



Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

GLADNET Collection

Gladnet

2007

Le placement des demandeurs d'emploi handicapés: Eléments pour un service efficace - Edition Afrique

Barbara Murray
ILO

Robert Heron
ILO

Follow this and additional works at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>
Thank you for downloading an article from DigitalCommons@ILR.
[Support this valuable resource today!](#)

This Article is brought to you for free and open access by the Gladnet at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in GLADNET Collection by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact hlmdigital@cornell.edu.

Le placement des demandeurs d'emploi handicapés: Eléments pour un service efficace - Edition Afrique

Abstract

Depuis que ce guide a été publié pour la première fois, en 1999, à l'intention des décideurs et des gestionnaires de la région Asie-Pacifique, le rôle des services de placement dans l'aide aux personnes handicapées à la recherche d'un emploi n'a cessé de susciter un intérêt croissant dans nombre de régions du monde. En attestent la publication en 2002 du recueil de directives pratiques du BIT intitulé *La gestion du handicap sur le lieu de travail* et l'adoption en 2006 par les Nations Unies de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. Cette convention demande notamment aux Etats de permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux services de placement qui sont offerts à la population en général en vue de promouvoir leurs possibilités d'emploi et d'avancement sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

La Déclaration sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique demande aux membres de l'Union africaine (UA) d'assurer l'égalité des opportunités aux groupes vulnérables et marginalisés en mettant en oeuvre la Décennie africaine des personnes handicapées et, à cette fin, de mettre en place des politiques et des programmes nationaux qui favorisent la pleine participation des personnes handicapées et de leurs familles au développement social, politique et économique.

Les mesures de renforcement des services de placement à l'intention des personnes handicapées doivent reposer sur des politiques solides, le cas échéant confortées par des dispositions législatives. De même, les activités de mise en oeuvre doivent être guidées par une stratégie opérationnelle claire. En outre, il est important que les services de l'emploi nouent des contacts avec les ministères et autres organismes gouvernementaux si l'on veut limiter les obstacles auxquels les personnes handicapées peuvent se heurter et faire en sorte que leurs compétences coïncident avec les besoins du marché du travail.

Le présent ouvrage vient compléter deux autres publications du BIT: *Assisting disabled persons in finding employment – A practical guide* (publication destinée au personnel des services de placement et d'orientation professionnelle) et *Job and work analysis* (directives pour l'identification des emplois pour les personnes handicapées).

Initialement destiné à l'Asie, l'ouvrage a été élaboré par Barbara Murray, spécialiste principale de la réadaptation professionnelle, et Robert Heron, ancien spécialiste principal de l'administration du travail. Il a été adapté en fonction des législations et politiques en vigueur dans d'autres parties du monde. Aujourd'hui, le BIT a le plaisir de publier l'édition africaine, réalisée avec l'aide de M. René Dauge, consultant du BIT. Sa traduction dans les langues nationales est encouragée. Tous commentaires ou suggestions d'amélioration seront les bienvenus.

Le présent ouvrage, de même que les guides du BIT à l'intention du personnel des services de placement (*Assisting people with disabilities in finding employment et Job and work analysis*) et le manuel du BIT pour les formateurs du personnel des services de placement, visent à renforcer les services de placement afin d'améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées dans toute l'Afrique.

Keywords

French, emploi, handicapés, employment, disabled, disability, Africa

Comments

Edition Afrique, in French.

Asian, Caribbean, etc. editions also available, but only in English.

**LE PLACEMENT
DES DEMANDEURS D'EMPLOI
HANDICAPÉS**

Éléments pour un service efficace

Barbara Murray
et Robert Heron

Édition Afrique

Copyright © Organisation internationale du Travail 2007
Première édition 2007

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

BIT

Murray, Barbara; Heron, Robert

Le placement des demandeurs d'emploi handicapés: éléments pour un service efficace:
édition Afrique/Barbara Murray et Robert Heron. Genève, Bureau international du Travail,
2007 - cap 68

ISBN 978-92-2-219936-5

ISBN 978-92-2-219937-2 (web pdf)

Service de l'emploi/placement/handicapé/travailleur handicapé/demandeur d'emploi/
Afrique. 13.02.4

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

Avant-propos

Depuis que ce guide a été publié pour la première fois, en 1999, à l'intention des décideurs et des gestionnaires de la région Asie-Pacifique, le rôle des services de placement dans l'aide aux personnes handicapées à la recherche d'un emploi n'a cessé de susciter un intérêt croissant dans nombre de régions du monde. En attestent la publication en 2002 du recueil de directives pratiques du BIT intitulé *La gestion du handicap sur le lieu de travail* et l'adoption en 2006 par les Nations Unies de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. Cette convention demande notamment aux Etats de permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux services de placement qui sont offerts à la population en général en vue de promouvoir leurs possibilités d'emploi et d'avancement sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

La Déclaration sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique¹ demande aux membres de l'Union africaine (UA) d'assurer l'égalité des opportunités aux groupes vulnérables et marginalisés en mettant en œuvre la Décennie africaine des personnes handicapées et, à cette fin, de mettre en place des politiques et des programmes nationaux qui favorisent la pleine participation des personnes handicapées et de leurs familles au développement social, politique et économique.

Les mesures de renforcement des services de placement à l'intention des personnes handicapées doivent reposer sur des politiques solides, le cas échéant confortées par des dispositions législatives. De même, les activités de mise en œuvre doivent être guidées par une stratégie opérationnelle claire. En outre, il est important que les services de l'emploi nouent des contacts avec les ministères et autres organismes gouvernementaux si l'on veut limiter les obstacles auxquels les personnes handicapées peuvent se

¹ Déclaration sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique, adoptée lors du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté, Ouagadougou, sept. 2004.

heurter et faire en sorte que leurs compétences coïncident avec les besoins du marché du travail.

Le présent ouvrage vient compléter deux autres publications du BIT: *Assisting disabled persons in finding employment - A practical guide* (publication destinée au personnel des services de placement et d'orientation professionnelle) et *Job and work analysis* (directives pour l'identification des emplois pour les personnes handicapées).

Initialement destiné à l'Asie, l'ouvrage a été élaboré par Barbara Murray, spécialiste principale de la réadaptation professionnelle, et Robert Heron, ancien spécialiste principal de l'administration du travail. Il a été adapté en fonction des législations et politiques en vigueur dans d'autres parties du monde. Aujourd'hui, le BIT a le plaisir de publier l'édition africaine, réalisée avec l'aide de M. René Dauge, consultant du BIT. Sa traduction dans les langues nationales est encouragée. Tous commentaires ou suggestions d'amélioration seront les bienvenus.

Le présent ouvrage, de même que les guides du BIT à l'intention du personnel des services de placement (*Assisting people with disabilities in finding employment* et *Job and work analysis*) et le manuel du BIT pour les formateurs du personnel des services de placement, visent à renforcer les services de placement afin d'améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées dans toute l'Afrique.

Christine Evans-Klock
Directrice
Département des compétences
et de l'employabilité
BIT Genève

Regina Amadi-Njoku
Directrice régionale
Programmes extérieurs de l'OIT
en Afrique

Juillet 2007

Table des matières

Avant-propos	iii
1. Les services de placement des personnes handicapées – tendances internationales	1
A. Mesures de promotion	2
B. Création de services de placement	3
C. Responsabilité ministérielle	4
D. Le rôle des ONG	4
2. Le cadre politique et législatif d'un service de placement efficace	5
A. Politique ou législation?	6
B. Stratégie opérationnelle	11
3. Les éléments clés du service de placement	17
A. Préparation à l'emploi	17
B. Placement	21
C. Emploi indépendant	29
D. Communication et promotion	30
4. Suivi et évaluation	31
A. Quelle est l'utilité du suivi et de l'évaluation?	31
B. Comment se font le suivi et l'évaluation?	32
C. Qui est concerné?	35
D. A quoi servent les résultats?	35
5. Nouer des alliances externes	37
A. Associations de clients	37
B. Prestataires de services	37
C. Actions de promotion et de développement	40
Annexe	43

1. LES SERVICES DE PLACEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES – TENDANCES INTERNATIONALES

Les possibilités d'emploi des personnes handicapées ont beaucoup changé au cours des vingt dernières années. Dans le passé, beaucoup de demandeurs d'emploi ne pouvaient qu'espérer trouver un emploi aux côtés d'autres travailleurs dans des centres spécialisés qui pouvaient porter diverses appellations:

- ateliers protégés;
- entreprises d'aide sociale;
- ateliers de production.

Depuis quelques années, on assiste à une évolution notable consistant à multiplier les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées sur le marché du travail, avec des mesures d'appui si nécessaire. Plusieurs raisons expliquent cette démarche, dont deux se détachent surtout:

- un changement de perception du «handicap»;
- le coût croissant de l'exclusion des personnes handicapées.

Changement de perception du handicap

Cette tendance à la multiplication des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées vient de la constatation que la plupart des obstacles auxquels elles se heurtent ne proviennent pas de leur handicap mais plutôt de l'organisation de la société. Parmi les barrières qui empêchent souvent les personnes handicapées d'obtenir un emploi, on note plus particulièrement:

- des règles et dispositions restrictives en matière de formation et d'emploi;
- des pratiques de travail impossibles à respecter pour certaines personnes handicapées;

- des lieux de travail inaccessibles;
- des préjugés souvent négatifs, des employeurs notamment, quant aux aptitudes et à la capacité de travail des personnes handicapées.

Ces obstacles peuvent être surmontés et les services de placement ont un grand rôle à jouer à cet égard.

Le coût de l'exclusion

Au cours des vingt dernières années, on a aussi mieux pris conscience des conséquences économiques de l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail. La perte de capacité de production qu'implique le fait de tenir les personnes handicapées à l'écart de la population active est énorme. De plus, le coût des prestations et des services sociaux destinés à ce groupe nombreux et croissant est considérable, à tel point que beaucoup de pays n'arrivent plus à faire face. Ces pays reconnaissent maintenant qu'en élargissant les possibilités d'emploi des personnes handicapées, le fardeau que représente ce coût pourrait être sensiblement allégé tout en offrant par la même occasion aux travailleurs handicapés la possibilité de vivre de manière autonome et de contribuer à l'économie nationale.

Selon une étude de la Banque mondiale, l'inactivité d'un aussi grand nombre de personnes handicapées amputerait chaque année le produit intérieur brut mondial de 1,37 à 1,94 billion de dollars.

A. MESURES DE PROMOTION

Les mesures visant à promouvoir les possibilités d'emploi sont de plusieurs types:

- Certains pays recourent à des mesures persuasives de soutien afin de convaincre les employeurs de donner aux personnes handicapées la possibilité de démontrer leur capacité de travail.
- D'autres ont adopté des législations ou des réglementations qui imposent aux employeurs de réserver à des personnes handicapées une certaine proportion d'emplois, constituant en général des quotas.

Ces efforts ont permis de montrer que les personnes handicapées ont un rôle important à jouer dans le rendement de l'entreprise et, d'une manière générale, une contribution à apporter à l'économie nationale, pour autant que:

- elles aient les qualifications adéquates;
- on leur donne des emplois appropriés;
- elles reçoivent, si besoin, les appuis nécessaires.

B. CRÉATION DE SERVICES DE PLACEMENT

Par ailleurs, on a vu se créer et se développer des services de placement pour demandeurs d'emploi handicapés. Au départ il s'agissait fréquemment de services spécialisés s'adressant uniquement à cette catégorie de demandeurs d'emploi, une formule que beaucoup de pays considèrent encore comme la mieux adaptée. Il existe, comme dans la région Asie-Pacifique plusieurs exemples de services d'emploi spécialisés de ce type:

- les Centres de services de l'emploi de la Fédération chinoise des personnes handicapées;
- BIZLINK Ltd. à Singapour;
- le Département de placement sélectif du ministère de l'Emploi de Hongkong.

Cependant, progressivement, il est constaté qu'étant donné le nombre de personnes handicapées à la recherche d'un emploi et le fait que beaucoup ne nécessitent pas un encadrement particulier, dans de nombreux pays, les services de placement généralistes ont commencé à s'intéresser au cas des chercheurs d'emploi handicapés en plus des autres demandeurs d'emploi. Certains pays comme le Vietnam l'ont fait dès le départ. D'autres, comme la Thaïlande, la Malaisie, le Brésil et le Mexique ont intégré à leur service de placement généraliste un département spécialisé pour les groupes ayant des besoins particuliers, comme les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les migrants ou les jeunes. C'est aux autorités nationales qu'il appartient de décider si le service de placement doit être un organisme généraliste ou spécialisé. Dans de nombreux pays d'Amérique Latine les services de placement ont été développés dans le cadre d'organismes et de programmes de réadaptation professionnelle, publics ou privés comme c'est le cas par exemple au Costa Rica, en Colombie et en Argentine.

La question de savoir si un service spécialisé suffit pour fournir des emplois à tous les demandeurs handicapés ou si l'intervention d'un service généraliste s'impose également a fait l'objet d'un débat dans beaucoup de pays, non seulement à cause du nombre élevé de demandeurs d'emploi handicapés mais aussi en raison de la tendance à l'intégration et à l'inclusion. Ce débat a abouti à une prise de conscience croissante de la nécessité d'une stratégie combinant, au besoin, le service généraliste et le service spécialisé pour pouvoir s'attaquer efficacement au problème du chômage des personnes handicapées dans un délai raisonnable.

C. RESPONSABILITÉ MINISTÉRIELLE

Par tradition, la responsabilité des politiques et programmes se rapportant aux personnes handicapées incombait au ministère de la santé ou à celui en charge de l'aide sociale, et il en va de même aujourd'hui encore dans de nombreux pays. Avec les récentes évolutions politiques et les changements d'attitude vis-à-vis des personnes handicapées, la responsabilité des politiques et services touchant à l'emploi ont été progressivement transférés au ministère de l'emploi et du travail. C'est ainsi que des pays qui se sont tout récemment dotés de services de l'emploi destinés aux personnes handicapées en ont confié, dès le départ, la charge au ministère de l'emploi et du travail.

D. LE RÔLE DES ONG

Dans beaucoup de pays, les organisations non gouvernementales (ONG) ont toujours occupé une grande place dans l'aide apportée aux personnes handicapées en quête d'un emploi. Elles remplissent en cela un vide laissé par le service public, et le font de manière innovante. Ces ONG n'ont jamais cessé d'assurer des services de placement qu'il y a lieu de considérer comme une ressource précieuse qui complète, parfois très efficacement dans de nombreux pays, l'action des services de placement public.

Lorsqu'il s'agit de trouver un emploi pour une personne handicapée, les services publics de l'emploi peuvent tirer parti de l'expérience acquise par les ONG en matière de placement et des réseaux qu'elles ont mis en place.

2. LE CADRE POLITIQUE ET LÉGISLATIF D'UN SERVICE DE PLACEMENT EFFICACE

Les instruments internationaux et les initiatives lancées à ce niveau ont influencé de manière déterminante les cadres politiques et législatifs arrêtés au niveau national dans le but de développer les possibilités d'emploi des personnes handicapées. Parmi ces initiatives, citons:

- la Déclaration des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, 1975;
- le Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées, adopté par les Nations unies en 1982;
- la Décennie des Nations unies pour les personnes handicapées, 1983-1992;
- les Normes d'égalisation des chances pour les personnes handicapées adoptées par les Nations unies en 1993;
- la convention n° 159 de l'Organisation internationale du Travail concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; la recommandation n° 168 de 1983 qui l'accompagne; et la recommandation n° 99 de 1995 sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides;
- la Décennie Asie-Pacifique des personnes handicapées, 1993-2002 et la nouvelle Décennie 2003-2012;
- la Décennie des personnes handicapées en Afrique, 1999-2009 et le Plan d'action adopté en février 2002;
- la Déclaration de Copenhague sur le développement social de 1995;
- la Décennie des personnes handicapées dans les Pays Arabes, 2004-2013;
- la Convention relative aux droits de l'enfant (article 23);

- la Charte Africaine des Droits Humains et des peuples (article 18);
- le Protocole additionnel de la Convention américaine des droits de l'homme dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels (article 18);
- la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, 2006.

Toutes ces initiatives visent à promouvoir une pleine participation des personnes handicapées à tous les niveaux et dans tous les secteurs de la société, mais la Déclaration de Copenhague va encore plus loin dans la mesure où elle assimile le handicap à une forme de diversité sociale et insiste sur la nécessité d'une réponse intégrée visant à bâtir une «société pour tous».

La convention n° 159 de l'OIT considère le handicap comme un facteur de désavantage professionnel pouvant et devant être surmonté par le recours à un ensemble de mesures, de réglementations, de programmes et de services. Elle appelle les pouvoirs publics à fonder leurs politiques nationales sur les principes suivants:

- égalité des chances;
- égalité de traitement;
- intégration des possibilités de formation et d'emploi;
- participation de la collectivité;
- consultations tripartites associant les pouvoirs publics et les représentants des travailleurs et des employeurs;
- consultations avec des représentants des personnes handicapées.

Les recommandations n°s 168 et 99 de l'OIT citent des mesures spécifiques qui pourraient être adoptées au niveau national pour promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées et demandent qu'elles respectent les normes d'emploi et de salaire applicables aux travailleurs en général. Le texte intégral de la convention n° 159 et des recommandations n°s 168 et 99 est reproduit à l'annexe 1.

A. POLITIQUE OU LÉGISLATION?

Certains pays font la distinction entre les prises de position politiques et les interventions législatives, alors que d'autres placent politique et légis-

lation au même niveau. Or, il n'est pas inintéressant d'opérer une distinction entre ces deux éléments en raison de leurs implications sur le plan juridique et de leurs modalités au niveau de la mise en application.

Politique

Une **politique** relative à l'emploi des personnes handicapées se réfère habituellement à un texte présentant trois grandes caractéristiques:

- Il s'agit d'une déclaration d'intention à caractère général faisant l'objet d'un document parlementaire ou ministériel.
- Il arrête des lignes directrices pour l'action et la mise en œuvre mais sans les précisions et détails nécessaires à son application pratique.
- Il n'a pas force légale et nécessite l'adoption d'un texte de loi qui exprime de manière positive et détaillée ses lignes directrices et permette de transposer cette politique dans des actions concrètes par le biais de la promulgation et de la mise en application.

Exemple:

Le gouvernement favorise l'emploi des personnes handicapées par un système de quotas imposant aux moyennes et grandes entreprises, tant publiques que privées, de leur réserver une certaine proportion d'emplois.

Il s'agit d'une déclaration d'intention qui nécessite un travail de développement détaillé pour être applicable. C'est ce que fera la loi par le biais de textes particuliers comportant:

- une définition des moyennes et grandes entreprises;
- une définition des personnes handicapées;
- les modalités du quota, notamment par taille ou type d'entreprise, publique ou privée (par exemple, 3 pour cent pour les entreprises de plus de 35 salariés ou 2 pour cent des salariés d'institutions publiques);
- des critères de délais de mise en application, assortis ou pas de pénalités en cas de non respect;
- des procédures de mise en application précisant notamment les organismes habilités à faire appliquer la loi et pénaliser les entreprises en défaut.

Exemples de pays appliquant des régimes de quotas

Afrique	Amérique du Sud	Asie-Pacifique	Europe occidentale	Europe orientale
Ethiopie	Brésil	Chine	Allemagne	Hongrie
Îles Maurice	Chili	Inde	Autriche	Pologne
Kenya	Colombie	Japon	Belgique	République tchèque
Ouganda	Costa Rica	Mongolie	Chypre	Slovaquie
Tanzanie	Uruguay	Sri Lanka	Espagne	
Tunisie		Thaïlande	France	
			Grèce	
			Islande	
			Italie	
			Malte	
			Pays-Bas	
			Portugal	
			Turquie	

Exemple:

Le gouvernement encourage l'emploi de personnes handicapées en élargissant leurs possibilités de travail à titre indépendant dans le secteur formel comme dans le secteur informel.

Il s'agit là aussi d'une déclaration d'intention qui ne peut s'appliquer en l'état, par absence de précisions opérationnelles. Pour être efficace, cette politique doit s'accompagner de nouveaux textes réglementaires ou législatifs.

- Qu'entend-on par emploi indépendant?
- Quelle est la définition d'une *personne handicapée*?
- Quelles formes d'encouragement peuvent offrir les pouvoirs publics? Des mesures d'incitation financière, des services de conseil ou une combinaison des deux?
- Quelle sera la durée de cette aide?

Législation

La législation sur l'emploi des personnes handicapées se compose de lois, règlements, décrets, notifications et directives ayant force obligatoire et elle confère donc aux parties des obligations légales.

Certains textes législatifs comportent un préambule définissant les objectifs de la loi et qui, bien que faisant partie intégrante de celle-ci, s'apparente davantage à une déclaration de principe.

La législation constitue le fondement légal des mesures politiques sans lesquelles l'objectif poursuivi ne pourrait être atteint.

Voici quelques exemples d'articles de loi relatifs à l'emploi des personnes handicapées:

- L'article 30 de la loi de la République populaire de Chine relative à la protection des personnes handicapées (1990) qui stipule que les organes de l'Etat, les ONG, les entreprises, les institutions et les organisations collectives à but économique, qu'elles soient urbaines ou rurales, doivent employer une proportion donnée de personnes handicapées dans des catégories adéquates de postes et d'emplois, cette proportion étant déterminée par les autorités des provinces et des régions autonomes.
- L'article 15 *bis* de la Loi de Tunisie du 14 mars 1989, impose à toute entreprise publique ou privée soumise au code du travail et employant habituellement au moins cent salariés est tenue de réserver 1 pour cent de ses postes d'emploi à des travailleurs handicapés, l'article 15-5 exonère les entreprises du versement de la totalité ou d'une partie des charges sociales selon la gravité du handicap du travailleur recruté et l'article 15-6 prévoit des amendes en cas d'infraction aux dispositions des articles 15 *bis* et 15-4 (déclaration sur tout recrutement de travailleurs handicapés et toute suppression d'un emploi de travailleur handicapé).
- Employment Equity Act de 1998 en Afrique du Sud oblige les entreprises du secteur privé de plus de 50 salariés à concevoir un plan d'action et les ressources correspondantes pour mettre en œuvre l'équité dans l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées.
- Décret n° 90/1516 du 26 novembre 1990 au Cameroun fixant les modalités d'application de la loi n° 83/13 du 21 juillet 1983 relative à la protection des personnes handicapées, définit les droits des personnes

handicapées en matière d'éducation et de formation professionnelle (dispense d'âge, reprise de classe, appui pédagogique, prise en charge financière); d'intégration socio-économique (aide à la réadaptation du poste de travail et à la reconversion professionnelle, insertion professionnelle, emploi protégé); d'aide sociale (financière, matérielle, médicale).

- Dans le cadre de la mise en application de l'article 37 de la Constitution du Brésil, les Lois 8.123 de 1991 et 7.853 de 1989, précisent que tous les services publics, au niveau national, des états et des municipalités doivent réserver entre 2 à 5 pour cent du total des emplois publics de chaque filière et pas seulement sur la base des postes ouverts aux concours.
- La section 11(1) de l'ordonnance de Hongkong sur la discrimination envers les personnes handicapées qui déclare illégale toute mesure discriminatoire d'une personne («l'employeur») à l'encontre d'une autre personne handicapée *a*) dans les dispositions que prend l'employeur en vue de déterminer à qui sera offert cet emploi; *b*) dans les conditions dans lesquelles l'employeur offre cet emploi à l'autre personne ou *c*) en refusant ou en omettant délibérément d'offrir cet emploi à cette autre personne.
- The Rights of Disabled Persons to Employment Proclamation, du 26 août 1994 en Ethiopie, stipule que toute personne handicapée dont les droits sont affectés à cause de la non application des dispositions de cette Proclamation et des règlements et directives s'y référant peut déposer une réclamation auprès de l'organe autorisé par la loi à traiter le conflit de travail.
- L'article 14.5 de la loi japonaise concernant la promotion de l'emploi des personnes handicapées, stipule que certains employeurs doivent, conformément à une ordonnance du ministère du travail, lui faire rapport une fois par an sur la situation en matière d'emploi des travailleurs souffrant d'un handicap physique ou mental (loi n° 123 de 1960 et loi n° 32 de 1997 révisant la précédente).

Pour être efficace, une législation doit:

- être claire et exempte d'ambiguïtés (ce qui n'est pas toujours le cas dans les exemples cités);
- être suffisamment détaillée pour préciser clairement qui est visé par la loi et ce qui ne l'est pas;

- ne pas prévoir un trop grand nombre d'exceptions ou d'exemptions;
- citer nommément l'organisme responsable de la mise en application;
- indiquer les sanctions prévues pour non respect;
- être complétée rapidement par des textes d'application clairs et précis ainsi que de la mobilisation de tous les moyens et ressources nécessaires à leur mise en œuvre.

Certains pays, comme par exemple Singapour, l'Equateur, recourent exclusivement aux mesures politiques et à l'éducation comme moyens de favoriser l'emploi des personnes handicapées tandis que d'autres, comme le Chili, le Japon, s'en remettent davantage à la législation et à son application obligatoire ou, comme le Brésil ou la Thaïlande, préfèrent combiner les deux approches.

Il convient de souligner, que de nombreux pays ont opté pour une législation nationale contre la discrimination, en faveur de l'emploi des personnes handicapées. La discrimination en référence à la convention n° 111 et la recommandation n° 111 constitue les bases du meilleur instrument en mesure d'être efficace aussi bien dans les secteurs public que privé et dans l'économie informelle. Ces lois portent en particulier sur la promotion de l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation, l'égalité de salaire, affirmant ainsi que les personnes handicapées sont professionnellement compétitives à condition que l'environnement ne les désavantage pas à cause de leur handicap. Toutefois ces textes législatifs supposent, comme les autres, et impérativement, que des mesures spécifiques strictes soient prises pour une mise en application effective afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

B. STRATÉGIE OPÉRATIONNELLE

Pour donner des résultats concrets, les mesures de nature politique et la législation doivent être suivies d'une mise en œuvre efficace qui ne sera possible que si une stratégie opérationnelle a été préalablement arrêtée.

Information générale

La planification du développement d'un service de placement efficace et équitable pour demandeurs d'emploi handicapés nécessite un minimum

d'informations quant à l'importance du service requis. Les principales questions à poser sont:

- Quel est le nombre de personnes handicapées en âge de travailler?
- Combien sont aptes à travailler?
- Combien exercent déjà un emploi?
- Combien voudraient trouver un emploi ou créer une petite entreprise?

Si ce type d'information n'est pas disponible, il faudra peut-être se baser sur des estimations en attendant de pouvoir procéder à une étude fiable. En général, un taux de 5 à 7 pour cent de la population active est retenu, à partir duquel on peut déduire le nombre de personnes handicapées en âge de travailler. Cependant, ce chiffre devra sans doute être revu à la baisse parce que certaines personnes handicapées ne sont pas en état de travailler.

Les réponses à ces questions, comme la disponibilité des ressources, influenceront les décisions relatives à divers aspects opérationnels du service de placement, et notamment:

- les orientations stratégiques;
- les principales composantes et éléments constitutifs;
- les rapports avec d'autres organismes.

Les orientations stratégiques

C'est la stratégie opérationnelle devant guider la promotion des possibilités d'emploi des demandeurs d'emploi handicapés sur le marché du travail qui détermine le cadre de fonctionnement du service de placement. Elle précisera en particulier si ce service sera:

- un service monovalent ou polyvalent;
- un service généraliste ou spécialisé;
- axé sur une approche collective ou individuelle;
- un service de prise en charge ou laissera une part d'initiative.

Ces options stratégiques auront une influence sur la forme que prendra le service de placement ainsi que sur la nature et les liens étroits qu'il entretiendra avec d'autres prestataires de services.

Dédié ou polyvalent

Dans beaucoup de pays, les agents des services de placement sont chargés, en plus du placement professionnel, de toute une série de tâches qui comportent notamment:

- l'inspection du travail et le contrôle de l'application de la loi;
- le contentieux;
- le traitement des plaintes déposées par les travailleurs;
- le traitement des demandes d'indemnisation des travailleurs.

C'est au niveau de la province ou du district que les services polyvalents sont les plus répandus, parce que ce système permet de pallier le manque de ressources humaines dont souffre l'administration du travail à ces échelons.

Pourtant, un service spécifique, dont la mission des agents se limite au placement et à des services connexes, présente de nombreux avantages, parmi lesquels:

- il offre davantage de possibilités d'entretenir des relations productives avec les entreprises et la garantie d'un service de placement de qualité;
- il évite l'ambiguïté de la position de l'agent polyvalent qui doit effectuer des missions d'inspection et d'exécution un jour et, le lendemain, entreprendre auprès de l'employeur des démarches faisant appel à la persuasion et la négociation;
- une hausse du nombre des placements parce qu'un temps suffisant peut être consacré à chaque intervention;
- des possibilités accrues de développer son savoir-faire en matière de placement de personnes handicapées.

Généraliste ou spécialisé

Il appartient aux décideurs et aux gestionnaires de juger si le service de placement des demandeurs d'emploi handicapés doit s'intégrer à un service généraliste ouvert à tous les demandeurs d'emploi ou s'il s'agira d'un service spécialisé réservé aux personnes handicapées.

En général, les services de placement pour demandeurs d'emploi handicapés opérant dans de nombreux pays faisaient appel à des spécialistes. Cependant, on s'efforce maintenant de les intégrer dans les services généralistes ouverts à l'ensemble de la population. Ce changement d'orientation s'explique par:

- une évolution de la compréhension de ce qu'est le handicap;
- une évolution du contexte politique relatif aux personnes handicapées;
- la comptabilisation du nombre des demandeurs d'emploi handicapés.

Dans beaucoup de pays, le développement d'un service de placement intégré ou généraliste a été renforcé par un service spécialisé destiné aux personnes handicapées nécessitant une aide supplémentaire.

Beaucoup de pays en développement ne se sont dotés que récemment d'un service de placement pour personnes handicapées. Pourtant, le nombre des demandeurs d'emploi handicapés est si élevé qu'il impose un service spécialisé, de taille réduite, travaillant en étroite collaboration avec les grands services de l'emploi généralistes. Cette coopération est essentielle si l'on veut obtenir à brève échéance un recul significatif du chômage.

En Afrique, sur l'ensemble du continent, on peut estimer de 25 à 30 millions, le nombre de personnes handicapées en âge de travailler.

Dans certains pays, les demandeurs d'emploi handicapés doivent d'abord s'adresser au service de l'emploi généraliste. S'il s'avère qu'ils ont des besoins particuliers auxquels celui-ci ne peut répondre, ils sont alors dirigés vers un service plus spécialisé réservé aux personnes handicapées ou à des demandeurs d'emploi ayant des besoins particuliers, qu'ils soient ou non handicapés (en Suède, par exemple).

Approche collective ou individuelle

Un autre choix stratégique est de savoir si le service de l'emploi sera assuré sur un mode individuel, en s'adressant aux demandeurs d'emploi handicapés et aux employeurs, ou par l'intermédiaire d'organisations d'employeurs ou de personnes handicapées, de manière à toucher une audience plus large avec des ressources identiques. Une fois encore, le critère sera celui de l'efficacité dans la recherche d'un emploi pour tous les demandeurs d'emploi handicapés.

Dans l'approche **individuelle**, les demandeurs d'emploi sont pris en charge un par un, ce qui suppose un contact direct et régulier avec l'agent chargé du placement plutôt que des sessions de groupe organisées à cet effet.

Dans l'approche **collective**, le service de placement fonctionne par le truchement d'organisations ou réseaux d'employeurs afin de toucher un plus grand nombre d'employeurs susceptibles d'offrir des emplois ou des stages. L'approche collective comporte également l'organisation de séminaires et de réunions destinées à convaincre les représentants des employeurs de la nécessité d'une approche fondée sur le partenariat comme moyen d'élargir les possibilités d'emploi des personnes handicapées.

Prise en charge ou libre-service

Une autre question de fond est de savoir si les agents du service de placement doivent directement prendre en charge tous les demandeurs d'emploi qui s'adressent à eux ou s'il y a lieu d'introduire une part d'initiative aux demandeurs d'emploi, en leur demandant dans un premier temps de s'informer par eux mêmes et de décider ensuite, s'il leur est nécessaire de contacter un agent de placement.

Lorsque le service fonctionne sur le principe de la **prise en charge**, tous les demandeurs d'emploi sont:

- interviewés;
- enregistrés;
- évalués;
- mis en relation à un emploi qui correspond le plus à leurs compétences et qualifications, si possible;
- dirigés vers un employeur;
- placés sur un poste de travail si l'employeur considère qu'elle est la personne requise.

Cette procédure s'applique à tous les demandeurs d'emploi qui s'adressent au service de placement dans l'espoir de trouver un emploi, même s'ils sont en mesure d'en trouver un par eux-mêmes.

Lorsque la procédure de placement fait appel à un **libre-service**, le demandeur d'emploi peut:

- répondre à une annonce de vacance d'emploi affichée dans les locaux du service de l'emploi sans l'aide d'un agent de placement;
- répondre à une offre d'emploi sur l'Internet qui lui a été signalée par le service de l'emploi, sans autre intervention de celui-ci;
- choisir des brochures et dépliants exposés dans les locaux du service de l'emploi pour en savoir davantage sur les cours de préparation à l'emploi, les programmes spéciaux d'aide à l'emploi ou les possibilités de développement des compétences;
- visionner une vidéo de conseils en matière de possibilités de carrière.

Si, après cette première intervention personnelle, le demandeur d'emploi a besoin de renseignements ou de conseils supplémentaires, il peut prendre rendez-vous avec un agent chargé du placement et recevoir une aide directe et personnalisée.

Cette approche, que traduit la récente tendance à mettre en place des «guichets uniques», devrait réduire la charge de travail des agents chargés du placement. Quoi qu'il en soit, son efficacité reste à évaluer en termes de résultats.

3. LES ÉLÉMENTS CLÉS DU SERVICE DE PLACEMENT

Un service de placement efficace pour personnes handicapées doit comporter les éléments suivants:

- préparation à l'emploi;
- placement;
- aide à l'emploi indépendant;
- communication;
- contrôle et évaluation.

La stratégie opérationnelle arrêtée au départ permettra d'orienter les décisions quant à la forme que devra prendre chaque service et sur la question de savoir s'il doit être dispensé par le service de placement ou par un autre prestataire en relation étroite avec lui (voir chapitre 5). Quelle que soit leur forme, tous ces éléments doivent être liés entre eux pour former un réseau efficace de services qui permettra de promouvoir le placement des demandeurs d'emploi handicapés plutôt que de fonctionner séparément.

A. PRÉPARATION À L'EMPLOI

Les éléments constitutifs d'un service qui prépare un demandeur d'emploi handicapé à l'emploi sont:

- l'évaluation professionnelle;
- la formation qualifiante;
- l'orientation préalable;
- la promotion des techniques d'aide à la recherche d'emploi;
- une expérience professionnelle en atelier de production;
- des stages d'essai en entreprise.

Tous ces services ne sont pas nécessaires à l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés. Pourtant, chacun doit être disponible afin d'assurer la prise en compte de l'éventail des besoins des personnes atteintes de divers types de handicap et d'offrir aux demandeurs d'emploi davantage de chances de trouver et conserver un emploi.

Evaluation professionnelle

Dans le cas d'un demandeur d'emploi handicapé qui n'a jamais travaillé auparavant ou qui revient sur le marché du travail après un accident ou la survenance d'un handicap, l'agent chargé du placement peut lui demander des informations sur ses aptitudes et sa capacité de travail afin d'orienter la recherche d'un emploi adéquat. Ces renseignements peuvent s'obtenir par le biais d'une évaluation professionnelle, laquelle comporte généralement:

- des tests normalisés d'évaluation de l'intelligence, des centres d'intérêt, de la dextérité manuelle, des aptitudes mécaniques et autres (comme l'aptitude à distinguer les couleurs, les formes et les tailles);
- des tests pratiques destinés à évaluer le comportement individuel dans une série d'activités, comme la capacité de concentration, la vitesse d'exécution et l'aptitude à soulever des charges.

Mais l'évaluation professionnelle peut aussi se faire par le biais de l'observation du comportement au travail d'une personne pendant une certaine période, comme, par exemple, à l'occasion d'un placement en atelier de production ou en atelier protégé. Les deux méthodes sont souvent utilisées conjointement pour refléter plus fidèlement la réalité.

Les résultats de l'évaluation sont ensuite comparés aux descriptions des tâches qu'on peut trouver, par exemple, dans une classification type des professions ou obtenir au moyen d'une analyse des tâches ou des poste afin de déterminer si ladite personne convient au poste qui l'intéresse.

L'évaluation professionnelle est souvent confiée à des professionnels travaillant dans un centre ou institut spécialisé. Elle fait parfois appel à une équipe de spécialistes de la réadaptation; parfois aussi, elle est confiée à un psychologue ou un ergothérapeute et parfois, enfin, elle est réalisée par un agent du service de placement chargé de l'orientation professionnelle ou du placement proprement dit.

Formation qualifiante

Le fait d'acquérir une qualification qui réponde aux besoins actuels du marché est fondamental pour tout demandeur d'emploi quel qu'il soit, mais surtout pour les personnes handicapées qui sont en concurrence avec les personnes non handicapées dans la recherche d'un emploi et sont, en outre, confrontés à la perplexité des employeurs quant à leur aptitude au travail. Le service de placement a l'efficacité requise pour chercher des emplois pour des personnes dont les compétences et les qualifications répondent aux demandes des employeurs.

Jusqu'à présent, la formation qualifiante destinée aux personnes handicapées était dispensée dans des centres spécialisés. Or, on constate de plus en plus une volonté de multiplier les possibilités de formation dans les centres généralistes ou de formation en cours d'emploi. Cette évolution devrait contribuer à offrir aux personnes handicapées les mêmes possibilités qu'aux autres. Elle permettra aussi de remédier aux problèmes que rencontrent de nombreux centres spécialisés, souvent freinés par un manque de moyens lorsqu'il leur faut engager des instructeurs, acheter du matériel de formation spécialisé et adapter les cours qu'ils dispensent aux réalités actuelles et futures du marché du travail local et régional.

Les agents du service de l'emploi sont idéalement placés pour:

- canaliser vers les centres de formation l'information relative aux qualifications requises pour obtenir un emploi;
- l'apporter une information en retour sur les qualifications acquises par leurs diplômés, ayant trouvé un emploi;
- organiser une formation en cours d'emploi pour les diplômés du centre, de sorte qu'ils puissent s'habituer progressivement au rythme et aux procédures de travail en vigueur sur le marché du travail;
- organiser des formations répondant aux besoins individuels lorsque le service de l'emploi dispose des ressources nécessaires.

Promotion des techniques d'aide à la recherche d'emploi

Si la stratégie opérationnelle encourage les demandeurs d'emploi handicapés à chercher un emploi par eux-mêmes - sur initiative personnelle

en parallèle à la prise en charge – il vaut mieux dispenser une formation aux techniques de recherche d'emploi à ceux qui en ont besoin. Cela peut être fait dans le cadre de «clubs de recherche d'emploi» où les personnes handicapées apprennent à rédiger un CV, consulter les petites annonces dans la presse, remplir un formulaire de candidature, tenir une conversation téléphonique et se comporter dans un entretien d'embauche. Ces clubs d'emploi peuvent être gérés par le service de l'emploi ou par d'autres prestataires de services engagés sous contrat à cet effet. Des associations de personnes handicapées pourraient aussi y être associées, cette formule ayant l'avantage de favoriser la création de réseaux d'entraide entre personnes handicapées.

Dans la mesure du possible, il faut que les demandeurs d'emploi aient accès aux équipements dont ils ont besoin pour rechercher eux-mêmes un emploi – journaux, ordinateur, téléphone – et qu'ils puissent au besoin compter sur une aide sous la forme de conseils notamment. Cet encadrement pourrait être mis à leur disposition par le truchement d'un «guichet unique» qui offrirait aux demandeurs d'emploi toute la palette des services liés au placement.

Ateliers de production

Les personnes handicapées se voient souvent proposer une période de travail ou de formation dans un atelier de production, avant de se lancer à la recherche d'un emploi sur le marché du travail. Cela leur permet de se familiariser avec le travail et de développer leur capacité de travail. L'expérience présente aussi un intérêt pour les agents chargés du placement ou de l'évaluation professionnelle parce qu'elle leur permet de voir comment la personne en question se comporte dans différents postes de travail sur une durée plus longue et de compléter les informations obtenues par le biais de l'évaluation professionnelle.

Il est toutefois souhaitable que les agents chargés du placement veillent à ce que les personnes handicapées aient la possibilité de quitter un environnement «protégé» et qu'elles soient encouragées à le faire pour prendre un emploi aidé ou non.

Stages d'essai

Le travail à l'essai en entreprise constitue un autre moyen de s'assurer qu'un demandeur d'emploi handicapé est apte ou non à exercer un emploi

sur le marché du travail; il permet aussi de faire connaître des personnes handicapées à des employeurs qui, sinon, ne seraient pas disposés à leur offrir un travail permanent. Le service de placement peut organiser des stages d'essai pour ceux qui le contactent directement ou qui fréquentent des centres de formation qualifiante. Le stage permet de démontrer l'aptitude au travail et la capacité de travail de la personne handicapée à un employeur susceptible de lui offrir un poste au terme de la période d'essai. Parfois aussi, il procure à la personne handicapée une référence qu'elle pourra mentionner dans son CV, ce qui est de nature à faciliter la recherche ultérieure d'un emploi. Si la personne handicapée n'arrive pas à achever son stage, le service de placement devra peut-être conseiller un complément de formation ou une nouvelle orientation.

B. PLACEMENT

La procédure de placement comporte les étapes suivantes:

- rassembler des informations sur les postes vacants et les demandeurs d'emploi;
- prendre contact avec les employeurs;
- fournir des conseils techniques;
- procéder à des analyses des tâches ou des postes;
- appairer les offres et demandes d'emploi;
- organiser un tutorat;
- assurer le suivi.

Réunir des informations

– sur les postes vacants

Le service de placement a besoin d'un système de collecte de l'information sur les vacances de postes au fur et à mesure qu'elles se présentent sur le marché local. Ces informations peuvent être communiquées directement par les entreprises, obtenues par la consultation des offres d'emploi parues dans la presse ou par le biais de contacts personnels avec les employeurs. Elles doivent comporter l'intitulé du poste ainsi qu'une description des tâches et des conditions de travail comprenant la durée du travail, le salaire

et les congés. Autrefois, les services de placement transcrivaient ces informations à la main, mais la tendance est maintenant de recourir autant que possible à l'informatique qui facilite le traitement et accélère la gestion des données. Elle permet aux agents chargés du placement d'identifier les postes adaptés aux demandeurs d'emploi dans un délai minimum. Elle peut aussi constituer l'ossature d'un service d'information permettant aux demandeurs d'emploi handicapés de procéder eux-mêmes à la recherche d'un emploi.

En cas de recours à l'informatique, il faudra analyser et planifier ses implications au niveau des ressources financières et humaines.

Certains demandeurs d'emploi handicapés peuvent avoir besoin d'un complément d'information sur les emplois en question. Il peut s'agir de l'emplacement de l'entreprise, des possibilités d'accès à ses locaux, des transports publics disponibles et de la politique de l'entreprise concernant l'embauche de personnes handicapées. Ces informations doivent être obtenues lors de la discussion sur les possibilités de placement avec l'employeur.

Les informations relatives aux vacances de postes devraient s'accompagner d'autres sur les tendances du marché du travail local que le service de placement pourrait rassembler directement ou par le biais d'autres organismes spécialisés dans ce domaine, de même que par des visites à des entreprises locales. Ces informations doivent nécessairement préciser:

- quelles sont les entreprises en phase de croissance;
- quelles sont celles qui recrutent;
- quels sont les changements technologiques en cours; et
- quels seront les effets de ces changements sur l'emploi et les postes de travail sur les demandeurs d'emploi.

– **sur les demandeurs d'emploi**

Les informations suivantes doivent être obtenues pour chaque demandeur d'emploi:

- niveau d'instruction;
- qualifications;
- compétences techniques et expérience;
- handicaps et besoins d'ordre professionnel en découlant;
- aspirations professionnelles.

Ces informations doivent être obtenues principalement auprès des demandeurs d'emploi ou de leurs ayant cause. Certaines pourraient venir de spécialistes de l'évaluation professionnelle afin de préciser leurs aptitudes et leur capacité de travail, et aussi de rapports médicaux susceptibles d'apporter un complément d'information sur l'incidence que peut avoir l'invalidité de la personne concernée sur son aptitude au travail. Mais ces informations ne peuvent être sollicitées qu'après le premier entretien avec le demandeur d'emploi lequel doit donner son accord préalable.

Les renseignements relatifs aux demandeurs d'emploi doivent être transcrits sur des fiches ou enregistrés sur ordinateur. C'est ce qu'on appelle la procédure d'enregistrement, celle-ci devant être la plus simple possible. Les demandeurs d'emploi doivent être invités à se réinscrire à intervalles réguliers, par téléphone ou par courrier, tant qu'ils n'ont pas trouvé un emploi adéquat. Il faut aussi, lorsqu'ils ont trouvé un emploi par d'autres moyens, qu'ils en avisent le service de placement.

Contacter les employeurs

Les employeurs sont des clients de premier plan des services de placement et ceci nécessite d'investir pour développer des partenariats avec eux. Une bonne coopération avec les employeurs doit permettre à l'agent chargé du placement de faire appel à des demandeurs d'emploi pour pourvoir des postes vacants ou de contribuer à élargir les possibilités des demandeurs d'emploi handicapés.

Selon la stratégie suivie par le service de placement, les employeurs peuvent être contactés individuellement ou par le biais de leurs chambres syndicales, des associations de l'industrie (hôtellerie et tourisme, industries manufacturières, services financiers, etc.) et des chambres de commerce. Des réseaux informels d'employeurs peuvent également être pressentis pour entrer en contact avec d'autres susceptibles d'offrir l'une ou l'autre possibilité à des personnes handicapées, qu'il s'agisse d'un stage d'essai, d'une formation en cours d'emploi, d'un emploi aidé ou d'un poste de travail.

Contacter les employeurs individuellement

Les employeurs doivent être considérés comme des clients précieux du service de placement ainsi que comme des partenaires en puissance. Ils en attendent un service de grande qualité qui les aidera à trouver les salariés

qui conviendront aux postes qu'ils proposent. En contrepartie, ils peuvent fournir des conseils intéressants concernant la formation qualifiante, la recherche d'emploi et la création de petites entreprises viables.

Les agents chargés du placement doivent pouvoir **«penser comme un employeur»** pour pouvoir négocier efficacement avec lui. Le service de placement doit organiser une formation allant dans ce sens. Il doit aussi constituer une base de données relative aux employeurs contenant un maximum d'informations sur les entreprises en activité dans son aire géographique, notamment sur leurs politiques et pratiques en matière d'emploi de personnes handicapées. Il devrait éditer, dans un format attrayant et d'une lecture agréable, des brochures d'information et des documents techniques apportant à l'employeur des renseignements utiles sur l'aptitude au travail des personnes handicapées et sur le service de placement proprement dit.

Contacter les associations d'employeurs

Passer par les associations d'employeurs peut s'avérer extrêmement efficace. Au niveau de la politique, il est utile de conclure avec ces associations un accord de coopération à la promotion des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. Un tel accord doit pouvoir compter sur la participation des décideurs du service de l'emploi dans son ensemble. Au niveau pratique, cette coopération peut prendre la forme de séminaires ou de réunions organisées conjointement avec les associations d'employeurs en faisant appel aux suggestions de leurs membres quant à la manière d'aborder le thème étudié. A condition d'être bien préparées, ces activités devraient avoir un impact beaucoup plus large favorisant le contact direct avec l'employeur qu'un séminaire organisé isolément par le service de placement. On peut aussi concevoir un accord avec une association d'employeurs portant sur des placements et des stages d'essai dans les entreprises affiliées. Par cette formule, le service de placement peut toucher un beaucoup plus grand nombre d'employeurs et avec plus d'efficacité que s'il devait les contacter individuellement.

Utiliser les réseaux d'employeurs

Parallèlement à sa collaboration avec les organisations officielles d'employeurs, le service de placement peut aussi constituer des réseaux informels. Il peut par exemple demander à des employeurs qui ont travaillé

avec des personnes handicapées et ont jugé l'expérience positive de parler en leur nom pour convaincre d'autres employeurs d'offrir une possibilité professionnelle à un handicapé. Le suivi de ces contacts peut alors être assuré par le service de placement. Les employeurs qui acceptent de collaborer de la sorte peuvent aussi fournir de précieux conseils sur les qualifications et le comportement professionnel attendu des salariés, à charge pour le service de placement de communiquer ces informations aux agents chargés de la formation qualifiante.

Les employeurs prêteront plus volontiers attention à d'autres employeurs qu'à des agents de placement.

Analyses du travail et des postes de travail

Trouver les emplois qui conviendront à des demandeurs d'emploi handicapés est une condition essentielle du bon fonctionnement d'un service de placement. Pour cela, les agents chargés du placement doivent être en mesure de procéder à:

- une analyse du travail;
- une analyse des postes de travail et des tâches.

L'analyse du travail consiste à analyser tout le processus de travail dans une entreprise, ou dans un département, ou un service.

Le but recherché consiste à identifier:

- les éléments des postes de travail **existant** susceptibles de se combiner pour obtenir un ou plusieurs emplois nouveaux convenant à une personne handicapée;
- identifier les tâches non réalisées susceptibles de constituer la base d'un nouvel emploi qui pourrait être convenir à une personne handicapée;
- les **possibilités** de stages d'initiation à la vie professionnelle pour personnes handicapées.

L'analyse des postes de travail consiste à étudier les emplois existants afin de comprendre ce que fait le travailleur, ses tâches, quelles sont les capacités et qualifications requises, comment le travail est effectué et dans quelles conditions. Pour procéder à une analyse des postes, il faut:

- étudier le travail effectué d'une manière générale dans l'entreprise;
- étudier le travail effectué dans un poste particulier;
- interroger les travailleurs, les agents de maîtrise, les responsables du personnel, etc.;
- écouter les travailleurs, les autres personnes handicapées, les agents de maîtrise et les cadres.

Le but recherché consiste à déterminer:

- quels sont les emplois que pourraient occuper des personnes handicapées si certains devaient se libérer;
- quels sont les emplois que pourraient occuper des personnes handicapées moyennant l'une ou l'autre adaptation du milieu de travail;
- quels éléments d'un emploi pourraient effectuer une personne handicapée, si cet emploi était restructuré.

Il est important que les agents chargés du placement reçoivent une formation et aient une expérience pratique leur permettant efficacement de mener des analyses du travail ainsi que des tâches et postes de travail.

Conseils techniques

Les employeurs disposés à envisager d'embaucher une personne handicapée ou lui offrir un stage de travail à l'essai ont besoin d'informations et de conseils que le service de placement doit pouvoir leur procurer. Il s'agit notamment:

- d'informations relatives aux dispositions légales, aux quotas, aux aides financières et aux autres mesures d'aide à l'embauche de personnes handicapées;
- d'informations à propos des divers handicaps et de leur incidence éventuelle sur la capacité de travail;
- d'informations et de conseils quant à la sécurité et aux possibilités d'accès des travailleurs atteints de handicaps divers;

- de conseils sur les aménagements à apporter aux lieux et postes de travail ainsi qu'aux procédures;
- de conseils quant à l'effet qu'aura sur les collègues de travail et les agents de maîtrise, l'embauche de personnes présentant des handicaps divers.

Du point de vue de l'efficacité, il est essentiel que le service de placement soit en mesure de fournir ces conseils et informations lorsqu'il est sollicité, ce qui ne peut que renforcer sa crédibilité auprès des employeurs. Au cas où ces informations ne seraient pas disponibles, il y aurait lieu de réaliser un manuel technique destiné aux agents chargés du placement ainsi que des brochures d'information à l'intention des employeurs, les informations devant être véhiculées dans un style clair et simple et un format attrayant.

Appariement des offres et demandes d'emploi

Savoir appairer les demandeurs d'emploi avec les emplois qui leur conviennent est à la base de l'activité d'un service de placement. Pour obtenir un résultat optimal, l'agent chargé du placement rapproche les informations rassemblées à propos du demandeur d'emploi handicapé (lors de l'entretien et par l'évaluation professionnelle) de celles sur les caractéristiques du poste offert.

Si toutes les conditions ne sont pas remplies - par exemple si le demandeur d'emploi handicapé manque d'expérience ou de formation - l'agent de placement peut persuader l'employeur de prendre le candidat à l'essai pour lui permettre d'acquérir l'expérience et les compétences requises pour le poste en question. Il arrive que l'employeur propose d'engager la personne handicapée à l'issue du stage. Par ailleurs, le stage peut être mentionné dans le CV et servir indirectement à obtenir un emploi plus tard, surtout si le premier employeur accepte de fournir une référence, et il peut aussi indiquer de quel complément de formation ou quelle préparation à l'emploi la personne concernée a encore besoin pour obtenir un emploi.

Tutorat

Lorsqu'un employeur accepte d'offrir une formation en cours d'emploi à une personne handicapée - qu'elle s'inscrive dans le cadre d'un placement sur un emploi accompagné, d'un stage d'essai ou simplement en

formation dans un emploi - le service de placement peut être amené à mettre à disposition un formateur en milieu de travail si l'employeur n'a pas d'agent de maîtrise disponible. L'organisation de l'intervention et la rémunération du formateur peuvent être prises en charge directement par le service de placement, mais il arrive plus souvent qu'il soit fait appel à un autre organisme (il s'agit souvent d'une organisation non gouvernementale) qui assurera ce service. L'intervention du service de tutorat peut être requise autant de temps que nécessaire. Parfois, quelques jours suffisent. Dans d'autres cas, le formateur doit prolonger son intervention et, éventuellement, assurer un suivi en rendant périodiquement visite à l'entreprise après la formation initiale.

Le service de tutorat offre la possibilité d'une formation en cours d'emploi lorsque l'entreprise ne peut libérer un agent de maîtrise. Ce type de formation présente certains avantages par rapport à la formation traditionnelle dispensée avant le placement dans un centre de formation pour personnes handicapées:

- Les machines utilisées sont modernes.
- Les processus de travail sont ceux réellement appliqués sur le marché du travail.
- Les conditions de travail sont celles d'une entreprise en activité.

Suivi

Un service de suivi peut s'avérer indispensable pour faire de l'expérience professionnelle, une réussite.

Ce suivi peut aider la personne handicapée à conserver son emploi en décelant les problèmes existants ou potentiels et il peut aider l'employeur en concentrant l'attention sur la personne handicapée et sur le travail afin de minimiser les tensions qui auraient pu se faire jour. Les visites de suivi permettent aussi à l'agent chargé du placement de voir si l'employeur est disposé à embaucher d'autres travailleurs handicapés. S'il est réticent, ce sera l'occasion d'en rechercher la cause. S'il est intéressé, l'agent pourra obtenir plus de détails sur les postes éventuels.

Le suivi peut nécessiter beaucoup de temps, ce qui veut dire que tous les placements ne peuvent en bénéficier et qu'il faut opérer un tri. La priorité doit aller aux personnes handicapées dont c'est le premier emploi,

aux personnes handicapées recevant une formation en cours d'emploi et à celles qui nécessitent un encadrement constant.

C. EMPLOI INDÉPENDANT

L'aide à l'emploi indépendant est un autre élément majeur d'un service de placement efficace pour personnes handicapées. C'est surtout vrai dans les pays en développement où cette forme d'activité rassemble une part importante de la population active, que ce soit dans le secteur formel ou informel. Jusqu'à présent, s'agissant des personnes handicapées, l'emploi indépendant n'a pas reçu la même attention que les autres formes d'emploi alors qu'au terme de la formation reçue en centre spécialisé, beaucoup optent pour cette formule. Ses perspectives se sont élargies avec le développement des technologies de l'information, du télétravail et du commerce électronique qui constituent autant d'options viables particulièrement adaptées aux personnes à mobilité réduite.

La seule aide apportée à ceux qui souhaitent lancer leur propre entreprise se limite souvent à une formation aux techniques requises et à une assistance financière sous la forme de prêts ou d'aides au démarrage ou, dans certains cas, une aide sous forme de machines ou d'équipements. En général, c'est le service de placement qui gère les subsides et les prêts tandis que les centres de formation fournissent les machines et l'équipement.

Mais pour qu'une entreprise soit viable, les compétences propres à l'activité et les mesures d'incitation au démarrage ne suffisent pas. Le jeune chef d'entreprise doit être capable de déceler l'opportunité d'un marché et d'élaborer un plan d'entreprise. Il lui faut aussi des connaissances en gestion et comptabilité. Parfois, il a également besoin de services de conseil technique et d'une aide pour commercialiser ses produits et ses services. Il a en général besoin d'une aide pour obtenir un crédit et pour acheter des matières premières dans des quantités suffisantes pour abaisser ses coûts. Les services de l'emploi peuvent fournir en partie cette aide de manière directe, mais il est plus probable qu'ils orientent la personne handicapée vers d'autres organismes qui lui fourniront le service demandé ou qu'ils passent contrat avec ces organismes en les chargeant de fournir le service à une personne en particulier.

Lorsqu'ils conseillent une personne handicapée sur la question de l'emploi indépendant, il est important que les services de placement fassent preuve de discernement parce que tout le monde n'a pas l'étoffe d'un chef d'entreprise.

D. COMMUNICATION ET PROMOTION

La communication est souvent un élément primordial de l'efficacité d'un service de l'emploi, en particulier lorsqu'il a été décidé d'assurer la promotion des possibilités d'emploi des demandeurs d'emploi handicapés par une démarche collective.

Le service de communication peut agir par plusieurs biais:

- événements médiatiques;
- séminaires;
- bourses d'emploi;
- publications;
- vidéos.

Des alliances stratégiques peuvent se nouer avec d'autres partenaires pour faciliter la promotion du service de placement. Des groupes de presse et des agences de publicité peuvent être sollicités pour participer à l'élaboration d'un code de conduite concernant la représentation des personnes handicapées et pour apporter leurs conseils en matière de conception de campagnes de sensibilisation efficaces destinées à certains groupes cibles, et en particulier aux employeurs. Il pourrait être fait appel à l'aide de journalistes et de spécialistes du marketing pour concevoir et rédiger des brochures promotionnelles destinées aux employeurs. La coopération avec des professionnels de ces domaines permettra au service de placement de gagner en efficacité pour véhiculer une image positive des travailleurs handicapés et vaincre les préjugés à leur égard.

4. SUIVI ET ÉVALUATION

Un service de l'emploi intégré pour personnes handicapées comporte de nombreux échelons et éléments constitutifs, comme l'indique le diagramme 1 (page 36). Une bonne gestion de ce service requiert un système de suivi et d'évaluation qui contribue à ce que:

- le service soit fourni conformément aux objectifs;
- les résultats **obtenus** concordent avec les résultats **prévus**.

Le **suivi** implique la collecte systématique d'informations relatives au service qui permettront de vérifier son fonctionnement et d'observer son évolution au fil du temps.

L'**évaluation** suppose de porter sur le service, des avis étayés par les informations relatives à son fonctionnement du moment. Des comparaisons peuvent être dressées avec les résultats antérieurs ou avec les objectifs arrêtés.

A. QUELLE EST L'UTILITÉ DU SUIVI ET DE L'ÉVALUATION?

Le suivi et l'évaluation sont de plus en plus présents dans les techniques de management des activités financées au moyen de fonds publics. Leur utilité vient de ce qu'ils permettent:

- d'évaluer l'efficacité (le service fonctionne-t-il?);
- d'identifier les atouts et les faiblesses (que faut-il améliorer ou changer?);
- d'évaluer l'efficacité (les ressources sont-elles optimisées?).

Les informations obtenues de la sorte constituent un outil précieux pour les gestionnaires et les décideurs du service de placement car elles leur donnent régulièrement une idée de son fonctionnement et leur permettent de déceler les points posant problème et d'y remédier rapidement.

Le suivi et l'évaluation prennent toute leur importance dans la gestion d'un service d'une telle diversité d'activités et de prestations, car le fonctionnement d'un de ses éléments pouvant avoir un impact sur celui des autres. Les informations obtenues peuvent faire ressortir ce rapport, identifier l'origine du problème et apporter l'amorce d'une solution.

B. COMMENT SE FONT LE SUIVI ET L'ÉVALUATION?

Les buts et objectifs du service de l'emploi constituent le cadre de référence du système d'évaluation et de suivi. La mise en place de ce système se fait en plusieurs étapes:

- Les objectifs déclarés du système sont traduits en valeurs mesurables.
- Des indicateurs de performance rendant parfaitement compte du fonctionnement du service et des résultats atteints sont arrêtés de commun accord avec les différentes parties prenantes.
- Des informations sont recueillies systématiquement auprès des prestataires et des usagers, souvent sur une période de temps donnée.
- Les informations sont analysées.
- Des comparaisons sont établies.
- Des jugements sont posés.
- Des conclusions sont déposées.
- Le cas échéant, des changements sont recommandés.

Objectifs mesurables

Certains objectifs sont parfois formulés de manière facilement mesurable. Ce sont par exemple les objectifs consistant à:

- trouver un emploi à des personnes handicapées;
- aider des employeurs à pourvoir des vacances de poste.

D'autres objectifs se prêtent moins à une évaluation quantitative, par exemple lorsque les objectifs d'un service consistent à:

- sensibiliser les employeurs aux aptitudes et capacités professionnelles des personnes handicapées;

- aider les demandeurs d'emploi à trouver un emploi qui réponde le mieux à leurs aptitudes en leur dispensant des services d'orientation et d'évaluation professionnelle;
- permettre à des demandeurs d'emploi de trouver un emploi en leur dispensant une formation aux techniques de recherche d'emploi et en leur ouvrant l'accès aux structures afférentes.

Ces objectifs étant vastes et abstraits, il faut les transposer dans des termes qui permettent d'en mesurer les résultats, soit par le biais de statistiques (méthode quantitative) soit par des descriptions (méthode qualitative), avant de pouvoir entamer le suivi ou l'évaluation.

Indicateurs de performance

Il est essentiel de trouver des indicateurs qui montrent dans quelle mesure le service de l'emploi atteint ses objectifs pour pouvoir mettre en place un système de suivi et d'évaluation fiable.

Lorsque ces objectifs se prêtent aisément à une mesure quantitative, on peut supposer qu'il sera relativement facile de trouver les indicateurs correspondants, lesquels peuvent être:

- le nombre des demandeurs d'emploi inscrits au service de l'emploi, tous handicaps confondus;
- le nombre des employeurs contactés;
- le nombre des postes vacants signalés;
- le nombre des placements réalisés;
- le coût de chaque placement.

Pour la mise au point de ces indicateurs, il y a lieu de s'assurer qu'ils reflètent bien le travail effectué. A titre d'exemple, le placement d'une personne lourdement handicapée nécessite davantage de temps et d'efforts que d'autres. Si les statistiques se limitent à un simple «décompte», elles ne rendront pas compte de ce travail. Par contre, si elles sont pondérées de manière à tenir compte de la gravité du handicap ou du temps qu'il a nécessité, elles permettront alors une représentation plus fidèle du travail fourni par le service.

Lorsque les objectifs sont moins tangibles, la mise au point des indicateurs de performance nécessitera alors une démarche plus créative. Parallèlement aux statistiques, on peut aussi choisir de:

- créer un indicateur de la satisfaction du client par le biais d'enquêtes régulières;
- réaliser une vidéo illustrant divers aspects du service;
- préparer une exposition photographique.

Lorsque les indicateurs de performance ont été trouvés, il faut encore obtenir de tous les décideurs et les gestionnaires du service de l'emploi qu'ils acceptent de décrire de manière exhaustive le travail effectué et les services rendus.

Collecte d'informations

La méthode utilisée pour rassembler les informations nécessaires au système de suivi et d'évaluation doit:

- être aussi simple que possible;
- prendre le moins de temps possible;
- ne pas gêner la fourniture des services.

Les agents chargés du placement doivent recevoir une formation leur expliquant clairement en quoi consistent les informations requises et la démarche à suivre.

Formuler des jugements

Les informations obtenues par le suivi et l'évaluation doivent être rassemblées et analysées périodiquement pour permettre de fonder des jugements à propos de l'évolution de la performance du service dans le temps, ou pour procéder à des comparaisons avec ses objectifs de départ. Cette opération doit être fréquemment répétée pour éviter d'être dépassé par les événements.

Diffuser les conclusions

Les résultats des évaluations sont généralement présentés sous forme de rapport. Si celui-ci est relativement long, il serait intéressant d'en préparer une synthèse qui sera plus largement diffusée.

Outre les rapports écrits, les résultats des évaluations peuvent être présentés de plusieurs manières:

- séminaires et ateliers destinés aux décideurs;
- exposition photographique;
- vidéo.

C. QUI EST CONCERNÉ?

L'évaluation peut être confiée à un spécialiste extérieur au service de placement. C'est ce qui peut se passer lorsqu'un bailleur de fonds veut s'assurer que le service fonctionne dans les formes convenues.

Par ailleurs, il peut aussi être fait appel à l'extérieur lorsque la direction ou le personnel ne disposent pas des qualifications requises.

Mais, de plus en plus, les fonctions de suivi et d'évaluation rentrent dans le cadre des missions courantes du personnel et des cadres des services ou des départements. Cette formule est souvent préférée parce qu'elle garantit une participation active des prestataires qui n'ont dès lors aucune appréhension vis-à-vis de l'évaluation.

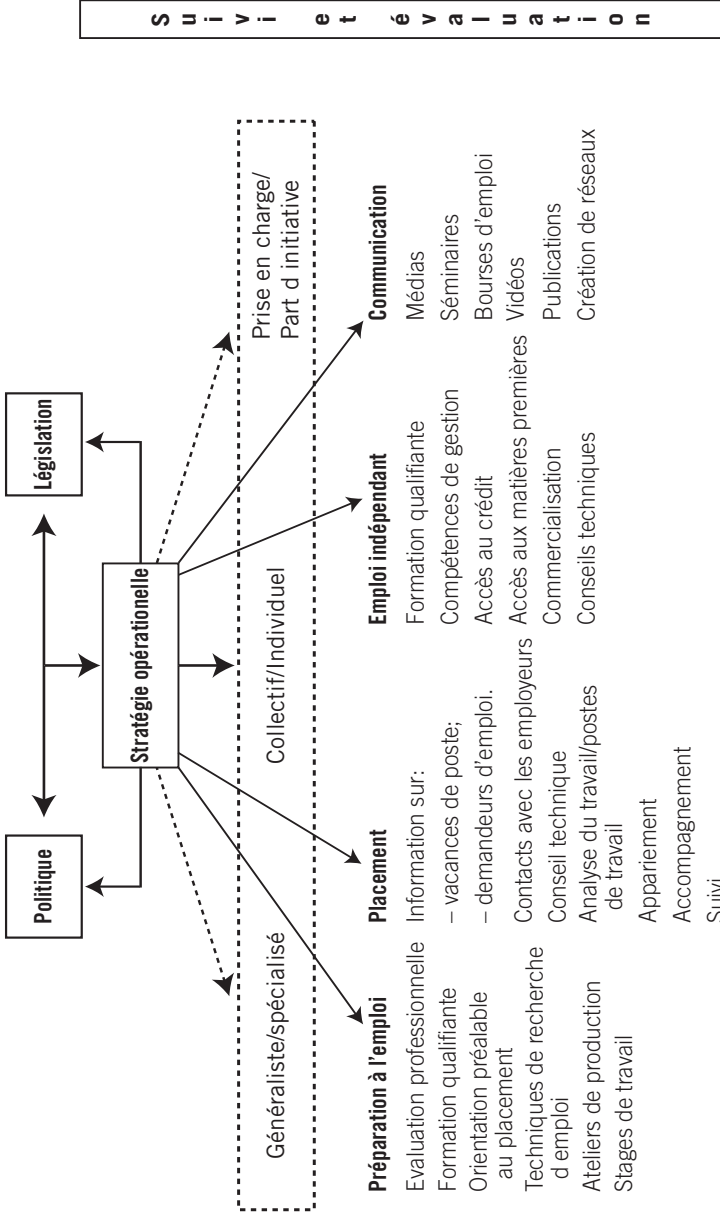
D. A QUOI SERVENT LES RÉSULTATS?

Les résultats du suivi et de l'évaluation servent à:

- déterminer si le service produit l'impact recherché;
- étayer les décisions de développer ou réduire le service;
- trouver des moyens d'améliorer le service;
- justifier des demandes de financement;
- informer les décideurs de tout changement de politique qui s'imposerait pour rehausser l'efficacité du service;
- mettre en évidence les changements législatifs qui s'imposent ou la nécessité de légiférer.

Quoique les résultats puissent servir à justifier le maintien en activité du service, leur intérêt principal est qu'ils contribuent à **améliorer** la fourniture des services et les résultats.

Diagramme 1. Organiser un service de placement efficace pour les personnes handicapées



5. NOUER DES ALLIANCES EXTERNES

Le service de l'emploi fait partie d'un réseau de services, d'associations et d'organismes qui contribuent tous, de manière directe ou indirecte, à la promotion des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées (voir diagramme 2, page 42). Au prix d'une bonne planification, les liens constitués avec les autres membres du réseau peuvent contribuer à optimiser l'action du service.

A. ASSOCIATIONS DE CLIENTS

Les contacts avec les organisations d'employeurs peuvent aider le service de l'emploi à offrir des possibilités d'accès à l'emploi à un beaucoup plus grand nombre de demandeurs handicapés que si chaque employeur était contacté séparément. La nécessité de consacrer des ressources au développement de ces contacts s'impose de plus en plus, compte tenu du nombre élevé de demandeurs d'emploi handicapés dans beaucoup de pays et du peu de moyens à la disposition des services de placement.

Les services de l'emploi ont habituellement moins de contacts avec les associations de personnes handicapées qu'avec les organisations d'employeurs; pourtant, certains pays leur accordent une place importante parce qu'elles représentent une forme d'entraide, qu'elle s'exprime de manière informelle ou de manière formelle par le biais de la formation aux techniques de recherche d'emploi (clubs de recherche d'emploi).

B. PRESTATAIRES DE SERVICES

Dans de nombreux pays, les services de l'emploi mettent en pratique de nouvelles approches de l'offre de services pour plusieurs raisons:

- les services publics de l'emploi manquent de plus en plus des ressources (personnel, fonds, équipement) nécessaires pour s'acquitter de toutes les tâches qui leur incombent;

- certaines activités figurant dans le mandat des services de placement pourraient être assurées plus efficacement par d'autres organismes;
- certains éléments peuvent ne pas rentrer dans le mandat du service de placement (la formation qualifiante, les activités de promotion par exemple).

Les contacts noués avec d'autres organismes permettront non seulement d'assurer les services nécessaires aux employeurs et aux demandeurs d'emploi, mais aussi cette collaboration peut favoriser une amélioration considérable des possibilités d'emploi par rapport à une situation où chaque organisme opère séparément.

Placement

La fonction de placement est un rôle qu'assurent les services de l'emploi dans tous les pays, parfois en collaboration avec des organisations non gouvernementales ou des centres de formation professionnelle. Cette collaboration est souvent bénéfique dans la mesure où les ONG ont généralement une plus grande souplesse d'approche, dont le service public de l'emploi peut s'inspirer et tirer des enseignements. Lorsque le service de placement pour demandeurs d'emploi handicapés est un service spécialisé ne s'adressant qu'à ce groupe en particulier, il a tout intérêt à entretenir et développer des contacts avec son homologue généraliste.

Autres services

Certains services peuvent être assurés par le service de l'emploi ou être confiés à des centres de formation qualifiante, des ONG, au département d'action sociale des ministères de la santé ou de la sécurité sociale ou à des services de conseil assurés par des sociétés publiques ou privées. Lorsqu'il est fait appel à un organisme extérieur, le service de l'emploi peut lui demander de fournir le service requis ou le charger d'un service précis pour le compte d'un service de l'emploi client. Au nombre de ces services figurent:

- la formation qualifiante;
- l'évaluation professionnelle;
- la formation aux techniques de recherche d'emploi;

- la préparation à l'emploi indépendant et l'encadrement correspondant;
- le placement en atelier de production;
- le stage d'essai;
- le tutorat;
- le suivi individuel;
- le conseil et l'orientation professionnelle;
- l'enquête sociale.

Lorsque le service de l'emploi fait appel à des prestataires extérieurs, les ressources doivent être consacrées à:

- la négociation du service destiné à chaque client en particulier;
- veiller à ce que le service fourni corresponde au besoin;
- assurer, à partir des commentaires du demandeur d'emploi et de l'employeur, un retour d'information sur le service.

Exemple:

Grâce à leurs contacts avec les employeurs et leur connaissance des tendances du marché du travail, les agents chargés du placement sont particulièrement aptes à:

- identifier les compétences requises actuellement sur le marché du travail et celles qui pourraient l'être ultérieurement et pour lesquelles aucune formation n'est actuellement dispensé;
- fournir un retour d'information précieux sur l'intérêt des cours de formation existants et sur les changements qu'ils pourraient éventuellement nécessiter.

Ces informations devraient être communiquées aux centres de formation qualifiante, de façon à ce que ceux-ci puissent adapter leur enseignement aux besoins du marché. Par ailleurs, les agents chargés du placement peuvent aussi aider les centres de formation en organisant des formations sur le tas et des stages de travail dans des entreprises locales.

Le service de l'emploi devra peut-être faire appel aux services d'assistants et de conseillers sociaux professionnels lorsque l'évaluation et l'orientation professionnelles, au sens général de ces termes, ne suffisent pas à ré-

pondre aux besoins ou aux problèmes que connaît un demandeur d'emploi en particulier. Les agents chargés du placement doivent être en mesure de s'apercevoir que, dans certains cas, ce qui leur est demandé dépasse leurs compétences et qu'il y a lieu, alors, de faire appel à un assistant ou conseiller social professionnel.

Parfois, les contacts avec les familles des demandeurs d'emploi handicapés comptent beaucoup parce que l'entourage est le premier réseau d'aide et parce qu'il peut jouer un rôle inestimable en faisant en sorte que la personne handicapée arrive à l'heure à son travail et en le secondant si des problèmes surgissent. C'est pourquoi l'agent chargé du placement peut faire appel à la famille quoique, une fois encore, s'il doit la contacter pour d'autres motifs – comme, par exemple, un excès de protection de la personne handicapée – il vaut peut-être mieux faire intervenir un travailleur social.

Contacts avec d'autres ministères

Au niveau politique, le service de l'emploi peut tirer parti de relations et liens avec d'autres ministères, notamment ceux en charge de l'enseignement, des transports et de l'environnement. Par leur intermédiaire, il peut porter à l'attention des ministres responsables des demandes afin d'améliorer les services, d'instruction élémentaire, de transport et d'accessibilité, qui se posent dans la recherche d'un emploi pour une personne handicapée.

C. ACTIONS DE PROMOTION ET DE DÉVELOPPEMENT

Médias

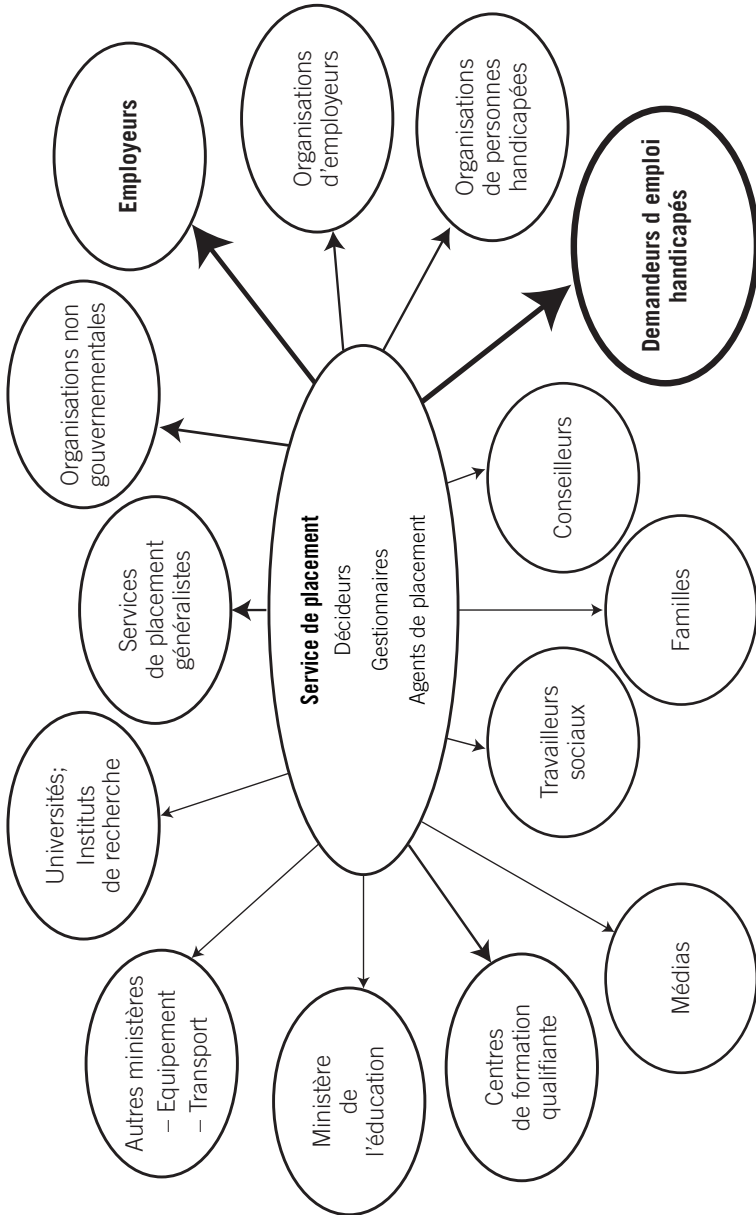
Le service de l'emploi peut profiter de ses contacts avec les médias et avec des agences de publicité pour faciliter sa promotion. Ces contacts peuvent être développés, par exemple, à la suite d'une conférence consacrée à l'image de la personne handicapée dans les médias, pendant laquelle des professionnels intéressés pourraient être invités à constituer un groupe de travail ayant pour objet la promotion de l'image de la personne handicapée. Outre que cette démarche aurait pour effet d'améliorer la représentation des personnes handicapées que donnent les médias, elle permettrait

aussi de mettre au point des matériels promotionnels efficaces destinés aux employeurs potentiels.

Universités, instituts de recherche

Il faut également développer les contacts avec les universités et leurs instituts de recherche qui ont peut-être déjà des projets de recherche et de développement sur le thème des handicaps ou pourraient en avoir s'ils y étaient encouragés. Il s'agit par exemple de projets consistant à développer des moyens d'aide technique, des logiciels informatiques ou des dispositifs susceptibles d'élargir les perspectives d'emploi des personnes atteintes de certains types de handicap. L'aide des universités par la mise au point de nouveaux dispositifs ou par d'autres projets destinés à aider les personnes handicapées à trouver un emploi, peut aussi être stimulée en associant des étudiants à des travaux de recherche et développement dans ce domaine.

Diagramme 2. Nouer des alliances stratégiques externes



ANNEXE

Convention n° 159

CONVENTION CONCERNANT LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES, 1983

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 1983, en sa soixante-neuvième session;

Notant les normes internationales existantes énoncées dans la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, et dans la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Notant que depuis l'adoption de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, la manière d'envisager les besoins de réadaptation, le domaine d'intervention et l'organisation des services de réadaptation, ainsi que la législation et la pratique de nombreux Membres concernant les questions couvertes par ladite recommandation ont évolué de manière significative;

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé 1981 Année internationale des personnes handicapées, avec pour thème «pleine participation et égalité» et qu'un Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées, de large portée, doit mettre sur pied des mesures efficaces, aux niveaux international et national, en vue de la réalisation des objectifs de «pleine participation» des personnes handicapées à la vie sociale et au développement et d'«égalité»;

Considérant que, par suite de cette évolution, il est approprié d'adopter de nouvelles normes internationales en la matière, qui tiennent compte en particulier de la nécessité d'assurer l'égalité de chances et de traitement à toutes les catégories de personnes handicapées, dans les zones rurales aussi bien qu'urbaines, afin qu'elles puissent exercer un emploi et s'insérer dans la collectivité;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant la réadaptation professionnelle qui constitue la quatrième question à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-trois, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983:

PARTIE I. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, l'expression «*personne handicapée*» désigne toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi

convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.

2. Aux fins de la présente convention, tout Membre devra considérer que le but de la réadaptation professionnelle est de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société.

3. Tout Membre devra appliquer les dispositions de la présente convention par des mesures appropriées aux conditions nationales et conformes à la pratique nationale.

4. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à toutes les catégories de personnes handicapées.

PARTIE II. PRINCIPES DES POLITIQUES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Article 2

Tout Membre devra, conformément aux conditions et à la pratique nationale et en fonction de ses possibilités, formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

Article 3

Ladite politique devra avoir pour but de garantir que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées soient accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées et de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché libre du travail.

Article 4

Ladite politique devra être fondée sur le principe d'égalité de chances entre les travailleurs handicapés et les travailleurs en général. L'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées devra être respectée. Des mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard de ces derniers.

Article 5

Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs doivent être consultées sur la mise en œuvre de ladite politique, y compris les mesures qui doivent être prises pour promouvoir la coopération et la coordination entre les institutions publiques et privées qui s'occupent de la réadaptation professionnelle. Les organisations représentatives qui sont composées de personnes handicapées ou qui s'occupent de ces personnes devront être également consultées.

PARTIE III. MESURES À PRENDRE AU NIVEAU NATIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT
DES SERVICES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI
POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Article 6

Tout Membre devra, par voie de législation nationale, ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, prendre toute mesure qui peut être nécessaire pour donner effet aux articles 2, 3, 4 et 5 de la présente convention.

Article 7

Les autorités compétentes devront prendre des mesures en vue de fournir et d'évaluer des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de placement, d'emploi, et autres services connexes destinés à permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi et de progresser professionnellement; les services existants pour les travailleurs en général devront, dans tous les cas où cela est possible et approprié, être utilisés avec les adaptations nécessaires.

Article 8

Des mesures devront être prises pour promouvoir la création et le développement de services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour personnes handicapées dans les zones rurales et les collectivités isolées.

Article 9

Tout Membre devra s'efforcer de garantir que soient formés et mis à la disposition des intéressés des conseillers en matière de réadaptation ainsi que d'autre personnel qualifié approprié chargés de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, du placement et de l'emploi des personnes handicapées.

PARTIE IV. DISPOSITIONS FINALES

Article 10

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 11

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 12

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié par une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 13

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 14

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 15

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 16

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 12 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 17

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Recommandation n° 168

RECOMMANDATION CONCERNANT LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES, 1983

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,
et s'y étant réunie le 1^{er} juin 1983, en sa soixante-neuvième session;

Notant les normes internationales existantes énoncées dans la recommandation sur
l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955;

Notant que depuis l'adoption de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation
professionnelles des invalides, 1955, la manière d'envisager les besoins de
réadaptation, le domaine d'intervention et l'organisation des services de
réadaptation, ainsi que la législation et la pratique de nombreux Membres
concernant les questions couvertes par ladite recommandation ont évolué de
manière significative;

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé 1981 Année
internationale des personnes handicapées, avec pour thème «pleine
participation et égalité», et qu'un programme d'action mondial concernant les
personnes handicapées, de large portée, doit mettre sur pied des mesures
efficaces, aux niveaux international et national, en vue de la réalisation
des objectifs de «pleine participation» des personnes handicapées à la vie sociale et
au développement et d'«égalité»;

Considérant que, par suite de cette évolution, il est approprié d'adopter de nouvelles
normes internationales en la matière, qui tiennent compte en particulier de la
nécessité d'assurer l'égalité de chances et de traitement à toutes les catégories de
personnes handicapées, dans les zones rurales aussi bien qu'urbaines, afin qu'elles
puissent exercer un emploi et s'insérer dans la collectivité;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant la réadaptation
professionnelle, qui constitue la quatrième question à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une recommandation
complétant la convention concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi
des personnes handicapées, 1983, et la recommandation sur l'adaptation et la
réadaptation professionnelles des invalides, 1955,

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-trois, la recommandation
ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la réadaptation professionnelle et
l'emploi des personnes handicapées, 1983.

I. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

1. En appliquant la présente recommandation, ainsi que la recommandation sur
l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, les Membres

devraient considérer l'expression «personne handicapée» comme désignant toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.

2. En appliquant la présente recommandation ainsi que la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, les Membres devraient considérer que le but de la réadaptation professionnelle, telle que définie dans cette dernière recommandation, devrait être de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société.

3. Les Membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation par des mesures appropriées aux conditions nationales et conformes à la pratique nationale.

4. Les mesures de réadaptation professionnelle devraient être accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées.

5. En planifiant et en fournissant des services tendant à assurer la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, il faudrait, autant que possible, tirer parti, le cas échéant en les adaptant, des services d'orientation et de formation professionnelles, de placement, d'emploi et des autres services connexes existants destinés aux travailleurs en général.

6. La réadaptation professionnelle devrait être entreprise aussitôt que possible. A cette fin, les systèmes de soins de santé et autres organismes responsables de la réadaptation médicale et sociale devraient coopérer de façon régulière avec les organismes responsables de la réadaptation professionnelle.

II. RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE ET POSSIBILITÉS D'EMPLOI

7. Les personnes handicapées devraient bénéficier de l'égalité de chances et de traitement en vue d'obtenir et de conserver un emploi qui dans tous les cas où cela est possible corresponde à leur choix et tienne compte de leurs aptitudes individuelles, et de leur permettre de progresser dans ledit emploi.

8. L'aide à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées devrait être accordée en veillant au respect du principe de l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses.

9. Les mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres ne devraient pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard des autres travailleurs.

10. Des mesures devraient être prises pour promouvoir des possibilités d'emploi des personnes handicapées qui respectent les normes d'emploi et de salaire applicables aux travailleurs en général.

11. Outre celles qui sont énumérées dans la partie VII de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelle des invalides, 1955, ces mesures devraient inclure:

- a) des mesures appropriées en vue de créer des possibilités d'emploi sur le marché libre du travail, y compris des incitations financières aux employeurs afin de les encourager à assurer la formation et l'emploi ultérieur des personnes handicapées ainsi qu'adapter, dans une mesure raisonnable, les lieux de travail, l'aménagement des tâches, les outils, les machines et l'organisation du travail de manière à faciliter cette formation et cet emploi;
- b) une aide appropriée du gouvernement pour mettre sur pied divers types d'emploi protégé pour les personnes handicapées pour lesquelles un emploi libre n'est pas praticable;
- c) un encouragement aux ateliers protégés et aux ateliers de production à coopérer dans les domaines de l'organisation et de la gestion, pour améliorer la situation de l'emploi de leurs travailleurs handicapés et, lorsque cela est possible, aider à préparer ceux-ci à un emploi dans des conditions normales;
- d) une aide appropriée du gouvernement aux services de formation professionnelle, d'orientation professionnelle, d'emploi protégé et de placement des personnes handicapées, gérés par des organismes non gouvernementaux;
- e) des dispositions favorisant la création par et pour des personnes handicapées de coopératives, éventuellement ouvertes aux travailleurs en général, et leur développement;
- f) une aide appropriée du gouvernement visant à encourager l'établissement, par des personnes handicapées et pour elles, d'ateliers de production du type petite industrie, coopératif ou autre (éventuellement ouverts aux travailleurs en général) et leur développement, à condition que ces ateliers satisfassent à des normes minimales définies;
- g) la suppression, par étapes si nécessaire, des entraves ou obstacles d'ordre physique ou architectural et sur le plan des communications qui empêchent d'arriver et d'accéder aux locaux affectés à la formation et à l'emploi des personnes handicapées, comme d'y circuler; la prise en considération de normes appropriées dans les nouveaux bâtiments et installations publics;
- h) dans tous les cas où cela est possible et approprié, la promotion de moyens de transport appropriés à destination et au départ des lieux de réadaptation et de travail, compte tenu des besoins des personnes handicapées;
- i) un encouragement à la diffusion d'informations sur les exemples de cas d'insertion effective et réussie de personnes handicapées dans l'emploi;
- j) l'exemption des taxes ou autres impositions intérieures de quelque nature qu'elles soient, perçues lors de l'importation ou ultérieurement sur des articles, des matériels et des équipements de formation déterminés, nécessaires aux centres de

réadaptation, aux ateliers, aux employeurs et aux personnes handicapées, et sur les aides et dispositifs déterminés nécessaires pour permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi;

- k)* l'aménagement d'emplois à temps partiel et d'autres arrangements, adaptés aux capacités des différentes personnes handicapées qui ne peuvent dans l'immédiat et ne pourront peut-être jamais occuper d'emploi à plein temps;
- l)* des activités de recherche et l'application possible des résultats obtenus à divers types d'invalidité, en vue de favoriser la participation des personnes handicapées à une vie active normale;
- m)* une aide gouvernementale appropriée en vue d'éliminer les risques d'abus dans le cadre de la formation professionnelle et de l'emploi protégé et de faciliter le passage au marché libre de l'emploi.

12. Lors de l'élaboration de programmes tendant à l'insertion ou à la réinsertion des personnes handicapées dans la vie active et dans la société, toutes les formes de formation devraient être prises en considération; celles-ci devraient comprendre selon le cas la préparation et la formation professionnelles, la formation modulaire, la formation aux activités quotidiennes, l'alphabétisation et la formation dans d'autres domaines touchant à la réadaptation professionnelle.

13. Pour assurer l'insertion ou la réinsertion des personnes handicapées dans la vie active normale et partant dans la société, il faudrait prendre en considération le besoin de mesures spéciales de soutien incluant la fourniture d'aides, d'appareils et de services permanents aux personnes, en vue de permettre aux dites personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable et de progresser professionnellement.

14. Les mesures de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées devraient faire l'objet d'un contrôle de suivi en vue d'en évaluer les résultats.

III. PARTICIPATION DE LA COLLECTIVITÉ

15. Les services de réadaptation professionnelle dans les zones urbaines aussi bien que rurales et dans les collectivités isolées devraient être organisés et conduits avec la plus grande participation possible de la collectivité, notamment avec celle des représentants des organisations d'employeurs, de travailleurs et de personnes handicapées.

16. La participation de la collectivité à l'organisation de services de réadaptation professionnelle à l'intention des personnes handicapées devrait être facilitée par une action d'information du public soigneusement planifiée en vue:

- a)* d'informer les personnes handicapées, et si nécessaire leur famille, de leurs droits et de leurs possibilités dans le domaine de l'emploi;
- b)* de surmonter les préjugés, les informations erronées et les attitudes qui font obstacle à l'emploi des personnes handicapées et à leur insertion ou réinsertion dans la société.

17. Les dirigeants et les groupes de la collectivité, y compris les personnes handicapées et leurs organisations, devraient coopérer avec les services publics compétents de santé, de bien-être, d'enseignement et de travail ainsi qu'avec d'autres services publics intéressés pour déterminer les besoins des personnes handicapées dans la collectivité et veiller à ce que, dans tous les cas où cela est possible, une place leur soit faite dans les activités et les services ouverts à tous.

18. Les services de réadaptation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées devraient être intégrés dans le développement de la collectivité et, s'il y a lieu, bénéficier d'une aide financière, matérielle et technique.

19. Les actions engagées par les organismes bénévoles qui peuvent faire état de résultats particulièrement satisfaisants dans des activités visant à offrir des services de réadaptation professionnelle et à faciliter l'insertion et la réinsertion de personnes handicapées dans la vie active de la collectivité devraient être reconnues officiellement.

IV. RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE DANS LES ZONES RURALES

20. Des efforts particuliers devraient être consentis pour fournir des services de réadaptation professionnelle aux personnes handicapées vivant dans les régions rurales et dans les collectivités isolées au même niveau et dans les mêmes conditions que dans les régions urbaines. Le développement de ces services devrait faire partie intégrante des politiques générales de développement rural.

21. A cette fin, des mesures devraient être prises, lorsqu'il y a lieu, pour:

- a) désigner les services de réadaptation professionnelle existant dans les régions rurales ou, à défaut, les services de réadaptation professionnelle existant dans les régions urbaines, comme centres pour la formation du personnel de réadaptation qui sera affecté aux régions rurales;
- b) créer des unités mobiles de réadaptation professionnelle pour desservir les personnes handicapées vivant dans les régions rurales et pour faire office de centres de diffusion d'informations sur les possibilités de formation et d'emploi des personnes handicapées dans les régions rurales;
- c) former aux techniques de la réadaptation professionnelle les spécialistes du développement rural et du développement communautaire;
- d) fournir des prêts, des dons ou des outils et du matériel pour aider les personnes handicapées vivant dans des communautés rurales à créer et à gérer des coopératives ou à s'établir à leur propre compte dans la petite industrie, l'agriculture, l'artisanat ou d'autres activités;
- e) intégrer l'aide aux personnes handicapées dans les activités générales de développement rural existantes ou prévues;
- f) faciliter l'accès des personnes handicapées à un logement situé à distance raisonnable de leur lieu de travail.

V. FORMATION DU PERSONNEL

22. Outre les conseillers et les spécialistes en matière de réadaptation professionnelle, qui ont été expressément préparés à leur tâche, toutes les autres personnes s'occupant de la réadaptation professionnelle des personnes handicapées et du développement de possibilités d'emploi devraient bénéficier d'une formation ou d'une orientation portant sur les questions de réadaptation.

23. Les personnes affectées à des tâches d'orientation professionnelle, de formation et de placement des travailleurs en général devraient posséder une connaissance suffisante des incapacités et de leurs effets invalidants ainsi que des services d'appui existants pour faciliter l'insertion d'une personne handicapée dans la vie sociale et économique active. Des possibilités devraient être offertes à ces personnes pour leur permettre de mettre à jour leurs connaissances et d'étendre leur expérience dans ces domaines.

24. La formation, les qualifications et la rémunération du personnel affecté à des tâches de réadaptation et de formation professionnelles des personnes handicapées devraient être comparables à celles des personnes assumant dans le domaine de la formation professionnelle générale des tâches et des responsabilités similaires; les possibilités de carrière devraient être comparables pour ces deux groupes de spécialistes et les transferts de personnel entre la réadaptation professionnelle et la formation professionnelle générale devraient être encouragés.

25. Le personnel de la réadaptation professionnelle, des ateliers protégés et des ateliers de production devrait, dans le cadre de sa formation générale, recevoir, s'il y a lieu, une formation à la gestion d'un atelier ainsi qu'aux techniques de production et de commercialisation.

26. Lorsqu'il n'est pas possible de disposer de personnel de réadaptation professionnelle dûment formé en nombre suffisant, des mesures devraient être prises en vue de recruter et de former des aides et du personnel auxiliaire de réadaptation professionnelle. Ces aides et personnels auxiliaires ne devraient pas être employés en permanence à la place d'un personnel dûment formé. Lorsque cela est possible, des mesures devraient être prises pour poursuivre leur formation, de manière à les intégrer pleinement dans le personnel formé.

27. Lorsqu'il y a lieu, la création de centres régionaux et sous-régionaux de formation de personnel de réadaptation professionnelle devrait être encouragée.

28. Les personnes affectées à des tâches d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de placement et d'aide à l'emploi des personnes handicapées devraient avoir une formation et une expérience appropriées qui les sensibilisent aux problèmes et aux difficultés de motivation que les personnes handicapées peuvent rencontrer et qui, dans les limites de leurs compétences, leur permettent de répondre aux besoins en résultant.

29. Lorsqu'il y a lieu, des mesures devraient être prises pour inciter les personnes handicapées à suivre une formation au travail de réadaptation professionnelle et pour faciliter leur accès à l'emploi dans le domaine de la réadaptation.

30. Les personnes handicapées et leurs organisations devraient être consultées lors de la mise sur pied, de l'exécution et de l'évaluation de programmes de formation à l'intention du personnel de réadaptation professionnelle.

VI. CONTRIBUTION DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS AU DÉVELOPPEMENT DES SERVICES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

31. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient adopter une politique favorisant la formation et l'occupation dans des emplois convenables des personnes handicapées, sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

32. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, de concert avec les personnes handicapées et leurs organisations, devraient être à même de contribuer à la formulation des politiques concernant l'organisation et le développement des services de réadaptation professionnelle, d'effectuer des recherches et de faire des propositions tendant à l'adoption de textes législatifs dans ce domaine.

33. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, des représentants d'organisations d'employeurs, de travailleurs et de personnes handicapées devraient siéger dans les conseils et comités des centres de réadaptation et de formation professionnelles utilisés par les personnes handicapées qui ont à prendre des décisions sur les questions de politique générale et d'ordre technique, afin de s'assurer que les programmes de réadaptation professionnelle correspondent aux exigences des divers secteurs de l'économie.

34. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les employeurs et les représentants des travailleurs de l'entreprise devraient coopérer avec les spécialistes pour envisager les possibilités d'offrir aux travailleurs handicapés de l'entreprise des services de réadaptation professionnelle et un changement d'affectation, et de procurer un emploi aux autres personnes handicapées.

35. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les entreprises devraient être encouragées à créer ou à gérer leurs propres services de réadaptation professionnelle, y compris divers types d'emploi protégé, en collaboration étroite avec les services de réadaptation, qu'ils soient ou non pris en charge par la collectivité.

36. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les organisations d'employeurs devraient prendre des mesures en vue de:

- a) conseiller leurs membres sur les services de réadaptation professionnelle qui pourraient être mis à la disposition des travailleurs handicapés;
- b) coopérer avec les organismes et les institutions qui favorisent la réinsertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle active, en fournissant, par exemple, des informations sur les conditions de travail et sur les exigences afférentes aux emplois que devront exercer les personnes handicapées;
- c) conseiller leurs membres sur les aménagements qui pourraient être apportés à l'intention des travailleurs handicapés aux tâches essentielles ou aux exigences afférentes à certains emplois appropriés;

- d)* inviter leurs membres à être attentifs aux effets que pourrait avoir une réorganisation des méthodes de production, de sorte que les personnes handicapées ne soient pas déplacées par inadvertance.

37. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les organisations de travailleurs devraient prendre des mesures tendant à :

- a)* encourager la participation des travailleurs handicapés aux discussions dans l'atelier et dans les comités d'entreprise ou dans tout autre organe représentant les travailleurs;
- b)* formuler des principes directeurs concernant la réadaptation professionnelle et la protection des travailleurs devenus handicapés à la suite d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non, et faire inclure ces principes dans les conventions collectives, les règlements, les sentences arbitrales ou autres instruments appropriés;
- c)* donner des avis sur les arrangements au niveau de l'atelier qui affectent les travailleurs handicapés, y compris l'aménagement des tâches, l'organisation spéciale du travail, la formation et l'emploi à l'essai, et la fixation des normes du travail;
- d)* soulever les problèmes de la réadaptation professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées aux réunions syndicales et informer leurs membres, au moyen de publications et de colloques, des problèmes et des possibilités de réadaptation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées.

VII. CONTRIBUTION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DE LEURS ORGANISATIONS AU DÉVELOPPEMENT DES SERVICES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE

38. Outre la participation des personnes handicapées, de leurs représentants et de leurs organisations aux activités de réadaptation mentionnés aux paragraphes 15, 17, 30, 32 et 33 de la présente recommandation, les mesures visant à faire participer les personnes handicapées et leurs organisations au développement des services de réadaptation professionnelle devraient comprendre :

- a)* des dispositions encourageant les personnes handicapées et leurs organisations à participer au développement d'activités communautaires visant à la réadaptation professionnelle des personnes handicapées et favorisant ainsi leur emploi et leur insertion ou leur réinsertion dans la société;
- b)* une action appropriée de la part des pouvoirs publics en vue de favoriser le développement d'organisations constituées par des personnes handicapées ou s'occupant d'elles, et leur participation aux services de réadaptation professionnelle et d'emploi, y compris des mesures visant à offrir aux personnes handicapées des programmes de formation destinés à leur permettre de défendre leur propre cause;
- c)* une aide appropriée des pouvoirs publics à ces organisations en vue d'élaborer des programmes pour l'enseignement public qui donnent une image positive des capacités des personnes handicapées.

VIII. RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE AUX TERMES DES RÉGIMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

39. En appliquant les dispositions de la présente recommandation, les Membres devraient s'inspirer également des dispositions de l'article 35 de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, de l'article 26 de la convention sur les prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, 1964, et de l'article 13 de la convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, dans la mesure où ils ne se trouvent pas liés par les obligations résultant de la ratification de ces instruments.

40. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les régimes de sécurité sociale devraient assurer des programmes de formation, de placement et d'emploi (y compris d'emploi protégé) et des services de réadaptation professionnelle, y compris des services de conseil en matière de réadaptation, destinés aux personnes handicapées, ou contribuer à leur organisation, à leur développement et à leur financement.

41. Ces régimes devraient également prévoir des incitations pour encourager les personnes handicapées à chercher un emploi, ainsi que des mesures qui facilitent le passage graduel vers le marché libre de l'emploi.

IX. COORDINATION

42. Des mesures devraient être prises pour veiller, dans la mesure du possible, à ce que les politiques et les programmes concernant la réadaptation professionnelle soient coordonnés avec les politiques et les programmes de développement social et économique (y compris la recherche scientifique et les techniques de pointe) intéressant l'administration du travail, la politique générale et la promotion de l'emploi, la formation professionnelle, l'insertion dans la société, la sécurité sociale, les coopératives, le développement rural, les petites industries et l'artisanat, la sécurité et l'hygiène du travail, l'adaptation des méthodes et de l'organisation du travail aux besoins de l'individu et l'amélioration des conditions de travail.

Recommandation N° 99

RECOMMANDATION CONCERNANT L'ADAPTATION ET LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLES DES INVALIDES, 1955

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1 juin 1955, en sa trente-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent cinquante-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955.

Considérant les problèmes nombreux et variés qui affectent les personnes atteintes d'invalidité;

Considérant que l'adaptation et la réadaptation de ces personnes sont essentielles pour leur permettre de recouvrer au maximum leurs capacités physiques et mentales et pour les rétablir dans le rôle social, professionnel et économique qu'elles peuvent jouer;

Considérant que, pour satisfaire les besoins d'emploi de chaque invalide et pour assurer la meilleure utilisation des ressources de main-d'œuvre, il importe de développer et de rétablir les capacités de travail des invalides en combinant en un processus continu et coordonné les services médicaux, psychosociaux, éducatifs, d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement, ainsi que le contrôle probatoire,

La Conférence fait les recommandations suivantes:

I. DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) les termes adaptation et réadaptation professionnelles désignent la phase du processus continu et coordonné d'adaptation et de réadaptation qui comporte la mise à la disposition des invalides des services propres à leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi convenable, ces moyens comprenant notamment l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement sélectif;
- b) le terme invalide désigne toute personne dont les chances d'obtenir et de conserver un emploi convenable sont effectivement réduites par suite d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

II. CHAMP D'APPLICATION DE L'ADAPTATION ET DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLES

2. Des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être mis à la disposition de tout invalide, quelles que soient l'origine et la nature de son invalidité et quel que soit son âge, à condition qu'il puisse être préparé à exercer un emploi convenable et qu'il puisse raisonnablement espérer obtenir et conserver un tel emploi.

III. PRINCIPES ET MÉTHODES CONCERNANT L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE PLACEMENT DES INVALIDES

3. Toutes mesures nécessaires et possibles devraient être prises afin de créer ou de développer des services spécialisés d'orientation professionnelle au bénéfice des invalides qui ont besoin d'une aide pour choisir une profession ou changer de profession.

4. Les méthodes utilisées en matière d'orientation professionnelle devraient comprendre, dans la mesure où les conditions nationales le permettent et selon les cas particuliers:

- a) un entretien avec un conseiller d'orientation;
- b) un examen des antécédents professionnels;
- c) un examen du rapport scolaire ou de tout autre document témoignant de la formation générale ou professionnelle reçue;
- d) un examen médical aux fins de l'orientation professionnelle;
- e) l'application de tests de capacité et d'aptitude appropriés et, s'il est opportun, d'autres tests psychologiques;
- f) l'examen de la situation personnelle et familiale de l'intéressé;
- g) la détermination des aptitudes et le développement des capacités par des expériences ou essais pratiques appropriés, ou par des moyens similaires;
- h) un examen professionnel technique, oral ou autre, toutes les fois que cela paraîtra nécessaire;
- i) la détermination des capacités physiques de l'intéressé par rapport aux exigences des diverses professions et l'appréciation des possibilités d'augmentation de ces capacités;
- j) la communication de renseignements relatifs aux possibilités d'emploi et de formation, eu égard aux qualifications professionnelles, aux capacités physiques, aux aptitudes, aux préférences et à l'expérience de l'intéressé, ainsi qu'aux besoins du marché de l'emploi.

5. Les principes, mesures et méthodes de formation professionnelle appliqués d'une façon générale pour la formation des personnes valides devraient être appliqués aux invalides dans la mesure où les conditions médicales et pédagogiques le permettent.

6. (1) La formation professionnelle des invalides devrait, autant que possible, mettre les intéressés en mesure d'exercer une activité économique qui leur permette d'utiliser leurs connaissances ou aptitudes professionnelles, compte tenu des perspectives d'emploi.

(2) A cet effet, cette formation devrait être:

- a) coordonnée avec un placement sélectif effectué, après avis médical, dans des emplois où l'invalidité affecte le moins possible l'exécution du travail ou n'est pas affectée par elle;
- b) donnée chaque fois que cela est possible et approprié, dans la profession précédemment exercée par l'invalidé ou dans une profession connexe;
- c) poursuivie jusqu'à ce que l'invalidé soit apte à travailler normalement dans des conditions d'égalité avec les travailleurs valides s'il est capable de le faire.

7. Les invalides devraient, dans toute la mesure possible, recevoir une formation professionnelle dans les mêmes conditions que les travailleurs valides et avec eux.

8. (1) Des moyens spéciaux devraient être créés et développés pour la formation professionnelle des invalides qui, par suite en particulier de la nature ou de la gravité de leur invalidité, ne peuvent recevoir cette formation en compagnie de travailleurs valides.

(2) Dans tous les cas où cela est possible et approprié, ces moyens devraient comprendre entre autres:

- a) des écoles et centres de formation, y compris des internats;
- b) des cours spéciaux de courte et de longue durée en vue de la formation pour des métiers déterminés;
- c) des cours de perfectionnement pour invalides.

9. Des mesures devraient être prises pour encourager les employeurs à assumer la formation professionnelle des invalides; ces mesures devraient comprendre, selon les circonstances, une assistance financière, technique, médicale ou professionnelle.

10. (1) Des mesures devraient être prises en vue de l'application de dispositions particulières pour le placement des invalides.

(2) Ces dispositions devraient assurer un placement satisfaisant grâce aux mesures suivantes:

- a) enregistrement des demandeurs d'emploi;
- b) enregistrement de leurs qualifications et de leurs antécédents professionnels, ainsi que de leurs goûts;
- c) entrevues aux fins de l'emploi;
- d) détermination, si besoin est, de leurs aptitudes physiques et professionnelles;
- e) encouragement aux employeurs à notifier à l'autorité compétente les emplois vacants;

- f) si nécessaire, prise de contact avec les employeurs en vue de leur exposer les capacités professionnelles des invalides et de procurer à ces derniers un emploi;
- g) assistance pour permettre aux invalides de bénéficier des services d'orientation ou de formation professionnelles et de tous autres services médicaux ou sociaux qui pourraient être nécessaires.

11. Des mesures de contrôle devraient être prises en vue:

- a) de vérifier si le placement dans un emploi ou le recours aux facilités de formation ou de réadaptation professionnelles se sont révélés satisfaisants et d'apprécier la valeur des principes et des méthodes sur lesquels se fondent les conseils professionnels;
- b) de supprimer, dans toute la mesure possible, les obstacles qui pourraient empêcher l'invalidé de s'adapter d'une manière satisfaisante à son travail.

IV. ORGANISATION ADMINISTRATIVE

12. Des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être organisés et développés par l'autorité ou les autorités compétentes, sous la forme d'un programme continu et coordonné et, dans la mesure du possible, il devrait être fait usage de services existants d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement.

13. L'autorité ou les autorités compétentes devraient veiller à ce qu'un personnel suffisant et vraiment qualifié soit disponible pour s'occuper de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles des invalides, et en contrôler les résultats.

14. Le développement des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devrait en tout cas aller de pair avec le développement des services généraux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement.

15. Les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être organisés et développés de façon à fournir aux invalides la possibilité de se préparer à l'exercice d'une profession pour leur propre compte dans une branche quelconque de l'économie, ainsi que d'accéder à cette profession et de la conserver.

16. La responsabilité administrative en matière d'organisation générale et de développement des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devrait être:

- a) soit confiée à une seule autorité;
- b) soit assumée en commun par les autorités chargées de s'acquitter des différentes tâches prévues par le programme, l'une de ces autorités devant être spécialement chargée d'assurer la coordination.

17. (1) L'autorité ou les autorités compétentes devraient prendre toutes les dispositions nécessaires et opportunes pour assurer la collaboration et la coordination requises entre les institutions publiques et privées qui s'occupent de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles.

(2) Ces mesures devraient comprendre, selon les circonstances:

- a) la détermination des compétences et des obligations des institutions publiques et privées;
- b) l'octroi d'une aide financière aux institutions privées qui s'occupent effectivement de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles;
- c) la fourniture de conseils techniques aux institutions privées.

18. (1) Les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être créés ou développés avec le concours de commissions consultatives représentatives instituées à l'échelon national et, s'il y a lieu, à l'échelon régional ou local.

(2) Ces commissions devraient, selon les cas, comprendre:

- a) des représentants des autorités et institutions directement intéressées à l'adaptation et à la réadaptation professionnelles;
- b) des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- c) des personnes particulièrement qualifiées en raison de leurs connaissances de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles des invalides et de leur intérêt pour cette question;
- d) des représentants d'organisations d'invalides.

(3) Lesdites commissions devraient être chargées de donner des avis:

- a) à l'échelon national, sur le développement de la politique et des programmes d'adaptation et de réadaptation professionnelles;
- b) à l'échelon régional ou local, sur l'application des mesures prises à l'échelon national, sur leur adaptation aux conditions régionales et locales et sur la coordination des activités régionales et locales.

19. (1) Les recherches tendant à examiner les résultats obtenus par les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles des invalides et à l'amélioration desdits services devraient être favorisées et encouragées, particulièrement par les autorités compétentes.

(2) Ces recherches devraient comporter des études générales ou spéciales sur le placement des invalides.

(3) Ces recherches devraient également comporter des travaux scientifiques sur les différentes techniques et méthodes qui sont appelées à jouer un rôle dans l'adaptation et la réadaptation professionnelles.

V. MESURES PROPRES À FAVORISER L'UTILISATION PAR LES INVALIDES DES SERVICES D'ADAPTATION ET DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLES

20. Des mesures devraient être prises en vue de permettre aux invalides d'utiliser pleinement les moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles mis à leur disposition et de faire en sorte qu'une autorité soit chargée d'aider personnellement

chaque invalide à s'adapter ou se réadapter professionnellement dans toute la mesure possible.

21. Ces mesures devraient comprendre:

- a) la réunion et la diffusion d'informations sur les possibilités de bénéficier des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles ainsi que sur les perspectives que ces services offrent aux intéressés;
- b) l'octroi aux invalides d'une aide financière appropriée et suffisante.

22. (1) Cette aide financière devrait être accordée à n'importe quel stade du processus d'adaptation et de réadaptation professionnelles; elle devrait être conçue de façon à aider les invalides à se préparer à l'exercice de professions leur convenant, y compris des professions indépendantes, et à exercer effectivement une profession de ce genre.

(2) Elle devrait comprendre la mise à la disposition des invalides, à titre gratuit, de services d'adaptation et de réadaptation professionnelles, l'octroi d'allocations d'entretien et, au besoin, d'indemnités pour frais de transport pendant toute période de préparation professionnelle en vue de l'obtention d'un emploi, l'octroi de prêts ou de dons en espèces ou la fourniture de l'outillage et de l'équipement nécessaires, ainsi que la fourniture d'appareils de prothèse et de tous autres appareils qui s'avéreraient nécessaires.

23. Les invalides devraient avoir la possibilité d'utiliser tous les moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles sans perdre pour autant le bénéfice de toutes prestations de sécurité sociale acquises à d'autres titres.

24. Les invalides qui habitent dans des régions où les perspectives d'emploi sont limitées, ou dans lesquelles les moyens de se préparer à l'exercice d'une profession sont restreints, devraient bénéficier de toutes facilités, y compris la fourniture du logement et de la nourriture, pour leur permettre de se préparer à occuper un emploi, et devraient pouvoir, s'ils le désirent, être transférés dans des régions où il existe de plus grandes possibilités d'emploi.

25. Aucune discrimination fondée sur leur invalidité ne devrait être exercée contre les invalides, y compris ceux qui reçoivent une indemnité d'invalidité, en matière de salaires et d'autres conditions de travail, si leur travail est de valeur égale à celui des travailleurs valides.

VI. COLLABORATION ENTRE LES INSTITUTIONS CHARGÉES DES SOINS MÉDICAUX ET DE L'ADAPTATION ET DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLES

26. (1) La collaboration la plus étroite devrait exister entre les institutions chargées du traitement médical des invalides et celles qui sont chargées de leur adaptation et de leur réadaptation professionnelles; les activités de ces institutions devraient être coordonnées au maximum.

(2) Le but de cette collaboration et de cette coordination devrait être:

- a) de veiller à ce que le traitement médical et, s'il y a lieu, la fourniture d'appareils de prothèse appropriés tendent à faciliter l'emploi ultérieur des invalides intéressés et à développer leurs possibilités d'emploi;
- b) d'aider à identifier les invalides ayant besoin d'une adaptation ou d'une réadaptation professionnelles et aptes à en bénéficier;
- c) de veiller à ce que l'adaptation ou la réadaptation professionnelles soient entreprises le plus tôt possible et au moment le plus opportun;
- d) de fournir des avis médicaux, s'il y a lieu, à tous les stades de l'adaptation ou de la réadaptation professionnelles;
- e) de déterminer la capacité de travail des invalides.

27. Chaque fois qu'il est possible, et sous réserve d'un avis médical, l'adaptation et la réadaptation professionnelles devraient commencer pendant le traitement médical.

VII. MESURES VISANT À ACCROÎTRE LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI POUR LES INVALIDES

28. Des mesures devraient être prises, en étroite collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue d'accroître au maximum les possibilités d'emploi des invalides et en vue de leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi.

29. Ces mesures devraient être fondées sur les principes suivants:

- a) les invalides devraient avoir, au même titre que les personnes valides, la faculté d'accéder aux emplois pour lesquels ils sont qualifiés;
- b) les invalides devraient avoir pleine faculté d'accepter un emploi leur convenant auprès d'un employeur de leur choix;
- c) l'accent devrait être mis sur les aptitudes et les capacités de travail des intéressés et non sur leur invalidité.

30. Ces mesures devraient comprendre:

- a) des recherches tendant à analyser et à démontrer la capacité de travail des invalides;
- b) la diffusion généralisée et continue de données de fait portant en particulier sur les points suivants:
 - i) comparaison entre les invalides et les personnes valides effectuant les mêmes travaux, en ce qui concerne la production, le rendement, la fréquence des accidents et des absences et la stabilité dans l'emploi;
 - ii) méthodes de sélection du personnel fondées sur les exigences spécifiques de l'emploi;
 - iii) méthodes tendant à améliorer les conditions dans lesquelles peut s'effectuer un travail pour faciliter l'emploi des invalides, y compris les adaptations et les modifications d'outillage;

- c) des dispositions propres à épargner aux employeurs une responsabilité accrue en matière de primes d'assurance pour la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- d) des dispositions propres à encourager les employeurs à transférer vers des emplois convenables dans leurs entreprises les travailleurs dont la capacité de travail s'est modifiée par suite d'une diminution de leur capacité physique.

31. Lorsque les conditions prévalant dans un pays et les méthodes qui y sont suivies le permettent, l'emploi des invalides devrait être favorisé par des mesures telles que:

- a) l'embauchage par les employeurs d'un pourcentage d'invalides dans des conditions permettant d'éviter le congédiement de travailleurs valides;
- b) la mise à la disposition des invalides de certains emplois réservés;
- c) la mise en œuvre de dispositions permettant à des personnes atteintes d'une invalidité grave de bénéficier de facilités d'emploi ou d'une préférence dans certaines professions considérées comme correspondant à leurs capacités;
- d) l'encouragement à la création, et l'octroi de facilités pour la gestion de coopératives d'invalides ou de toutes autres organisations similaires gérées par les invalides eux-mêmes ou en leur nom.

VIII. EMPLOI PROTÉGÉ

32. (1) Des mesures devraient être prises par l'autorité ou les autorités compétentes, en collaboration, s'il y a lieu, avec les organisations privées intéressées, en vue de créer et de développer des facilités de formation et d'emploi protégé pour les invalides qui ne pourraient être mis en mesure d'affronter les conditions normales de concurrence sur le marché de l'emploi.

(2) Ces facilités devraient comprendre la création d'ateliers protégés et l'application des dispositions spéciales en faveur des invalides qui, pour des raisons physiques ou psychologiques, ou du fait de difficultés géographiques, ne peuvent pas se déplacer régulièrement pour se rendre à leur travail ou en revenir.

33. Les ateliers protégés devraient assurer aux invalides, sous une surveillance médicale et professionnelle efficace, non seulement un travail utile et rémunérateur, mais aussi des possibilités d'adaptation professionnelle et d'avancement, avec, chaque fois qu'il est possible, le transfert à un emploi normal.

34. Il conviendrait de prendre, à l'intention des invalides qui ne peuvent pas quitter leur domicile, des dispositions spéciales conçues et appliquées de façon à leur assurer, sous une surveillance médicale et professionnelle efficace, un travail à domicile utile et rémunérateur.

35. Dans la mesure où les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs en général sont fixés par voie législative, ces salaires et conditions d'emploi devraient s'appliquer aux invalides occupant un emploi protégé.

IX. DISPOSITIONS SPÉCIALES EN FAVEUR DES ENFANTS ET ADOLESCENTS INVALIDES

36. Des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles destinés aux enfants et adolescents invalides d'âge scolaire devraient être organisés et développés, en étroite coopération entre les autorités chargées de l'enseignement et l'autorité ou les autorités chargées de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles.

37. Les programmes d'enseignement devraient tenir compte des problèmes particuliers aux enfants et adolescents invalides et de la nécessité de leur accorder les mêmes possibilités qu'aux enfants et adolescents valides de recevoir la formation générale et professionnelle la mieux adaptée à leur âge, leurs capacités, leurs aptitudes et leurs préférences.

38. Les services destinés aux enfants et adolescents invalides devraient avoir pour objet essentiel de réduire, dans toute la mesure possible, les difficultés d'ordre professionnel et psychologique qui résultent de leur invalidité, et de leur offrir toutes possibilités de se préparer à l'emploi le mieux approprié à leurs capacités. L'utilisation de ces moyens devrait comporter une coopération entre, d'une part, les services médicaux, sociaux et pédagogiques et, d'autre part, les parents ou les personnes qui exercent la tutelle familiale sur les enfants ou adolescents invalides.

39. (1) L'instruction, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement des enfants et adolescents invalides devraient être assurés dans le cadre général des services destinés aux enfants et adolescents valides, et devraient s'effectuer, chaque fois qu'il est possible et opportun, aux mêmes conditions que celles dont bénéficient ces derniers et en leur compagnie.

(2) Des dispositions spéciales devraient être prises en faveur des enfants et adolescents invalides qui ne sont pas à même, en raison de leur invalidité, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les enfants et adolescents valides et en leur compagnie, des facilités prévues pour ces derniers.

(3) Ces dispositions devraient comprendre notamment la formation pédagogique spécialisée des éducateurs.

40. Des mesures devraient être prises pour s'assurer que les enfants et les adolescents chez lesquels un examen médical aura révélé des infirmités ou déficiences ou une inaptitude quelconque à l'emploi:

- a) reçoivent, aussitôt que possible, le traitement médical qui leur est nécessaire pour éliminer ou atténuer l'infirmité ou la déficience dont ils souffrent;
- b) soient encouragés à fréquenter l'école ou orientés vers des occupations susceptibles de répondre à leurs désirs et à leurs aptitudes, des possibilités de formation étant mises à leur disposition à cet effet;
- c) bénéficient d'une aide financière, s'il y a lieu, pendant la période de traitement médical, d'instruction et de formation professionnelle.

X. APPLICATION DES PRINCIPES DE L'ADAPTATION ET DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLES

41. (1) Les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être adaptés aux exigences et conditions particulières à chaque pays et être développés progressivement, conformément auxdites exigences et conditions, et selon les principes énoncés dans la présente recommandation.

(2) Ce développement progressif devrait avoir pour objectifs principaux:

- a) de démontrer et de développer les qualités professionnelles des invalides;
- b) de leur fournir, dans toute la mesure où les circonstances le permettent, des possibilités d'emploi convenables;
- c) d'éliminer, en matière de formation professionnelle ou d'emploi, toute discrimination qui serait fondée sur l'invalidité.

42. L'application progressive des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles devrait être favorisée, avec l'aide, s'il y est invité, du Bureau international du Travail:

- a) par l'octroi, lorsque cela est possible, d'une assistance technique consultative;
- b) par l'organisation d'un vaste échange international des expériences acquises dans chaque pays;
- c) par toute autre forme de collaboration internationale propre à faciliter l'institution et l'application de mesures conformes aux exigences et aux conditions des différents pays, y compris la formation du personnel nécessaire.