



# Convention relative aux droits des personnes handicapées

Distr. générale  
22 mars 2022  
Français  
Original : anglais

---

## Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées

### Quinzième session

New York, 14-16 juin 2022

Point 5 b) ii) de l'ordre du jour provisoire\*

### Questions relatives à l'application de la Convention : tables rondes

## L'autonomisation économique et l'entrepreneuriat des personnes handicapées

### Note du secrétariat

Le secrétariat a établi la note communiquée ci-après en consultation avec des entités des Nations Unies, des représentantes et représentants de la société civile et d'autres parties prenantes en vue de faciliter la tenue de la table ronde sur le thème « L'autonomisation économique et l'entrepreneuriat des personnes handicapées ». La note a été approuvée par le Bureau de la Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées à sa quinzième session.

---

\* [CRPD/CSP/2022/1](#).



## I. Introduction

1. Dans l'état actuel des choses, les perspectives du monde du travail ne sont guère encourageantes. La pandémie a pour effet d'aggraver et de perpétuer les inégalités structurelles qui existaient déjà dans toutes les sociétés. Le relèvement est inégal au sein des pays et d'un pays à l'autre, y compris en ce qui concerne le monde du travail. Selon les estimations de l'Organisation internationale du Travail (OIT), 207 millions de personnes n'auront pas d'emploi en 2022, soit 21 millions de plus qu'avant la pandémie, tandis que le nombre de travailleurs extrêmement pauvres a augmenté de 8 millions<sup>1</sup>.

2. Avant la crise due à la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19), l'objectif de développement durable n° 8 (Plein emploi productif et travail décent pour tous) était loin d'être atteint. Le taux de croissance de l'emploi était insuffisant pour absorber la croissance de la main d'œuvre. Les inégalités et les disparités sur le marché du travail touchent tout particulièrement les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap.

3. Les personnes en situation de handicap sont confrontées à des problèmes d'exclusion considérables dans le monde du travail. Selon les données provenant de 91 pays et territoires de huit régions géographiques différentes, seulement 36 % des personnes handicapées en âge de travailler ont un emploi<sup>2</sup>. Sachant que plus d'un milliard de personnes dans le monde sont en situation de handicap, il s'agit là d'un immense potentiel inexploité. Il a été estimé que l'exclusion de ces personnes de l'emploi se traduisait par une perte économique qui pourrait représenter entre 6,7 % et 8,7 % du produit intérieur brut des pays<sup>3</sup>.

4. L'autonomisation économique des personnes handicapées passe par un travail décent, dans le cadre d'un emploi, d'une activité indépendante ou de l'entrepreneuriat. Elle permet à ces personnes de faire évoluer la société et d'y contribuer, leurs capacités économiques et leur pouvoir d'action étant renforcés par leur participation au marché du travail dans des conditions d'égalité avec les autres. Grâce à elle, les personnes handicapées peuvent vivre dans la dignité et voir leurs droits respectés dans le monde du travail et ailleurs.

## II. Cadres et instruments internationaux applicables

5. Adoptés en 2015, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les 17 objectifs de développement durable portent la promesse d'un monde où personne ne serait laissé de côté. En ce qui concerne le monde du travail, les États Membres se sont engagés à mettre en place des économies durables et axées sur l'être humain ainsi qu'à garantir à toutes et à tous un travail décent d'ici à 2030. C'est ce dont témoigne l'objectif 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous). Les cibles 8.3 (Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel) et 8.5 (Parvenir au

<sup>1</sup> Organisation internationale du Travail (OIT), *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2022* (Genève, Bureau international du Travail, 2022).

<sup>2</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018* (New York, 2019).

<sup>3</sup> R. L. Metts, « Disability issues, trends and recommendations for the World Bank », document de travail sur la protection sociale n° 7 (Washington, Banque mondiale, 2000).

plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent) sont particulièrement pertinentes dans la perspective de l'autonomisation économique et de l'entrepreneuriat des personnes handicapées.

6. La réalisation de l'objectif 8 au bénéfice des personnes handicapées est étroitement liée à la réalisation d'autres objectifs et cibles, notamment les cibles 9.c (Accroître nettement l'accès aux technologies de l'information et des communications et faire en sorte que tous les habitants des pays les moins avancés aient accès à Internet à un coût abordable), 1.3 (Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale), 4.5 (Assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle), 4.a (Construire des établissements scolaires qui soient accessibles et fournir à tous un cadre d'apprentissage inclusif et efficace) et 10.2 (Favoriser l'intégration sociale, économique et politique de toutes les personnes, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap).

7. Des cadres internationaux tels que le Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement promeuvent la participation pleine et égale des femmes et des hommes, y compris des personnes handicapées, au marché du travail formel. Des mesures participatives visant à améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées sont également préconisées dans les Modalités d'action accélérées des petits États insulaires en développement (Orientations de Samoa), l'objectif étant de favoriser l'entrepreneuriat et l'innovation chez les personnes handicapées et de donner aux jeunes et aux filles en situation de handicap une éducation et une formation de qualité. En outre, dans l'Accord de Paris, instrument juridiquement contraignant sur les changements climatiques, les 196 Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques sont appelées à atténuer les risques liés aux changements climatiques en respectant et en promouvant les obligations en matière de droits humains, y compris les droits des personnes handicapées. L'Accord de Paris met également l'accent sur l'importance d'une transition juste pour la population active et de la création d'emplois décents et de qualité conformément aux priorités de développement définies au niveau national.

8. La Convention relative aux droits des personnes handicapées, qui a été adoptée en 2006 et ratifiée par 184 États parties<sup>4</sup>, est le principal instrument international reconnaissant l'obligation qui incombe aux États parties de garantir et de promouvoir le plein exercice de tous les droits humains de toutes les personnes handicapées. Dans la Convention, il est souligné que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

9. En ce qui concerne le monde du travail, l'article 27 de la Convention (relatif au travail et à l'emploi) reconnaît aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, dans un milieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et accessible aux personnes handicapées. Les États parties doivent prendre des mesures, entre autres, pour interdire la discrimination, mettre en place des conditions de travail justes et favorables, garantir l'égalité de rémunération à travail égal, promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées dans les secteurs public et privé, faire en sorte qu'il soit procédé à des aménagements raisonnables et promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité

---

<sup>4</sup> Au 7 février 2022.

indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise. L'emploi inclusif ne se limite pas au fait de donner des emplois à des individus. Il exige un changement systémique dans la manière dont les employeurs mènent leurs activités et recrutent et retiennent leur personnel.

10. Pour respecter l'article 27, il est nécessaire d'appliquer d'autres dispositions de la Convention afin d'optimiser les possibilités d'autonomisation économique des personnes handicapées sur le marché du travail. Ainsi, les articles 5 (concernant l'égalité et la non-discrimination, y compris les aménagements raisonnables), 6 (concernant les femmes et les filles handicapées), 9 (concernant l'accessibilité, y compris les mesures visant à garantir l'accès à l'information et aux moyens de communication et à d'autres équipements et services destinés au public, tels que les établissements scolaires et les lieux de travail), 24 (concernant l'éducation inclusive, y compris les aménagements raisonnables et l'utilisation de formes de communication améliorée et alternative) et 26 (concernant l'adaptation et la réadaptation, y compris l'offre, la connaissance et l'utilisation d'appareils et de technologies d'assistance) sont interdépendants et liés entre eux dans l'optique de la réalisation du droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi.

11. Estimant que la participation et l'intégration pleines et effectives des personnes handicapées dans le monde du travail et dans la société sont essentielles à la réalisation de la Convention, le Conseil des droits de l'homme a adopté la résolution [22/3](#) sur le travail et l'emploi des personnes handicapées. Dans cette résolution, il a demandé aux États parties à la Convention de prendre les mesures qui s'imposaient, y compris des mesures législatives, et a engagé les employeurs du secteur privé et les organisations de travailleurs à prendre des mesures pour aider les personnes handicapées à accéder à l'emploi et à préserver leur emploi. Il y a également vivement engagé les États à faire participer activement les personnes handicapées et les organisations qui les représentent à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la surveillance des politiques et des programmes qui ont des effets sur l'autonomisation de ces personnes. Dans sa résolution [17/4](#) qu'il a adoptée en juin 2011, le Conseil a souscrit aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, qui constitue une norme de conduite générale pour tous les États et toutes les entreprises en ce qui concerne le respect, la protection et la réalisation des droits humains dans le cadre des activités économiques.

12. À la Conférence internationale du Travail tenue en juin 2021, les constituants tripartites de l'OIT (gouvernements, organisations de travailleurs et organisations d'employeurs) des 187 États membres ont adopté l'appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19. Cet appel à l'action avait pour point de départ la conscience du fait que la pandémie avait touché de manière disproportionnée les personnes les plus défavorisées et les plus vulnérables, notamment les personnes handicapées, et qu'elle avait aggravé la pauvreté et les inégalités. Il a été lancé comme suite à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, dont les objectifs fondamentaux sont la réalisation d'une croissance économique et d'un développement inclusifs, la protection de tous les travailleurs et travailleuses, la protection sociale universelle et le dialogue social.

13. L'entrepreneuriat est considéré comme un moteur important de la création d'emplois, de la croissance économique inclusive, de l'innovation et de l'action à mener face aux problèmes économiques, sociaux et environnementaux qui font obstacle à l'exécution du Programme 2030. Il peut contribuer à réduire les inégalités, à renforcer la cohésion sociale et à élargir les possibilités qui s'offrent aux personnes handicapées sur le marché du travail. Dans sa résolution [75/211](#) sur l'entrepreneuriat

au service du développement durable, l'Assemblée générale a encouragé les gouvernements et tous les secteurs de la société à entreprendre de créer des conditions favorisant l'accès des personnes handicapées au plein emploi productif et à un travail décent grâce à l'entrepreneuriat, notamment en mettant fin à la discrimination entravant l'accès aux ressources financières, en permettant à ces personnes de bénéficier de systèmes d'enseignement ouverts à tous ainsi que de programmes de perfectionnement, de formations professionnelles et de formations à la création d'entreprises, et en faisant mieux connaître la capacité des personnes handicapées d'innover et de contribuer au développement durable grâce à la création d'entreprises.

14. Les entités des Nations Unies ont produit plusieurs documents d'orientation et lignes directrices pour influencer sur le monde du travail et favoriser l'autonomisation économique des personnes handicapées et la réalisation de leur droit au travail et à l'emploi. La Stratégie du système des Nations Unies sur l'avenir du travail (CEB/2019/1/Add.2) guide l'action menée à l'échelle du système pour aider les États Membres à faire en sorte que toutes et tous aient un emploi décent. Cette stratégie met l'accent sur l'appui à apporter aux groupes vulnérables. Elle préconise notamment d'éliminer les obstacles aux nouvelles technologies afin que les personnes handicapées puissent travailler et accéder aux technologies de l'information et des communications, notamment en se formant aux compétences numériques. L'OIT et l'initiative Pacte mondial des Nations Unies ont publié « Les droits des personnes handicapées : guide pour les entreprises », qui vise à permettre aux entreprises d'adapter leurs politiques et pratiques de façon à respecter et à promouvoir les droits des personnes handicapées ainsi qu'à les prendre en considération en tant qu'employés, clients, fournisseurs ou citoyens<sup>5</sup>.

### **III. Enjeux clés : difficultés à surmonter et possibilités à saisir dans le monde du travail**

#### **A. Travail et emploi des personnes handicapées**

15. La participation des personnes handicapées au monde du travail et de l'emploi reste systématiquement faible dans toutes les régions. Les personnes handicapées voient notamment leur accès à l'emploi entravé par les barrières comportementales, qui se traduisent par des pratiques discriminatoires sur le marché du travail, depuis le recrutement jusqu'à la rémunération, l'absence d'un environnement inclusif et favorable et l'insuffisance des systèmes de soutien, notamment en matière de protection sociale, problèmes auxquels il est essentiel de remédier pour qu'elles puissent s'acquitter de leurs tâches professionnelles dans des conditions d'égalité avec les autres. Les personnes handicapées ont souvent un accès insuffisant aux éléments suivants : transports accessibles ; marchés locaux ; politiques tarifaires favorables ; outils et appareils adaptés ; cadre bâti, produits et services appropriés ; technologies de l'information et des communications ; aménagements raisonnables. Par exemple, dans huit pays en développement, 32 % en moyenne des personnes handicapées ont déclaré que leur lieu de travail était inaccessible ou entravait leur travail<sup>6</sup>, malgré les dispositions des articles 5, 9 et 27 de la Convention qui garantissent leurs droits à cet égard. Les membres de la famille qui s'occupent d'aider les personnes handicapées éprouvent des difficultés similaires.

<sup>5</sup> Pacte mondial des Nations Unies et OIT, « Les droits des personnes handicapées : guide pour les entreprises : comment les entreprises peuvent respecter et défendre les droits des personnes handicapées tout en tirant parti de leur intégration », 2017.

<sup>6</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

16. De nombreuses personnes handicapées ayant un emploi ont de faibles revenus, effectuent des travaux peu qualifiés ou travaillent dans des conditions précaires, en particulier celles qui sont issues de groupes sous-représentés ou dont les besoins d'assistance sont importants. Une étude de cas menée au Bangladesh a fait ressortir qu'il n'était pas rare que des personnes ayant un handicap intellectuel ne reçoivent que 25 % du salaire des personnes sans handicap intellectuel effectuant le même travail ; dans d'autres cas, leur rémunération ne représentait que 50 % du salaire minimum national<sup>7</sup>. Les personnes handicapées sont également plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel, de travailler dans le secteur informel et d'exercer une activité indépendante<sup>8</sup>. Une fois engagées, elles risquent de subir sur leur lieu de travail des actes de violence et de harcèlement en raison de leur handicap. En outre, elles y rencontrent des obstacles comportementaux comme les stéréotypes négatifs et la discrimination, notamment sur le plan de la rémunération. Par exemple, il arrive que les employeurs et les collègues voient dans un aménagement raisonnable un acte de favoritisme, plutôt qu'une nécessité à laquelle il faut pourvoir pour que les personnes concernées puissent travailler dans des conditions d'égalité avec les autres<sup>9</sup>.

17. De plus en plus d'entreprises font des progrès importants dans l'inclusion du handicap, mais de nombreux employeurs ont des préjugés inconscients et n'ont pas le degré de sensibilisation ou de confiance nécessaire pour bien intégrer les personnes handicapées sur le lieu de travail et faciliter leur évolution professionnelle. Ce problème touche tout particulièrement les personnes handicapées issues de groupes marginalisés. En outre, trop peu de mesures ciblées sont prises pour inciter et aider les petites et moyennes entreprises à engager et à retenir parmi leur personnel des personnes en situation de handicap<sup>10</sup>. Beaucoup d'entreprises compartimentent encore leur approche du recrutement de personnes handicapées et considèrent l'inclusion du handicap comme un exercice d'application des normes et non comme un élément nécessaire à l'égalité des chances dans l'emploi. De plus, l'impact de la pandémie sur l'économie rend certains employeurs encore moins enclins à engager des personnes handicapées. Par exemple, une étude menée au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord a fait apparaître que 42 % des employeurs interrogés hésitaient à engager des personnes handicapées en raison du soutien qu'il faudrait leur apporter pendant la pandémie<sup>11</sup>. Pour certaines personnes handicapées, notamment celles qui ont un handicap intellectuel, les pertes d'emploi survenues pendant la pandémie ont annulé les progrès limités qui avaient été faits dans l'accès au marché du travail dans certains secteurs au cours des années précédentes<sup>12</sup>.

18. Les travailleuses et travailleurs en situation de handicap sont surreprésentés dans le secteur informel. Depuis le début de la pandémie, les entreprises de ce secteur sont plus sensibles aux chocs, comme il s'agit dans bien des cas de microentreprises ou de petites entreprises qui disposent de peu de ressources ou de réserves financières. Nombre d'entre elles ont connu une situation plus difficile que les entreprises

<sup>7</sup> Down Syndrome International et International Disability Alliance, « Case study on best practices in the inclusive employment of persons with intellectual disabilities in Bangladesh », septembre 2021.

<sup>8</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

<sup>9</sup> OIT, « Violence et harcèlement contre les personnes handicapées dans le monde du travail », note de synthèse n° 4 (Genève, 2020).

<sup>10</sup> Fundación ONCE et Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT, « Making the future of work inclusive of people with disabilities », 21 novembre 2019.

<sup>11</sup> Dans le cadre de cette enquête, 502 cadres chargés du recrutement dans des entreprises du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord ont été interrogés. Voir Leonard Cheshire, « Locked out of the labour market: the impact of COVID-19 on disabled adults in accessing good work – now and into the future », 2020.

<sup>12</sup> Inclusion International, *A Global Agenda for Inclusive Recovery: Ensuring People with Intellectual Disabilities and Families are Included in a Post-COVID World*, 2021.

formelles car elles n'ont pas été en mesure d'obtenir de financement ni de recevoir d'aide publique pendant la pandémie<sup>13</sup>. Par conséquent, les personnes handicapées qui travaillent dans le secteur informel sont très exposées au risque de perdre leur emploi. Elles sont nombreuses à ne pas pouvoir accéder à la protection sociale en raison de barrières informationnelles telles que la méconnaissance des programmes ou d'autres obstacles qui les en empêchent, alors que leur droit à la protection sociale est inscrit dans l'article 28 de la Convention (Niveau de vie adéquat et protection sociale).

19. Les personnes en situation de handicap font une expérience différente du marché du travail. Par exemple, le chômage est plus élevé chez les femmes handicapées que chez les hommes handicapés, parce que les premières doivent faire face à une cause de discrimination supplémentaire sur le lieu de travail, ainsi qu'à des pressions et à un manque de coopération de la part de leur milieu sociétal, familial et culturel, qui les découragent d'entrer ou de rester sur le marché du travail. Les jeunes handicapés comptent parmi les jeunes les plus vulnérables du monde et sont plus susceptibles d'être sous-employés ou sans emploi, ne bénéficiant pas dans une mesure suffisante d'une éducation inclusive ni d'un soutien adéquat dans le cadre de leur transition de l'école au travail<sup>14</sup>, alors que leur droit d'accéder à un système éducatif qui soit inclusif à tous les niveaux et à des possibilités d'éducation tout au long de la vie est énoncé à l'article 24 de la Convention. En outre, les personnes de plus de 60 ans ont plus de deux fois moins de chances de participer au marché du travail si elles ont un handicap, d'où un risque de perdre leur droit à une pension de retraite du fait d'une période de chômage trop longue (CRPD/CSP/2020/3, par. 40). Les personnes âgées en situation de handicap risquent d'être l'objet de formes de discrimination multiples et croisées : limites d'âge pour les demandes d'emploi, exigences strictes en matière de santé, etc. Les personnes qui ont des handicaps intellectuels et psychosociaux sont encore plus stigmatisées sur le marché du travail ; elles obtiennent, dans bien des cas, des emplois à faible valeur ajoutée ou sont contraintes d'accéder à des services ségrégués comme les établissements de travail protégés, plutôt qu'au marché du travail ordinaire.

## B. Entrepreneuriat des personnes handicapées

20. L'emploi n'est que l'un des moyens par lesquels les personnes handicapées peuvent accéder au marché du travail. Le travail indépendant et l'entrepreneuriat en sont d'autres. L'entrepreneuriat a gagné en popularité au fil du temps. En 2019, il a été constaté que la part des entrepreneuses et entrepreneurs parmi les personnes qui travaillent avait augmenté dans 36 pays, sur 52 pays étudiés (A/75/257, par. 5). La pandémie a ralenti la création d'activités entrepreneuriales en général, mais cette tendance varie selon la région. Le Global Entrepreneurship Monitor<sup>15</sup>, initiative internationale qui mesure ces activités chez les adultes de 18 à 64 ans, a fait apparaître que c'était au Moyen-Orient et en Afrique que les activités de démarrage d'entreprises étaient les plus nombreuses, bien que dans une mesure variable, tandis qu'elles restaient importantes en Amérique latine et dans les Caraïbes et qu'elles étaient particulièrement faibles en Europe et en Amérique du Nord. En outre, les premières

<sup>13</sup> OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2022*.

<sup>14</sup> Le nombre d'emplois à créer d'ici à 2035 pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail pourrait s'élever à 600 millions. Voir Département des affaires économiques et sociales, *World Youth Report: Youth Social Entrepreneurship and the 2030 Agenda* (New York, 2020).

<sup>15</sup> Des entretiens ont été menés en 2020 et en 2021 auprès de 140 000 personnes de 46 pays. Voir Niels Bosma *et al.*, *Global Entrepreneurship Monitor 2020/2021 Global Report* (Londres, Global Entrepreneurship Research Association, 2021).

données disponibles indiquent que, depuis le début de la pandémie, le temps de travail des travailleuses et travailleurs indépendants a diminué<sup>16</sup>.

21. Trop peu d'études sont menées sur l'entrepreneuriat des personnes handicapées, ce qui est inquiétant, sachant que le manque de recherches et de données a des effets directs sur l'élaboration des politiques et, par conséquent, sur la vie des personnes handicapées. Dans plusieurs études sur l'entrepreneuriat inclusif<sup>17</sup>, il est fait mention des femmes, des jeunes et des personnes âgées mais non des personnes handicapées. Par exemple, dans un rapport de 2021 visant à évaluer les retombées de la COVID-19 et l'impact de la riposte politique sur l'entrepreneuriat dans les groupes défavorisés ou sous-représentés, l'OCDE n'a pas étudié le cas des personnes handicapées. Elle y a cependant noté que l'Union européenne avait accordé une attention moindre aux personnes handicapées dans le cadre de sa politique en faveur de l'entrepreneuriat inclusif<sup>18</sup>. Inévitablement, il est très probable que les personnes handicapées aient été peu prises en compte dans les mesures d'urgence ciblées prises par les gouvernements pendant la crise.

22. L'entrepreneuriat peut donner de nombreuses possibilités aux personnes handicapées. Il leur permet d'accroître leur autonomie économique et de participer pleinement et efficacement à la vie de la société. Il est susceptible de leur permettre de gérer leur emploi du temps et leur vie personnelle avec plus de souplesse, d'autonomie et d'indépendance. Il importe de noter que les activités entrepreneuriales favorisent les compétences qui renforcent la confiance en soi, l'estime de soi et l'autonomie. Ainsi, une étude a fait apparaître que les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap estimaient avoir une plus grande conscience sociale et de meilleures compétences de gestion des relations que les autres personnes handicapées<sup>19</sup>.

23. Les personnes handicapées ont toutefois des obstacles considérables à surmonter pour accéder à l'entrepreneuriat. Beaucoup d'entre elles aspirent à devenir entrepreneur, mais elles ne bénéficient généralement pas des mêmes possibilités pour créer une entreprise. Les obstacles qu'elles rencontrent comprennent, entre autres, l'insuffisance de l'accès aux moyens de financer leur capital de départ, le caractère défavorable des politiques relatives au marché, le manque de compétences entrepreneuriales, la petite taille ou l'inefficacité de leur réseau et des obstacles institutionnels tels que le manque de services de garde d'enfants et l'existence d'attitudes discriminatoires. Parmi les autres obstacles, on peut citer le caractère inadéquat des formations par rapport aux besoins des personnes handicapées, l'inaccessibilité des services d'appui aux entreprises et le « piège des prestations sociales » (la crainte de devoir renoncer à ces prestations une fois que l'on perçoit des revenus<sup>20</sup>), bien que les États parties aient l'obligation de promouvoir les possibilités d'activités entrepreneuriales des personnes handicapées, notamment au titre de l'article 27 de la Convention.

24. L'entrepreneuriat est un moyen important d'autonomisation économique. Il permet aux personnes handicapées de créer une entreprise ou une activité qui réponde

<sup>16</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et Commission européenne, *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment* (Paris, Éditions de l'OCDE, 2021).

<sup>17</sup> Selon l'OCDE, les politiques en faveur de l'entrepreneuriat inclusif visent à offrir des possibilités d'activités entrepreneuriales à toute personne ayant une idée d'entreprise viable, peu importe son origine et ses caractéristiques. Ibid.

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Pilar Ortiz García and Ángel José Olaz Capitán, « Entrepreneurship for people with disabilities: from skills to social value », *Frontiers in Psychology*, vol. 12 (7 juillet 2021).

<sup>20</sup> OCDE et Commission européenne, *Synthèse sur l'entrepreneuriat des personnes handicapées : l'activité entrepreneuriale en Europe*, 2014.

pleinement à leurs intérêts et de contribuer activement à la société, ce qui favorise leur autonomie, leur réussite et leur satisfaction personnelle.

### C. **Évolution du monde du travail : transformation numérique, nouvelles formes de travail et emplois verts**

25. La révolution technologique<sup>21</sup> fait évoluer le marché du travail rapidement, et la pandémie a accéléré la transition vers l'économie numérique. Cela se manifeste par le développement des échanges virtuels (commerce électronique, cybersanté et services bancaires en ligne), ainsi que par l'augmentation du nombre de personnes qui travaillent à distance. Pour les personnes handicapées, le télétravail peut se traduire par de meilleures possibilités et par une plus grande souplesse, par exemple si elles ont besoin de faire des pauses fréquentes ou d'accéder facilement à des équipements médicaux ou thérapeutiques à domicile<sup>22</sup>. D'un autre côté, il peut être plus difficile de se faire aider par ses collègues en cas de besoin lorsqu'on travaille à distance, et le risque d'isolement social et le degré de stress augmentent parce que la frontière entre le travail et la vie privée est moins nette.

26. La technologie peut soit servir de catalyseur et favoriser l'inclusion et la diversité, soit être utilisée d'une manière qui aggravera l'exclusion du marché du travail et la fracture numérique dont pâtissent les personnes handicapées. Par exemple, l'intelligence artificielle est de plus en plus utilisée dans les processus de recrutement, notamment pour sélectionner les candidats, organiser les entretiens, exécuter les formalités d'entrée en fonctions et assurer la formation en cours d'emploi<sup>23</sup>. D'un côté, elle risque d'entraîner des désavantages systématiques et une discrimination involontaire contre les personnes en situation de handicap, du fait de leur apparence physique, de leur élocution ou de leurs comportements. En revanche, de nombreuses applications de l'intelligence artificielle qui sont aujourd'hui en cours d'élaboration, notamment des outils d'apprentissage automatique, visent à réduire les obstacles que les personnes handicapées doivent surmonter pour commencer et continuer à travailler et pour remplir efficacement leurs fonctions. Parmi les exemples de ces applications, on peut citer la saisie de texte prédictive et la reconnaissance vocale et visuelle, qui permettent aux personnes ayant une déficience motrice ou un trouble de la parole d'utiliser un ordinateur, ainsi que la transposition de la parole en texte pour les personnes sourdes<sup>24</sup>.

27. La gouvernance de l'accessibilité numérique est incontestablement en plein essor, bien qu'elle soit loin d'être systématique. Les personnes handicapées doivent encore surmonter des obstacles considérables pour accéder aux outils numériques, y compris pour parvenir à payer les technologies d'assistance qui leur permettront d'utiliser les outils en question, alors que leur droit d'accéder à ces technologies à un coût abordable est prévu à l'article 20 de la Convention (Mobilité personnelle). Ces obstacles empêchent de nombreuses personnes handicapées de rejoindre le marché du travail en travaillant en ligne. Les données disponibles donnent en outre à penser que, malgré les dispositions de l'article 9 de la Convention, les ménages qui comptent des

<sup>21</sup> Desserte numérique, intelligence artificielle, automatisation, robotique, chaînes de blocs, impression tridimensionnelle, analyse des mégadonnées, etc.

<sup>22</sup> Lisa A. Schur, Mason Ameri et Douglas Kruse, « Telerwork after COVID: a "silver lining" for workers with disabilities? », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, n° 4 (décembre 2020).

<sup>23</sup> Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion, « Use of artificial intelligence to facilitate employment opportunities for people with disabilities », 2019.

<sup>24</sup> Ibid. Voir également Selin Nugent *et al.*, « Recruitment AI has a disability problem: questions employers should be asking to ensure fairness in recruitment », guide pratique sur le handicap et l'intelligence artificielle (Institute for Ethical Artificial Intelligence, 2020) ; OIT, « How do you lip read a robot? Recruitment AI has a disability problem », webinaire, février 2021.

personnes handicapées ont accès à Internet dans une moindre mesure et sont plus susceptibles d'avoir de la difficulté à payer les technologies numériques<sup>25</sup>.

28. Les entreprises interrogées par le Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT ont indiqué que, même si elles disposaient d'un ensemble de documents officiels sur la question, leur approche de l'accessibilité était désorganisée et les ressources spécialisées disponibles en interne étaient relativement limitées<sup>26</sup>.

29. Selon certaines estimations, 90 % des futurs emplois nécessiteront des compétences numériques<sup>27</sup> ; l'inclusion numérique et l'accessibilité des technologies de l'information et de la communication seront donc indispensables et il sera impératif que personne ne soit laissé de côté, promesse qui est au cœur du Programme 2030. La participation des personnes handicapées est une condition préalable à l'existence d'une société numérique véritablement inclusive. Il s'agit par exemple de faire participer les personnes handicapées et les organisations qui les représentent aux processus de recrutement, aux initiatives relatives aux outils numériques pour l'emploi, aux projets en faveur de l'accessibilité numérique et aux activités menées pour combler les fractures technologiques.

30. L'essor de nouvelles formes de travail caractérisées par l'utilisation de plateformes de travail numériques ou en ligne correspond à un nouveau paradigme du travail. Selon l'OIT, les services fournis au moyen des plateformes en ligne se répartissent en deux catégories : les services numériques en ligne, qui peuvent notamment s'appuyer sur des descriptions de tâches et des évaluations, et les applications fondées sur l'emplacement géographique, par exemple dans les domaines du transport et de la livraison. Les personnes qui travaillent à l'aide de ces plateformes peuvent être classées parmi les travailleurs indépendants, les propriétaires de petites entreprises, les entrepreneurs ou les vacataires. Pour les personnes handicapées, cette nouvelle forme de travail peut être attrayante car elle est exempte de certaines barrières structurelles et comportementales qui existent dans les environnements de travail classiques. Pour autant qu'elles leur soient accessibles, conformément à l'article 9 de la Convention, les plateformes en ligne peuvent constituer pour elles une source secondaire de revenus<sup>28</sup>. Les plateformes accessibles et inclusives permettent également aux entreprises d'élargir leur bassin de talents qualifiés en y incluant les personnes handicapées.

31. La possibilité d'avoir le contrôle sur son propre horaire de travail grâce aux plateformes ou par d'autres moyens peut contribuer à l'autonomisation. Pour les personnes handicapées, y compris celles dont les handicaps ne sont pas visibles, la possibilité de déterminer de manière autonome leur horaire de travail peut atténuer la fatigue et le stress causés par des états physiques tels que l'immunodéficience ou les problèmes de dos. En outre, sur les plateformes en question, les personnes handicapées n'ont pas à divulguer des informations qui seraient requises dans le cadre

---

<sup>25</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

<sup>26</sup> Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT, « Leave no one offline : a primer on engaging your company on digital accessibility », 2021.

<sup>27</sup> CEB/2019/1/Add.2, par. 4.

<sup>28</sup> Cela ne signifie pas que les personnes handicapées ne rencontrent pas d'obstacles à l'accès au travail sur ces plateformes. Le travail fondé sur les plateformes numériques peut nécessiter des moyens financiers initiaux ou des compétences administratives, informatiques ou autres qui font défaut à nombre de personnes handicapées. Certaines personnes handicapées ne sont pas en mesure de gérer plusieurs emplois en même temps. Voir Fundación ONCE et Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT, « An inclusive digital economy for people with disabilities », 2021.

d'un emploi traditionnel et qui constituent souvent une source de stigmatisation et de discrimination au stade du recrutement<sup>29</sup>.

32. Bien qu'il représente une nouvelle forme de travail attrayante pour les personnes handicapées, le travail fondé sur les plateformes reste une source d'emploi plus précaire. Dans de nombreux pays, le cadre réglementaire n'est pas encore apte à protéger les personnes qui travaillent au moyen de ces plateformes, comme il ne couvre pas toute une série d'aspects de leur travail, notamment les heures de travail et la santé et la sécurité au travail. Les travailleuses et travailleurs concernés ne bénéficient pas de congés de maladie, de congés de maternité ou de paternité ni de prestations de retraite, dont ils pourraient bénéficier dans le cadre des modalités d'emploi traditionnelles. Bien que le droit au travail et à l'emploi soit consacré par l'article 27 de la Convention, et qu'il s'applique à toutes les formes d'emploi, de nombreux pays n'ont pas encore adapté leur réglementation du travail pour protéger les personnes handicapées qui travaillent au moyen de plateformes.

33. Le monde du travail est intrinsèquement lié à l'état de l'environnement. Selon l'OIT, 40 % de la main-d'œuvre mondiale dépend étroitement de l'environnement pour travailler ; il s'agit notamment du secteur agricole. La transition vers une économie verte, qui passerait par une action d'atténuation et d'adaptation, aurait donc des conséquences importantes pour les travailleuses et travailleurs. Par exemple, l'OIT estime que la transition vers une économie circulaire à faible émission de carbone d'ici à 2030 pourrait permettre de créer plus de 100 millions d'emplois, mais près de 80 millions d'emplois risqueraient de disparaître dans le même temps<sup>30</sup>. Les personnes handicapées sont l'un des groupes les plus touchés, étant donné que beaucoup d'entre elles ont des emplois précaires.

34. La transition vers une économie plus verte est inévitable, et le moment est venu de créer un monde qui soit juste pour toutes et pour tous. Une transition juste, telle que celle qui est envisagée dans l'Accord de Paris, suppose que les personnes handicapées aient les mêmes chances que les autres de bénéficier de la création d'emplois verts, par exemple dans les secteurs des énergies renouvelables, de l'agriculture biologique et du tourisme durable ou dans le cadre de projets d'adaptation visant à restaurer les écosystèmes, entre autres. Une telle transition n'est possible que si les points de vue, la capacité d'agir et l'autonomisation des personnes handicapées sont prises en compte dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre de l'action climatique en faveur d'une économie verte et inclusive. Il s'agit par exemple de promouvoir les connaissances traditionnelles des personnes autochtones en situation de handicap dans la perspective de l'adaptation aux changements climatiques<sup>31</sup> et de favoriser l'entrepreneuriat des personnes handicapées dans le contexte des nouveaux processus de production et du développement de technologies, notamment dans les secteurs axés sur l'efficacité énergétique et les autres activités à faible émission de carbone.

#### IV. La voie à suivre : recommandations

35. Les politiques publiques doivent tenir compte de l'évolution du monde du travail et y être adaptées. En juin 2021, les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs se sont engagés à répondre à l'appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du

<sup>29</sup> Paul Harpur et Peter Blanck, « Gig workers with disabilities : opportunities, challenges, and regulatory response », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, n° 4 (décembre 2020).

<sup>30</sup> OIT, *Skills for a Greener Future: A Global View*, (Genève, 2019).

<sup>31</sup> Voir OIT, *Indigenous Peoples and Climate Change: Emerging Research on Traditional Knowledge and Livelihoods* (Genève, 2019).

COVID-19. Une approche du monde du travail axée sur l'être humain n'est possible que si les politiques et les pratiques en matière d'emploi et de protection sociale tiennent compte du handicap.

36. Dans son rapport intitulé « Notre programme commun », le Secrétaire général a engagé les entités des Nations Unies à aider les États Membres, entre autres choses, à intégrer les travailleuses et travailleurs du secteur informel dans l'économie formelle, à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et la reconversion professionnelle et à favoriser la création d'emplois dans l'économie verte et numérique, en permettant à toutes et à tous d'y accéder dans des conditions d'égalité. Il a lancé en septembre 2021 l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui d'une transition juste, qui concerne le numérique, l'économie verte et le secteur des services à la personne. Cette initiative a pour objectif de créer au moins 400 millions d'emplois, principalement dans l'économie verte et le secteur des services à la personne, et de faire en sorte que les personnes qui ne bénéficient pas encore d'une protection sociale minimale soient couvertes. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap témoigne également de cet engagement des entités des Nations Unies en faveur de l'inclusion des personnes handicapées. Ces stratégies se renforcent mutuellement de façon à favoriser la mise en place d'un monde du travail qui soit inclusif pour les personnes handicapées.

## A. Travail et emploi des personnes handicapées

37. De nombreux pays ont déjà pris certaines mesures pour favoriser la réalisation du droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi. Les mesures en question visent notamment à garantir aux personnes handicapées l'accès aux services relatifs à l'emploi ou aux programmes de formation professionnelle, à établir un quota d'emploi dans la législation, à adopter des lois interdisant la discrimination et à promouvoir la disponibilité de données ventilées selon la situation au regard du handicap. Par exemple, les Pays-Bas prennent en charge les services d'interprétation dont ont besoin les personnes ayant un handicap auditif pendant les entretiens d'embauche et les déplacements liés au travail. Plusieurs pays utilisent la série de questions sur le handicap du Groupe de Washington sur les statistiques du handicap pour réaliser leurs recensements et leurs enquêtes sur les ménages, y compris les enquêtes sur la main d'œuvre, pour obtenir des données ventilées selon la situation au regard du handicap. L'Équateur a créé un indice relatif à l'emploi des personnes handicapées pour mesurer l'inclusion de ces personnes dans le marché du travail formel.

38. Il a été demandé aux États parties d'adopter des mesures positives pour favoriser l'emploi des personnes handicapées<sup>32</sup>, notamment en favorisant l'entrée et la rétention de ces personnes sur le marché du travail. L'établissement de quotas d'emploi est un moyen de faciliter leur entrée dans les secteurs public et privé.

39. Des mesures spécifiques sont nécessaires, toutefois, pour créer un environnement qui soit ouvert, inclusif et accessible pour les personnes handicapées. Premièrement, conformément à l'article 5 de la Convention, les États parties doivent interdire toute discrimination, notamment en procédant à des aménagements raisonnables. Cet engagement est encore renforcé par la Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) de l'OIT et la recommandation l'accompagnant (n° 206) sur la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptées à la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail, en juin 2019. La Convention reconnaît la responsabilité incombant aux gouvernements, aux organisations de travailleurs et aux organisations d'employeurs de promouvoir la

---

<sup>32</sup> Résolution 22/3 du Conseil des droits de l'homme.

tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement au travail, en tenant compte des circonstances et des vulnérabilités propres aux personnes handicapées. Dans la pratique, cela signifie qu'il faut mettre en place des processus de recrutement exempts de discrimination, l'égalité des chances en matière de carrières et des environnements de travail qui soient accessibles et non stigmatisants, tant pour les personnes handicapées que pour les membres de leur famille et les soignants, qui sont également confrontés à des obstacles et peuvent avoir besoin d'aménagements raisonnables au travail. En Norvège, par exemple, la loi sur la fonction publique (qui concerne le personnel du gouvernement central) prévoit que les candidates et candidats qualifiés qui ont un handicap doivent au moins être invités à un entretien. Dans la mesure du possible, le secteur public doit montrer l'exemple en promouvant les possibilités de travail et d'emploi des personnes handicapées.

40. Deuxièmement, il n'est possible de mettre en place un monde numérique inclusif qu'à la condition de réduire la fracture numérique. Au titre de l'article 9 de la Convention, les États parties sont tenus de prendre des mesures pour promouvoir l'accès des personnes handicapées aux nouvelles technologies de l'information et des communications et aux nouveaux systèmes numériques, notamment Internet. L'accessibilité, notamment des outils numériques, est la pierre angulaire de l'inclusion des personnes handicapées dans le monde numérique. La législation a un rôle essentiel à jouer, s'agissant de placer les conditions de l'accessibilité au centre de la conception des produits, services et infrastructures numériques. En outre, si l'approche de la conception universelle est adoptée au stade de l'élaboration des produits, programmes et services liés au travail et à l'emploi, il ne devrait pas être nécessaire de procéder à des efforts ciblés d'adaptation ou de conception par la suite. Les organisations qui travaillent au moyen de plateformes numériques doivent faire preuve de volontarisme pour inclure les personnes handicapées en veillant à ce que leurs technologies et services soient accessibles et conformes au principe de la conception universelle.

41. La mise en place d'un environnement numérique favorable nécessite la participation pleine et effective des personnes handicapées et des organisations qui les représentent. Leur participation au stade de la conception permettrait d'améliorer les produits et services et d'encourager l'innovation dans le monde numérique. Elle permettrait également aux personnes handicapées de jouer dans le monde du travail un rôle actif qui augmenterait leur pouvoir d'agir. Les responsables de l'élaboration des politiques peuvent envisager de prendre des mesures spécialement destinées à favoriser la participation de ces personnes à la conception d'outils numériques accessibles et de technologies d'assistance, par exemple en qualité d'experts de l'accessibilité.

42. Troisièmement, la transition vers une économie numérique et verte exige que les personnes handicapées, en particulier celles qui risquent de perdre leur emploi en raison de l'évolution du monde du travail, puissent améliorer leurs compétences et en acquérir de nouvelles. Comme indiqué dans l'appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19, les gouvernements et les organisations d'employeurs ont l'obligation d'accroître l'investissement public et privé dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, notamment en promouvant les apprentissages, les services d'orientation professionnelle et les possibilités d'actualisation et de perfectionnement des compétences, ainsi qu'en recourant à d'autres politiques actives du marché du travail, afin de réduire l'inadéquation et les déficits de compétences. Ces efforts doivent être inclusifs et accessibles pour les personnes handicapées. Il est par exemple possible de garantir qu'une plateforme d'apprentissage en ligne soit accessible et que des modes, moyens et formats de communication alternatifs soient disponibles, conformément à l'article 24 de la Convention. Des mesures sont également nécessaires pour

promouvoir la participation des femmes handicapées, notamment dans les programmes et les initiatives incitatives dans le secteur du numérique et les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques.

43. L'obtention d'un travail et d'un emploi, y compris dans le cadre d'une activité en ligne, peut renforcer l'estime de soi et l'autonomie des jeunes en situation de handicap. Il importe de prendre des mesures ciblées pour soutenir ces jeunes dans le monde du travail. Par exemple, près de 30 % des fonds structurels que l'Union européenne a mis à la disposition de l'Autriche entre 2014 et 2020 étaient principalement réservés aux jeunes handicapés. Des mesures ciblées peuvent également être adoptées en faveur des personnes âgées en situation de handicap, par exemple pour supprimer les obstacles à l'accès à un travail décent, pour interdire la discrimination fondée sur l'âge et pour permettre l'accès aux systèmes d'apprentissage tout au long de la vie. Au titre de la première orientation énoncée dans la Déclaration politique et le Plan d'action international de Madrid de 2002 sur le vieillissement, il est précisé qu'il importe de mettre en place des politiques qui prolongent la durée de la vie active, notamment des services de réadaptation professionnelle pour les personnes âgées handicapées (A/CONF.197/9, par. 24).

44. Les réglementations doivent tenir compte des nouvelles formes de travail et de leur impact sur les personnes handicapées. Face à l'essor des possibilités de travail créées par le télétravail, le travail fondé sur les plateformes et la transition vers des emplois verts, il faut assurer une protection adéquate des travailleurs pour éviter une situation déséquilibrée. L'un des moyens d'y parvenir est le dialogue social entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les personnes handicapées et leurs organisations représentatives<sup>33</sup>. Par exemple, les mesures ci-après peuvent être envisagées dans la perspective d'une transition juste vers une économie circulaire à faible émission de carbone : a) faire participer les personnes handicapées et les organisations qui les représentent à l'élaboration des plans et stratégies nationaux en faveur d'une transition juste ; b) garantir que les services d'emploi, dont ceux qui proposent des emplois verts, soient accessibles aux personnes handicapées ; c) veiller à ce que les données sur le marché du travail, notamment celles qui concernent les emplois verts nouveaux et émergents, soient ventilées selon la situation au regard du handicap<sup>34</sup>.

45. Les systèmes de protection sociale inclusifs sont un autre outil important pour protéger le droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi. Par exemple, les mesures d'urgence prises face à l'impact socioéconomique de la pandémie de COVID-19, telles que les transferts en espèces et les allocations de chômage, ont protégé de nombreuses personnes handicapées, tout particulièrement celles qui travaillent dans le secteur informel. Les personnes handicapées, en particulier les femmes et les filles et les personnes âgées, ont le droit de bénéficier de programmes de protection sociale en vertu de l'article 28 de la Convention ; pourtant, au niveau mondial, seulement 24 % des personnes handicapées ont accès à des prestations d'invalidité<sup>35</sup>. En outre, les régimes de protection sociale seront essentiels à la sécurité des revenus lorsque d'autres chocs se produiront. Par exemple, une protection sociale adéquate peut contribuer à réduire au minimum les effets des menaces climatiques sur les personnes handicapées. Elle crée également un environnement favorable où ces personnes peuvent investir dans leurs propres capacités productives et donc augmenter leur potentiel d'innovation et d'entrepreneuriat. Toutefois, les systèmes de

<sup>33</sup> Il s'agit notamment de renforcer la capacité des administrations publiques, des organisations d'employeurs et des organisations de personnes handicapées à participer à ce dialogue, ainsi que d'élaborer des stratégies nationales.

<sup>34</sup> OIT, « Persons with disabilities in a just transition to a low-carbon economy », note de synthèse (Genève, 2019).

<sup>35</sup> ONU, Département des affaires économiques et sociales, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

protection sociale ne peuvent atteindre leur objectif que si la procédure à suivre pour y demander et y obtenir l'accès est conçue pour être pleinement accessible à toutes et à tous.

## **B. Promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes ;**

46. L'entrepreneuriat est considéré comme un moteur important de la création d'emplois, de la croissance économique, de l'innovation, de la réduction des inégalités et de la cohésion sociale. Dans sa résolution 75/211, l'Assemblée générale a noté le rôle crucial que peut jouer la création d'entreprises à l'appui de la participation des personnes handicapées au marché du travail. De nombreux États membres ont commencé à adopter des politiques globales et intégrées en faveur de l'entrepreneuriat (voir A/75/257), mais les politiques publiques visant à promouvoir l'entrepreneuriat des personnes handicapées restent rares, malgré l'obligation qui incombe aux États parties au titre de l'article 27 f) de la Convention de promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise. La Chine, par exemple, a pris des mesures administratives, budgétaires, fiscales et financières préférentielles pour favoriser le travail indépendant et l'entrepreneuriat des personnes handicapées. En Ukraine, l'État apporte un soutien financier aux entrepreneurs handicapés et le droit des personnes handicapées à l'entrepreneuriat est inscrit dans la législation.

47. Les mesures ciblées en faveur de l'entrepreneuriat des personnes handicapées sont l'un des moyens les plus efficaces de faciliter l'entrée et la rétention de ce groupe sur le marché du travail, car les personnes handicapées sont souvent confrontées à des barrières comportementales et à des obstacles importants à la création d'entreprise. En outre, dans le domaine de l'entrepreneuriat, les politiques, les réglementations et les modalités d'accès aux marchés doivent tenir compte des questions de genre. Les gouvernements et les autres parties prenantes peuvent également souhaiter apporter un appui à l'entrepreneuriat adapté aux jeunes handicapés afin de faciliter leur entrée dans l'économie numérique, par exemple au moyen de modules d'apprentissage accessibles sur le développement d'entreprises dans les incubateurs. Les États Membres peuvent également envisager d'intégrer des stratégies en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes dans leurs politiques nationales.

48. L'essor de l'entrepreneuriat suppose l'existence d'un écosystème qui lui soit propice. Premièrement, les décideurs et tous les secteurs de la société doivent aider les personnes handicapées à développer leurs compétences entrepreneuriales grâce à l'éducation formelle et informelle, et veiller à ce que l'environnement éducatif soit accessible et inclusif. Idéalement, l'éducation à l'entrepreneuriat devrait porter sur les compétences techniques aussi bien que non techniques, les deux étant essentielles à l'esprit d'entreprise. Il s'agit notamment de l'intelligence émotionnelle, du sens des affaires, des compétences numériques et technologiques, de l'aptitude à utiliser des données et à se servir d'outils numériques, et des capacités d'innovation et d'autonomisation.

49. Il a été constaté que les lacunes en matière de compétences étaient plus importantes chez les entrepreneurs issus de groupes défavorisés, notamment les personnes handicapées. Pour contribuer à y remédier, il est possible de leur fournir un appui supplémentaire, notamment des services d'orientation professionnelle, d'accompagnement professionnel et des programmes fondés sur une approche comportementale, comme le Programme de développement de l'esprit d'entreprise de la CNUCED. Ces efforts contribueraient à la réalisation de l'objectif de développement durable n° 4 et en particulier de la cible 4.4 (Augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et

professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat).

50. Deuxièmement, l'accès au soutien financier et aux financements est un facteur clé de la réussite des entrepreneuses et entrepreneurs. Pendant la pandémie de COVID-19, entre 47 % et 55 % des entrepreneurs et des microentreprises et petites et moyennes entreprises ont déclaré avoir eu de la difficulté à accéder aux informations sur les politiques et les mesures d'urgence adoptées par l'État (ibid., par. 18). Ce taux est probablement plus élevé chez les entrepreneurs en situation de handicap, puisque les aides financières existantes ne leur sont souvent pas accessibles. Les États Membres doivent donc renforcer la capacité de leurs institutions financières nationales à atteindre les personnes qui ont un accès limité ou inexistant aux services financiers et développer les autres sources de financement accessibles aux jeunes entreprises<sup>36</sup>. Les informations sur les possibilités de financement, y compris le microfinancement et les outils de financement numériques, doivent être disponibles dans un format accessible afin que les personnes handicapées puissent en prendre connaissance. Par exemple, au Kenya, une société a créé une montre qui affiche les messages SMS en braille, permettant aux personnes qui ont des déficiences visuelles d'effectuer des transactions financières au moyen de M-Pesa (un service de transfert d'argent par téléphone mobile), à l'aide d'une application mobile<sup>37</sup>.

51. Troisièmement, comme peuvent en témoigner les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap qui ont réussi, le talent, le travail acharné et la résilience face à tous les problèmes rencontrés ne sont qu'une partie des ingrédients nécessaires. Il est également essentiel de pouvoir compter sur un réseau de soutien, des modèles et des mentors pour parvenir à lancer une entreprise puis à poursuivre dans cette voie. La collaboration et la coopération avec d'autres entrepreneurs et avec des acteurs de la société civile, du monde universitaire et des secteurs public et privé sont essentielles au succès des entreprises. Les liens avec les pairs et l'accès à un réseau de soutien permettent aux personnes handicapées d'échanger des connaissances et d'accroître leur confiance en soi, leur motivation et leur sentiment d'appartenance grâce à leurs contributions à la communauté.

### C. Approche fondée sur les réseaux

52. Dans son rapport intitulé « Notre programme commun », le Secrétaire général a souligné l'importance de la collaboration stratégique avec tous les acteurs. Les différents éléments du monde du travail sont étroitement liés entre eux, et chaque acteur de la société peut contribuer activement à l'autonomisation économique et à l'entrepreneuriat des personnes handicapées. La gouvernance privée (fondée par exemple sur des codes de conduite destinés aux entreprises) et la gouvernance publique peuvent certes se renforcer mutuellement, mais elles peuvent aussi se nuire, du point de vue de leur efficacité globale. Le secteur privé a donc un rôle déterminant à jouer dans la promotion de l'inclusion du handicap sur le lieu de travail. Également dans le rapport « Notre programme commun », le Secrétaire général a invité toutes les entreprises à participer à la réalisation des objectifs de développement durable, notamment en adoptant des modèles d'activité conformes aux droits humains<sup>38</sup>.

<sup>36</sup> Résolution 75/211 de l'Assemblée générale, par. 11.

<sup>37</sup> Solutions for Youth Employment et Banque mondiale, « Digital jobs for youth with disabilities », note thématique, n° 2 (février 2021).

<sup>38</sup> Voir <https://www.ohchr.org/fr/business> ; Stratégie du Pacte mondial des Nations Unies 2021-2023, disponible à l'adresse [https://ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com/docs/publications/UN-GLOBAL-COMPACT-STRATEGY\\_fr-FR.pdf](https://ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com/docs/publications/UN-GLOBAL-COMPACT-STRATEGY_fr-FR.pdf).

53. Il existe diverses bonnes pratiques qui visent expressément à inclure les personnes handicapées dans les entreprises. Par exemple, le Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT, qui comprend plus de 30 entreprises multinationales et plus de 30 réseaux nationaux d'entreprises et de personnes handicapées<sup>39</sup>, joue un rôle pionnier dans les dialogues entre entreprises et les échanges entre pairs sur l'inclusion du handicap. Grâce aux plateformes nationales dirigées par des employeurs que le Réseau met à leur disposition, les entreprises peuvent améliorer leurs politiques et pratiques en matière d'emploi de personnes handicapées, notamment en ligne. Les entreprises de l'initiative « Valuable 500 » se sont engagées à aller au-delà des exigences de la responsabilité sociale des entreprises pour garantir l'inclusion des personnes handicapées en tant que clients et employés. Les entreprises qui font preuve d'une attitude inclusive à l'égard de leur personnel acquièrent une bonne réputation et augmentent la motivation, la loyauté et la satisfaction globale de leur personnel<sup>40</sup>. Par exemple, dans le monde numérique d'aujourd'hui, l'accessibilité numérique doit être un pilier de la stratégie de transformation numérique des entreprises et concerner, au-delà du Web et des appareils mobiles, d'autres nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle, la réalité de synthèse, la réalité étendue et les chaînes de blocs. Les entreprises peuvent également encourager leurs fournisseurs à agir eux aussi en faveur de l'inclusion du handicap.

54. Les personnes en situation de handicap et les organisations qui les représentent ont un rôle clé à jouer dans ce processus. Il faut qu'elles fassent partie des équipes chargées des technologies, du recrutement et des mesures en faveur d'une transition juste, pour qu'elles puissent jouer un rôle actif dans la réflexion sur les questions de conception et faire entendre leur voix et leurs récits.

## V. Questions à examiner

55. Les participantes et participants à la table ronde sont invités à examiner les questions suivantes :

a) Quelles mesures juridiques, politiques et pratiques existent déjà et quels sont les obstacles à surmonter pour les mettre en application ? Quelles autres mesures est-il possible de prendre pour promouvoir l'autonomisation économique des personnes handicapées et le droit qu'ont ces personnes d'accéder à un marché du travail ouvert, inclusif et accessible et de s'y épanouir ?

b) Que faire pour garantir que les mesures en faveur de l'emploi et de l'autonomisation économique bénéficient aux personnes les plus marginalisées ?

c) Quelles mesures proactives et novatrices peuvent adopter les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur privé, les personnes handicapées et les organisations qui les représentent, et les autres parties prenantes pour que les futures politiques de l'emploi soient inclusives pour les personnes handicapées, notamment dans l'économie numérique et verte ?

d) Quelles mesures concrètes, progressives et ciblées faut-il adopter pour améliorer la sécurité sociale et la protection des travailleuses et travailleurs handicapés dans le monde du travail d'aujourd'hui, y compris le travail fondé sur les plateformes, et pour opérer une transition juste ? Comment l'amélioration des données, l'analyse des politiques fondée sur des données factuelles et le dialogue

<sup>39</sup> Depuis février 2022.

<sup>40</sup> Pacte mondial des Nations Unies et OIT, « Les droits des personnes handicapées : guide pour les entreprises » (2017). Voir également la charte du Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT, disponible à l'adresse [www.businessanddisability.org/charter/](http://www.businessanddisability.org/charter/).

social peuvent-ils faciliter l'adaptation et l'évolution du monde du travail au bénéfice des personnes handicapées ?

e) Quelles sont les nouvelles bonnes pratiques en ce qui concerne les mesures ciblées et systématiquement appliquées qui favorisent l'entrepreneuriat des personnes handicapées de façon inclusive, y compris l'entrepreneuriat social, dans le cadre de l'économie numérique et verte ? Quelles sont les mesures que les États parties et les autres parties prenantes peuvent prendre pour créer un écosystème favorable à l'entrepreneuriat des personnes handicapées, y compris les femmes, les jeunes, les personnes âgées et les autochtones, aux premiers stades de la création d'entreprise et au-delà ?

f) Quels changements structurels et changements de mentalité sont nécessaires de toute urgence pour renforcer l'autonomie et la capacité collective d'expression des personnes handicapées au travail et ailleurs ?

---