner, en :

- facilitant l'organisation de groupes d'épargne parmi les personnes handicapées ;
- aidant les individus à ouvrir des comptes bancaires dans des institutions de confiance ;
- aidant les personnes handicapées à adhérer à des groupes d'entraide ou à des types de groupes d'épargne similaires ;
- renforçant les capacités des membres de ces groupes, en matière d'administration et de gestion financière.

Des groupes d'entraide inclusifs font la différence

Chetanalaya est une organisation non gouvernementale œuvrant dans six bidonvilles de Delhi, en Inde. Elle encourage les personnes pauvres, y compris les personnes handicapées, à former des groupes d'entraide. L'importance et la valeur du capital généré grâce au système de groupes d'entraide ont entraîné des changements importants dans la vie de beaucoup de personnes pauvres. Chetanalaya compte au total 578 groupes d'entraide dans les six régions de son programme et leur épargne collective est considérable. L'épargne d'un groupe typique sur une année, a servi à payer l'amélioration de l'habitat, les dettes, les factures des services publics, l'enseignement, les voyages, les mariages, le commerce, la réparation des véhicules, les frais médicaux, les frais de funérailles, l'achat d'un pousse-pousse, les frais de festival, l'ouverture d'une boutique, l'ouverture d'un compte en banque, les bouteilles de gaz, les livres scolaires et l'achat d'un téléviseur.

Dans ce programme, les personnes handicapées et les mères d'enfants handicapés sont intégrées dans les groupes d'entraide ordinaires et ne forment pas leurs propres groupes. La proportion de personnes handicapées dans ces groupes se situe autour de 6 %.



Aider à affronter l'auto- exclusion

Les expériences répétées d'exclusion et de rejet tout comme la surprotection durant l'enfance, peuvent aboutir à un manque de confiance en soi ou d'estime de soi. Ceci peut facilement entraîner une auto-exclusion de services comme le microcrédit. Un autre type d'auto-exclusion est l'idée chez certaines personnes handicapées et leur famille, qu'elles ont droit à la charité.

Les obstacles de l'auto-exclusion peuvent être difficile à surmonter, mais si les personnes handicapées ne font pas face à ce défi, elles ne pourront pas bénéficier d'autres types d'interventions. Affronter l'auto-exclusion est d'abord et avant tout la responsabilité de la personne handicapée et de sa famille. Les organisations de personnes handicapées et les programmes de RBC ont un rôle important à jouer en les aidant à assumer cette responsabilité par des conseils prudents et subtils.

L'atelier de réparation de vélos d'Ocak

Ocak en Ouganda a été atteint de la polio quand il était enfant, ce qui lui occasionna de graves problèmes de mobilité et détruit sa confiance en lui. Il ne pensait pas être capable de soutenir une famille, mais il a bénéficié d'une formation par un programme de RBC dans le domaine de la réparation de vélos. On a négocié pour lui un stage auprès d'un réparateur de bicyclettes professionnel. Trois mois plus tard, Ocak n'a pas seulement acquis les compétences nécessaires mais a également réussi à économiser suffisamment d'argent pour acheter un kit d'outils manuels de base. Actuellement, Ocak fait de très bonnes affaires, installé sous un arbre, et il a une file d'attente constante de clients ; il se charge de former quatre apprentis dont deux personnes handicapées. Il a construit un stock de pièces de rechange, projette d'ouvrir un compte auprès d'une institution de microfinance et espère par la suite obtenir un emprunt pour construire un atelier permanent.

Identifier des modèles d'identification

Les personnes handicapées ont besoin de modèles de rôle positifs qui les stimulent à relever le défi de l'emploi indépendant. Il existe des entrepreneurs handicapés qui ont réussi, dans de nombreuses communautés ; s'ils sont inclus dans le réseau d'un programme de RBC, ils n'inspireront pas seulement d'autres personnes handicapées, mais changeront également les attitudes de la société en général et la communauté de la microfinance en particulier.

Wang devient un modèle de rôle

Wang, qui habite dans une région montagneuse reculée de Chine, a perdu la vue après un accident. C'était une catastrophe pour sa famille parce que cela voulait dire qu'il ne pourrait plus travailler comme agriculteur ni soutenir les siens. Pourtant, grâce à un programme de RBC local, on lui apprend des techniques de mobilité et d'indépendance. Ensuite, il reçoit une formation en massage, ainsi qu'un prêt, pour établir son propre commerce dans la ville d'à côté. À présent, il dirige une entreprise de massage florissante, qui emploie 10 autres personnes avec une déficience visuelle et qui lui rapporte assez d'argent pour soutenir sa famille et assurer l'éducation de ses filles jumelles. Il a également formé 60 autres personnes avec une déficience visuelle au massage, et il est considéré par les personnes handicapées de sa région comme un modèle de rôle.

Faciliter l'accès aux services financiers conventionnels

Les personnes handicapées devraient avoir accès aux services financiers au même titre que les personnes non handicapées. Les prestataires de services financiers tendent à les exclure à cause d'obstacles physiques ou culturels, ou bien des attitudes négatives de leur personnel. Les programmes de RBC peuvent faciliter l'accès à ces services en :

- plaidant pour l'égalité d'accès des personnes handicapées aux services financiers conventionnels ;
- identifiant des prestataires de services financiers, et en leur présentant des entrepreneurs handicapés comme clients potentiels ;
- aidant les prestataires de services financiers à être sensibles au handicap afin qu'ils élargissent leur clientèle pour inclure les personnes handicapées ;
- promouvant, chez les prestataires de services financiers, l'idée de recruter des personnes handicapées qualifiées comme employés ;
- encourageant les prestataires de services financiers à garder en tête les besoins des clients handicapés – un personnel formé à être plus sensible à la diversité plus des adaptations appropriées de l'environnement seront bien accueillis par tous les clients ;
- formant les personnes handicapées sur la manière de s'adresser à un prestataire de services financiers, et à quoi s'attendre en matière de services et d'engagements ;
- aidant les femmes handicapées à accéder aux services financiers ; celles-ci sont souvent chefs de famille, responsables de la garde des enfants et de parents âgés, et doivent pouvoir contrôler et gérer leurs propres finances afin de satisfaire au mieux aux besoins familiaux.

ENCADRÉ 36

Ethiopie

Aider à obtenir des prêts

En Éthiopie, les femmes handicapées qui se lancent dans des activités de petits commerces ont accès aux crédits d'une institution de microfinance conventionnelle, l'IMF Gasha, et ceci grâce à un projet de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Le projet de l'OIT a négocié avec Gasha une disposition selon laquelle les demandes de prêts de femmes entrepreneurs handicapées sont évaluées et approuvées selon les mêmes critères utilisés pour les candidats non handicapés. Un fonds de garantie de crédit a été créé pour remédier à la réticence de l'institution de microfinance à accorder des prêts à ce groupe de clients perçu comme étant « à haut risque ». Le projet a également assuré une formation de sensibilisation au handicap pour le personnel de l'institution. Plus de 150 femmes handicapées ont jusqu'à présent obtenu des prêts de cette institution de microfinance conventionnelle.

Protection sociale

Introduction

Les mesures de protection sociale sont destinées à assurer un filet de sécurité et à protéger les personnes contre la pauvreté et la perte ou le manque de revenus dus à la maladie, au handicap ou à la vieillesse.

Dans les pays à revenu élevé, la majorité des habitants jouissent d'une protection sociale sous la forme de sécurité sociale ou de pension, que ce soit de la part de l'État, d'un système privé ou des deux. Ils ont pour la plupart également accès aux soins de santé, qui sont subventionnés par les impôts ou les primes d'assurance. Dans ces pays, si les personnes ne peuvent pas travailler, elles ne tombent pas dans la pauvreté parce qu'elles ont droit à des indemnités de chômage, des pensions d'invalidité et d'autres formes d'assistance. Pour les personnes qui deviennent handicapées suite à un accident du travail ou à une maladie, les mesures de protection sociale peuvent inclure l'indemnisation, le maintien du salaire et les frais des soins. Les personnes handicapées peuvent recevoir diverses formes d'aide financière, telles que les allocations d'aide à la mobilité ou indemnités d'invalidité. Dans ces pays, les mesures de protection sociale visent à garantir l'accès aux biens et aux services qui sont essentiels pour une vie digne.

La situation dans les pays à faible revenu varie considérablement, en fonction de la vigueur de l'économie et des ressources du gouvernement, mais en général très peu de personnes bénéficient d'une protection sociale. Ceux qui ont un emploi salarié dans l'économie formelle peuvent avoir des retraites ou d'autres formes de protection sociale, mais la grande majorité des gens luttent pour survivre dans l'économie informelle, où il n'existe pas de protection officielle contre la perte de revenus due à la vieillesse, la maladie ou au handicap. Les soins de santé publics peuvent être inadéquats et les soins de santé privés inabordables pour les gens pauvres. Les personnes handicapées peuvent ne pas être en mesure de payer les aides les plus élémentaires et les appareils qui leur permettent de mener une vie plus digne.

Par conséquent, la plupart des personnes handicapées et non handicapées dans les pays pauvres comptent sur les systèmes informels de protection sociale basés sur la famille et la communauté locale. Pour les personnes handicapées qui ne peuvent pas travailler beaucoup principalement à cause de la sévérité de leur handicap, la sécurité sociale constitue la seule option.

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (3) requiert des États Parties qu'ils reconnaissent le droit des personnes handicapées à la protection sociale et à la jouissance de ce droit sans discrimination fondée sur le handicap (Article 28). Il explique ce qui est nécessaire pour permettre aux personnes handicapées l'exercice de ce droit, y compris: l'accès à l'alimentation, à l'habillement, l'accès à l'eau potable ; l'accès à des services, des appareils, des accessoires et d'autres aides répondant aux besoins créés par leur handicap, qui soient adaptés et abordables ; l'accès aux programmes de protection sociale et aux programmes de réduction de la pauvreté ; une formation adéquate, un

soutien psychologique, une aide financière et une prise en charge de répit, l'accès aux programmes de logements sociaux et aux programmes et prestations de retraite.

ENCADRÉ 37 Zimbabwe

Opha a le souci du détail

Opha utilise un fauteuil roulant. Elle habite à Bulawayo au Zimbabwe. Elle vend des fruits et des légumes au marché et est membre de quatre groupes d'épargne différents :

- un groupe de femmes créé par une organisation non gouvernementale locale de personnes handicapées
- un groupe confessionnel
- un petit groupe d'épargne
- une association de résidents.

Dans chacun de ces groupes, elle est impliquée dans un type d'épargne différent.

- Dans le groupe des femmes, elle cotise à une sorte d'épargne d'assurance : une « union pour les obsèques ». Lorsqu'elle mourra, sa nièce, qui est à sa charge, recevra une somme forfaitaire pour les frais des funérailles et autres frais.
- Dans son église, elle fait partie d'un groupe d'épargne pour les articles ménagers.
- Le troisième groupe est une AREC (voir Services financiers ci-dessus) composée de cinq amis ; Opha utilise la somme forfaitaire périodique pour acheter davantage de fruits en gros, ce qui lui permet d'augmenter son chiffre d'affaires.
- L'association de résidents à laquelle elle appartient s'assure que les loyers et les factures des services publics sont équitables et met en commun ses ressources en vue d'améliorer l'immeuble où elle loue son appartement.

Bien qu'elle gagne peu en vendant des fruits et des légumes, Opha démontre qu'un revenu faible ne conduit pas nécessairement à la pauvreté individuelle. Son sens de l'économie et sa participation aux groupes d'épargne lui permettent de gérer sa vie et de soutenir sa nièce scolarisée. En l'absence de tout filet de sécurité gouvernemental, de tels mécanismes locaux de soutien communautaire sont essentiels pour des millions de personnes handicapées vivant dans les pays à faible revenu.

Opha dit : « Je crains Dieu.

Je ne dépense pas l'argent imprudemment. J'ai le sens du détail. Je me lie d'amitié avec mes clients. Si l'on estime que j'ai réussi, c'est grâce à toutes ces choses ».



Objectif

Les personnes handicapées qui sont au chômage, qui ne peuvent pas travailler ou dont les ressources provenant de leurs activités professionnelles ne sont pas suffisantes pour garantir leurs moyens de subsistance, jouissent d'un niveau de vie minimum adéquat grâce à des mesures de protection sociale.

Rôle de la RBC

Le rôle de la RBC est de favoriser l'accès des personnes handicapées aux prestations sociales ordinaires ou spécifiques et de promouvoir la disposition de mesures de protection sociale.

Résultats souhaitables

- Les personnes handicapées ont accès aux mêmes mesures de sécurité sociale en cas de perte de revenus due à la vieillesse, à la maladie ou au handicap, que les autres citoyens.
- Les personnes handicapées qui sont au chômage, qui gagnent trop peu pour mener une vie décente ou qui ne peuvent pas travailler, ont accès aux mesures de protection sociale existantes.
- Les prestataires de services sociaux existants sont sensibilisés et conscients des difficultés spécifiques auxquelles font face les personnes handicapées et adaptent leurs prestations de services en conséquence.
- Les fournisseurs de services de sécurité sociale élaborent des partenariats avec les personnes handicapées par le biais de leurs organisations représentatives et de leurs prestataires de services, pour adapter les pratiques à leurs besoins spécifiques.

Concepts clés

Les systèmes de protection sociale visent à garantir que les individus qu'ils couvrent jouissent d'un niveau de vie minimum. Ces systèmes peuvent être sommairement divisés en systèmes officiels (gouvernement et grandes organisations) et informels (accords établis dans la communauté).

Systèmes officiels

La forme de protection sociale officielle offerte par un pays à ses citoyens en situation de handicap dépend principalement de son économie et des ressources de son gouvernement. Les programmes officiels d'aide sociale pourraient s'adresser aux personnes pauvres et vulnérables en général grâce à des programmes de réduction de la pauvreté, ou spécifiquement aux personnes handicapées.

Programmes de réduction de la pauvreté

Les exemples de mesures mises en place par de tels systèmes souvent gérés par les gouvernements et les grandes organisations, sont les dispositifs d'aide alimentaire, d'aide au logement à loyer modique, les mécanismes de transferts monétaires conditionnels et les programmes de travaux publics qui embauchent des personnes indigentes selon la formule 'vivres contre travail' ou 'argent contre travail'. De tels programmes existent dans de nombreux pays à faible revenu, et il se peut qu'ils incluent plus spécifiquement les personnes handicapées ou pas.

ENCADRÉ 38

Inde

Les programmes de lutte contre la pauvreté ne garantissent pas un emploi

La Loi indienne sur les personnes handicapées (People with Disabilities Act) engage les gouvernements des États à insérer pas moins de 3 % des personnes handicapées dans l'ensemble des programmes de réduction de la pauvreté. Cependant, leur inclusion est généralement réduite. En 2005, l'Inde a adopté la Loi nationale pour la garantie de l'emploi rural (NREGS), qui donne droit à tout ménage rural à 100 jours d'emploi garanti avec le salaire minimum légal, ou bien une allocation, si le travail n'est pas assuré dans un délai de 15 jours après l'inscription. Par la garantie de l'emploi salarié, cette loi cherche à garantir le « droit au travail » prévu dans la Constitution, qui est lui-même considéré comme essentiel pour la concrétisation du « droit à l'alimentation ».

Cependant, cette Loi ne fait pas référence au taux de 3% réservé aux personnes handicapées, prévu dans la Loi sur les personnes handicapées. Des études ont montré que dans la mise en oeuvre de la NREGS, il y a une discrimination sévère qui s'exerce sur la caste, le sexe et le handicap (6).

Les programmes d'assistance sociale

Les mesures d'aide sociale consistent en une assistance de base accordée à ceux qui ne peuvent pas gagner leur vie dans le marché ouvert. Elles comprennent les allocations de chômage, les prestations d'invalidité et les retraites. Comme pour les mesures de sécurité sociale, l'assistance sociale est assurée dans les pays à revenu élevé, mais rarement dans les pays à faible revenu. De même, les frais supplémentaires liés au handicap (le coût des prestataires de soins, du transport, des adaptations du logement, etc.) peuvent être couverts en vertu des mesures d'assistance sociale dans les pays à revenu élevé, mais rarement dans les pays à faible revenu.

Certains pays très pauvres n'accordent aucune assistance directe aux personnes handicapées. D'autres (comme l'Afghanistan, le Népal et le Yémen) assurent des transferts en espèces à certaines catégories de personnes handicapées, mais à un niveau purement symbolique. Par ailleurs, des pays dotés d'une économie formelle puissante et d'une assiette fiscale régulière, peuvent procurer suffisamment pour permettre à une famille de survivre. Les défis à relever pour mettre en oeuvre de tels dispositifs dans les pays à faible revenu sont les suivants :

- Les statistiques sur les personnes handicapées dans les pays à faible revenu sont souvent peu fiables, mais la plupart des gouvernements qui offrent ce genre d'assistance déclare un taux d'1 % ou moins, ce qui est bien en deçà du nombre réel de personnes handicapées.
- Le montant de la prestation peut être inférieur au coût du déplacement pour la recevoir.
- De nombreuses personnes handicapées nécessiteuses, vivant dans des régions rurales éloignées ne sont pas au courant de ces dispositifs ou peuvent ne pas avoir accès aux prestations offertes.

ENCADRÉ 39

Yémen

Mécanismes de transferts sociaux en espèces

Au Yémen, le Fonds d'aide sociale (Social Welfare Fund), sous l'autorité du ministère des Affaires sociales et du Travail, est un mécanisme de transferts en espèces pour les groupes vulnérables de la société, y compris les ménages dirigés par des femmes, les personnes handicapées et les orphelins. Ceci est théoriquement accessible à toutes les personnes appartenant à ces catégories qui postulent pour ces versements mensuels. Cependant, rares sont celles qui sont au courant de cette possibilité, et les subventions individuelles sont limitées. De plus, les points de distribution se trouvent en milieu urbain et y accéder coûte cher aux personnes vivant dans les zones rurales.

Régimes d'indemnisation des salariés et des ouvriers

Pour les quelques emplois dans l'économie formelle, les systèmes d'indemnisation des employés peuvent être assurés aux salariés qui acquièrent un handicap suite à un accident du travail ou à une maladie liée à la nature de leur travail. Ceux-ci sont souvent subventionnés par une assurance sociale obligatoire.

Dans certains pays, les cotisations à la sécurité sociale se font à partir de caisses de prévoyance nationales – des systèmes d'épargne obligatoires pour les employés procurant une gamme de prestations pour couvrir la santé, le handicap, le vieillissement et d'autres aléas. Comme avec les systèmes d'assurance sociale, les gens sont uniquement couverts s'ils ont un emploi formel.

Systèmes informels

Puisque peu de personnes handicapées ont un emploi formel dans les pays à faible revenu, et comme la plupart des régimes d'assistance sociale directe qui existent sont en grande partie symboliques ou insuffisants, ces personnes s'appuient sur des solutions informelles pour survivre aux crises comme la perte d'emploi, la maladie, le handicap et le vieillissement. Il s'agit de:

- soutien individuel ou familial ;
- groupes ou associations communautaires de soutien ;
- groupes d'entraide ;
- systèmes de micro assurance.

Soutien familial

Pour la majorité des personnes vivant dans les pays à faible revenu, la famille constitue encore le moyen principal de soutien tout au long de la vie. La famille tend à fonctionner comme une unité économique dans une mesure beaucoup plus grande que celle des pays à revenu élevé. Néanmoins, comme la contribution économique revêt une si grande importance, les personnes handicapées peuvent éprouver un sentiment de discrimination au sein de leur famille, justement parce qu'elles n'arrivent pas à apporter leur propre contribution. De par leur travail avec les familles, les programmes de RBC doivent aider à la fois la personne handicapée et sa famille à trouver la meilleure façon d'apporter cette contribution.

Groupes ou associations de soutien communautaire

Les associations caritatives, les organisations religieuses et communautaires peuvent accorder une aide soit occasionnelle soit systématique aux personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées. Ils peuvent les soutenir en achetant des fauteuils roulants et d'autres équipements et appareils ; ils sont des alliés potentiels et des ressources utiles pour les programmes de RBC.

Groupes d'entraide

Les groupes d'entraide, instaurés afin d'économiser de l'argent et de fournir d'autres types de soutien mutuel, sont une forme efficace de protection sociale pour les personnes handicapées dans les communautés pauvres. Le groupe le plus répandu est l'AREC (voir paragraphe 'Services financiers').

D'autres types de groupes d'épargne visent des objectifs plus restreints. Quelques femmes pourraient constituer un groupe pour épargner en vue d'acheter des articles ménagers, de refaire la toiture de leur maison ou d'instaurer un fonds pour les funérailles. Ces groupes contrôlent généralement entièrement leurs propres ressources.

Un des avantages de ces groupes d'entraide est que l'argent généré provient de leurs membres, et non pas de l'extérieur. Les groupes d'entraide sont un outil puissant pour développer l'autonomie personnelle et le capital social. Les programmes de RBC, en Inde, en particulier, considèrent la formation de groupes comme leur principale stratégie pour atteindre les personnes handicapées et les aider à échapper à la pauvreté. Dans d'autres pays, les groupes d'entraide sont moins développés et les programmes de RBC peuvent jouer un rôle de premier plan pour aider à les instaurer.

Systèmes de micro assurance

En l'absence de régimes de sécurité sociale officiels, de nombreuses communautés des pays à faible revenu ont organisé des systèmes de micro assurance afin de répondre à leur besoin de sécurité et d'accès aux services sociaux, et pour gérer les risques. Ces systèmes sans caractère obligatoire sont organisés par des syndicats, des municipalités, des compagnies d'assurance privées, des institutions de microfinance, des prestataires de services de santé, des organisations non gouvernementales, des organisations à base communautaire et des mutuelles de santé. Les ménages versent une prime minime

pour une couverture limitée dans les cas de préjudices, de maladies, d'accidents et de handicap. Ils peuvent fonctionner comme des systèmes d'assurance individuels, mais sont fréquemment des systèmes de groupes, où les risques sont mis en commun – les membres du groupe qui sont dans le besoin sont aidés par ceux qui ne sont pas obligés de puiser dans l'assurance au même moment. Les membres participent souvent à la prise de décisions et influent sur la mise en application de leur système. De tels systèmes sont quelquefois encouragés par les gouvernements qui peuvent cotiser à la caisse, exonérer ces régimes d'imposition ou introduire une loi les autorisant.

ENCADRÉ 40

Bénin

Une coopérative de microfinance pour les femmes

L'Association d'Entraide des Femmes (ASSEF) est une coopérative de microfinance au Bénin chargée de fournir des services aux femmes ayant des revenus faibles dans les zones défavorisées de la capitale et sa banlieue. Sa micro assurance de santé accorde des prestations aux patients pouvant accéder à des prestataires de santé conventionnés, moyennant un ticket modérateur requis pour tous les services.

Les défis de la garantie d'une protection sociale

Quelle que soit la forme de protection sociale mise en jeu, le débat est toujours le suivant: qui assurer et comment ?. Qui est 'handicapé' et qui devrait avoir droit à une assistance sociale spéciale ? Quelle différence y a-t-il entre droits et charité dans ce contexte-là ? La protection sociale est-elle compatible avec l'idéal de la 'non-dépendance' ?

Les programmes de RBC doivent assumer la responsabilité d'aborder le sujet et d'influencer les résultats ; aux côtés des organisations de personnes handicapées, ils doivent agir en tant que catalyseurs, informateurs, défenseurs et guides. S'ils ne le sont pas, les personnes handicapées risquent d'être écartées des systèmes de protection sociale conçus pour combattre la pauvreté extrême.

Actions suggérées

Dans toutes les actions suivantes, les programmes de RBC doivent agir en partenariat avec les personnes handicapées et leurs organisations représentatives.

Garantir que les personnes handicapées sont comprises dans les dispositions existantes

La protection sociale est un élément constitutif d'une approche globale du handicap. Les programmes de RBC doivent œuvrer en partenariat avec les organisations de personnes handicapées, afin de garantir que toutes les personnes handicapées soient couvertes par des mesures de protection sociale existantes, que ces mesures soient fournies par

un système de sécurité sociale, un programme d'aide sociale ou un système informel. Pour réaliser cela de manière efficace, les programmes de RBC doivent :

- être pleinement informés des dispositions de la loi, comme les droits des travailleurs et tout droit auquel les personnes handicapées peuvent prétendre, à savoir, l'aide au transport, la scolarisation, la formation, les diverses aides et les appareils ;
- s'assurer que toutes les personnes handicapées avec lesquelles ils travaillent sont conscientes de ces prérogatives et de la manière de les obtenir ;
- constituer une base de données sur tous les systèmes de sécurité sociale et d'aide sociale disponibles, au niveau national et local, et s'assurer que toutes les personnes handicapées aient accès à ces informations ; cette base de données devra comprendre les critères de sélection, les modes d'adhésion et les types de prestations accordés ;
- faciliter aux organisations de personnes handicapées et les organisations de parents l'établissement de contacts et de partenariats avec les services conventionnels de sécurité sociale et d'aide sociale et s'assurer que ces derniers comprennent et adaptent leurs pratiques aux besoins spécifiques des personnes handicapées ;
- se joindre aux militants et défenseurs de la cause des personnes handicapées pour exercer du lobbying en faveur de leurs droits, quand ils n'existent pas.

Favoriser l'accès à l'alimentation, à l'eau et aux installations sanitaires pour les personnes handicapées

Les programmes de RBC doivent être au courant des programmes et des services mis en place pour garantir l'accès des familles, de manière convenable, à l'alimentation et à l'eau, et œuvrer afin de s'assurer que les exigences spécifiques des personnes avec différents types de handicap sont correctement prises en compte. Ceci peut être fait en partenariat avec les organisations de personnes handicapées. Les toilettes sont un gros problème dans de nombreux pays en développement, car beaucoup de gens ne disposent pas de toilettes chez eux et doivent utiliser

le milieu naturel. Il est difficile pour les personnes handicapées, notamment les femmes, de faire de même. C'est pourquoi, il est important que les programmes de RBC travaillent avec les autorités locales pour faciliter les installations sanitaires ainsi que les raccordements d'eau.



Assurer logement et accessibilité

Le prix de la location d'un logement convenable peut être plus élevé pour les personnes handicapées que pour les autres, (car par exemple, elles peuvent avoir besoin d'un appartement au rez-de-chaussée), ajoutant au coût de la vie quotidienne de personnes dont le revenu est déjà limité. Les personnes handicapées font souvent face à de la discrimination en matière d'offres de logements. Les programmes de RBC doivent être conscients de ce problème et doivent intervenir auprès des autorités compétentes afin d'assurer l'égalité des chances et de traitement envers les personnes handicapées et leurs familles.

Le logement accessible peut également devenir un problème, lorsque les personnes handicapées quittent leur foyer pour suivre une formation, chercher un emploi ou démarrer une petite entreprise dans un nouvel emplacement. Il se peut que les personnes handicapées ne puissent pas utiliser le logement disponible parce qu'il est inaccessible. Les programmes de RBC doivent se familiariser avec les exigences d'accessibilité des personnes handicapées et travailler étroitement avec le secteur public et les organismes privés compétents, afin de trouver des logements appropriés. Quand un logement public est prévu, il faudra prendre des mesures pour s'assurer qu'il soit entièrement accessible, abordable et aménagé de façon à contribuer à la pleine participation des personnes handicapées dans les activités communautaires.

Garantir l'accès aux soins de santé et aux aides techniques

Les personnes handicapées doivent avoir accès aux services de santé au même titre que les personnes non handicapées. Certaines personnes auront besoin de soins de santé spécifiques à leur état de santé/handicap (par ex. médicaments antiépileptiques). Elles peuvent également avoir besoin d'aides techniques. (Voir Module santé).

Les programmes de RBC doivent savoir où sont assurés les services de santé et où sont fournies les aides techniques dans la région, et communiquer ces informations aux personnes handicapées et à leurs familles. Dans certains cas, le programme de RBC organisera ou facilitera directement la prestation appropriée de soins ou d'aides techniques. Si ces aides techniques sont assurés par le gouvernement ou des organisations non gouvernementales, ces informations doivent être diffusées au plus grand nombre de personnes handicapées.

ENCADRÉ 41

Pérou

Aider les mères à inscrire leurs enfants dans les programmes de santé

Un programme de RBC au Pérou a remarqué que la plupart des mères d'enfants handicapés ne les emmenaient pas au centre de santé pour des check-up ou lorsqu'ils étaient malades. Le programme a aidé les mères à inscrire leurs enfants handicapés dans le programme national gratuit de santé pour les enfants. Le programme a créé un lien entre les prestataires de services de santé et les familles d'enfants handicapés.



Assurer une assistance personnelle si nécessaire

Certaines personnes handicapées ont quotidiennement besoin d'assistance personnelle, de soins et de soutien. Cette aide peut être assurée au sein de la communauté par des volontaires, qui sont souvent des membres de la famille formés pour le faire. Quand les organisations de personnes handicapées et les organisations non gouvernementales ne

fournissent pas de formation à l'assistance personnelle, le personnel de la RBC jouent un rôle essentiel dans l'organisation d'une telle formation. Il est capital en ce qui concerne ce type d'aide, de reconnaître que la personne handicapée puisse elle-même choisir son assistant/e. (Voir Module social : Assistance personnelle.)

Garantir la couverture des coûts liés au handicap, le cas échéant

Dans certains pays, les gouvernements versent des allocations pour couvrir les frais liés au handicap, qui s'ajoutent aux coûts de la vie quotidienne des personnes handicapées. Ces coûts supplémentaires sont relatifs au transport, au logement accessible, aux aides techniques ou les adaptations des objets et de l'équipement du quotidien. Ils incluent également le manque à gagner des volontaires qui s'occupent de des personnes handicapées et qui sont principalement des femmes. Ces frais doivent être couverts si on veut que les personnes handicapées participent pleinement à la vie familiale et communautaire, mais ceci est particulièrement difficile lorsque les personnes handicapées et leurs familles vivent déjà dans l'indigence.

Quand de telles mesures existent, le programme de RBC doit en être informé, doit communiquer ces informations aux personnes handicapées et les soutenir afin qu'elles puissent en profiter. Avoir accès à ce type d'aide peut marquer une nette différence entre l'exclusion et l'inclusion, et par conséquent entre la participation partielle et la pleine participation dans la communauté et dans la société.



Références

1. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958* (No. 111). Geneva, International Labour Organization, 1958 (www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm, accessed 15 May 2010).
2. *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983* (No. 159). Geneva, International Labour Organization, 1983 (www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm, accessed 15 May 2010).
3. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York, United Nations, 2006 (www.un.org/disabilities/, accessed 30 March 2010).
4. *CBR: A strategy for rehabilitation, equalization of opportunities, poverty reduction and social inclusion of people with disabilities* (ILO, UNESCO, WHO Joint Position Papers). ILO/UNESCO/WHO, 1994–2004 (2004 paper available at: www.who.int/disabilities/publications/cbr/en/index.html, accessed 30 March 2010).
5. *Decent work*. Geneva, International Labour Organization (undated) (www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang--en/index.htm, accessed 15 May 2010).
6. *India's rural job scheme plagued by discrimination*. One World South Asia, 2006 (<http://southasia.oneworld.net/>, accessed 15 May 2010).

Autres ressources

Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation. Guidelines. Geneva, International Labour Organization, 2007.

Albu M. *Economic empowerment of disabled people: lessons from northern Uganda about developing the market for enterprise-based skills development services.* Moreton-in-Marsh, APT Enterprise Development, 2005.

Assisting people with disabilities in finding employment: a resource book for trainers of employment service personnel. Geneva, International Labour Organization, 2004.

Carney D. *Sustainable livelihoods approaches: Progress and possibilities for change.* London, Department for International Development, 2002 (www.eldis.org/vfile/upload/1/document/0812/SLA_Progress.pdf, accessed 22 May 2010).

CGAP Microfinance Gateway: (www.microfinancegateway.org, accessed 22 May 2010).

Churchill C, Frankiewicz C. *Making microfinance work: managing for improved performance.* Geneva, International Labour Organization, 2006.

Decent work and poverty reduction strategies (PRS): A reference manual for ILO staff and constituents. Geneva, International Labour Organization, 2005 (www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/627/F286029509/DecentWork-PRSstext.pdf, accessed 22 May 2010).

Doing business in Addis Ababa: case studies of women entrepreneurs with disabilities in Ethiopia. Geneva, International Labour Organization, 2003 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106562.pdf, accessed 22 May 2010).

Doing business in Tigray: case studies of women entrepreneurs with disabilities in Ethiopia. Geneva, International Labour Organization, 2003 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106563.pdf, accessed 22 May 2010).

Dudzik P, McLeod D. *Including the most vulnerable: social funds and people with disabilities* (Social Protection Discussion Paper No. 0023). Washington, DC, World Bank, 2000 (<http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Disability-DP/0023.pdf>, accessed 22 May 2010).

Good practices for the economic inclusion of people with disabilities in developing countries: funding mechanisms for self-employment. London, Handicap International, 2006 (www.handicap-international.org/uploads/media/goodpractices-GB-2coul.PDF, accessed 22 May 2010).

Guarantee funds for small enterprises: a manual for guarantee fund managers. Geneva, International Labour Organization, 2004 (www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_435_engl.pdf, accessed 22 May 2010).

Harris C. Self-employment of disabled people in developing countries. *Disability World*, 2003, 21:Nov–Dec (www.disabilityworld.org/11-12_03/employment/selfemployment.shtml, accessed 22 May 2010).

Heron R. *Job and work analysis: guidelines on identifying jobs for persons with disabilities.* Geneva, International Labour Organization, 2005 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_111484.pdf, accessed 22 May 2010).

Heron R, Murray B. *Assisting disabled persons in finding employment: a practical guide – Asian and Pacific edition*, 2nd ed. Bangkok, International Labour Office, 2003 (www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_106577/index.htm, accessed 22 May 2010).

Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195). Geneva, International Labour Organization, 2005 (www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R195, accessed 22 May 2010).

Hussein K. *Livelihoods approaches compared: A multi-agency review of current practice.* London, Department for International Development, 2002 (www.eldis.org/vfile/upload/1/document/0812/LAC.pdf, accessed 22 May 2010).

Johanson R, Adams A. *Skills development in sub-Saharan Africa.* Washington, DC, World Bank, 2004 (<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/235731/Skills%20Development%20in%20Sub%20Saharan%20Africa.pdf>, accessed 22 May 2010).

Karlsson L. *How to start a small business: a manual for community workers assisting persons with disabilities*. Geneva, International Labour Office, 1992 (available to purchase at www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--en/docName--WCMS_PUBL_9221096092_EN/index.htm, accessed 22 May 2010). Photocopy available from Skills and Employability Department, ILO, Geneva).

Mersland R. *Microcredit for self-employed disabled persons in developing countries*. Social Science Research Network (SSRN), 2005 (<http://ssrn.com/abstract=970519>, accessed 22 May 2010).

Microinsurance Centre: (www.microinsurancecentre.org, accessed 22 May 2010).

Mitra S. *Disability and social safety nets in developing countries* (Social Protection Discussion Paper No. 0509). Washington, DC, World Bank, 2005 (<http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/0509.pdf>, accessed 22 May 2010).

Moving forward: toward decent work for people with disabilities. Examples of good practices in vocational training and employment from Asia and the Pacific. Geneva, International Labour Organization, 2003 (www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_417_engl.pdf, accessed 22 May 2010).

Murray B, Heron R. *Assisting disabled persons in finding employment: a practical guide – Caribbean edition*, 2nd ed. Port of Spain, International Labour Office, 2003 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_113832.pdf, accessed 22 May 2010).

Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York, United Nations, 2006 (www.un.org/disabilities/convention/optprotocol.shtml, accessed 22 May 2010).

O'Reilly A. *The right to decent work of persons with disabilities*. Geneva, International Labour Office, 2007 (www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/news/rightto.pdf, accessed 22 May 2010).

People with disabilities. Pathways to decent work. Report of a Tripartite Workshop, Malawi, Lilongwe, 16–17 May 2006. Geneva, International Labour Office, 2007 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_107785.pdf, accessed 22 May 2010).

Perry DA. *EmployAbility: a resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific*. Bangkok, International Labour Office, 2007 (http://bravo.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_98_en.pdf, accessed 22 May 2010).

Resolution and conclusions concerning decent work and the informal economy (document ILC90-PR25–292-En.Doc). Geneva, International Labour Organization, 2002 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_298_esp_4_en.pdf, accessed 22 May 2010).

Roth J, McCord M, Liber D. *The landscape of microinsurance in the world's 100 poorest countries*. Appleton, WI, Microinsurance Centre, 2007 (www.microinsurancecentre.org/UploadDocuments/Landscape%20study%20paper.pdf, accessed 22 May 2010).

Skills development through community based rehabilitation (CBR). A good practice guide. Geneva, International Labour Organization, 2008 (www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/nextRow--41/index.htm, accessed 22 May 2010).

Strategies for skills acquisition and work for persons with disabilities in Southern Africa. Synthesis report – Malawi, South Africa, Zambia. Geneva, International Labour Organization, 2007 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_107784.pdf, accessed 22 May 2010).

Technical and vocational education and training for the twenty-first century: UNESCO and ILO Recommendations. Paris, UNESCO/ILO, 2002 (<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001260/126050e.pdf>, accessed 22 May 2010).

Training and skills acquisition in the informal sector: A literature review (InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability Working Paper No. 9). Geneva, International Labour Organization, 2002 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_104010.pdf, accessed 22 May 2010).

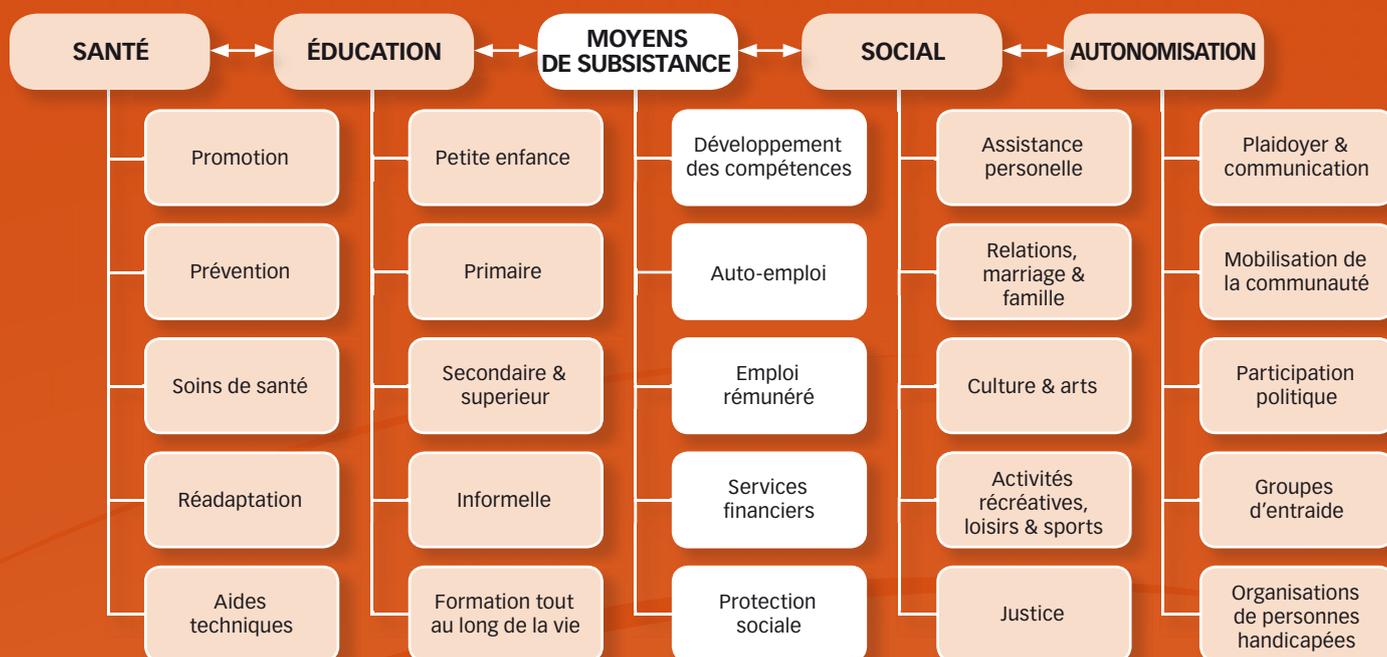
Training for work in the informal sector: new evidence from Kenya, Tanzania and Uganda (InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability Working Paper No. 11). Geneva, International Labour

Organization, 2002 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103995.pdf, accessed 22 May 2010).

Van Adams A, Middleton J, Ziderman A. *Skills for productivity: vocational education and training in developing countries*. New York, Oxford University Press/World Bank, 1993 (www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2000/07/19/000009265_3970128105228/Rendered/PDF/multi_page.pdf, accessed 22 May 2010).

Vargas Zuñiga F. *Key competencies and lifelong learning: three perspectives on these subjects in Latin America and the Caribbean*. Montevideo, International Labour Office/CINTERFOR, 2005 (www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/vargas/index.htm, accessed 22 May 2010).

MATRICE DE LA RBC



ISBN 978 92 4 254805 1

**Organisation mondiale de la Santé**

Avenue Appia 20

1211 Genève 27

Suisse

Téléphone: + 41 22 791 21 11

Télécopie: + 41 22 791 31 11