

► **L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises en Afrique : dernières tendances et bonnes pratiques**

Table des Matières

	Page
► Résumé analytique	5
► Aperçu des tendances sur l'inclusion du handicap dans le monde des entreprises en Afrique	7
► Bonnes pratiques des entreprises sur l'inclusion du handicap en Afrique	10
► Réseaux Nationaux Entreprises et Handicap en Afrique	13
Statut des RNEH en Afrique	13
Les bonnes pratiques en matière de gouvernance	13
Activités	14
Initiatives émergentes pour de nouveaux RNEH	15
► OING - renforcer la confiance des entreprises en matière d'inclusion du handicap et soutenir les RNEH en Afrique	16
Renforcer la confiance du monde des entreprises en Afrique dans le domaine du handicap	16
Soutenir les RNEH existants et en créer de nouveaux	18
► Conclusion et recommandations	19
Entreprises du secteur privé	19
Réseau Nationaux Entreprises et Handicap	20
Gouvernements	20
Organisations d'employeurs et d'entreprises	20
► Remerciements	21
► Annexe - Produits et outils de connaissance pertinents	22

► Résumé analytique

En octobre 2022, le Réseau Mondial Entreprises et Handicap (GBDN) de l'OIT a organisé deux événements en ligne sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les marchés du travail africain.

Le premier événement, un atelier technique intitulé "Renforcer les Réseaux Nationaux Entreprises et Handicap et Soutenir les Initiatives en Afrique", qui s'est tenu le 5 octobre 2022, a réuni des représentants des Réseaux Nationaux Entreprises et Handicap (RNEH) existants et des représentants d'initiatives qui pourraient conduire à la création de nouveaux RNEH en Afrique. L'atelier technique a été l'occasion d'échanger sur les expériences et les bonnes pratiques entre les entités coordinatrices des RNEH en Afrique et d'inspirer les organisations souhaitant mettre en place de nouveaux RNEH. Des solutions pour surmonter les défis rencontrés par les RNEH ont également été discutées afin de renforcer leurs capacités et de favoriser le dialogue entre ces plateformes nationales sur les questions du handicap dirigées par les employeurs.

Suite à cet atelier technique, le GBDN de l'OIT a organisé une conférence régionale publique sur les "Opportunités d'affaires en Afrique: Inclusion des talents en situation de handicap" le 26 octobre 2022. La conférence régionale a rassemblé des entreprises multinationales et des entreprises plus petites, des organisations d'employeurs et d'entreprises (OE), des RNEH africains, des organisations internationales non-gouvernementales (OING) sur le handicap et des organisations internationales et africaines de personnes handicapées (OPH) ainsi que toute autre personne intéressée par l'inclusion du handicap dans le secteur privé, à but lucratif. Les sujets abordés ont inclus notamment les bonnes pratiques en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises, le statut et les activités des RNEH africains, la formation professionnelle des personnes en situation de handicap et les partenariats entre entreprises et acteurs non commerciaux sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. La conférence régionale s'est conclue par une discussion multipartite, incluant des représentants de gouvernements et d'organisations de travailleurs.

Les éléments clés ainsi que les pratiques présentés lors de ces deux événements du GBDN de l'OIT relatif à l'Afrique sont regroupés dans ce rapport, visant ainsi à fournir une vue d'ensemble des initiatives clés en matière d'inclusion du handicap dans les entreprises du secteur privé en Afrique. Les principales conclusions des discussions préliminaires tenues avec des entreprises multinationales membres du GBDN de l'OIT opérant en Afrique, au niveau national et régional, ainsi que des petites et moyennes entreprises (PME) locales, des OE, des OING et des OPH en préparation des deux événements sont également incluses.

La méthodologie utilisée pour mener ces discussions en ligne est celle des entretiens semi-structurés¹ basés sur une liste de questions prédéterminées pour encadrer la conversation autour de sujets spécifiques. Les entretiens semi-structurés ont permis une plus grande flexibilité pendant les discussions tout en suivant une feuille de route préétablie pour la collecte de données qualitatives.

L'objectif de ce rapport est de présenter les tendances actuelles en matière d'inclusion du handicap dans le monde des entreprises en Afrique en mettant en évidence les bonnes pratiques et initiatives des entreprises. Le rapport présente la manière dont les entreprises du secteur privé utilisent leur levier pour contribuer à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leurs effectifs et en même temps à améliorer leur employabilité. Un aperçu du statut et des activités des RNEH africains est également inclus, ainsi qu'une présentation des principales parties prenantes impliquées dans la mise en place et le fonctionnement de ces plateformes nationales sur les questions du handicap dirigées par les employeurs. Par ailleurs, le rôle des OING dans le renforcement de la confiance des entreprises dans le domaine du handicap est abordé.

Le rapport se termine par trois recommandations clés par acteur comme suit:

¹ Les entretiens ont été réalisés de juillet 2022 à septembre 2022.

Entreprises du secteur privé

- Adopter et mettre en œuvre une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap à l'échelle de l'entreprise, avec le soutien de la direction, notamment en ce qui concerne les questions d'accessibilité, d'aménagement raisonnable et de sensibilisation
- Rejoindre les RNEH en Afrique et contribuer à la création de nouveaux réseaux en Afrique
- Établir des partenariats avec les OING et les OPH pour obtenir du soutien dans leur parcours d'inclusion du handicap et renforcer leur confiance en matière de handicap

Réseaux Nationaux Entreprises et Handicap

- Développer un modèle économique pour assurer la pérennité du réseau sur le long terme et notamment sa durabilité financière et la fourniture de services à valeur ajoutée aux entreprises membres
- Développer des capacités de plaidoyer pour s'engager auprès des gouvernements sur l'inclusion du handicap au niveau national et contribuer aux développements politiques et juridiques en faveur d'un marché du travail accessible et inclusif
- Établir et maintenir le dialogue entre RNEH pour permettre l'échange d'expériences et de bonnes pratiques et en fin de compte, s'inspirer mutuellement

Gouvernements

- Adopter des politiques et des législations visant à améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap et encourager les entreprises du secteur privé à recruter des personnes en situation de handicap
- Montrer l'exemple en matière d'emploi des personnes en situation de handicap et promouvoir leur évolution professionnelle
- Développer des campagnes de sensibilisation au handicap pour lutter contre la stigmatisation et les idées reçues

Organisations d'employeurs et d'entreprises

- Contribuer à la mise en place de nouveaux RNEH dans la région et encourager les membres des OE à rejoindre ces RNEH
- Montrer l'exemple en prenant des mesures au sein de leur organisation pour recruter des personnes en situation de handicap et former le personnel sur ce sujet et encourager leurs membres à en faire de même
- Organiser des événements sur la thématique de l'inclusion du handicap pour sensibiliser leurs membres sur ce sujet et susciter leur intérêt et leur engagement

► Aperçu des tendances sur l'inclusion du handicap dans le monde des entreprises en Afrique

Il est estimé que plus de 80 millions de personnes vivent avec un handicap en Afrique². La majorité d'entre elles ont un accès limité à l'éducation inclusive et moins d'opportunités de développer des compétences professionnelles, ce qui les place dans une position désavantageuse pour entrer sur le marché du travail. La discrimination, la stigmatisation et les idées reçues sur le handicap ajoutent à ces obstacles à l'accès aux opportunités d'emploi. Dans ce contexte, les entreprises du secteur privé en Afrique ont un rôle crucial à jouer et peuvent utiliser leur influence pour reconnaître le potentiel de ce vivier de talents inexploités et contribuer à leur inclusion et à leur autonomisation économique en créant un marché du travail plus inclusif.

Il est important de rappeler que l'inclusion du handicap dans le secteur privé doit être abordée du point de vue de l'entreprise et c'est l'angle adopté par la majorité des entreprises interrogées et qui sont intervenues lors de la conférence régionale du GBDN de l'OIT. Pour les entreprises ayant mis en place une politique de diversité, d'équité et d'inclusion, l'inclusion du handicap doit faire partie de cette politique et ne pas être traitée uniquement comme une question de responsabilité sociale des entreprises (RSE) ou de ressources humaines (RH). L'inclusion des personnes en situation de handicap concerne l'ensemble de l'organisation et devrait commencer par la direction. L'engagement de la direction en faveur de l'inclusion du handicap est essentiel et se répercutera sur tous les employés, donnant un signal fort et un élan pour construire une culture d'entreprise inclusive.

L'inclusion implique également des installations et des processus de recrutement accessibles, ainsi qu'un environnement de travail propice où les technologies d'assistance et les aménagements raisonnables sont fournis. L'inclusion des personnes en situation de handicap doit faire partie intégrante des stratégies de l'entreprise. Les entreprises engagées dans l'inclusion du handicap reconnaissent qu'il existe un argument commercial en faveur de l'emploi inclusif. Il s'agit d'une situation gagnant-gagnant tant pour les entreprises que pour les personnes en situation de handicap ainsi que pour la société dans son ensemble.

Inclure des personnes en situation de handicap permet d'accéder à un vivier de talents au potentiel non exploité, accroître l'innovation, davantage d'engagement et de fidélité et cela bénéficie à tous les membres de l'entreprise³. L'inclusion du handicap présente des avantages commerciaux pour les employeurs, notamment une meilleure productivité, l'intégration de perspectives et d'idées différentes. Selon une étude d'Accenture, entreprise membre du GBDN de l'OIT, les entreprises championnes de l'intégration du handicap "ont deux fois plus de chances que les autres d'avoir un rendement total pour les actionnaires supérieur à celui de leur pairs"⁴.

Les discussions menées avec les entreprises, les OE et les OING ont été l'occasion de faire le point sur les initiatives prises par les employeurs pour lever les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap et de dresser un état des lieux de l'inclusion du handicap dans le secteur privé en Afrique.

Il existe une dynamique positive de la part du monde des entreprises pour favoriser l'emploi inclusif en Afrique. Un nombre croissant d'entreprises multinationales (EMN) ou de petites et moyennes entreprises (PME), mettent en œuvre des initiatives inclusives afin de promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leurs effectifs et faire progresser leurs carrières. Si certaines entreprises membres du GBDN de l'OIT ont déjà développé des pratiques innovantes en matière d'inclusion du handicap en Afrique, d'autres n'en sont qu'au début de leur parcours d'inclusion dans la région mais s'engagent à progresser dans ce domaine. Ces entreprises

² Afrique Renouveau, Finbarr Toesland, Le double défi du handicap, Décembre 2018 - Mars 2019, disponible sur : <https://www.un.org/africarenewal/fr/magazine/décembre-2018-mars-2019/le-double-défi-du-handicap>

³ OIT, Handicap: le pari gagnant-gagnant de l'inclusion, InfoStories, December 2016, available at: <https://www.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion>

⁴ Citation traduite (traduction non officielle) du rapport disponible en anglais : Accenture, Getting to Equal : The Disability Inclusion Advantage, 2018, p. 7, available at: https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf

► L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises en Afrique : dernières tendances et bonnes pratiques

ont accueilli l'organisation de la conférence régionale du GBDN de l'OIT comme une opportunité d'apprendre des entreprises ayant une expérience pertinente dans l'inclusion des personnes en situation de handicap.

La conférence régionale a permis de mettre en lumière l'attitude proactive des entreprises qui reconnaissent les obstacles auxquels sont confrontés les personnes en situation de handicap lorsqu'elles tentent d'accéder au marché du travail et qui prennent des mesures pour les aider à surmonter ces obstacles. A titre d'exemple, les entreprises comblent l'écart de compétences parmi les personnes en situation de handicap en proposant des programmes de formation professionnelle. Ces programmes de formation permettent aux personnes en situation de handicap d'acquérir des compétences dans des domaines où la demande est forte, tels que l'informatique et le marketing digital, et de recevoir des qualifications, ce qui leur donne les outils nécessaires pour accéder à un marché du travail compétitif. De plus, les entreprises mettent en place des programmes de stages dédiés aux personnes en situation de handicap, en tant qu'étape initiale pour leur permettre d'acquérir des compétences pertinentes et une expérience professionnelle, améliorant ainsi leur employabilité. C'est aussi une occasion pour les entreprises d'attirer et de retenir des talents en situation de handicap.

Il convient de noter que la plupart de ces programmes sont destinés aux jeunes personnes en situation de handicap afin de favoriser leur emploi et de développer un vivier de jeunes talents. Cet accent mis sur la jeunesse est particulièrement pertinent en Afrique puisque cette région du monde a la population la plus jeune au monde avec plus de 400 millions de personnes âgées de 15 à 35 ans⁵. Les entreprises ont compris l'importance de la formation et du recrutement des jeunes personnes en situation de handicap, qui sont confrontées à de plus grands obstacles à l'emploi. Par le biais de stages, de formations et de programmes de mentorat, des entreprises telles qu'Accenture, Atos, L'Oréal et Uganda Breweries Limited, entre autres, contribuent à renforcer la confiance en soi des personnes en situation de handicap et à les préparer à entrer dans le monde du travail.

Les entreprises du secteur privé s'efforcent également d'éliminer la stigmatisation et les idées reçues sur le handicap en éduquant et en sensibilisant leur personnel à ce sujet. Elles le font en formant leurs employés, y compris les cadres, à l'inclusion du handicap afin de créer une culture d'entreprise ouverte d'esprit et inclusive et un environnement où les personnes en situation de handicap sont accueillies, respectées et valorisées. Les entreprises veillent également à ce que le lieu de travail soit accessible et habilitant en fournissant des technologies d'assistance et des aménagements raisonnables.

Dans le cadre de leur démarche d'inclusion du handicap, plusieurs entreprises opérant en Afrique développent des partenariats avec différentes parties prenantes, notamment des ONG locales et internationales, des OPH et des agences de développement international telles que l'Agence allemande de coopération internationale (GIZ). La conférence régionale du GBDN de l'OIT a donné un aperçu de ces partenariats sur les moyens de recruter et de former des personnes en situation de handicap et de développer leurs compétences et de sensibiliser les employés et les cadres au handicap. Les partenariats entre les différentes parties prenantes se sont avérés être un véritable moteur pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

En Afrique comme dans d'autres régions, les entreprises partageant les mêmes valeurs se réunissent de plus en plus souvent par le biais des RNEH pour avoir des discussions entre pairs sur l'inclusion du handicap, les moyens de développer leur confiance sur ce sujet et améliorer l'emploi et l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap. En tant que pôle sur l'inclusion du handicap pour les employeurs engagés, les RNEH sont des plateformes dirigées par les employeurs où les entreprises membres peuvent passer à l'étape supérieure dans leur démarche d'inclusion du handicap.

L'inclusion du handicap dans le secteur privé implique également la participation d'acteurs non commerciaux. Au cours de la conférence régionale, des représentants des gouvernements, des organisations de travailleurs et des OPH ont été invités à discuter des opportunités de promotion d'un environnement favorable à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé, à but lucratif en Afrique. Ils ont reconnu les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap pour accéder au marché du travail. L'importance d'un

⁵ Union Africaine, Développement de la jeunesse, disponible sur : <https://au.int/fr/developpement-de-la-jeunesse>

► **L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises en Afrique : dernières tendances et bonnes pratiques**

accès amélioré à l'éducation inclusive, à la formation professionnelle pour les personnes en situation de handicap et l'adoption et la mise en œuvre de politiques sur l'emploi de ces personnes ont été soulignés. Le rôle de la société civile et des OPH a été mis en avant, en ce qu'elles défendent l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Le monde des entreprises en Afrique prend de plus en plus d'initiatives concrètes pour favoriser l'emploi et l'employabilité des personnes en situation de handicap. Le chapitre suivant donne un aperçu de ces initiatives et pratiques.

► **Bonnes pratiques des entreprises sur l'inclusion du handicap en Afrique**

Plusieurs EMN et PME se sont engagées à intégrer des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Cet engagement se traduit par un ensemble d'initiatives concrètes visant à améliorer le recrutement des personnes en situation de handicap et à créer un environnement de travail accessible et favorable leur permettant de s'épanouir et d'évoluer professionnellement.

Certaines entreprises ont établi des partenariats avec des ONG internationales ou locales et des OPH pour les aider dans ce processus. Par exemple, au Kenya, Standard Chartered s'associe à des OPH pour identifier et recruter des jeunes diplômés en situation de handicap et créer une base de données à consulter lorsqu'une opportunité d'emploi se présente au sein de l'organisation. L'entreprise a également créé un environnement de travail inclusif et accessible en offrant aux employés en situation de handicap des aménagements raisonnables, notamment des technologies d'assistance, des lecteurs d'écran et des horaires de travail flexibles. A travers l'initiative « Futuremakers », des employés de Standard Chartered se portent volontaires pour encadrer et guider des jeunes en situation de handicap ou non, afin d'améliorer leur employabilité sur le marché du travail.

Unilever et Safaricom ce sont tous deux fixés un objectif de recrutement de 5 % de personnes en situation de handicap dans leurs effectifs d'ici 2025. Pour atteindre cet objectif, Unilever s'est associé à Sightsavers pour bénéficier d'un soutien technique, se soumettre à un audit sur site portant sur le handicap et renforcer les capacités des responsables hiérarchiques et de l'ensemble de l'organisation.

Uganda Breweries Limited a mis en œuvre des programmes de travail offrant des postes débutants et des stages pour les jeunes diplômés en situation de handicap. En partenariat avec l'OING Light for the World, Uganda Breweries Limited va lancer un programme de mentorat pour améliorer la confiance en soi et l'employabilité des jeunes diplômés en situation de handicap. En tant que membre du RNEH en Ouganda, l'entreprise a également rempli une check-list sur la préparation au handicap, afin d'évaluer sa capacité à embaucher et à accueillir des demandeurs d'emploi et des travailleurs en situation de handicap. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre de son engagement en faveur de l'initiative "Make 12.4% work".

Signs Media est une entreprise kényane fonctionnant sur le modèle de l'entreprise sociale et contribuant au développement économique, social, politique et des talents des personnes en situation de handicap. L'entreprise a adopté un plan stratégique inclusif prévoyant un objectif de 60 % de personnes en situation de handicap dans ses effectifs. Cet objectif est un indicateur clé de performance (KPI) pour les ressources humaines. Grâce à son produit Signs TV, Signs Media contribue à donner plus de visibilité publique aux personnes en situation de handicap puisque 80 % des programmes diffusés sont animés par des personnes en situation de handicap. L'entreprise veille également à ce que les processus de candidature soit inclusif pour les personnes en situation de handicap. Par exemple, pour les personnes sourdes et malentendantes, l'entreprise a créé AssistallApp, une application mobile mis en place lors de la pandémie du COVID-19 pour fournir des services d'interprétation en langue des signes. Cette application contribue à combler l'écart de communication entre les personnes sourdes et les employeurs qui recrutent en leur donnant accès à un interprète en langue des signes.

Outre le recrutement de personnes en situation de handicap, certaines entreprises proposent des formations professionnelles aux personnes en situation de handicap, en particulier aux jeunes, afin de renforcer leur employabilité et de les doter de compétences demandées pour améliorer leur accès au marché du travail. Conscient de l'exclusion récurrente des personnes en situation de handicap de l'éducation formelle en Afrique ainsi que dans d'autres régions, Atos Sénégal s'est associé à 01Talent Africa pour lancer Zone01, un centre de formation pour former les jeunes talents aux compétences numériques. Atos adapte cette formation traditionnelle pour la rendre inclusive et accessible aux jeunes personnes en situation de handicap en améliorant l'accessibilité de ses locaux à Dakar, où le centre de formation est hébergé. Ce programme ne nécessite pas de diplôme et vise à former 25 000 jeunes talents en 10 ans, créant ainsi un vivier de talents représentatif de la

► L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises en Afrique : dernières tendances et bonnes pratiques

diversité de la société. Atos est également engagé dans l'amélioration de l'accès à l'éducation des personnes en situation de handicap en Afrique, en partenariat avec GIZ.

En Afrique du Sud, Accenture et L'Oréal ont pris l'initiative de doter les jeunes personnes en situation de handicap de compétences recherchées pour les préparer à l'emploi. Accenture a lancé un programme de cadets en situation de handicap pour former les jeunes en situation de handicap à la gestion de projet et aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et créer des opportunités de carrière pour eux. La cohorte actuelle compte 24 cadets qui, à l'issue du programme de deux ans, obtiendront un diplôme national en TIC. Grâce à ce programme, Accenture est en mesure de doter les personnes en situation de handicap de compétences requises pour travailler avec eux ou avec d'autres entreprises du secteur des TIC. Quant à L'Oréal, l'entreprise a lancé sa « Digital marketing academy » en mars 2022 - un programme pilote de stage destiné aux jeunes en situation de handicap pour développer des compétences en marketing digital. Pour cette initiative, L'Oréal s'est associée à une agence de recrutement pour identifier des candidats et placer des diplômés en situation de handicap à des postes de marketing digital.

Au Kenya, la société de télécommunications Safaricom a également formé des personnes en situation de handicap aux compétences numériques. En partenariat avec Sightsavers, l'entreprise a mis en place un vivier de talents en situation de handicap et a intégré 52 d'entre eux ayant des compétences numériques dans des stages. Grâce à ces initiatives, L'Oréal, Accenture et Safaricom offrent aux jeunes en situation de handicap la possibilité d'obtenir des qualifications sur des compétences professionnelles dont la demande est forte sur le marché du travail et attirent et retiennent ces jeunes talents dans leurs effectifs.

Dans le cadre d'un partenariat avec une ONG locale, TotalEnergies Mauritanie soutient la formation de personnes aveugles afin de favoriser leur accès à l'emploi. À l'issue de la formation, TotalEnergies a embauché l'une des stagiaires en tant que réceptionniste. L'entreprise a fourni les technologies d'assistance dont l'employée avait besoin pour accomplir ses tâches, puis l'a formée pour qu'elle puisse évoluer professionnellement et assumer un nouveau rôle de responsable de la communication interne.

En tant qu'élément clé de l'inclusion du handicap sur le lieu de travail, les entreprises forment des cultures d'entreprise inclusives et des environnements de travail accessibles pour accueillir et permettre aux personnes en situation de handicap de s'épanouir. La formation des employés sur l'inclusion et le handicap contribue à lutter contre la stigmatisation et à déconstruire les idées reçues sur le handicap. C'est également un moyen d'impliquer les employés dans la démarche d'inclusion du handicap de l'entreprise et de créer des effectifs ouverts et inclusifs qui respectent, valorisent et permettent aux collègues en situation de handicap de s'épanouir professionnellement.

De nombreuses entreprises⁶ proposent des formations de sensibilisation à leurs employés et des formations sur l'inclusion pour les managers. Ces formations permettent d'éduquer et de sensibiliser le personnel de l'entreprise au handicap et de renforcer leur confiance dans ce domaine.

Dans cet effort de création d'un environnement inclusif, Standard Chartered Kenya et Uganda Breweries Limited prennent une mesure supplémentaire en prévoyant de former leurs employés à la langue des signes pour leur permettre de communiquer avec des clients et des collègues malentendants. Parmi les autres initiatives notables de ces entreprises, peuvent être citées la volonté d'Uganda Breweries Limited d'étendre l'inclusion du handicap à l'ensemble de sa chaîne de valeur et la participation du comité exécutif de Standard Chartered Kenya à des consultations sur la diversité et l'inclusion. Ils ont également établi un Groupe de Ressources pour les Employés (ERG), qui est une initiative de diversité et d'inclusion menée par les employés au sein de Standard Chartered Kenya. Chez Signs Media, l'inclusion du handicap fait partie intégrante des politiques de l'entreprise et les employés sont tenus de signer un article sur l'intégration du handicap par lequel ils s'engagent à respecter les personnes en situation de handicap et à les aider à atteindre leur plein potentiel.

⁶ A titre d'exemples, Accenture Afrique du Sud, AccorHotels Côte d'Ivoire, Atos Sénégal, BNP Paribas Maroc et Algérie, L'Oréal Afrique du Sud et Egypte, Standard Chartered Kenya, Uganda Breweries Limited et Unilever.

► **L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises en Afrique : dernières tendances et bonnes pratiques**

A travers différentes initiatives et pratiques, le monde des entreprises en Afrique prend des mesures concrètes et pertinentes pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la région. De plus, un nombre croissant d'entreprises rejoignent des RNEH afin d'améliorer leurs pratiques inclusives et bénéficier de l'échange d'expériences en matière d'inclusion du handicap auprès d'entreprises qui partagent les mêmes valeurs.

► Réseaux Nationaux Entreprises et Handicap en Afrique

Statut des RNEH en Afrique

Comme dans d'autres régions du monde, plusieurs RNEH se sont développés en Afrique au cours des dernières années. Il existe actuellement cinq RNEH en Afrique, à savoir en Afrique du Sud, en Éthiopie, au Kenya, au Nigeria et en Ouganda. À l'exception du RNEH sud-africain connu sous le nom de « South African Employers for Disability » (SAE4D), les RNEH en Afrique sont assez récents et ont été créés à partir de 2019, le plus récent étant celui en Éthiopie qui a été relancé en août 2022.

Pour la première fois, en 2022, le GBDN de l'OIT a organisé un atelier technique pour les entités coordinatrices des RNEH en Afrique et pour les organisations souhaitant créer de tels réseaux dans la région. L'événement en ligne a été suivi par plus d'une trentaine de représentants d'OE ainsi que d'OING. L'atelier a été l'occasion d'une discussion entre les entités et organisations contribuant à la mise en place et au fonctionnement des RNEH pour présenter leurs réseaux nationaux respectifs. Ils ont pu échanger leurs expériences et bonnes pratiques et discuter des solutions pour faire face aux défis auxquels ils sont confrontés afin de renforcer leurs capacités. Les échanges ont également inspiré les organisations qui envisagent de mettre en place de nouveaux RNEH. Enfin, l'atelier a été l'occasion de créer des relations et d'encourager le dialogue entre les RNEH au-delà des événements organisés par le GBDN de l'OIT.

Les discussions avec les entités coordinatrices des RNEH en Afrique et l'atelier technique ont permis d'avoir un aperçu des RNEH existants en Afrique et de prendre connaissance des initiatives qui pourraient conduire à la création de nouveaux réseaux dans la région. Ces réseaux nationaux sont à différents stades de maturité, certains étant bien établis avec une structure solide et durable tandis que d'autres sont encore en développement ou risquent même d'échouer. Cependant, au-delà de leur statut respectif, ces RNEH sont animés par une volonté commune de fournir des plateformes pour le développement d'une culture d'entreprise inclusive qui respecte les personnes en situation de handicap et favorise leur recrutement et leur évolution professionnelle.

Les bonnes pratiques en matière de gouvernance

En ce qui concerne la structure et la gouvernance des RNEH en Afrique, ils sont pour la plupart coordonnés et gérés par des OE et comprennent un comité directeur composé de représentants d'entreprises membres pour guider les activités et services du RNEH respectif. A travers des discussions avec les coordinateurs des RNEH ainsi que les OING qui les soutiennent, il est évident qu'une définition claire des rôles de chacun des acteurs impliqués contribue au succès du RNEH. Les RNEH sont des plateformes par et pour les employeurs qui les rassemblent autour de leur engagement en faveur de l'inclusion du handicap sur le lieu de travail. Ces plateformes peuvent également inclure d'autres parties prenantes, notamment du secteur des droits des personnes en situation de handicap, comme les OING et les OPH. Chacune de ces parties prenantes a un rôle essentiel mais distinct à jouer dans un RNEH.

En ce sens, les OE sont souvent les entités qui coordonnent et accueillent des RNEH. C'est le cas pour les réseaux nationaux au Kenya, au Nigeria et en Ouganda. Ces organisations représentent l'engagement du monde des entreprises en faveur de l'inclusion et de l'emploi des personnes en situation de handicap et donnent l'impulsion nécessaire pour encourager les entreprises à être plus inclusives. Elles contribuent à la mise en place et au fonctionnement des RNEH, parfois avec le soutien d'OING telles que Light for the World et Sightsavers. Ces OING ainsi que les OPH devraient donc rester des membres associés et/ou des partenaires apportant leur expertise en matière d'inclusion du handicap et participant au renforcement des capacités des entreprises membres et des personnes en situation de handicap. Par conséquent, la gestion du RNEH doit rester entre les mains des entreprises.

► L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises en Afrique : dernières tendances et bonnes pratiques

Le Réseau National Entreprises et Handicap Nigérien, qui est coordonné par le Chartered Institute of Personal Management⁷, diffère des autres RNEH car, en plus d'un comité directeur, il a mis en place des groupes de travail pour le plaidoyer, la communication, la gestion de programmes, les finances et la durabilité, et le suivi. Ces comités sont présidés par des membres du comité directeur. Le réseau a également défini la composition de ses membres à ce qu'ils soient des entreprises à hauteur de 70% et les 30% restants comprennent des entités non commerciales, ex : des OPH, des partenaires de développement et des OING. En mettant en place une structure de gouvernance clairement définie, transparente et participative et un réseau dirigé par des entreprises, le RNEH Nigérien a réussi à établir une plateforme durable avec un nombre croissant de membres qui constitue un exemple pour les autres RNEH en Afrique et au-delà. Comme les autres RNEH, celui du Nigéria est guidé par les dix principes de la Charte du GBDN de l'OIT et ses opérations sont basées sur ses propres termes de référence.

Activités

Les RNEH offrent différents types de services et de produits à leurs membres, ce qui leur permet de soutenir leurs efforts pour être plus inclusifs et accessibles aux personnes en situation de handicap. À ce titre, les entreprises membres des RNEH ont accès à un ensemble de services⁸, notamment :

- Des formations sur le handicap et l'inclusion pour acquérir davantage de confiance en matière de handicap, développer ou améliorer les pratiques et initiatives inclusives ;
- Des audits évaluant l'accessibilité du lieu de travail ;
- Des outils d'auto-évaluation ou des check-lists pour identifier les domaines à améliorer dans les politiques et pratiques inclusives ;
- L'accès à des événements, y compris des forums et des webinaires sur différents sujets liés au handicap ;
- L'accès aux demandeurs d'emploi en situation de handicap⁹.

Ces services sont le plus souvent proposés gratuitement en partenariat avec des OING ou des OPH qui apportent leur expertise et assistent les entreprises membres dans la mise en place et/ou l'amélioration de leurs initiatives en matière d'inclusion du handicap. En ce sens, le RNEH ougandais a développé des partenariats avec plusieurs organisations telles que Light for the World, ADD International et l'Union Nationale pour les personnes en situation de handicap en Ouganda afin de fournir des formations sur le handicap, des audits d'accessibilité et d'aider les membres à mettre en œuvre leur plan d'action pour l'inclusion du handicap.

Les discussions avec les entités coordinatrices des RNEH ont permis d'identifier les défis communs auxquels ces plateformes sont confrontées. Ces défis comprennent la durabilité financière, la structure de gouvernance et l'augmentation du nombre de membres et de services. Au cours de l'atelier technique, des idées et des solutions potentielles pour relever ces défis ont été évoquées afin de rendre les RNEH en Afrique plus efficaces et durables et d'accroître les services offerts à leurs membres. En ce qui concerne la durabilité financière, certains RNEH envisagent d'instaurer des cotisations pour assurer le fonctionnement quotidien du réseau, améliorer et renforcer les services et produits proposés et assurer la pérennité du réseau. En ce qui concerne la gouvernance efficace, une structure bien définie avec une définition claire des rôles est essentielle pour la gestion d'un RNEH et sa durabilité. Enfin, concernant l'augmentation du nombre de membres, différentes solutions ont été discutées lors de l'atelier technique, notamment le réseautage et des événements ciblés sur l'organisation et la participation.

En outre, lors de la conférence régionale du GBDN de l'OIT, des entreprises telles que Standard Chartered, Uganda Breweries Limited et Safaricom, qui sont membres de RNEH en Afrique, ont encouragé d'autres entreprises à rejoindre les RNEH dans les pays dans lesquels ils existent. Ces entreprises ont partagé leurs expériences en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap et ont souligné l'intérêt de rejoindre

⁷ Le « Chartered Institute of Personal Management » est un organisme professionnel de gestion des ressources humaines.

⁸ La liste est non-exhaustive et l'offre de services peut différer d'un RNEH à un autre.

⁹ Par exemple, le Réseau National Entreprises et Handicap éthiopien collabore avec une agence pour l'emploi afin d'établir une base de données de demandeurs d'emploi en situation de handicap accessible aux entreprises membres.

► L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises en Afrique : dernières tendances et bonnes pratiques

les RNEH. Les RNEH rassemblent des organisations ayant un intérêt et un engagement communs pour l'inclusion du handicap, ce qui leur permet de bénéficier de leurs expériences respectives et faire progresser l'inclusion sociale et l'emploi des personnes en situation de handicap. Les membres s'encouragent et se mettent au défi d'atteindre un niveau plus élevé d'inclusion du handicap et de contribuer à l'autonomisation économique des personnes en situation de handicap en leur assurant un meilleur accès au marché du travail.

Initiatives émergentes pour de nouveaux RNEH

Le nombre de RNEH en Afrique devrait davantage augmenter.

En Zambie, un RNEH est en train d'être relancé. Un groupe de parties prenantes comprenant des représentants du bureau de l'OIT en Zambie, de Sightsavers Zambia et de la Fédération des employeurs de Zambie a organisé une réunion pour discuter des possibilités de rétablir le RNEH et de préparer les termes de référence.

Au Sénégal, dans le cadre de son projet Emploi et Handicap, Humanité & Inclusion a initié un processus visant à mettre en place un RNEH accueilli par une institution nationale tripartite, le Haut Conseil du Dialogue Social. Humanité & Inclusion explore également les possibilités de contribuer à l'établissement d'un NBDN en Tunisie.

Par ailleurs, lors de l'atelier technique pour les RNEH en Afrique, la Commission Entreprise Responsable et Citoyenne de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc a exprimé son intérêt pour la mise en place d'un RNEH au Maroc.

Sightsavers et Light for the World, à travers leurs programmes respectifs sur l'autonomisation économique et l'emploi inclusif, ont déjà contribué à la création de RNEH en Afrique, notamment au Kenya, au Nigeria et en Ouganda. Ces OING prévoient de poursuivre leurs activités et de contribuer au développement de nouveaux RNEH dans plusieurs pays africains, notamment en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Malawi, au Mozambique, au Rwanda et en Tanzanie.

► **OING – renforcer la confiance des entreprises en matière d'inclusion du handicap et soutenir les RNEH en Afrique**

En Afrique, comme dans d'autres régions du monde, les entreprises veulent être plus inclusives et refléter la diversité de la société dans leur personnel. Cependant, de nombreuses entreprises ne savent pas comment traduire cette volonté en initiatives concrètes et débiter leur parcours d'inclusion du handicap. Des OING telles que Sightsavers, Light for the World et Humanité & Inclusion peuvent intervenir et apporter un soutien. Ces OING peuvent partager leur expérience et leur expertise en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail avec les entreprises et les autres parties prenantes et les guider dans l'établissement de plans d'action et la mise en œuvre d'initiatives pour recruter des personnes en situation de handicap et assurer l'accessibilité du lieu de travail.

Renforcer la confiance du monde des entreprises en Afrique dans le domaine du handicap

Considérant le marché du travail comme un système présentant des lacunes, notamment le manque de confiance des employeurs dans le domaine du handicap et le manque de confiance en soi et de préparation à l'emploi des personnes en situation de handicap, Sightsavers travaille au sein de ce système pour renforcer les capacités des employeurs et des personnes en situation de handicap. Ces dernières années, dans le cadre de l'initiative « Inclusion Works » financée par le gouvernement britannique, Sightsavers a travaillé sur la manière dont le marché du travail peut s'adapter aux personnes en situation de handicap. Dès les premières évaluations du marché du travail réalisées, Sightsavers a constaté que de nombreuses entreprises souhaitaient intégrer davantage de personnes en situation de handicap mais ne savaient pas nécessairement comment s'y prendre. Ainsi, l'OING soutient les entreprises dans leur démarche d'inclusion du handicap en essayant de comprendre leurs besoins, en dispensant des formations pour les doter des compétences dans ce domaine et en réalisant des audits. Sightsavers soutient également l'identification des demandeurs d'emploi pertinents en situation de handicap et les aide à prendre confiance en eux et à se préparer à l'emploi.

De même, en Afrique subsaharienne, Light for the World a développé des partenariats avec des entreprises du secteur privé en mettant l'accent sur le renforcement de leur confiance en matière de handicap. En 2018, Light for the World a lancé l'initiative « Make 12,4% Work » en Ouganda pour encourager les entreprises, le gouvernement et les organisations de la société civile à embaucher des personnes en situation de handicap, contribuant ainsi à l'autonomisation économique des personnes en situation de handicap. 12,4% représente le pourcentage de personnes en situation de handicap vivant en Ouganda, selon les statistiques disponibles. Cette initiative a débuté avec un groupe de jeunes personnes en situation de handicap qui ont constaté que la principale raison qui les empêchait de trouver un emploi était le manque de confiance des employeurs sur le sujet du handicap. Ces jeunes sont devenus les ambassadeurs de cette initiative qui vise à créer une dynamique en faveur de l'inclusion du handicap dans les secteurs privé et public et dans la société civile. Ces jeunes personnes sont ainsi formées et encadrées pour devenir des facilitateurs d'inclusion du handicap qui forment les entreprises et organisations sur la manière de devenir plus inclusif du handicap. La formation est l'occasion pour les facilitateurs de l'inclusion du handicap de défendre leurs intérêts, de montrer leurs capacités et de former les dirigeants et les employés des entreprises qui ont adhéré à cette initiative afin de changer leur mentalité sur le handicap. Les entreprises sont sensibilisées au handicap et à l'inclusion et deviennent des ambassadrices de l'inclusion du handicap en signant une preuve d'engagement ou la charte du Réseau National Entreprises et Handicap en Ouganda. Dans le cadre de cette initiative, plus de 1 400 employés du secteur privé ont été formés à l'inclusion du handicap, 67 acteurs du secteur privé se sont inscrits en tant que membres de l'initiative et plus de 7 000 jeunes personnes en situation de handicap ont été impliquées.

► L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises en Afrique : dernières tendances et bonnes pratiques

Light for the World Ouganda continue de s'associer à différentes ONG et OPH, dont Sightsavers, ADD International et l'Union Nationale pour les personnes handicapées en Ouganda, pour encourager les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap sur leur lieu de travail. Light for the World s'est également associé à la Fédération des employeurs ougandais (FUE) et au RNEH ougandais pour aider les entreprises à inclure des personnes en situation de handicap et renforcer leur capacité à lutter contre les stéréotypes sur les personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises. L'organisation organise également des salons pour l'emploi où elle rencontre des entreprises du secteur privé et leur explique les possibilités de recrutement de personnes en situation de handicap.

Humanité & Inclusion travaille également à renforcer les capacités des entreprises, à les soutenir dans leur processus d'inclusion et à rendre l'emploi plus accessible aux personnes en situation de handicap. Humanité & Inclusion contribue à améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap dans une dizaine de pays africains. Elle travaille à la fois avec les filiales d'EMN en Afrique et les entreprises locales et fournit un soutien en matière d'inclusion, d'accessibilité, d'audits et de sensibilisation, entre autres. Humanité & Inclusion met en œuvre un projet régional Emploi et Handicap pour favoriser un changement structurel en créant une structure multisectorielle rassemblant les parties prenantes pertinentes, notamment les autorités locales, les entreprises, les acteurs sociaux et les OE, afin d'assurer un soutien à toutes les étapes de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. La première étape du projet consistait à aider les entreprises à être plus inclusives, tandis que la deuxième étape qui est en cours, vise à améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et à renforcer leurs compétences. L'organisation sensibilise également de nombreuses entreprises au handicap et à la non-discrimination.

Les OING ont également développé des outils et des ressources pour aider les employeurs à renforcer leur confiance en matière de handicap et à évaluer leur capacité à accueillir des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail. Par exemple, dans le cadre de l'initiative « Inclusive Futures »¹⁰, Sightsavers a contribué à l'élaboration d'une boîte à outils pour les employeurs confiants en matière de handicap¹¹, qui fournit une feuille de route pour les employeurs afin de les aider à développer un lieu de travail inclusif. Cette boîte à outils est utilisée par les RNEH du Kenya et du Nigeria, entre autres. Light for the World et ADD International ont mis au point une check-list pour la préparation au handicap qui est utilisée par le RNEH ougandais pour évaluer la capacité des entreprises membres à recruter et à accueillir des personnes en situation de handicap. Cette check-list a été élaborée sur la base d'une version précédente de l'actuel Outil d'Auto-Evaluation du GBDN de l'OIT et adaptée pour répondre aux exigences du monde des entreprises en Ouganda. La check-list permet d'évaluer l'inclusion du handicap et de fixer des priorités en la matière dans le secteur privé. Humanité & Inclusion a également développé une boîte à outils pour les employeurs inclusifs afin de guider les entreprises qui débutent leur démarche d'inclusion du handicap et qui souhaitent embaucher des personnes en situation de handicap. La boîte à outils comprend des conseils sur la façon de commencer dans l'inclusion du handicap et inclut les bonnes pratiques d'employeurs inclusifs.

Les membres non commerciaux du GBDN de l'OIT, Sightsavers, Light for the World et Humanité & Inclusion jouent donc un rôle important dans le renforcement de la confiance des entreprises en Afrique dans le domaine du handicap en leur apportant leur expertise, leur assistance technique et en les accompagnant tout au long de leur parcours d'inclusion du handicap. Ce rôle a été reconnu lors des deux événements du GBDN de l'OIT concernant l'Afrique. Des entreprises comme Uganda Breweries Limited, Safaricom et Unilever ont mentionné leurs partenariats avec des OING pour soutenir leur parcours d'inclusion. Les OE et les RNEH ont reconnu et remercié Sightsavers et Light for the World pour leur soutien, leur aide à la création et au fonctionnement de certains RNEH ou le soutien apporté aux entreprises membres.

¹⁰ Inclusive Futures est une initiative rassemblant des experts et des leaders mondiaux en matière de handicap et de développement issus de 23 organisations internationales. Ils travaillent en partenariat avec des organisations de personnes en situation de handicap afin d'améliorer l'intégration de ces dernières dans différents domaines, notamment l'éducation, les soins de santé et le travail.

¹¹ La boîte à outils ainsi que d'autres documents d'orientation sont énumérés dans l'annexe du présent rapport.

Soutenir les RNEH existants et en créer de nouveaux

Sightsavers et Light for the World ont joué le rôle de facilitateurs initiaux et ont fourni des conseils aux entreprises membres des RNEH. Ces OING ont rassemblé les parties prenantes concernées et apporté des ressources pour établir certains RNEH en Afrique. À titre d'exemple, Sightsavers a contribué à la mise en place du RNEH au Nigéria et au Kenya et a apporté son soutien à ce dernier en assurant des fonctions de secrétariat. Quant à Light for the World, l'organisation a aidé à l'établissement du RNEH en Ouganda et a fourni un soutien technique.

Tout en apportant leur soutien à la création de certains des RNEH africains, les deux OING reconnaissent et respectent la structure des RNEH en tant que plateformes dirigées par les employeurs. Sightsavers et Light for the World aident les entités coordinatrices dans les étapes initiales de l'établissement des RNEH, mais se retirent une fois que le réseau est consolidé pour laisser les entités coordinatrices, principalement les OE, prendre la direction du réseau.

En outre, ces OING partagent leur expertise en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap avec les entreprises membres des RNEH et leur fournissent une assistance technique, notamment en termes de développement de plans d'action en faveur du handicap, en dispensant des formations et en renforçant la confiance des entreprises en matière de handicap. Grâce à leur soutien, Light for the World et Sightsavers contribuent à renforcer les capacités des RNEH existants en Afrique.

► **Conclusion et recommandations**

L'inclusion des personnes en situation de handicap prend de l'ampleur dans le monde des entreprises en Afrique. Les discussions avec les entreprises du secteur privé, les OE et les OING ainsi que les événements du GBDN de l'OIT d'octobre 2022 concernant l'Afrique ont montré l'engagement croissant des entreprises en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leurs effectifs.

Les EMN, les entreprises opérant au niveau régional et national ainsi que les PME s'engagent et contribuent à l'établissement d'un marché du travail plus inclusif en améliorant les opportunités d'emploi et l'employabilité des personnes en situation de handicap. Les entreprises mettent en œuvre des initiatives et pratiques différentes, mais complémentaires, sur le lieu de travail pour recruter et accueillir des personnes en situation de handicap. Elles prennent souvent l'initiative de surmonter les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap et de s'attaquer à la stigmatisation et aux idées reçues sur les personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise et au-delà.

L'inclusion du handicap dans le secteur privé étant un processus d'apprentissage, les RNEH offrent un espace aux entreprises pour rejoindre leurs pairs qui partagent les mêmes valeurs et le même engagement en faveur de l'inclusion du handicap, échanger sur ce sujet et bénéficier de l'expertise des acteurs du secteur du handicap. En rejoignant les RNEH et grâce aux partenariats avec les OING et les OPH, les entreprises renforcent leur confiance en matière de handicap.

L'inclusion des personnes en situation de handicap est une question de volonté et d'engagement de la part des dirigeants. Davantage d'entreprises devraient suivre les traces de celles qui ont déjà pris l'initiative d'inclure le handicap dans leurs activités, non seulement pour offrir des possibilités d'emploi aux personnes en situation de handicap, mais aussi pour améliorer leurs performances commerciales.

Si les bonnes pratiques et initiatives des entreprises ont été mises en évidence dans ce rapport, il reste encore un long chemin à parcourir en termes d'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail en Afrique. Outre les entreprises, d'autres parties prenantes, notamment les gouvernements et la société civile, devraient jouer leur rôle et unir leurs forces pour favoriser l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap et leur offrir une égalité des chances pour qu'elles puissent contribuer à la société et entrer sur les marchés du travail en Afrique.

Le GBDN de l'OIT reste engagé en tant que coordinateur et facilitateur pour mettre en relation les différentes parties prenantes et susciter le dialogue sur la manière de rendre le monde du travail plus accessible et plus inclusif pour les personnes en situation de handicap et de faire progresser le programme de l'inclusion des personnes en situation de handicap en Afrique et au-delà.

Trois recommandations clés par acteur :

Entreprises du secteur privé

- Adopter et mettre en œuvre une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap à l'échelle de l'entreprise, avec le soutien de la direction, notamment en ce qui concerne les questions d'accessibilité, d'aménagement raisonnable et de sensibilisation
- Rejoindre les RNEH africains existants et contribuer à la création de nouveaux réseaux en Afrique
- Etablir des partenariats avec les OING et aux OPH pour obtenir du soutien dans leur parcours d'inclusion du handicap et renforcer leur confiance en matière de handicap

Réseaux Nationaux Entreprises et Handicap

- Développer un modèle économique pour assurer la pérennité du réseau sur le long terme et notamment sa durabilité financière et la fourniture de services à valeur ajoutée aux entreprises membres
- Développer des capacités de plaidoyer pour s'engager auprès des gouvernements sur l'inclusion du handicap au niveau national et contribuer aux développements politiques et juridiques en faveur d'un marché du travail accessible et inclusif
- Établir et maintenir le dialogue entre RNEH pour permettre l'échange d'expériences et de bonnes pratiques et en fin de compte, s'inspirer mutuellement

Gouvernements

- Adopter des politiques et des législations visant à améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap et inciter les entreprises du secteur privé à recruter des personnes en situation de handicap
- Montrer l'exemple en matière d'emploi des personnes en situation de handicap et promouvoir leur évolution professionnelle
- Développer des campagnes de sensibilisation au handicap pour lutter contre la stigmatisation et les idées reçues

Organisations d'employeurs et d'entreprises

- Contribuer à la mise en place de nouveaux RNEH en Afrique et encourager les membres des OE à rejoindre ces RNEH
- Montrer l'exemple en prenant des mesures au sein de leur organisation pour recruter des personnes en situation de handicap et former le personnel sur ce sujet et encourager leurs membres à en faire de même
- Organiser des événements sur la thématique de l'inclusion du handicap pour sensibiliser leurs membres sur ce sujet et susciter leur intérêt et leur engagement

► **L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde des entreprises en Afrique : dernières tendances et bonnes pratiques**

► **Remerciements**

Ce rapport a été rédigé par Haëndila Varela, consultante de l'OIT avec les contributions de Jürgen Menze. Merci à Aria Tung et Stefan Trömel pour avoir révisé les versions préliminaires du rapport.

► **Annexe – Produits et outils de connaissance pertinents**

GBDN de l'OIT, Outil d'Auto-Evaluation, Novembre 2022, disponible sur :
<http://www.businessanddisability.org/news/ilo-gbdn-self-assessment/>

Resources du GBDN de l'OIT, organisées par les Dix Principes de la Charte du GBDN de l'OIT, disponible sur :
<https://www.businessanddisability.org/charter-resources/>

Réseau Kenyan Entreprises et Handicap, « Business as usual » : les pratiques d'inclusion du handicap des employeurs du secteur privé au Kenya, Décembre 2021, disponible sur :
<https://businessanddisability.or.ke/publications/>

Inclusive Futures, Boîte à outils pour les employeurs confiants en matière de handicap, Novembre 2020, disponible sur: <https://inclusivefutures.org/disability-confident-employers-toolkit/>

Humanité & Inclusion, Boîte à outils d'employeur inclusif, disponible sur: <https://www.hi.org/fr/boite-a-outils-employeur-inclusif>

Le Conseil National pour les personnes avec un handicap physique en Afrique du Sud, Aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap lors des réunions et ateliers, disponible sur:
<https://www.sae4d.co.za/downloads/6%20-%20Minimum%20requirements%20for%20Reasonable%20Accommodation%20for%20Meetings,%20Workshops%20Attended%20-%20DEC.pdf>

Le Conseil National pour les personnes avec un handicap physique en Afrique du Sud, Sensibiliser la direction et le personnel concernant les personnes en situation de handicap sur le lieu de travail, disponible sur:
<https://www.sae4d.co.za/downloads/3%20-%20GUIDELINES%20SENSITIZING%20MANAGEMENT%20AND%20STAFF%20ABOUT%20CONCERNING%20PERSONS%20WITH%20DISABILITIES%20IN%20THE%20WORKPLACE%20-%20DEC.pdf>

Détails du contact

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Switzerland

Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT
W: www.businessanddisability.org
T: +41 22 799 7273
E: businessanddisability@ilo.org