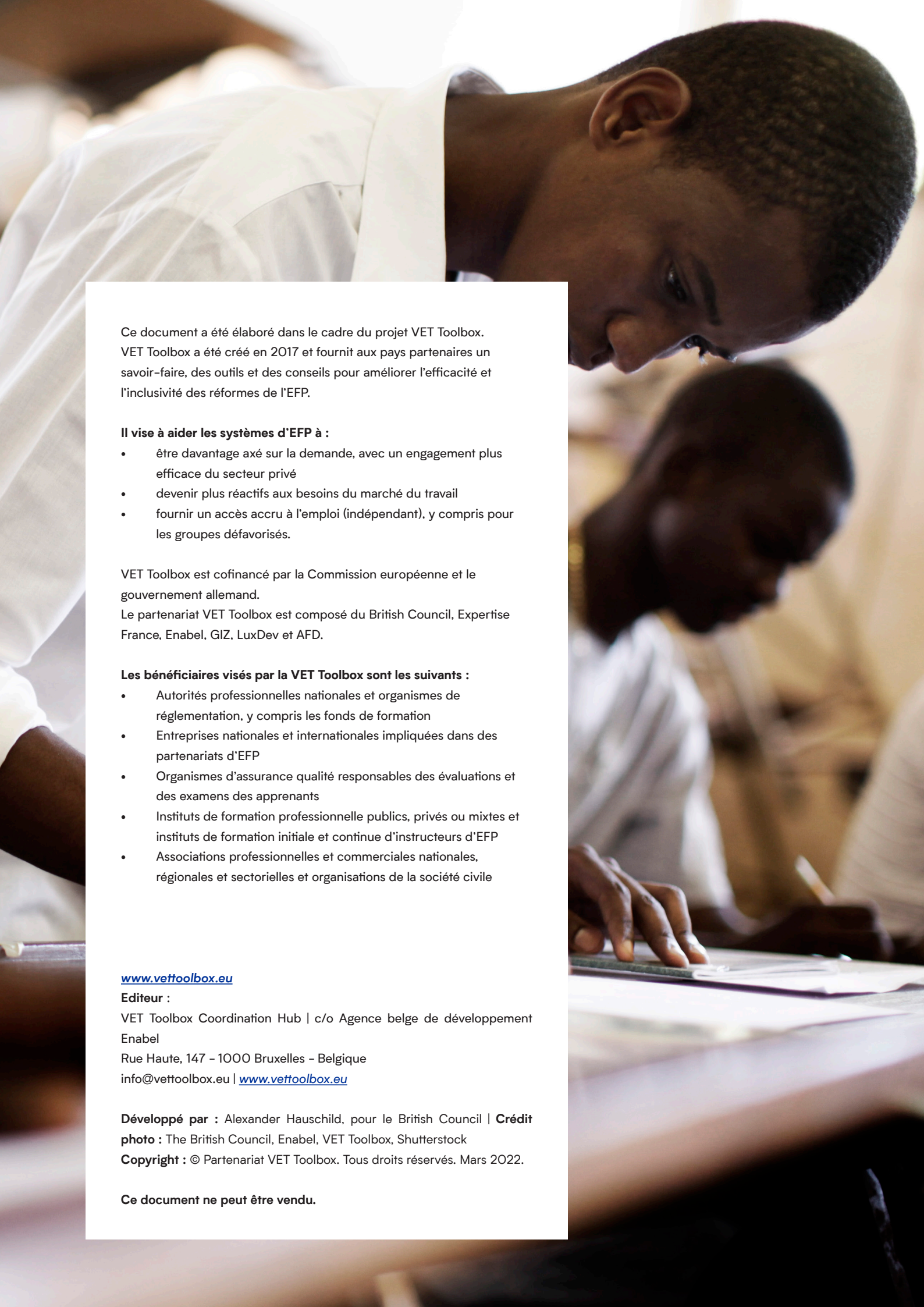
VETToolbox

Outils pour aider **les décideurs de l'EFTP et les prestataires de services éducatifs** à planifier et à fournir des services d'EFTP inclusifs pour les personnes handicapées.

BRITISH COUNCIL



Ce document a été élaboré dans le cadre du projet VET Toolbox. VET Toolbox a été créé en 2017 et fournit aux pays partenaires un savoir-faire, des outils et des conseils pour améliorer l'efficacité et l'inclusivité des réformes de l'EFP.

Il vise à aider les systèmes d'EFP à :

- être davantage axé sur la demande, avec un engagement plus efficace du secteur privé
- devenir plus réactifs aux besoins du marché du travail
- fournir un accès accru à l'emploi (indépendant), y compris pour les groupes défavorisés.

VET Toolbox est cofinancé par la Commission européenne et le gouvernement allemand.
Le partenariat VET Toolbox est composé du British Council, Expertise France, Enabel, GIZ, LuxDev et AFD.

Les bénéficiaires visés par la VET Toolbox sont les suivants :

- Autorités professionnelles nationales et organismes de réglementation, y compris les fonds de formation
- Entreprises nationales et internationales impliquées dans des partenariats d'EFP
- Organismes d'assurance qualité responsables des évaluations et des examens des apprenants
- Instituts de formation professionnelle publics, privés ou mixtes et instituts de formation initiale et continue d'instructeurs d'EFP
- Associations professionnelles et commerciales nationales, régionales et sectorielles et organisations de la société civile

www.vettoolbox.eu
Editeur :
VET Toolbox Coordination Hub | c/o Agence belge de développement Enabel
Rue Haute, 147 – 1000 Bruxelles – Belgique
info@vettoolbox.eu | *www.vettoolbox.eu*

Développé par : Alexander Hauschild, pour le British Council | **Crédit photo :** The British Council, Enabel, VET Toolbox, Shutterstock
Copyright : © Partenariat VET Toolbox. Tous droits réservés. Mars 2022.

Ce document ne peut être vendu.

ABBRÉVIATIONS

CDPH	Convention sur les droits des personnes handicapées
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
IDA	International Disability Alliance
ODD	Objectifs de développement durable
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
OPH	Organisation des Personnes Handicapées
RRC	Réduction des risques de catastrophes
USPH	Unité de soutien aux personnes handicapées
WG	Groupe de Washington sur les statistiques relatives aux handicaps

GLOSSAIRE

ÉVALUATION	Processus englobant l'examen, l'observation et l'interaction avec des individus ou des groupes d'individus présentant des problèmes de santé, des déficiences, des limitations d'activités ou des restrictions de participation effectifs ou potentiels. L'évaluation peut être nécessaire aux interventions de réadaptation, ou pour déterminer l'éligibilité à une aide pédagogique, à la protection sociale ou à d'autres services. (OMS, 2011)
OBSTACLES	Facteurs relevant de l'environnement d'une personne qui, par leur absence ou leur présence, limitent le fonctionnement ou créent une situation de handicap. Ce sont, par exemple, les environnements physiques inaccessibles, l'absence d'aides techniques adaptées ou les attitudes négatives envers le handicap. (OMS, 2011)
HANDICAP	Le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des déficiences et des barrières comportementales et environnementales qui entravent leur participation pleine et effective à la société sur la base de l'égalité avec les autres. (ONU, 2006)
DÉFICIENCE	Selon la CIF, perte ou anomalie importante d'une structure anatomique ou d'une fonction physiologiques (y compris les fonctions mentales). (OMS, 2011)
ORGANISATION DES PERSONNES HANDI-CAPÉES	Organisation ou groupe qui a pour vocation de promouvoir les droits de l'homme des personnes handicapées, dont la plupart des membres ainsi que les dirigeants sont des personnes handicapées. (OMS, 2011)
AMÉNAGEMENT RAISONNABLE	On entend par "aménagements raisonnables" les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou excessive, apportés, lorsque cela est nécessaire dans un cas particulier, pour garantir aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. (ONU, 2006)

CONTENU

INTRODUCTION 7

La situation des personnes handicapées. 7
Pourquoi l'inclusion des personnes handicapées ? 7
Les défis de l'inclusion de l'EFTP pour les personnes handicapées. 9
- Politiques discriminatoires 9
- Manque de données ventilées par handicap 9
- Obstacles physiques et de communication. 9
- Obstacles comportementaux. 9
- Un manque de participation des OPH. 9

Organisations de personnes handicapées. 10
Structure de l'outil d'évaluation 11
Utilisation de l'outil d'évaluation pour l'auto-audit 12

OUTIL 1 : ÉVALUATION DE L'INCLUSIVITÉ DES CADRES POLITIQUES DE L'EFTP. .14

Introduction à l'outil d'évaluation 1 : Systèmes de politiques inclusives. 14
Le sens du mot ‹ accès › 14
Étude de cas au Bangladesh 16

SETS D'INDICATEURS D'ÉVALUATION 17

- 1. Disponibilité 17
- 2. Accessibilité. 20
- 3. Adaptation 22
- 4. Abordabilité 24
- 5. Acceptabilité 25

OUTIL 2 : ÉVALUATION DE L'INCLUSIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS D'EFTP 27

Introduction 27
- Vers des établissements d'EFTP inclusifs 27
- L'approche double pour un développement inclusif 27

Étude de cas en Zambie. 28

SETS D'INDICATEURS D'ÉVALUATION 29

- 1. Unité de soutien aux personnes handicapées 29
- 2. Accessibilité 33
- 3. Les ressources humaines 40
- 4. Mécanismes de plainte. 42
- 5. Financement pour l'inclusion. 43

ANNEXES 45

Annexe 1 : ODD 4 – Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. 45
Annexe 2 : Article 27 de la CNUDPH – Travail et emploi 47
Annexe 3 : Questions du ‹ Washington Group Short Set on Functioning › 48
Annexe 4 : Langue des signes 51
Annexe 5 : Formulaire d'évaluation de l'auto-audit 52

BIBLIOGRAPHIE 53

TRN 1961

INTRODUCTION

La situation des personnes handicapées

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) et la Banque mondiale estiment la prévalence mondiale du handicap à 15 % de la population. Environ 80 % d'entre eux sont en âge de travailler. La prévalence est plus élevée chez les femmes et les filles handicapées (19 %) que chez les hommes et les garçons handicapés (12 %). Selon l'OMS et la Banque mondiale, 20 % des femmes et des filles handicapées des pays à faible revenu ont un emploi, contre 59 % de leurs homologues masculins. Ces taux sont systématiquement inférieurs à ceux des personnes non handicapées.

Il est essentiel de reconnaître que les personnes handicapées ne constituent pas un groupe homogène. Les personnes présentant des déficiences intellectuelles, des déficiences auditives, des déficiences visuelles, des déficiences physiques et des déficiences multiples ne partagent pas les mêmes capacités, handicaps et besoins. Même au sein d'un même groupe de déficiences, les capacités, les handicaps et les besoins diffèrent en fonction des individus et de leur environnement. En un mot, il n'existe pas d'approche unique pour l'EFTP et l'inclusion dans le marché du travail.

Pourquoi l'inclusion des personnes handicapées ?

L'impératif juridique et moral de l'inclusion des personnes handicapées se reflète dans plusieurs cadres internationaux :

- L'Agenda 2030 et ses 17 Objectifs de développement durable (ODD) promeuvent le slogan ‹ Ne laisser personne de côté ›. L'ODD 41 concernant une éducation de qualité inclusive et équitable et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ainsi que la cible 8.5 des ODD soulignant l'objectif du plein emploi productif et du travail décent pour les personnes handicapées et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sont particulièrement à souligner.

- La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées2 (CDPH) énonce les droits des personnes. En 2022, la CDPH a été ratifiée par 184 des 190 pays et territoires. La ratification signifie que la convention devient juridiquement contraignante dans un État ou un territoire. L'article 27 concernant le travail et l'emploi stipule que les personnes handicapées ont droit à un salaire égal, à des conditions de travail sûres et saines, ont accès à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels (EFTP), à des possibilités d'avancement, à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail et à l'accès au marché du travail formel.

- **Les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les normes du travail, à savoir la convention** n° 100 sur l'égalité de rémunération, la convention n° 111 sur la discrimination et la convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, renforcent les principes susmentionnés.

Les défis de l'inclusion de l'EFTP pour les personnes handicapées

Politiques discriminatoires

La législation non inclusive a un impact profond sur l'égalité d'accès à l'EFTP et aux opportunités d'emploi pour les personnes handicapées. Même lorsque des cadres juridiques inclusifs existent, ils ne sont souvent pas pleinement appliqués et mis en oeuvre.

Manque de données ventilées par handicap

Les statistiques et les informations sur le marché du travail relatives aux personnes handicapées ne sont souvent pas recueillies lors des recensements nationaux, des enquêtes sur les ménages et d'autres collectes de données administratives. Cela empêche de comprendre avec précision les capacités et les besoins des personnes handicapées et de savoir comment les inclure de manière significative dans l'EFTP et sur le marché du travail.

Obstacles physiques et de communication

Ils empêchent les personnes handicapées de recevoir des informations sur les cours d'EFTP, de se rendre dans les établissements d'EFTP, de disposer d'un environnement d'apprentissage accessible. Les obstacles physiques et de communication sont relativement faciles à éliminer par rapport aux obstacles comportementaux qui sont ancrés dans les croyances.

Obstacles comportementaux

Les préjugés et les stéréotypes négatifs concernant les personnes handicapées sont courants et se traduisent par une sous-estimation de leurs capacités. Cela conduit à une discrimination à l'inscription par les établissements d'EFTP qui supposent que les personnes handicapées ne sont pas capables d'apprendre et de réussir.

Un manque de participation des OPH

Les organisations de personnes handicapées (OPH) doivent être consultées pour toutes les interventions concernant les personnes handicapées afin d'inclure la perspective des personnes handicapées. Cette approche conduit à des interventions qui prennent en compte les besoins des personnes handicapées. Les OPH ont une connaissance approfondie des défis de l'EFTP et de l'accès au marché du travail. Elles sont conscientes des obstacles existants, des racines de la discrimination fondée sur le handicap et des solutions pour surmonter les obstacles.

Organisations de personnes handicapées

Les consultations avec les OPH sont le meilleur moyen d'obtenir un aperçu de la situation et des conditions de vie des personnes handicapées. En outre, les OPH peuvent informer les décideurs politiques et les prestataires d'EFTP sur les points pratiques permettant d'accroître l'inclusion au niveau local. Cela inclut des conseils sur l'acquisition d'appareils fonctionnels pour les apprenants handicapés, l'organisation d'ateliers internes sur l'inclusion et des conseils sur les aspects juridiques de l'inclusion.

L'International Disability Alliance (IDA) et l'Organisation mondiale des personnes handicapées (OMPH) sont des organisations internationales qui chapeautent les OPH. L'IDA représente quatorze organisations mondiales et régionales. L'OMPH, quant à elle, représente des OPH nationaux dans presque tous les pays. Les décideurs politiques et les prestataires d'EFTP doivent contacter IDA et OMPH pour entrer en contact avec les OPH nationaux.

Lors de la coopération avec les OPH, il convient de s'assurer que la coopération ne se limite pas à la fourniture d'informations, mais que les OPH peuvent également tirer une valeur ajoutée de cette coopération.

Structure de l'outil d'évaluation

Cet outil vise à guider les décideurs politiques et le personnel des établissements d'EFTP pour améliorer l'inclusivité de l'EFTP. Il est constitué de deux parties.

La partie 1 (outil 1) concerne le niveau politique et s'adresse aux décideurs politiques qui souhaitent accéder au cadre national de l'EFTP et obtenir des conseils pratiques sur la manière d'améliorer l'inclusion des personnes handicapées.

La partie 2 (outil 2) s'adresse au personnel des établissements d'EFTP. Il introduit le concept d' « unité de soutien aux personnes handicapées ». Le rôle de cette unité est de conseiller et de soutenir les instructeurs de l'EFTP, les soignants d'apprenants handicapés et les étudiants handicapés. L'outil présente également un ensemble complet d'indicateurs d'accessibilité physique. Les derniers chapitres portent sur les considérations relatives aux ressources humaines et les mécanismes de réclamation accessibles.

Les deux outils comportent plusieurs indicateurs qui sont regroupés sous des rubriques spécifiques. Les indicateurs regroupés comportent des indicateurs avancés qui sont précédés d'un chiffre. Cependant, certains indicateurs comportent également des sous-indicateurs précédés du même chiffre que les indicateurs avancés et suivis d'une lettre. Le tableau ci-dessous illustre cette structure.

Tableau 1 : Structure des indicateurs et sous-indicateurs

No	Indicateur
1.	**Indicateur avancé**
1a.	Sous-indicateur 1
1b.	Sous-indicateur 2
1c.	Sous-indicateur 3
2.	**Indicateur avancé**
2a.	Sous-indicateur 1

Utilisation de l'outil d'évaluation pour l'auto-audit

Dans de nombreux cas, le résultat des réflexions sur les indicateurs de l'outil n'est pas toujours tout noir ou tout blanc. Il y a beaucoup de gris entre les deux, surtout si des processus d'ajustement politique ont été lancés mais ne sont pas encore complètement achevés.

Par conséquent, nous souhaitons encourager le lecteur à réfléchir à chaque indicateur à travers le spectre suivant :

Tableau 2 : Valeur de l'auto-audit

La politique ou l'initiative ...				
1	**2**	**3**	**4**	**5**
... doit être prise en considération.	... est envisagée, doit être développée.	... est en cours de développement et doit être mise en oeuvre.	... est en cours de mise en oeuvre mais doit être proposée de manière cohérente.	... est mise en oeuvre et fait l'objet d'un suivi actif.
Effort accru pour remplir les critères.				

Le formulaire d'évaluation d'auto-audit de l'annexe 5 vous aide à documenter les points forts du cadre politique de l'EFTP. Il s'agit par exemple d'indicateurs auxquels vous attribuez une valeur de 4 ou 5.

Le formulaire d'évaluation de l'auto-audit vous offre un autre espace pour identifier les domaines à améliorer. Il s'agit par exemple d'indicateurs auxquels vous attribuerez une valeur comprise entre 1 et 3.

OUTIL 1 – ÉVALUATION DE L'INCLUSIVITÉ DES CADRES POLITIQUES DE L'EFTP

Introduction à l'outil d'évaluation 1 : Systèmes de politiques inclusives

Le premier outil s'adresse aux décideurs nationaux concernés par l'EFTP. L'outil leur fournit une série d'indicateurs qui permettent de réaliser une évaluation rapide du cadre actuel de l'EFTP.

Le sens du mot « accès »

L'outil utilise l' « accès » comme principe directeur d'un système d'EFTP plus inclusif. L'accès signifie plus que l'accessibilité physique. L' « accès » est un concept assez complexe qui couvre les points suivants :

- 1. **La disponibilité du service inclusif**
- 2. **L'accessibilité des services**
- 3. **L'adaptation aux besoins des utilisateurs**
- 4. **L'abordabilité du service**
- 5. **L'acceptabilité ou adoption des services par les utilisateurs.**

Tableau 3: La signification du terme "accès"

No.	Critères	Questions clés
1.	**Disponibilité**	• La CDPH a-t-elle été ratifiée ? • Les politiques nationales permettent-elles aux personnes handicapées de participer à l'EFTP et leur donnent-elles les moyens de le faire ? • Des statistiques concernant les personnes handicapées sont-elles disponibles ? • Les établissements d'EFTP sont-ils prêts à inscrire des personnes handicapées ?
2.	**Accessibilité**	• Les personnes handicapées peuvent-elles s'inscrire dans les établissements d'EFTP ? • Les institutions d'EFTP sont-elles exemptes de préjugés et célèbrent-elles chaque apprenant ? • Les personnes handicapées sont-elles en mesure de se rendre de leur domicile aux établissements d'EFTP et de revenir chez elles ?
3.	**Adaptation**	• Les besoins des personnes handicapées sont-ils satisfaits ? • Les cours sont-ils accessibles aux personnes souffrant d'un handicap, d'une difficulté d'apprentissage ou d'un trouble ? • Les dispositifs et technologies d'assistance sont-ils disponibles pour les instructeurs et les étudiants qui en ont besoin ? • Des aménagements de cours dans l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation sont-ils possibles pour les étudiants qui en ont besoin ?
4.	**Abordabilité**	• Les frais d'inscription et les coûts d'opportunité pour le transport, une personne de soutien, et les frais cachés sont-ils abordables pour les personnes handicapées ? • Un soutien financier est-il disponible ?
5.	**Acceptabilité**	• Les personnes handicapées s'inscrivent-elles, participent-elles et réussissent-elles dans les établissements d'EFTP ? • Les autorités surveillent-elles la participation des apprenants handicapés dans l'EFTP ?

Étude de cas au Bangladesh

L'étude de cas ci-dessous décrit les efforts du gouvernement du Bangladesh pour rendre l'EFTP plus accessible aux personnes handicapées. L'approche axée sur les politiques souligne l'implication des OPH tout au long du processus et l'importance d'un suivi régulier.

Étude de cas 1 : le Bangladesh

L'intégration des personnes handicapées dans le système de formation du Bangladesh

Avec une population totale de 164,7 millions d'habitants, le Bangladesh compte une importante population de jeunes handicapés qui doivent accéder à l'EFTP et au marché du travail formel. En 2011, le gouvernement du Bangladesh a publié la politique nationale de développement des compétences. Cette politique souligne l'importance de l'inclusion des personnes handicapées et établit un quota de cinq pour cent de personnes handicapées dans les établissements d'EFTP à l'échelle nationale ; des internats inclusifs accessibles aux personnes handicapées ; des moyens de transport accessibles ; et des allocations.

Les établissements d'EFTP sont encouragés à établir des partenariats avec les OPH pour sensibiliser à l'EFTP inclusif et accroître la demande d'EFTP parmi les personnes handicapées.

Le gouvernement donne instruction aux établissements d'EFTP de prendre en compte les personnes handicapées dans les plans de travail, les budgets, les plans d'approvisionnement et les évaluations des performances.

Le gouvernement a également renforcé son suivi de l'EFTP afin d'avoir une meilleure idée de la transition entre l'EFTP et l'emploi sur le marché du travail formel. Les résultats et les conclusions de ce suivi permettent d'améliorer encore le caractère inclusif des approches et d'accroître leur efficacité.

Source : OIT. (2017). L'inclusion du handicap dans le système de compétences du Bangladesh. Dhaka : ILO
https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS_543298/lang--en/index.htm

N'oubliez pas de réfléchir aux indicateurs.

Revoyez la chapitre ‹ Utilisation de l'outil d'evaluation pour l'auto-audit › et utilisez l' ‹ Annexe 5 : Formulaire d'évalution de l'auto-audit ›.

SETS D'INDICATEURS D'ÉVALUATION

1. Disponibilité

Cette section examine le cadre politique au niveau international et national et détermine si les instruments cruciaux en matière de droits de l'homme sont ratifiés et traduits en lois nationales.

En outre, la section aborde le besoin de données et d'outils éprouvés pour collecter des données de qualité dans le cadre de pratiques établies.

Questions clés :

- La CDPH a-t-elle été ratifiée ?
- Les politiques nationales permettent-elles aux personnes handicapées de participer à l'EFTP et leur donnent-elles les moyens de le faire ?
- Des statistiques concernant les personnes handicapées sont-elles disponibles ?
- Les établissements d'EFTP sont-ils prêts à inscrire des personnes handicapées ?

No	Indicateur
1.	La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) a été ratifiée par le gouvernement national. (Vérifiez ici)
1a.	Le gouvernement national a soumis ou prépare un rapport d'État partie pour le Comité des droits des personnes handicapées.
2.	L'article 27 de la CDPH a été intégré parmi les décideurs politiques, les fonctionnaires et le personnel des établissements d'EFTP par le biais d'événements de sensibilisation obligatoires mis en oeuvre par les ministères nationaux (par exemple en collaboration avec les OPH).
2a.	Une politique nationale qui traduit les stipulations de l'article 27 de la CDPH dans le droit national a été publiée.
3.	Il existe une **loi** nationale **concernant les personnes handicapées** qui est alignée sur les principes directeurs de la CDPH.
3a.	La loi comporte une section concernant l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées qui est alignée sur l'article 27 de la CDPH.
4.	**La loi sur l'éducation** nationale mentionne l'éducation inclusive pour les personnes handicapées, ce qui est conforme à l'article 24 de la CDPH.
4a.	‹ L'inclusion › est un sujet obligatoire pour les étudiants en enseignement pendant la formation initiale, en raison de la loi sur l'éducation nationale.
4b.	‹ L'inclusion › est un sujet obligatoire pour les enseignants lors de leur formation continue, en raison de la loi sur l'éducation nationale.
4c.	Des événements de sensibilisation de la communauté à l'inclusion et à l'EFTP inclusif sont mis en oeuvre, en raison de la loi sur l'éducation nationale.
5.	La loi nationale sur le travail qui traduit en droit national les dispositions de l'article 27 de la CDPH a été publiée.
5a.	Un système de quotas encourage les entreprises publiques et privées à employer des personnes handicapées.
5b.	Un mécanisme de mise en relation entre l'offre et la demande sur le marché du travail est en place (par exemple, un centre pour l'emploi inclusif).

5c.	Les entreprises publiques et privées ont accès à des événements de sensibilisation obligatoires sur les marchés du travail inclusifs et l'emploi inclusif.
6.	Le système national de protection sociale apporte un soutien aux personnes handicapées qui souhaitent s'inscrire dans un établissement d'EFTP ou accéder au marché du travail formel.
7.	Le cadre national de réduction des risques de catastrophe (RRC) souligne l'importance d'une RRC inclusive et fournit des conseils pratiques pour sa mise en oeuvre.
8.	Le cadre juridique national comporte une loi concernant les transports publics inclusifs et le développement d'infrastructures inclusives. Grâce à cette loi, les transports publics sont accessibles et les personnes handicapées ont droit à des concessions pour les transports publics.
9.	Les personnes handicapées, quel que soit leur milieu socio-économique, peuvent accéder aux traitements et à la réadaptation par le biais du système de santé, sans obstacles financiers ou autres.
10.	Le bureau national des statistiques collecte des données en utilisant le Washington Group Question Set.
11.	Les superviseurs ministériels des établissements d'EFTP communiquent avec les établissements d'EFTP.
11a.	Les superviseurs de l'EFTP contrôlent la mise en oeuvre des politiques gouvernementales dans les établissements d'EFTP.
11b.	Les superviseurs de l'EFTP conseillent les centres d'EFTP concernant la mise en oeuvre des politiques gouvernementales et l'inclusion des personnes handicapées.

N'oubliez pas de réfléchir aux indicateurs.

Revoyez la chapitre ‹ Utilisation de l'outil d'evaluation pour l'auto-audit › et utilisez l' ‹ Annexe 5 : Formulaire d'évalution de l'auto-audit ›.

2. Accessibilité

Cette section aborde la nécessité d'une politique d'inclusion et de diversité. En outre, les établissements d'EFTP sont encouragés par la loi à promouvoir l'inclusion et à coopérer avec les fournisseurs de transports publics pour identifier des solutions adaptées aux apprenants handicapés.

Questions clés :

- Les personnes handicapées peuvent-elles s'inscrire dans les établissements d'EFTP ?
- Les institutions d'EFTP sont-elles exemptes de préjugés et célèbrent-elles chaque apprenant ?
- Les personnes handicapées sont-elles en mesure de se rendre de leur domicile aux établissements d'EFTP et de revenir chez elles ?

No	Indicateur
1.	Les établissements d'EFTP élaborent et publient une politique d'inclusion et de diversité qui reconnaît l'accès des apprenants handicapés.
1a.	Cette politique régit l'accessibilité pour les personnes ayant un handicap physique et utilisant un fauteuil roulant, un déambulateur, des béquilles ou d'autres dispositifs de mobilité.
1b.	Cette politique régit l'accessibilité pour les personnes malentendantes utilisant la langue des signes3 comme principal mode de communication.
1c.	Cette politique régit l'accessibilité pour les personnes ayant une déficience visuelle en utilisant le braille, les formats électroniques et le son comme principal mode de communication.
1d.	Cette politique régit l'accessibilité pour les personnes présentant une déficience intellectuelle (par exemple les personnes atteintes du syndrome de Down, du syndrome de l'X fragile et des troubles du spectre autistique).
1e.	La politique régit l'accessibilité pour les personnes souffrant de troubles de l'apprentissage (par exemple, dyscalculie, dysgraphie, dyslexie et dyspraxie).
2.	Les directeurs des établissements d'EFTP prennent des initiatives et font preuve de leadership pour devenir plus inclusifs (par exemple, en recherchant la coopération avec les OPH et les parties prenantes de la communauté, en soutenant des événements de sensibilisation pour le personnel et le corps enseignant).
3.	Les établissements d'EFTP favorisent un environnement exempt de barrières et de préjugés et encouragent les personnes handicapées à s'inscrire.
3a.	Le centre d'EFTP met en oeuvre des événements de sensibilisation concernant l'inclusion des personnes handicapées pour son personnel sur les droits des personnes handicapées concernant l'accès à l'EFTP.
3b.	Le centre d'EFTP met en oeuvre des événements de sensibilisation concernant l'inclusion des personnes handicapées pour les apprenants sur les droits des personnes handicapées concernant l'accès à l'EFTP.
4.	Le centre d'EFTP coopère avec les fournisseurs de transports publics locaux pour offrir des transports publics gratuits aux apprenants handicapés.

3. Adaptation

Cette partie de l'outil traite des aménagements raisonnables. Par exemple, il s'agit de savoir si les centres d'EFTP sont tenus d'offrir des évaluations des besoins des étudiants handicapés et de fournir des appareils fonctionnels et des aménagements de cours en fonction des résultats de l'évaluation.

Questions clés :

- Les besoins des personnes handicapées sont-ils satisfaits ?
- Les cours sont-ils accessibles aux personnes souffrant d'un handicap, d'une difficulté d'apprentissage ou d'un trouble ?
- Les dispositifs et technologies d'assistance sont-ils disponibles pour les instructeurs et les étudiants qui en ont besoin ?
- Des aménagements de cours dans l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation sont-ils possibles pour les étudiants qui en ont besoin ?

N'oubliez pas de réfléchir aux indicateurs.

Revoyez la chapitre ‹ Utilisation de l'outil d'evaluation pour l'auto-audit › et utilisez l' ‹ Annexe 5 : Formulaire d'évalution de l'auto-audit ›.

No	Indicateur
1.	Les établissements d'EFTP sont tenus par la loi de mettre en oeuvre des évaluations des besoins des apprenants handicapés. Le cadre national de l'EFTP fournit des conseils sur la manière de procéder aux évaluations.
1a.	Les personnes handicapées, quel que soit leur milieu socio-économique, peuvent accéder à un test auditif par le biais du système de santé, sans obstacles financiers ou autres.
1b.	Les personnes handicapées, quel que soit leur milieu socio-économique, peuvent accéder à un test d'acuité visuelle par le biais du système de santé, sans obstacles financiers ou autres.
1c.	Les évaluations des troubles de l'apprentissage tels que la dyscalculie, la dysgraphie, la dyslexie et la dyspraxie sont disponibles sans obstacles financiers ou autres. (L'évaluation doit inclure un échange avec les anciens enseignants et instructeurs, les soignants concernant le fonctionnement et les solutions éprouvées).
2.	Les appareils et accessoires fonctionnels basés sur les résultats de l'évaluation des besoins sont accessibles aux personnes handicapées de tous les milieux socio-économiques, sans obstacles financiers ou autres.
2a.	Les apprenants souffrant d'une déficience auditive ont accès à des appareils auditifs.
2b.	Les apprenants ayant une déficience visuelle ont accès à des loupes, des logiciels de lecture d'écran et des logiciels de synthèse vocale.
2c.	Les apprenants ayant un handicap physique ont accès à des dispositifs de mobilité tels qu'un fauteuil roulant, un déambulateur ou des béquilles.
2d.	Les apprenants présentant une déficience intellectuelle ou des troubles de l'apprentissage ont accès à des conseils spécifiques pour atténuer le trouble de l'apprentissage.
3.	La politique nationale impose aux instructeurs de l'EFTP d'adapter les méthodes d'enseignement et d'évaluation en fonction des résultats de l'évaluation de chaque apprenant handicapé.
3a.	Les instructeurs de l'EFTP ont accès à des formations concernant l'adaptation des méthodes d'enseignement et d'évaluation.
3b.	Le cadre national de l'EFTP prévoit des instructeurs itinérants qui aident les centres d'EFTP à inclure les apprenants handicapés et les aident à adapter les méthodes d'enseignement et d'évaluation.

4. Abordabilité

Dans cette section, l'outil aborde les aspects financiers de l'accès à l'EFTP et examine si le cadre politique offre des concessions, des transferts monétaires conditionnels ou d'autres instruments pour atténuer l'impact économique d'une déficience dans l'accès à l'EFTP.

N'oubliez pas de réfléchir aux indicateurs.

Revoyez la chapitre ‹ Utilisation de l'outil d'evaluation pour l'auto-audit › et utilisez l' ‹ Annexe 5 : Formulaire d'évalution de l'auto-audit ›.

Questions clés :

- Les frais d'inscription et les coûts d'opportunité pour le transport, une personne de soutien, et les frais cachés sont-ils abordables pour les personnes handicapées ?
- Un soutien financier est-il disponible ?

No	Indicateur
1.	Les apprenants handicapés peuvent demander une réduction des frais d'inscription dans les établissements d'EFTP.
2.	Les apprenants handicapés peuvent bénéficier de concessions en matière de transport public.
2a.	Les apprenants dont la mobilité est gravement limitée bénéficient d'un transport individuel accessible en fonction de leurs besoins, sans obstacles financiers ou autres.
3.	Les apprenants souffrant de handicaps graves et issus de tous les milieux socio-économiques bénéficient d'un assistant personnel.
4.	Le système national d'assistance sociale prévoit des transferts conditionnels en espèces pour les apprenants handicapés afin de couvrir d'autres coûts cachés dus au handicap.

5. Acceptabilité

N'oubliez pas de réfléchir aux indicateurs.

Revoyez la chapitre ‹ Utilisation de l'outil d'evaluation pour l'auto-audit › et utilisez l' ‹ Annexe 5 : Formulaire d'évalution de l'auto-audit ›.

La dernière partie de l'outil porte sur l'adoption des cours d'EFTP et l'inscription des personnes handicapées dans les établissements d'EFTP. Une sous-section est consacrée à la rétention des apprenants. Les autorités nationales devraient surveiller la participatio des personnes handicapées aux cours d'EFTP et analyser pourquoi certains établissements sont plus populaires que d'autres parmi les personnes handicapées.

Questions clés :

- Les personnes handicapées s'inscrivent-elles, participent-elles et réussissent-elles dans les établissements d'EFTP ?
- Les autorités surveillent-elles la participation des apprenants handicapés à l'EFTP ?

No	Indicateur
1.	Les personnes handicapées s'inscrivent dans les centres d'EFTP.
2.	Les autorités compétentes contrôlent l'inscription des personnes handicapées dans les centres d'EFTP.
2a.	Les autorités compétentes mettent en oeuvre des campagnes visant à encourager les personnes handicapées à s'inscrire dans les établissements d'EFTP.
3.	Les autorités compétentes surveillent le maintien des personnes handicapées dans les établissements d'EFTP.
3a.	Des mécanismes sont en place pour soutenir les élèves qui ont tendance à abandonner l'établissement en raison de lacunes académiques.
3b.	Des mécanismes sont en place pour soutenir les étudiants qui ont tendance à abandonner l'établissement en raison de la charge financière que représentent les frais de scolarité et autres dépenses.
3c.	Des mécanismes sont en place pour soutenir les apprenants qui ont tendance à abandonner l'établissement en raison d'environnements d'apprentissage non accessibles ou non adaptés.
3d.	Des mécanismes sont en place pour soutenir les élèves qui ont tendance à abandonner l'établissement à cause de l'intimidation ou du harcèlement.
4.	Les personnes handicapées inscrites dans l'EFTP déclarent qu'elles se sentent bienvenues et qu'elles bénéficient d'aménagements et de soutien en fonction de leurs capacités et de leurs besoins.
5.	Les autorités compétentes contrôlent l'obtention de diplômes par les personnes handicapées dans les établissements d'EFTP ?
6.	Les personnes handicapées déclarent avoir acquis, dans le cadre de l'EFTP, des compétences pertinentes pour leur futur développement professionnel et qui leur ont permis de trouver un emploi.
7.	La pertinence de l'inscription, du maintien et de l'obtention de diplômes des personnes handicapées par rapport au nombre total de personnes handicapées.

OUTIL 2 – ÉVALUATION DE L'INCLUSIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS D'EFTP

INTRODUCTION

Vers des établissements d'EFTP inclusifs

La liste des indicateurs de l'outil numéro deux peut être écrasante pour la majorité des établissements d'EFTP. On ne s'attend pas à ce que les centres remplissent tous les critères à la fois. L'outil est conçu pour mettre en lumière des aspects importants de l'inclusion et de la création d'environnements d'apprentissage favorables. Cependant, les établissements doivent trouver leur propre voie pour remplir les critères à long terme.

L'échange et la coopération avec les OPH constituent souvent une première étape cruciale pour identifier les pistes permettant de créer des environnements d'apprentissage plus favorables et inclusifs.

Engager des discussions avec les apprenants handicapés et leurs soignants est un moyen utile d'identifier les aménagements raisonnables appropriés et souvent éprouvés pour les apprenants handicapés.

L'approche double pour un développement inclusif

Cet outil a été développé pour évaluer le caractère inclusif des centres d'EFTP. Il permet aux établissements d'EFTP d'entreprendre un auto-audit sur la base d'une série d'indicateurs. L'outil est applicable dans des contextes où aucune politique nationale sur le handicap dans l'EFTP ou toute autre politique sur le handicap n'a été publiée par le gouvernement.

L'approche double pour un développement inclusif du handicap est intégrée dans l'outil. L'approche double est devenue la stratégie communément acceptée pour mettre en oeuvre le modèle social du handicap. Elle se compose de deux volets complémentaires :

- **Le volet 1** se concentre sur le mainstreaming ou l'intégration du handicap en modifiant les politiques, les pratiques, les attitudes et l'environnement physique afin de réduire les obstacles à la participation. Le ‹ mainstreaming › de l'inclusion du handicap fait référence à l'inclusion systématique des questions liées au handicap dans une organisation et dans les politiques ou programmes généraux d'un établissement d'EFTP.

- **Le volet 2** offre une habilitation ‹ individuelle › spécifique au handicap pour répondre aux besoins et désavantages spécifiques des personnes handicapées. Par exemple, il peut s'agir d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail, d'appareils fonctionnels, de souplesse dans les évaluations, etc.

Étude de cas en Zambie

Le gouvernement zambien charge les centres d'EFTP de prendre les mesures nécessaires pour inclure les personnes handicapées.

Développement inclusif des compétences en Zambie

Le gouvernement zambien a poussé de manière proactive la mise en oeuvre de la politique de 2007 sur le handicap afin d'accroître l'accès des personnes handicapées aux centres d'EFTP.

Le programme s'est déroulé en plusieurs étapes : des audits d'accessibilité dans certains établissements afin d'identifier les obstacles, notamment la facilité d'utilisation des locaux et l'accessibilité physique. Parallèlement, un examen concernant l'adéquation des cours et des supports de formation de l'EFTP pour les apprenants handicapés a été réalisé.

Tous les membres du personnel des centres d'EFTP sélectionnés ont reçu une formation de sensibilisation à l'inclusion du handicap afin de soutenir activement le développement inclusif dans leurs établissements.

Le programme a incité les centres d'EFTP à revoir leur environnement physique. Ainsi, les escaliers ont été rendus accessibles par des rampes supplémentaires, et les comptoirs et bureaux administratifs ont été adaptés pour que les utilisateurs de fauteuils roulants puissent y accéder.

Les centres ont également lancé des campagnes de sensibilisation du public pour diffuser la nouvelle et des stratégies d'inscription ciblées pour accroître la participation des personnes handicapées à l'EFTP.

Source : OIT. (2014). Zambie : Un travail décent pour les jeunes handicapés grâce au développement des compétences. Genève : OIT

https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_243641/lang--en/index.htm

N'oubliez pas de réfléchir aux indicateurs.

Revoyez la chapitre ‹ Utilisation de l'outil d'evaluation pour l'auto-audit › et utilisez l' ‹ Annexe 5 : Formulaire d'évalution de l'auto-audit ›.

SETS D'INDICATEURS D'ÉVALUATION

1. Unité de soutien aux personnes handicapées

Les établissements d'EFTP devraient créer une unité de soutien aux personnes handicapées (USPH) au sein de leur système administratif. En fonction de la taille de l'établissement, l'USPH peut être constituée d'une seule personne ou d'une équipe de plusieurs membres.

Une USPH aide les étudiants handicapés, les instructeurs de l'EFTP et les soignants.

La liste suivante de services devrait être proposée par une USPH :

- Assistance lors de l'inscription et de l'orientation.
- Assistance pour accéder aux aides financières et aux concessions.
- Assistance pour l'accès aux appareils ergonomiques et d'assistance.
- Évaluations pour des aménagements raisonnables. (Par exemple, des concessions de temps pour les apprenants ayant des déficiences intellectuelles)
- Services d'orientation et de mobilité pour les apprenants ayant une déficience visuelle.
- Fournir l'accès à un soutien aux apprenants, à des interprètes en langue des signes, à des preneurs de notes ou à des assistants handicapés.
- Assistance pour l'accès aux appareils ergonomiques et d'assistance.
- Informations sur la manière dont les instructeurs vont planifier, dispenser et évaluer la formation tout en tenant compte des besoins des apprenants.
- Modifier les conditions d'évaluation et d'examen.
- Conseils et soutien spécialisés en matière de handicap.
- Faciliter l'accès à une gamme de services de réadaptation sur et hors du campus.

1.1 Généralités

No	Indicateur
1.	Une USPH a été créée.
2.	L'USPH offre des services visant à accroître la participation et les résultats d'apprentissage des étudiants handicapés. (Par exemple, participation à des salons universitaires, publicités inclusives ou coopération avec les OPH pour promouvoir l'établissement).
3.	L'USPH a élaboré et publié une politique de diversité et d'inclusion pour le centre d'EFTP qui présente les services offerts.
4.	L'USPH est en contact avec les OPH pour échanger sur les défis, les idées et les leçons apprises, ainsi qu'avec les conseillers externes. (Par exemple, des réunions ad hoc concernant un étudiant ou des réunions régulières).

1.2 Instructeurs de l'EFTP

No	Indicateur
1.	L'USPH aide les instructeurs de l'EFTP à fournir des aménagements d'apprentissage aux étudiants handicapés.
2.	L'USPH aide les instructeurs de l'EFTP à adapter les activités de cours afin que les apprenants handicapés puissent y participer de manière significative.
3.	L'USPH aide les instructeurs de l'EFTP à élaborer des communications et des documents dans des formats alternatifs qui sont accessibles aux apprenants handicapés et leur permettent de participer de manière significative.
4.	L'USPH s'engage auprès de fournisseurs de services tiers qui proposent des services susceptibles d'accroître l'inclusion globale du centre d'EFTP ou d'offrir des services de soutien aux étudiants individuels.
5.	L'USPH met en relation les instructeurs de l'EFTP avec les étudiants handicapés ou leurs soignants afin de créer un dialogue et un échange de bonnes pratiques.

1.3 Les aidants

No	Indicateur
1.	L'USPH entre en contact avec les soignants des étudiants handicapés pour en savoir plus sur les étudiants et les aménagements qui leur sont destinés.
2.	L'USPH fournit des conseils aux personnes qui s'occupent d'étudiants handicapés sur la manière de les soutenir.

1.4 Soutien aux étudiants

1.4a Aide à la pré-rentrée

No	Indicateur
1.	Des politiques en matière de handicap qui favorisent l'accès et les structures de soutien pour les étudiants handicapés sont en place.
2.	Les personnes handicapées sont activement abordées lors de l'inscription par le biais de publicités, d'événements d'information et d'informations accessibles sur le site web des centres d'EFTP.
3.	Des dispositifs d'aide et d'autres aménagements sont disponibles pour soutenir le processus d'inscription des personnes handicapées.

1.4b Embarquement

No	Indicateur
1.	Le centre d'EFTP propose des événements d'orientation des étudiants qui sont accessibles à tous les étudiants handicapés.
1a.	Des instructeurs de mobilité sont désignés pour aider les étudiants handicapés à s'adapter à l'environnement universitaire.
2.	Le centre fournit des aménagements raisonnables pour les étudiants handicapés.
2a.	Le USPH évalue les capacités et les besoins des étudiants handicapés.
2b.	La USPH, en coopération avec les OPH, identifie les dispositifs d'assistance appropriés pour aider les étudiants individuels.
2c.	Les étudiants handicapés de tous les milieux socio-économiques reçoivent des appareils fonctionnels.
2d.	Les étudiants sont instruits par la USPH et/ou les OPH sur la manière d'utiliser l'appareil d'assistance.
3.	Le centre met en place un système de jumelage dans lequel les apprenants plus âgés aident les nouveaux apprenants à s'orienter dans le centre et dans leur nouvel environnement.

1.4c Soutien en cours de formation

No	Indicateur
1.	Les interprètes en langue des signes et les autres membres du personnel auxiliaire sont orientés sur le programme des étudiants et les résultats des matières par les professeurs de ces matières afin d'aider le membre du personnel auxiliaire à comprendre les besoins académiques.
2.	L'unité de soutien aux personnes handicapées coordonne les services de soutien, le soutien en matière de technologie d'assistance, la conversion du matériel d'apprentissage en braille et l'accessibilité des logiciels de lecture d'écran.
3.	Le centre surveille, documente et évalue les progrès des étudiants handicapés. Sur la base de cette évaluation, un soutien sera recommandé. (Par exemple, des cours supplémentaires, des tuteurs, des cours de rattrapage, des groupes d'étude, des logiciels de rattrapage scolaire).
4.	L'unité de soutien aux personnes handicapées s'assure que l'unité d'examen sur le campus dispose d'une base de données de personnes formées pour agir en tant que lecteurs et scribes.
5.	Les concessions en matière d'examens sont envisagées et adaptées en fonction de l'évaluation de l'étudiant. Les concessions sont discutées entre l'unité de soutien aux personnes handicapées, les OPH, les autorités locales de l'EFTP et l'étudiant. (Par exemple, temps supplémentaire pour les étudiants malvoyants, malentendants ou atteints de paralysie cérébrale).

1.4d Soutien à la sortie (transition)

No	Indicateur
1.	L'école dispose d'une unité de placement.
2.	L'unité de placement travaille en réseau avec l'industrie et cartographie la demande de l'industrie.
3.	L'unité de placement, en coopération avec l'unité de soutien aux personnes handicapées, organise des ateliers de préparation pour les étudiants handicapés afin de les préparer à l'environnement professionnel.
4.	L'unité de placement, en coopération avec l'unité de soutien aux personnes handicapées, organise des ateliers de sensibilisation pour l'industrie afin de promouvoir l'employabilité des étudiants handicapés.
5.	L'unité de placement surveille le placement des étudiants handicapés et collabore avec l'unité de soutien aux personnes handicapées et les OPH pour atténuer les difficultés et les conflits.

2. Accessibilité

N'oubliez pas de réfléchir aux indicateurs.

Revoyez la chapitre ‹ Utilisation de l'outil d'evaluation pour l'auto-audit › et utilisez l' ‹ Annexe 5 : Formulaire d'évalution de l'auto-audit ›.

La liste de contrôle de l'accessibilité comprend les sous-domaines suivants :

1. Principes de l'aménagement sans obstacle
2. Chemins à l'extérieur et à l'intérieur
3. Portes et portails
4. Escaliers
5. Pièces
6. Sanitaire
7. Équipement de travail
8. Logiciels et sites web
9. Information et communication
10. Évacuation et sauvetage

Les établissements d'EFTP peuvent évaluer leur accessibilité physique et commencer par n'importe quel sous-domaine de la liste ci-dessus. Il n'est pas nécessaire de travailler dans l'ordre des sous-domaines de 1 à 10. L'objectif est de passer en revue autant de sous-domaines que possible.

Une approche pour explorer l'accessibilité au sein de l'établissement d'EFTP peut consister à mettre en place une équipe d'évaluation. L'équipe d'évaluation doit être composée d'un représentant de la direction, des ressources humaines, des représentants des employés et d'un employé handicapé ou d'un représentant d'un OPH.

2.1 Principes de l'aménagement sans obstacle

No	Indicateur
1.	La direction du centre d'EFTP sait quel groupe de personnes utilise ou utilisera certains bâtiments, salles, équipements de travail, systèmes d'alarme, etc.
2.	Les capacités existantes (par exemple, en matière de force, de mobilité, d'audition et de vision) et les besoins (par exemple, exigences élevées en matière d'espace, soutien) ont été clarifiés pour ce groupe de personnes.
3.	Les déficiences et les besoins sont pris en compte lors de la rénovation des bâtiments, de la planification de nouveaux bâtiments ou de l'acquisition d'équipements de travail.
4.	Les informations pertinentes (par exemple, les signaux d'alerte) sont transmises pour au moins deux des trois sens (ouïe, vue, toucher).
5.	Des possibilités alternatives pour l'utilisation des bâtiments ou le fonctionnement des équipements de travail sont en place (par exemple, des rampes comme alternative aux escaliers).

2.2 Chemins extérieurs et intérieurs

No	Indicateur
1.	Les chemins ont une largeur de 150 cm.
2.	Les chemins sont suffisamment hauts – généralement au moins 220 cm de hauteur libre.
3.	Les chemins sont exempts de seuils, de marches et de surfaces inégales.
4.	Des solutions de rechange aux escaliers et aux marches sont disponibles (par exemple, des ascenseurs ou des rampes).
5.	Les revêtements de sol sont réguliers et antidérapants.
6.	Les chemins sont le moins inclinés possible (en longueur et en largeur).
7.	Les ascenseurs sont d'au moins 110 cm de large et 140 cm de profondeur.
8.	Une orientation facile est assurée (par exemple par une signalisation ou des revêtements de sol tactiles).
9.	Les chemins sont suffisamment éclairés.

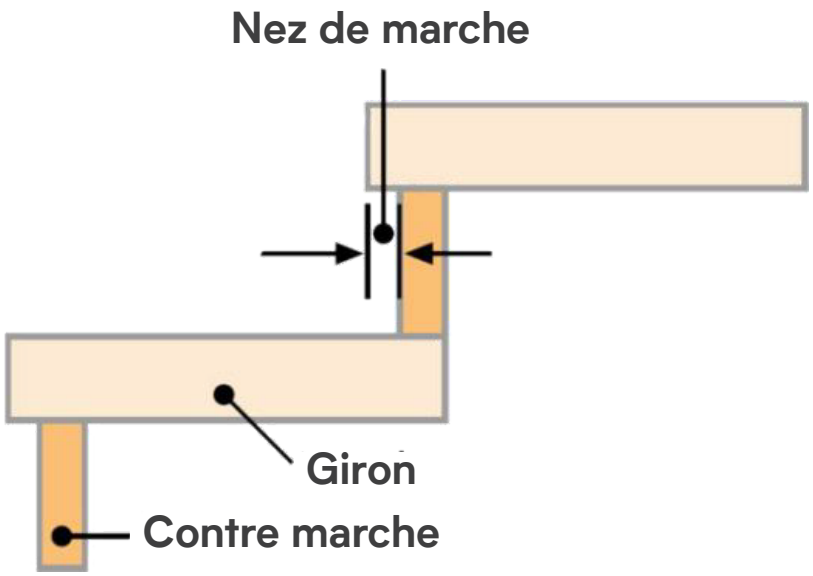
2.3 Portes et portails

No	Indicateur
1.	Les portes sont facilement perceptibles (par exemple, par des cadres sombres sur des murs clairs).
2.	Un espace suffisant pour se déplacer devant et derrière les portes à commande manuelle est disponible.
3.	Les poignées de porte sont facilement accessibles à une hauteur moyenne de 85 cm.
4.	Les poignées de porte sont conçues pour être faciles à saisir (par exemple, avec des poignées courbes ou en forme de U).
5.	L'effort nécessaire pour ouvrir les portes est aussi faible que possible.
6.	Des portes automatisées sont installées lorsque cela est nécessaire (par exemple, pour les personnes utilisant des aides à la marche).
7.	Portes et portes levantes d'au moins 90 cm de large et 205 cm de large.

2.4 Escaliers

No	Indicateur
1.	Les escaliers ont une largeur d'au moins 120 cm.
2.	Les incertitudes d'utilisation sont évitées (par exemple par des matériaux opaques).
3.	Toutes les marches d'un escalier sont antidérapantes.
4.	Un palier intermédiaire après un maximum de 12 marches est en place.
5.	Une main courante de chaque côté des escaliers à une hauteur de 85 à 90 cm est installée.
6.	Les mains courantes dépassent d'au moins 30 cm la première et la dernière marche.
7.	Le rapport de montée est le même pour toutes les marches d'un escalier (idéalement 17 cm pour la contremarche et 29 cm pour le giron). (voir figure 1)
8.	Les marches d'escalier sont marquées pour être facilement reconnaissables les unes des autres.
9.	Les nez de marche sont exclus pour éviter de "s'enliser" (voir figure 1)

fig 1



2.5 Pièces

No	Indicateur
1.	Les pièces offrent un espace suffisant (par exemple, une zone de mouvement libre d'au moins 150 x 150 cm devant les portes).
2.	Les zones de circulation à l'intérieur des pièces ont une largeur d'au moins 90 cm.
3.	L'espace de mouvement derrière les tables de travail est suffisamment grand (par exemple 120 cm avec un dégagement total sous la table).
4.	Lors de l'aménagement des équipements de travail, l'accessibilité est assurée pour tous les utilisateurs et tient compte des distances et hauteurs d'atteinte individuelles.
5.	Un éclairage suffisant et réglable individuellement est disponible pour tous les utilisateurs prévus (par exemple par gradation).
6.	L'éblouissement est évité par une disposition adéquate des meubles et autres équipements de travail.
7.	Les conditions acoustiques de la salle (par exemple, le temps de réverbération, l'absence d'échos) sont adaptées aux besoins des personnes malentendantes.

2.6 Sanitaire

No	Indicateur
1.	Il y a suffisamment de cabines de toilettes accessibles.
2.	Le déverrouillage des portes de l'extérieur est possible en cas d'urgence.
3.	Les portes s'ouvrent sur l'extérieur de la cabine.
4.	Il est possible de déclencher l'alarme depuis l'intérieur de la cabine.
5.	Le système d'appel d'urgence peut être déclenché en étant assis sur la cuvette des toilettes ou allongé sur le sol.
6.	Le système d'appel d'urgence est facilement reconnaissable pour les personnes aveugles ou malvoyantes.
7.	Les éléments de commande (par exemple la chasse d'eau, le distributeur de savon) et les équipements (par exemple le papier hygiénique) sont accessibles et utilisables – même sans changer de position assise.

2.7 Équipement de travail

No	Indicateur
1.	L'équipement de travail et la zone de travail associée sont perceptibles et utilisables par tous les utilisateurs potentiels (par exemple par un marquage à fort contraste et une conception tactile des éléments de commande).
2.	Les procédés techniques de l'équipement de travail répondent aux capacités et aux besoins des utilisateurs potentiels.
3.	Les éléments pertinents de l'équipement de travail (par exemple, les éléments de commande, les entrées de pièces) sont accessibles à tous les utilisateurs potentiels (par exemple, grâce à la conception mobile des panneaux de commande).
4.	L'équipement de travail est utilisable par tous les utilisateurs potentiels (par exemple, poignées spéciales, interfaces sur les produits des technologies de l'information et de la communication).
5.	L'équipement de travail est suffisamment tolérant aux erreurs prévisibles pour que la tâche puisse être accomplie sans danger.

2.8 Logiciels et sites web

No	Indicateur
1.	Le contenu présenté est perceptible par tous les utilisateurs (par exemple grâce à un contraste suffisamment fort entre le texte et le fond – au moins 4,5:1, mieux 7:1 – voir https://www.w3.org/TR/WCAG20-TECHS/G17.html).
2.	La perceptibilité des contenus importants est assurée par le principe des deux sens (par exemple, par des textes alternatifs pour les images importantes ou des sous-titres pour les vidéos).
3.	L'exploitabilité est assurée par le principe des deux canaux (par exemple, par l'exploitabilité complète et confortable du clavier des logiciels et des sites web ou par la saisie vocale).
4.	La convivialité est assurée pour tous les utilisateurs (par exemple, grâce à des temps de traitement généreux des masques de saisie pour les personnes souffrant de handicaps moteurs).
5.	Le contenu et les structures sont compréhensibles pour tous les utilisateurs (par exemple en utilisant un langage simple ou facile).
6.	La structure et l'utilisation sont prévisibles pour tous les utilisateurs (par exemple, grâce à la disposition cohérente des éléments de navigation).
7.	Le contenu est compatible avec les dispositifs d'entrée ou de sortie utilisés par les utilisateurs (par exemple, un affichage en braille, un lecteur d'écran ou une souris à tête).

2.9 Information et communication

No	Indicateur
1.	Les systèmes de guidage et d'orientation sont compréhensibles pour toutes les personnes (par exemple par un étiquetage visuellement contrasté et tactile sur les rampes d'escaliers ou à proximité).
2.	Toutes les personnes peuvent percevoir les informations qui leur sont destinées (par exemple par une signalétique ou des pictogrammes fortement contrastés).
3.	Les installations d'information et de communication (par exemple les panneaux d'information, les PC, les téléphones) sont accessibles à tous les utilisateurs potentiels (par exemple aux personnes à mobilité réduite).
4.	Les systèmes de communication sont utilisables par tous (par exemple, grâce à la personnalisation, comme l'option de saisie vocale sur le PC).

2.10 Évacuation et sauvetage

No	Indicateur
1.	L'élément de déclenchement de l'alarme est perceptible par toutes les personnes (par exemple au moyen de points d'appel manuels fortement contrastés).
2.	Le déclenchement de l'alarme est possible pour toutes les personnes (par exemple en rendant les points d'appel manuels accessibles même en position assise).
3.	L'alerte de toutes les personnes est garantie en cas d'urgence, y compris les personnes souffrant de handicaps sensoriels.
4.	Le concept d'itinéraire d'évacuation et de sauvetage est compréhensible pour toutes les personnes (par exemple par un marquage tactile de l'itinéraire d'évacuation).
5.	La sécurité de l'évacuation ou du sauvetage de toutes les personnes est assurée, notamment des personnes à mobilité réduite.
6.	Les conditions structurelles sont appropriées pour un sauvetage (par exemple par une largeur d'escalier d'au moins 120 cm ou des ascenseurs de pompiers).

N'oubliez pas de réfléchir aux indicateurs.

Revoyez la chapitre ‹ Utilisation de l'outil d'evaluation pour l'auto-audit › et utilisez l' ‹ Annexe 5 : Formulaire d'évalution de l'auto-audit ›.

3. Les ressources humaines

Le personnel des centres d'EFTP doit être conscient des normes et pratiques d'inclusion du handicap. Tous les membres du personnel, y compris la direction, l'administration et le corps enseignant, doivent connaître les meilleures pratiques.

Idéalement, les centres d'EFTP engagent du personnel spécialisé dans certains domaines afin d'améliorer la capacité des centres à conseiller les instructeurs, les apprenants et les soignants et d'accroître la capacité de l'établissement à fournir des environnements d'apprentissage favorables.

L'USPH coopère avec les OPH pour y parvenir.

No	Indicateur
1.	Un personnel compétent et qualifié dans le domaine de l'interprétation en langue des signes est employé. La personne est capable de communiquer dans la langue des signes utilisée localement et est en mesure d'interpréter pendant les cours.
2.	Un personnel compétent et qualifié dans le domaine de l'ergothérapie est employé. Cette personne suggère des aménagements et des dispositifs d'aide appropriés qui augmentent la fonctionnalité des apprenants handicapés.
3.	Un personnel compétent et qualifié dans le domaine de la psychologie de l'éducation est employé. Cette personne conseille les instructeurs, les apprenants et les soignants sur la façon dont les gens apprennent. Cela comprend les méthodes d'enseignement, les processus pédagogiques et les différences individuelles en matière d'apprentissage.
4.	Un personnel compétent et qualifié dans le domaine de la formation à l'orientation et à la mobilité est employé. Cette personne fournit des instructions qui aident les apprenants handicapés à développer ou à apprendre les compétences et les concepts dont ils ont besoin pour se déplacer en toute sécurité et de manière autonome au sein de l'établissement d'enseignement et de formation professionnelle et pour faire la navette depuis leur domicile.
5.	Une politique relative aux animaux d'assistance est en place.
6.	Tout le personnel de l'établissement a reçu une formation sur les principes de l'intégration des personnes handicapées. La formation est facilitée par l'USPH en coopération avec les OPH.

4. Mécanismes de plainte

Un mécanisme de plainte doit offrir un moyen sûr de soulever des préoccupations légitimes et de les traiter objectivement sur la base de règles standard fondées sur les valeurs et les engagements de l'établissement d'EFTP. Pour les établissements d'EFTP, la mise en place de mécanismes de plainte accessibles aux personnes handicapées est une nouveauté. Toutefois, dans de nombreux cas, cela implique l'adaptation et l'expansion des mécanismes de plainte existants plutôt que la création d'un nouveau mécanisme.

N'oubliez pas de réfléchir aux indicateurs.

Revoyez la chapitre ‹ Utilisation de l'outil d'evaluation pour l'auto-audit › et utilisez l' ‹ Annexe 5 : Formulaire d'évalution de l'auto-audit ›.

No	Indicateur
1.	Les systèmes de réclamation doivent offrir une variété de moyens de communication : oral, écrit et facile à lire, braille, audio, face à face, via le site web ou lors de réunions.
2.	Les boîtes de plaintes anonymes sont accessibles pour la plupart des utilisateurs. Pour les utilisateurs qui ne savent pas écrire ou les aveugles, d'autres moyens de communication doivent être disponibles (par exemple, des messages textuels ou une messagerie vocale).
3.	L'USPH, en coopération avec l'OPH, doit être impliquée dans le développement de mécanismes de plainte accessibles.
4.	L'anonymat du plaignant doit être garanti. Tous les moyens de communication des plaintes doivent être anonymes et sécurisés.
5.	Le suivi et les réponses aux plaintes doivent être fournis dans un format accessible.

5. Financement pour l'inclusion

N'oubliez pas de réfléchir aux indicateurs.

Revoyez la chapitre ‹ Utilisation de l'outil d'evaluation pour l'auto-audit › et utilisez l' ‹ Annexe 5 : Formulaire d'évalution de l'auto-audit ›.

Atteindre l'objectif d'inclusion des apprenants handicapés ne nécessite pas nécessairement un financement supplémentaire. Des progrès peuvent être réalisés dans le cadre financier existant. Cependant, l'inclusion ne doit pas être considérée comme un ajout "à coût nul" aux pratiques existantes. Une telle entreprise nécessite une combinaison complexe de leadership, de renforcement institutionnel et de réaffectation des ressources en fonction des besoins réels, ainsi qu'une planification conjointe efficace, une application et un suivi de l'impact.

No	Indicateur
1.	L'établissement doit fournir un financement pour la mise en place et le fonctionnement d'une USPH. Ce financement doit couvrir les ressources humaines et les dépenses opérationnelles.
2.	L'USPH, en coopération avec l'administration de l'établissement, doit identifier les moyens d'accéder à des fonds de tiers pour couvrir les dépenses de rénovation des bâtiments afin d'en améliorer l'accessibilité.
3.	L'USPH, en coopération avec l'administration de l'établissement, doit identifier les moyens d'accéder au financement par des tiers pour l'achat et l'entretien des appareils d'assistance.
4.	Le budget de l'USPH fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation. Le financement doit être ajusté en fonction du nombre d'apprenants handicapés et des dépenses liées aux interventions nécessaires pour fournir des aménagements et accroître l'accessibilité globale des installations de l'établissement.

ANNEXES

Annexe 1 : ODD 4 – Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

- **4.1** D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons achèvent un cycle d'études primaires et secondaires gratuit, équitable et de qualité, débouchant sur des résultats d'apprentissage pertinents et efficaces.
- **4.2** D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons aient accès à un développement et à une protection de la petite enfance ainsi qu'à une éducation pré primaire de qualité, afin qu'ils soient prêts pour l'enseignement primaire.
- **4.3** D'ici à 2030, assurer l'égalité d'accès de toutes les femmes et de tous les hommes à un enseignement technique, professionnel et supérieur abordable et de qualité, y compris à l'université.
- **4.4** D'ici à 2030, augmenter sensiblement le nombre de jeunes et d'adultes qui disposent de compétences pertinentes, notamment techniques et professionnelles, pour l'emploi, les emplois décents et l'entrepreneuriat.
- **4.5** D'ici à 2030, éliminer les disparités entre les sexes dans l'éducation et assurer l'égalité d'accès à tous les niveaux d'éducation et de formation professionnelle pour les personnes vulnérables, notamment les personnes handicapées, les peuples autochtones et les enfants en situation vulnérable.
- **4.6** D'ici à 2030, faire en sorte que tous les jeunes et une proportion importante d'adultes, hommes et femmes, sachent lire, écrire et compter.
- **4.7** D'ici à 2030, faire en sorte que tous les apprenants acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation au développement durable et aux modes de vie durables, aux droits de l'homme, à l'égalité entre les sexes, à la promotion d'une culture de la paix et de la non-violence, à la citoyenneté mondiale et à l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable.
- **4.a** Construire et moderniser des établissements scolaires qui tiennent compte des besoins des enfants, des handicapés et des femmes et qui offrent à tous des environnements d'apprentissage sûrs, non violents, inclusifs et efficaces.
- **4.b** D'ici à 2020, augmenter sensiblement à l'échelle mondiale le nombre de bourses d'études mises à la disposition des pays en développement, en particulier des pays les moins avancés, des petits États insulaires en développement et des pays africains, pour leur permettre de s'inscrire dans l'enseignement supérieur, y compris la formation professionnelle et les programmes de technologies de l'information et des communications, les programmes techniques, d'ingénierie et scientifiques, dans les pays développés et les autres pays en développement

- **4.c** D'ici à 2030, augmenter sensiblement le nombre d'enseignants qualifiés, notamment par le biais de la coopération internationale pour la formation des enseignants dans les pays en développement, en particulier les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement.

Annexe 2: Article 27 de la CNUDPH – Travail et emploi

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

- **(a)** Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail;
- **(b)** Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs;
- **(c)** Faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres;
- **(d)** Permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général;
- **(e)** Promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées 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;
- **(f)** Promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise;
- **(g)** Employer des personnes handicapées dans le secteur public;
- **(h)** Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en oeuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures;
- **(i)** Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées;
- **(j)** Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général;;
- **(k)** Promouvoir des programmes de réadaptation professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.

2. Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.

Annexe 3 : Questions du « Washington Group Short Set on Functioning »

Préambule au WG-SS :

L'enquêteur lit : « Les questions suivantes portent sur les difficultés que vous pouvez éprouver dans le cadre de certaines activités en raison d'un PROBLÈME DE SANTÉ ».

VISION

VIS_SS Est-ce que vous avez des difficultés à voir, même si vous portez des lunettes ? Diriez-vous... [Lire les catégories de réponses].

- Aucune difficulté
- Quelques difficultés
- Beaucoup de difficultés
- Impossible à faire du tout
- Refusé
- Ne sait pas

AUDITION

HEAR_SS Est-ce que vous avez des difficultés à entendre, même si vous utilisez une ou plusieurs aides auditives ? Diriez-vous... [Lire les catégories de réponse]

- Aucune difficulté
- Quelques difficultés
- Beaucoup de difficultés
- Impossible à faire du tout
- Refusé
- Ne sait pas

MOBILITÉ

MOB_SS Est-ce que vous avez des difficultés à marcher ou à monter des marches ? Diriez-vous... [Lire les catégories de réponses].

Aucune difficulté

Quelques difficultés

Beaucoup de difficultés

Impossible à faire du tout

Refusé

Ne sait pas

LA COGNITION (SE SOUVENIR)

COG_SS Est-ce que vous avez des difficultés à vous souvenir ou à vous concentrer ? Diriez-vous... [Lire les catégories de réponses].

Aucune difficulté

Quelques difficultés

Beaucoup de difficultés

Impossible à faire du tout

Refusé

Ne sait pas

SELF-CARE

SC_SS Est-ce que vous avez des difficultés à prendre soin de vous, comme vous laver ou vous habiller ? Diriez-vous... [Lire les catégories de réponses].

Aucune difficulté

Quelques difficultés

Beaucoup de difficultés

Impossible à faire du tout

Refusé

Ne sait pas

COMMUNICATION

COM_SS En utilisant votre langage habituel, est-ce que vous avez des difficultés à communiquer, par exemple à comprendre ou à être compris ? Diriez-vous... [Lire les catégories de réponses].

Aucune difficulté

Quelques difficultés

Beaucoup de difficultés

Impossible à faire du tout

Refusé

Ne sait pas

Pour plus d'informations sur l'ensemble des questions du groupe de travail sur le fonctionnement et d'autres questions du groupe de travail, visitez https://www.washingtongroup-disability.com/.

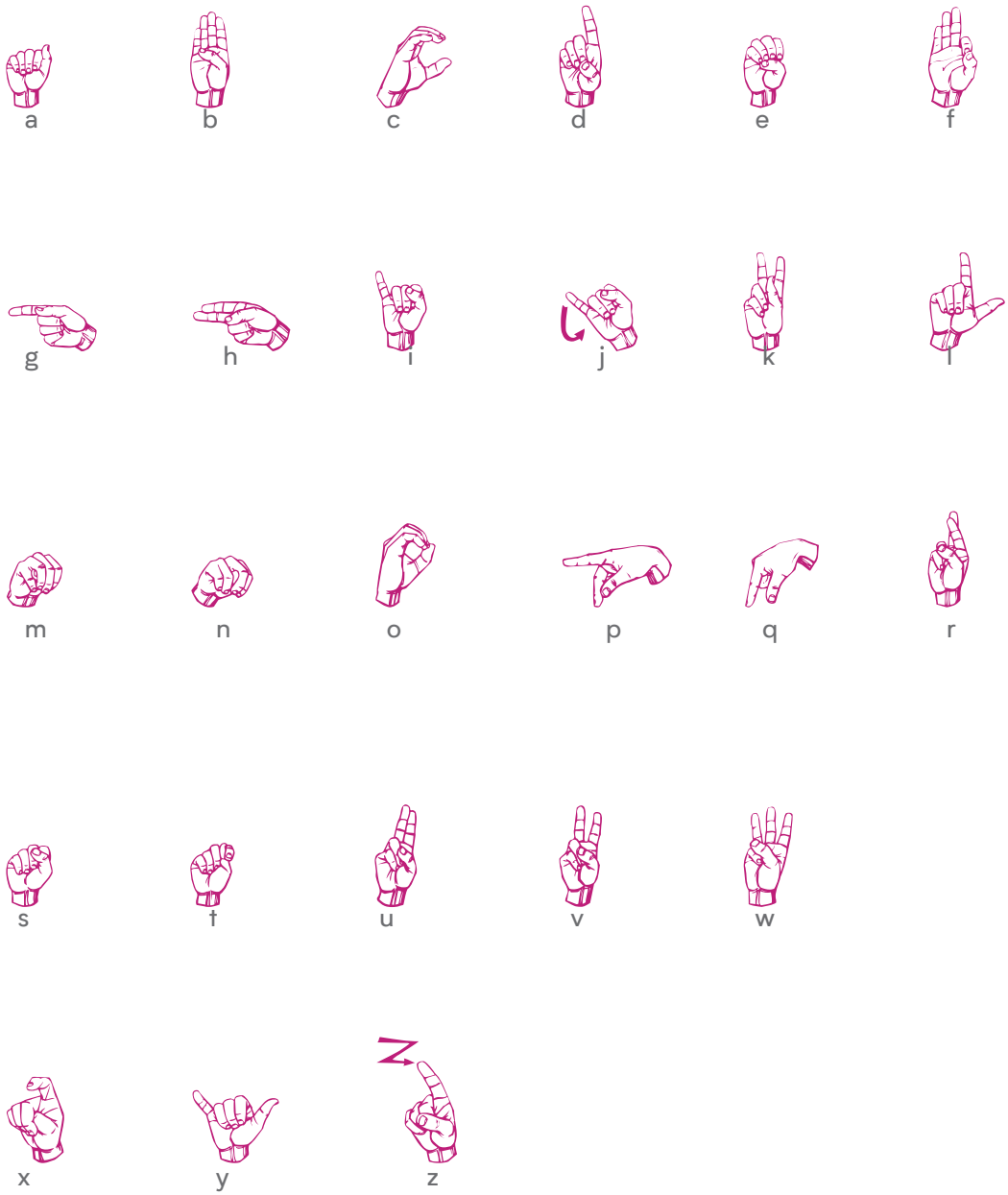
Annexe 4 : Langue des signes

Dictionnaire de la langue des signes américaine

Un dictionnaire de la langue des signes américaine est disponible ici :
https://www.handspeak.com/word/search/

Alphabet d'orthographe digitale

Toutes les lettres de l'alphabet latin peuvent être épelées d'une seule main. Vous pouvez télécharger la police d'épellation digitale ici : https://www.dafont.com/gallaudet.font au cas où vous voudriez développer du matériel de sensibilisation avec elle.



Annexe 5 : Formulaire d'évaluation de l'auto-audit

Formulaire d'évaluation de l'auto-audit

Évaluation de:

L'Inclusivité des cadres politiques de l'EFTP

L'Inclusivité des établissements d'EFTP

Points forts

Domaines à améliorer

BIBLIOGRAPHIE

OMS. (2011). Rapport mondial sur le handicap 2011. Genève : OMS.

ONU. (2006). Convention relative aux droits des personnes handicapées. New York : ONU.

ONU. (2015). Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015. New York : ONU.

VETToolbox