

Année du programme 2022

Rapport du Secrétaire général

# Inclusion du handicap dans le système des Nations Unies



**United  
Nations**

## Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution 77/189, dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport d'étape sur les mesures prises par le système des Nations Unies pour prendre en compte la question du handicap, notamment par la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

Dans le rapport sont décrits les progrès accomplis en 2022, tels qu'ils ressortent d'une analyse des contributions apportées par plusieurs entités et équipes de pays des Nations Unies conformément au cadre de responsabilité de la Stratégie. On y fait le point sur les chances à saisir et les défis à relever par l'Organisation des Nations Unies ainsi que les synergies créées entre la Stratégie et les autres efforts déployés à l'échelle du système.

---

# Table des matières

<b>1.</b>	<b>Avancement de l'inclusion du handicap dans le système des Nations Unies</b>	<b>4</b>
Ⓐ	Favoriser la participation dans l'ensemble du système	5
Ⓑ	Synergies avec les stratégies à l'échelle du système	6
<b>2.</b>	<b>Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap</b>	<b>7</b>
Ⓐ	Application du principe de responsabilité à l'échelle des entités	8
	Rôle directeur, planification stratégique et gestion	11
	Inclusivité	13
	Programmation	16
	Culture institutionnelle	18
Ⓑ	Application du principe de responsabilité à l'échelle des pays	20
	Rôle directeur, planification stratégique et gestion	23
	Inclusivité	25
	Programmation	27
	Culture institutionnelle	30
Ⓒ	Coordination interinstitutions	32
Ⓓ	Défis à relever et chances à saisir	33
<b>3.</b>	<b>Conclusions et recommandations</b>	<b>36</b>

# 1. Avancement de l'inclusion du handicap dans le système des Nations Unies

Alors que le monde arrive à mi-parcours de la période de mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, l'accélération des progrès en vue des objectifs de développement durable et de leur réalisation constituent une question de la plus haute priorité pour l'Organisation. Il s'agit notamment de réaliser les droits et de répondre aux besoins de plus de 1,3 milliard de personnes en situation de handicap dans le monde, lesquelles continuent de se heurter à des obstacles persistants qui les empêchent de s'intégrer pleinement et de participer véritablement à la vie de la société.

Tandis que nous nous employons à réaliser les objectifs, il n'a jamais été aussi important d'aller au-devant des populations les plus marginalisées du monde. Il demeure essentiel de faire avancer l'inclusion du handicap dans l'ensemble du système des Nations Unies si nous entendons aider les États Membres à appliquer la Convention relative aux droits des personnes handicapées et à atteindre les objectifs fixés pour les personnes en situation de handicap.

Le cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap constitue pour l'Organisation une feuille de route claire permettant d'accélérer les progrès dans ce domaine. Le présent rapport montre que, quatre ans après son lancement, la Stratégie est en passe de transformer des domaines dans lesquels l'Organisation était jusqu'ici à la traîne. Les entités et les équipes de pays examinent les aspects structurels de leurs programmes et de leurs opérations, ce qui les incite à réévaluer leurs valeurs, leurs méthodes et leurs priorités, y compris au niveau des cadres supérieurs. Le rapport passe en revue les principales tendances, possibilités et pratiques à l'échelle du système, ainsi que les effets bénéfiques de la collaboration interinstitutions s'agissant d'accélérer les efforts déployés par l'Organisation pour améliorer l'inclusion du handicap dans divers domaines.

Les résultats du rapport sont clairs : il n'y aura pas de progrès à l'échelle du système si les entités et les équipes de pays travaillent indépendamment les unes des autres à la mise en œuvre de la Stratégie. Nous ne pouvons attendre que les solutions se concrétisent. Les outils fondamentaux, les ressources et les orientations mis en place dans le cadre de la Stratégie doivent être utilisés à cette fin.

Il est impératif, au sein du système, d'en faire davantage pour prendre en compte le handicap de manière systématique, coordonnée et interfonctionnelle, y compris aux plus hauts niveaux de l'Organisation des Nations Unies. Ce n'est qu'à cette condition que l'ONU montrera l'exemple en matière d'inclusion du handicap.

## A

### **Favoriser la participation dans l'ensemble du système**

La participation des personnes handicapées, dans toute leur diversité, est essentielle à l'existence d'une société inclusive et accessible. Depuis son lancement, la Stratégie n'a cessé de promouvoir la mobilisation des personnes handicapées et des organisations qui les représentent et leur participation à l'ensemble des travaux de l'Organisation. Il devient des plus impérieux de promouvoir la représentation et la diversité et de consulter des groupes et des organisations spécifiques de personnes handicapées pour mieux comprendre le vécu et les besoins de ces personnes.

Consulter véritablement les personnes handicapées et les organisations qui les représentent demeure essentiel à la réalisation de tous les indicateurs et à la conduite de la Stratégie : la consultation est, de ce fait, un des indicateurs du cadre de responsabilité de la Stratégie. Les entités veillent de plus en plus, à mesure qu'elles progressent en vue d'une participation effective et systématique des personnes en situation de handicap, à ce que celles-ci soient réellement consultées. Les entités des Nations Unies établissent également des partenariats plus formels pour approfondir et pérenniser la collaboration sur tous les aspects de la Stratégie, dépassant les critères de l'indicateur spécifique sur la consultation.

À l'échelle des pays, des efforts accrus sont déployés pour faire participer les organisations de personnes handicapées, y compris au niveau des cadres supérieurs, et pour garantir leur contribution à la planification stratégique, aux mécanismes de coordination, aux évaluations de l'accessibilité, à la programmation, aux efforts humanitaires et au développement des capacités. La participation et la consultation des personnes handicapées transparaissent de plus en plus dans les opérations internes, avec l'émergence de groupes de ressources pour les membres du personnel en situation de handicap et pour les membres du personnel qui fournissent un appui aux personnes handicapées. Des efforts sont également faits pour recueillir des données sur les membres du personnel handicapés, évaluer leur niveau de satisfaction et prendre en compte leurs préoccupations, dans le cadre d'enquêtes générales sur la motivation du personnel.

Malgré ces progrès, il reste encore beaucoup à faire pour élargir la portée des consultations au-delà des questions spécifiques au handicap, faire en sorte que les personnes handicapées soient représentées, consultées et mobilisées, dans toute leur diversité, et renforcer la participation de ces personnes à tous les aspects de la Stratégie. Alors que, grâce à la Stratégie, une approche inclusive et intersectionnelle voit le jour, il importe de consulter un éventail plus diversifié de parties prenantes et de réseaux de personnes handicapées.

## B

# Synergies avec les stratégies à l'échelle du système

L'inclusion du handicap doit s'appuyer sur une approche holistique et intersectionnelle si nous entendons réaliser les droits et répondre aux besoins des personnes handicapées dans toute leur diversité. Directement inspirée du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et lancée en même temps que la Stratégie des Nations Unies pour la jeunesse (Jeunesse 2030), la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap favorise les synergies avec d'autres programmes mis en œuvre à l'échelle du système et adopte une approche intersectionnelle.

En conséquence, la question du handicap est progressivement prise en compte dans les engagements contractés par l'Organisation au sujet des questions de genre et des jeunes et dans les mécanismes dont elle se dote dans ces domaines. Les entités se concentrent davantage sur l'inclusion des femmes et des filles handicapées dans leur travail relatif à l'égalité femmes-hommes. Au niveau des pays, les efforts s'accroissent pour intégrer la question du handicap dans les structures, la programmation et le renforcement des capacités consacrées aux questions de genre. Ainsi, l'initiative Spotlight, une initiative conjointe de l'Union européenne et de l'ONU, a permis aux équipes de pays de s'attaquer à la manière dont la violence de genre touche les femmes, notamment les jeunes femmes, et les filles en situation de handicap. Ces mesures permettent de venir en aide aux femmes et aux filles handicapées qui sont fortement marginalisées et qui font face à des obstacles entravant leur participation et leur inclusion dans la société. De même, les entités et les équipes de pays commencent à associer les jeunes personnes handicapées aux processus de prise de décisions et à promouvoir les initiatives menées par les jeunes en matière de handicap. Pour dynamiser ces efforts, le Bureau de l'Envoyée du Secrétaire général pour la jeunesse et le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) ont mis sur pied, en 2022, l'équipe spéciale « Youth2030 Disability », mécanisme de coordination composé de jeunes personnes handicapées et de personnes représentant des entités des Nations Unies, qui œuvre à promouvoir les droits et la participation significative des jeunes personnes handicapées et à renforcer la collaboration interorganisations, conformément aux stratégies sur la jeunesse et le handicap à l'échelle du système.

Les synergies émergentes reflètent le fait que l'on comprend de plus en plus que l'inclusion du handicap concerne tous les domaines d'activité de l'Organisation et que la Stratégie peut être mise à profit pour accroître l'efficacité et la portée d'autres stratégies à l'échelle du système.

## 2. Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

Soixante-dix-sept entités des Nations Unies et 131 équipes de pays ont rendu compte des progrès accomplis pour l'année de programmation 2022 (1er janvier-31 décembre 2022), conformément au cadre de responsabilité de la Stratégie.

Comme lors des années précédentes, l'évaluation des résultats dont il est rendu compte s'appuie sur les indicateurs prévus dans le cadre de responsabilité destiné aux entités et dans la feuille de résultats sur l'inclusion du handicap destinée aux équipes de pays, ainsi que sur une grille d'auto-évaluation à cinq niveaux : ne satisfait pas aux attentes ; se rapproche des attentes ; satisfait aux attentes ; dépasse les attentes ; sans objet. Les entités et les équipes de pays devraient aspirer, au minimum, à satisfaire aux attentes et se fixer comme objectif à long terme de les dépasser.

## Application du principe de responsabilité à l'échelle des entités

En 2022, le nombre d'entités ayant présenté un rapport au titre du cadre de responsabilité qui leur est destiné a continué d'augmenter, s'établissant à 77, contre 73 en 2021 (ce qui représente une augmentation de 35 % depuis 2019), soit :

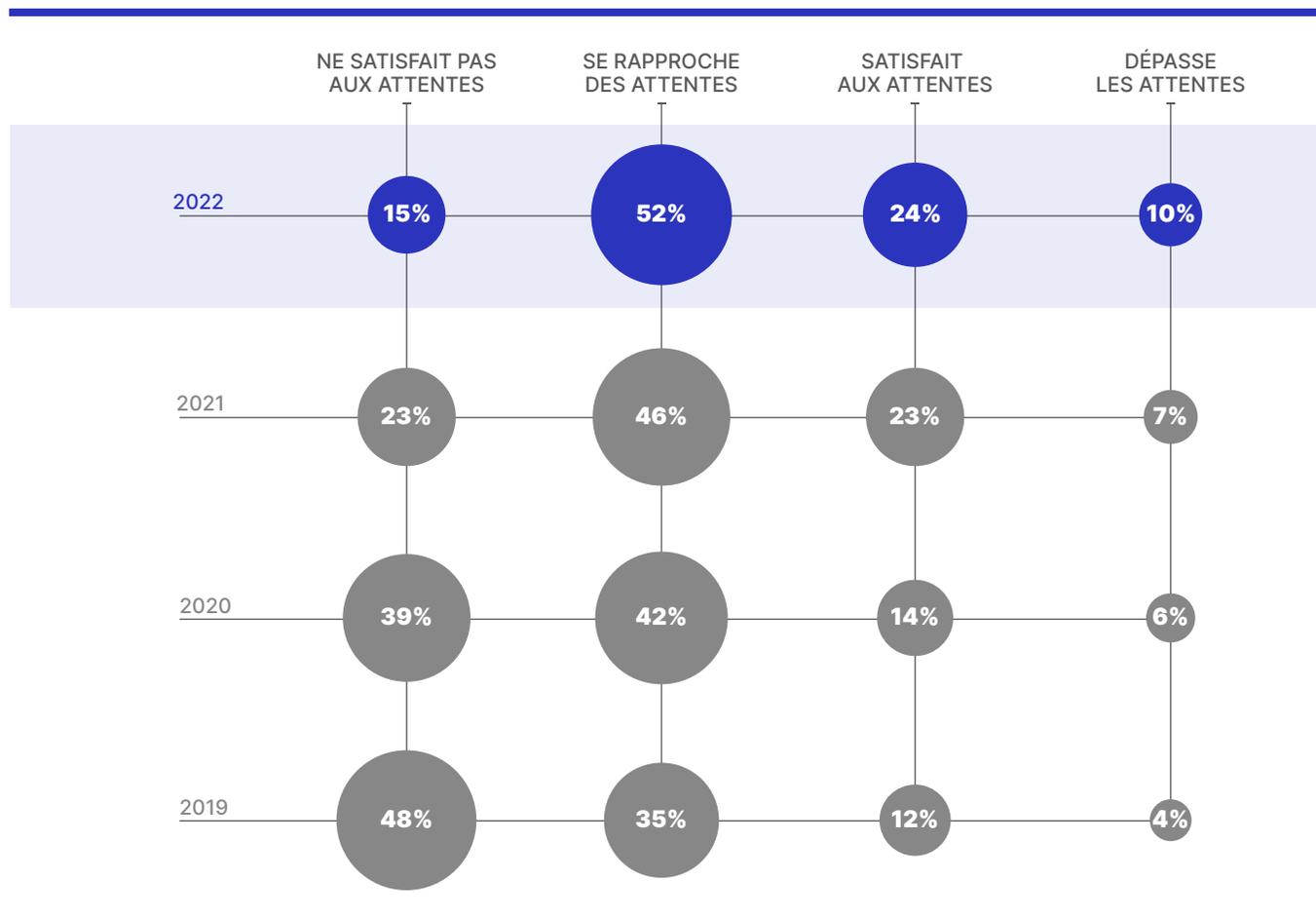
a) 49 entités du Secrétariat, dont 19 missions de maintien de la paix ou missions politiques et 5 commissions économiques régionales; b) 7 fonds et programmes; c) 11 institutions spécialisées; d) 10 autres entités et entités apparentées.<sup>1</sup>

Les entités ont continué de faire des progrès substantiels dans la mise en œuvre de la Stratégie. Elles ont été 34 % à satisfaire aux attentes au titre de la Stratégie ou à les dépasser en 2022, contre 30 % en 2021, ce qui indique une amélioration. En outre, le pourcentage d'entités qui n'y satisfont pas a nettement diminué, passant de 23 % en 2021 à 15 % en 2022. Grâce à l'adoption d'outils à l'échelle du système, tels que des directives pour la consultation, les achats, l'évaluation et la communication, et au développement de possibilités d'apprentissage à l'échelle du système, les entités sont plus près de satisfaire aux attentes spécifiées ou ont pu y satisfaire. Les mesures systémiques prises au Secrétariat en matière d'accessibilité, d'achats et d'emploi ont également contribué à ces progrès.

1. Les entités concernées, classées dans les quatre catégories utilisées aux fins de l'analyse, sont les suivantes : a) Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, Département des affaires économiques et sociales, Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, Département de l'appui opérationnel, Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix/Département des opérations de paix, Département de la sûreté et de la sécurité, Bureau de la coordination des activités de développement, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, Commission économique pour l'Afrique, Commission économique pour l'Europe, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Bureau des affaires de désarmement, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Bureau de lutte contre le terrorisme, Bureau des services de contrôle interne, Bureau des affaires juridiques, Bureau de la Haute-Représentante pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement, Bureau de l'Envoyée du Secrétaire général pour la jeunesse, Bureau de la Conseillère spéciale du Secrétaire général pour l'Afrique, Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour Chypre, Bureau de la Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la prévention du génocide, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs, Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen, Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général pour la question des enfants et des conflits armés, Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question de la violence contre les enfants, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Bureau de la Coordinatrice spéciale des Nations Unies pour le Liban, Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq, Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie/Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie, Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo, Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei, Mission des Nations Unies au Soudan du Sud, Mission des Nations Unies en appui à l'Accord sur Hodeïda, Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali, Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine, Office des Nations Unies à Genève, Office des Nations Unies à Nairobi, Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes, Bureau des affaires spatiales, Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel, Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo, Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale, Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve/Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient et Représentant personnel du Secrétaire général auprès de l'Organisation de libération de la Palestine et de l'Autorité palestinienne, et Mission de vérification des Nations Unies en Colombie ; b) Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Programme des Nations Unies pour le développement, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), Fonds des Nations Unies pour la population, Volontaires des Nations Unies et Programme alimentaire mondial ; c) Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Organisation de l'aviation civile internationale, Fonds international de développement agricole, Organisation internationale du Travail, Organisation maritime internationale, Union internationale des télécommunications, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Organisation mondiale de la Santé, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle et Organisation mondiale du tourisme ; d) Organisation internationale pour les migrations, Centre du commerce international, Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, École des cadres du système des Nations Unies et Université des Nations Unies.

Figure I

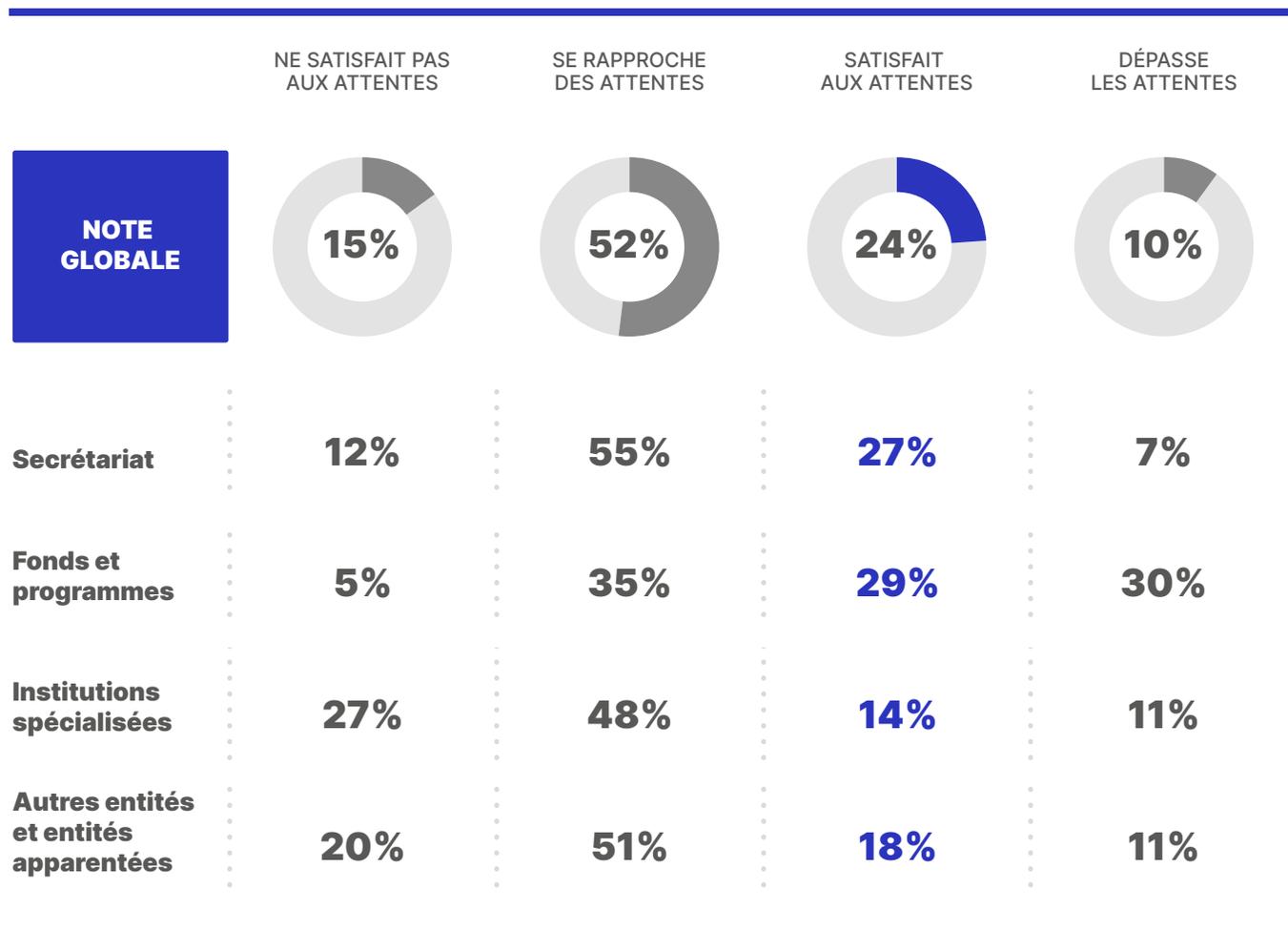
**Comparaison des notes globales obtenues par les entités des Nations Unies (2019 2022)**



En dépit de ces progrès, il n'est toujours pas satisfait à 67 % des attentes énoncées dans la Stratégie. Plusieurs entités sont au fait de tous les outils dont on dispose pour promouvoir l'inclusion du handicap à l'échelle du système, mais elles ne les ont pas approuvés ou intégrés dans leurs stratégies et leurs opérations. Il sera essentiel, pour l'avenir, de mener une action coordonnée à l'échelle du système des Nations Unies dans plusieurs domaines clés, notamment en ce qui concerne les opérations internes et l'accessibilité, en faisant fond sur les enseignements tirés à titre collectif et les meilleures pratiques, pour accélérer systématiquement les progrès en matière d'inclusion du handicap.

Figure II

**Notes obtenues à l'échelle du système des Nations Unies, par type d'entité (2022)**



Globalement, tous les types d'entités ont progressé dans la mise en œuvre de la Stratégie. Depuis le dernier rapport, les entités du Secrétariat ont amélioré leurs résultats de 13 %, satisfaisant aux attentes définies par les indicateurs ou les dépassant. Les chiffres ont augmenté de 9 % pour les fonds et programmes, de 47 % pour les institutions spécialisées et de 52 % pour les autres entités et entités apparentées, même si, pour certaines, le seuil de départ était bas. Il importe de noter qu'il s'est produit une réduction notable, dans tous les types d'entités, des cas où il n'était pas satisfait aux attentes. Les fonds et programmes dépassent désormais les attentes pour 30 % des indicateurs.

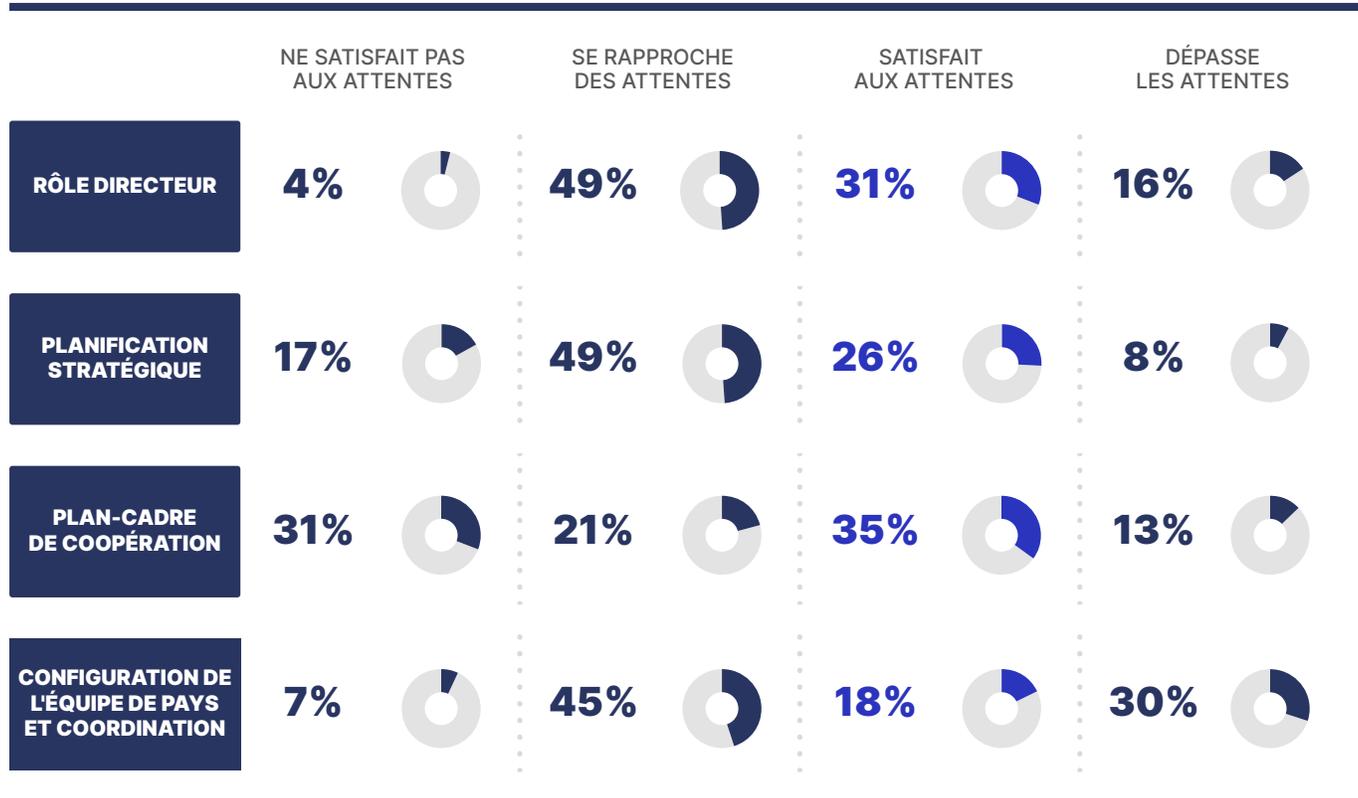


## Domaine principal 1

# Rôle directeur, planification stratégique et gestion

Figure III

Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 1, par indicateur de résultats (2022)



Pour opérer un changement institutionnel durable et porteur de transformation, tel qu'envisagé par la Stratégie, il faut intégrer la question de l'inclusion du handicap dans les processus liés aux rôles directeurs, à la planification stratégique et à la gestion. Il est dès lors encourageant de constater que, dans l'ensemble du système, l'engagement des hauts responsables continue d'évoluer, allant de la participation à des manifestations jusqu'à l'adoption de mécanismes de responsabilisation en matière d'inclusion du handicap destinés aux cadres supérieurs en passant par la nomination de hauts responsables en tant que défenseurs de l'inclusion du handicap. Parallèlement, et avec l'appui des hauts responsables, les entités intègrent progressivement la question de l'inclusion du handicap dans leurs plans stratégiques, leurs cadres de résultats et leurs documents budgétaires. En particulier, elles définissent et mettent en œuvre des politiques et des stratégies destinées à orienter l'action sur la voie de l'inclusion du handicap dans tous les programmes et dans toutes les activités opérationnelles, et utilisent des marqueurs d'inclusion du handicap pour contrôler l'utilisation des ressources allouées dans le domaine de l'inclusion du handicap.

Ces efforts sont de plus en plus appuyés par un dispositif institutionnel qui facilite la mise en œuvre de la Stratégie. Les grandes entités ne dépendent plus d'une seule personne ayant des compétences techniques en matière d'inclusion du handicap mais mettent en place des comités directeurs et de vastes réseaux de personnes référentes comptant des responsables techniques aux niveaux régional et national. La Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture ont mis en place des réseaux de « garants » des indicateurs de la Stratégie, qui constituent une instance dédiée au partage et à l'échange d'informations, et appuient des activités telles que la cartographie du travail en matière d'inclusion du handicap, la planification et les recommandations en vue d'actions intégrées et ciblées au niveau de l'ensemble des indicateurs de la Stratégie, et le suivi.

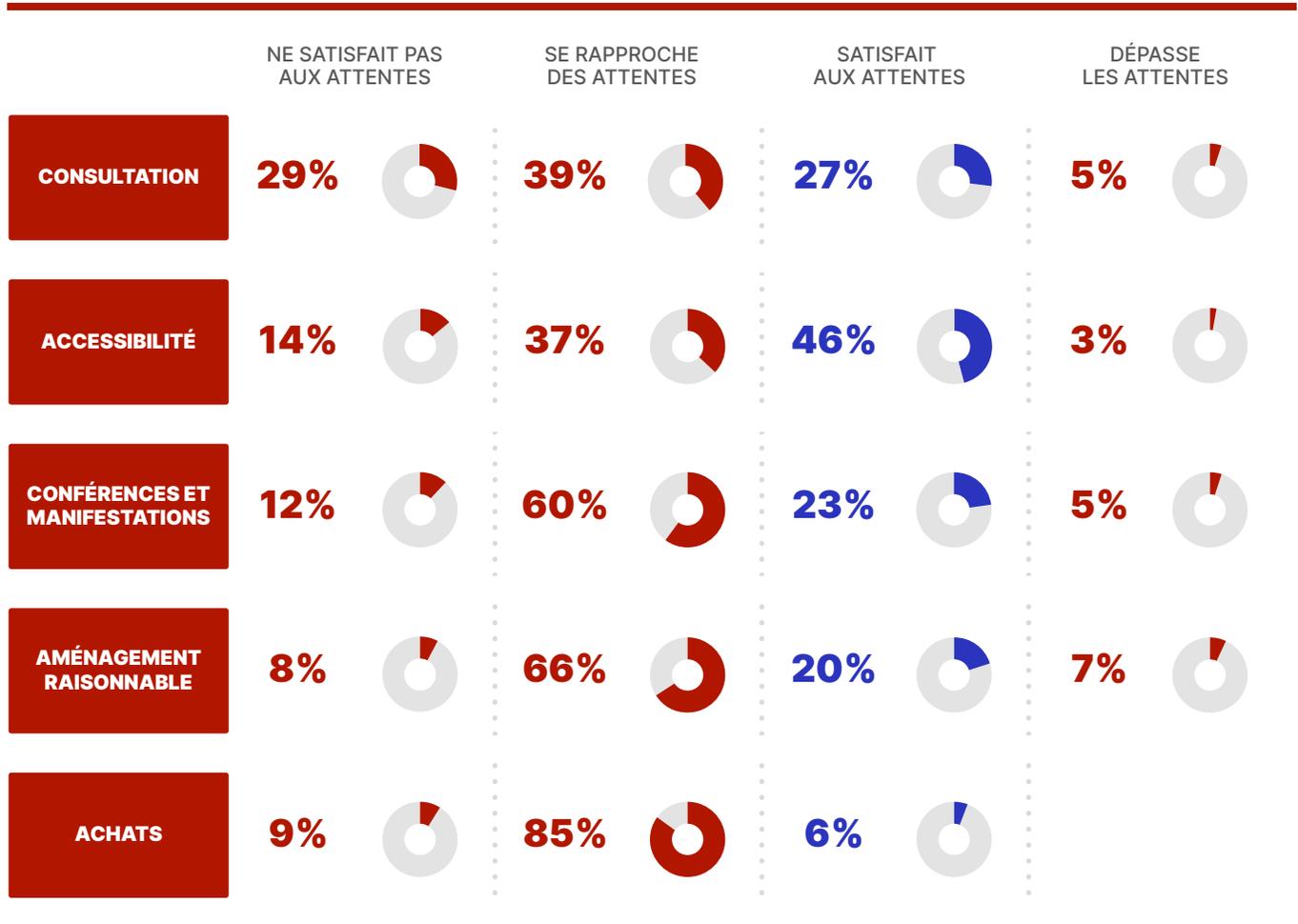
L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), le Fonds international de développement agricole et le Programme alimentaire mondial (PAM) ont mis en place des services d'assistance en matière d'inclusion du handicap et d'accessibilité afin de renforcer les capacités internes en fournissant une assistance technique et en diffusant des ressources et des formations adaptées. Les structures institutionnelles favorisent également une meilleure coordination en ce qui concerne les questions transversales, en particulier au sein des entités du Secrétariat. En 2022, le Bureau de la coordination des activités de développement a lancé un réseau de personnes référentes en matière d'inclusion pour le Siège, les bureaux régionaux et les bureaux des coordonnatrices et coordonnateurs résidents afin d'appuyer la mise en œuvre de ses stratégies relatives à l'inclusion du handicap et aux questions de genre, tandis que le Département de la sûreté et de la sécurité a intégré la question de l'inclusion du handicap dans son réseau de personnes référentes pour les questions de genre et l'inclusion.

Toutefois, un nombre considérable d'entités, en particulier les plus petites entités du Secrétariat dotées de mandats spécialisés, les opérations de paix et les entités qui s'intéressent pour la première fois à l'inclusion du handicap, doivent encore faire face à des difficultés dans ce domaine en raison de problèmes de capacités, d'un roulement élevé du personnel ainsi que d'une connaissance et de compétences limitées de la question. Ces entités pourraient bénéficier d'une participation active aux réseaux de personnes référentes des entités et du Secrétariat en matière d'inclusion du handicap, de l'utilisation de la formation et des ressources techniques mise au point pour appuyer l'application de la Stratégie, ainsi que d'une orientation et d'une assistance technique adaptées de manière à intégrer efficacement la question de l'inclusion du handicap dans les politiques et stratégies existantes ou pour élaborer des plans d'action qui s'inscrivent dans le droit fil de la Stratégie. Il ressort des rapports établis que les cadres supérieurs des petites entités peuvent jouer un rôle important s'agissant de promouvoir l'inclusion du handicap. Ainsi, le mécanisme de coordination de l'équipe dirigeante du Bureau de la Conseillère spéciale pour l'Afrique a commencé à évaluer la mise en œuvre de la Stratégie dans le cadre de ses examens trimestriels de l'exécution des programmes, à la suite d'une proposition présentée par ses hauts responsables en 2022.



## Domaine principal 2 Inclusivité

Figure IV  
Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 2,  
par indicateur de résultats (2022)



Le lancement de la Stratégie sanctionne l'importance que revêt l'accessibilité physique et numérique, qui est de plus en plus considérée comme une condition préalable à l'intégration des personnes handicapées dans le travail de l'Organisation, qu'elles en soient bénéficiaires, partenaires ou membres du personnel. Cependant, les rapports sur les indicateurs relatifs à l'accessibilité, à l'aménagement raisonnable, aux achats et aux conférences et manifestations affichent des niveaux de progression variables, l'accent étant mis en particulier sur les améliorations liées à l'accessibilité physique. Il en ressort que, malgré les efforts considérables déployés, les entités du

système ont encore beaucoup de mal à mettre en œuvre les orientations et à utiliser les outils existants pour créer des mécanismes durables et dûment financés dans les domaines de l'accessibilité et des pratiques d'achats tenant compte du handicap.

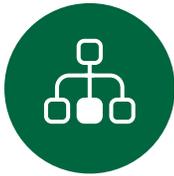
En ce qui concerne les achats, les sites Web, les appels d'offres électroniques et les systèmes de gestion des fournisseurs sont devenus plus accessibles. Des entités telles que le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, ONU-Femmes et le Bureau de la coordination des affaires humanitaires ont intégré les questions d'inclusion du handicap et d'accessibilité dans leurs modèles et politiques d'achats. Toutefois, il reste des défis à relever pour ce qui est de mettre en œuvre les orientations existantes et d'évaluer dans quelle mesure la question de l'inclusion du handicap est prise en compte dans les accords sur les achats proprement dits. Un examen des produits pertinents pour l'accessibilité au cours du processus de reconduction des accords à long terme, tel que l'examen entrepris par la Division de l'approvisionnement du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) en 2022, présente des moyens d'action possibles dans ce domaine.

Les progrès accomplis pour améliorer l'accessibilité des locaux et des services communs – par exemple, dans les bureaux de l'ONU à New York, Genève, Vienne et Nairobi – profiteront à de nombreuses entités du Secrétariat et à des entités plus petites sises dans ces locaux. En outre, les rapports établis font état d'un nombre croissant d'évaluations de l'accessibilité axées sur l'accessibilité numérique, l'infrastructure numérique et les systèmes d'information et de communication, ce qui prouve que l'on comprend de mieux en mieux ce que recoupe la notion d'accessibilité. Pour autant, les entités devraient s'attacher en priorité à éliminer progressivement les anciens systèmes numériques qui sont inaccessibles, comme il ressort des plans mis en œuvre par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) pour remplacer les outils numériques institutionnels par des plateformes plus accessibles lorsque les contrats en vigueur arriveront à expiration. Les services d'interprétation en langue des signes et les services de sous-titrage en temps réel sont de plus en plus utilisés pour les conférences, les manifestations et les réunions, mais leur utilisation régulière est entravée par des coûts élevés et l'absence d'une procédure systématique à mettre en œuvre pour l'acquisition de ces services. Pour les plus petites entités basées au Siège ou dans des locaux communs, un des principaux défis consiste à concrétiser les attentes relatives à l'accessibilité et aux achats. Le Bureau de l'Envoyée du Secrétaire général pour la jeunesse constitue un exemple de bonne pratique : celui-ci a en effet investi des ressources pour garantir l'accessibilité des principaux produits, matériels et processus et permettre ainsi aux jeunes en situation de handicap de participer à ses travaux et à ses manifestations.

Les entités sont de plus en plus conscientes que l'aménagement raisonnable est une mesure de lutte contre la discrimination : des entités telles que le PNUD, l'UNICEF et le FNUAP ont indiqué qu'elles mettaient en œuvre progressivement des procédures plus rigoureuses et intégrées en matière d'aménagements raisonnables et qu'elles instauraient des mécanismes de financement centralisés. Pour faire une utilisation efficace des fonds en question, il importe de mettre en place des mesures qui permettent de tenir les hauts responsables, les candidats et le personnel informés des financements existants ainsi que des politiques et processus y relatifs. Les rapports établis par les entités du Secrétariat révèlent que les aménagements raisonnables sont encore largement offerts de manière ponctuelle, tandis que le fait que les allocations de fonds ne soient pas suffisamment contrôlées – ce qui s'ajoute aux restrictions entravant l'élaboration des politiques pertinentes par différentes entités du Secrétariat – nécessite que le Siège définisse des orientations ciblées.

Les aménagements raisonnables étant un facteur essentiel d'inclusion et de participation pour les personnes handicapées au sein de l'Organisation, il est impératif de systématiser les processus pertinents et de mobiliser suffisamment de fonds, dans la limite des ressources allouées, pour pouvoir progresser dans ce domaine. Des mécanismes de financement mis en place par des entités du Secrétariat, tels que le fonds du Bureau de la coordination des activités de développement destiné au personnel du système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents et les procédures à suivre en la matière, montrent que les possibilités dans ce domaine sont prometteuses.

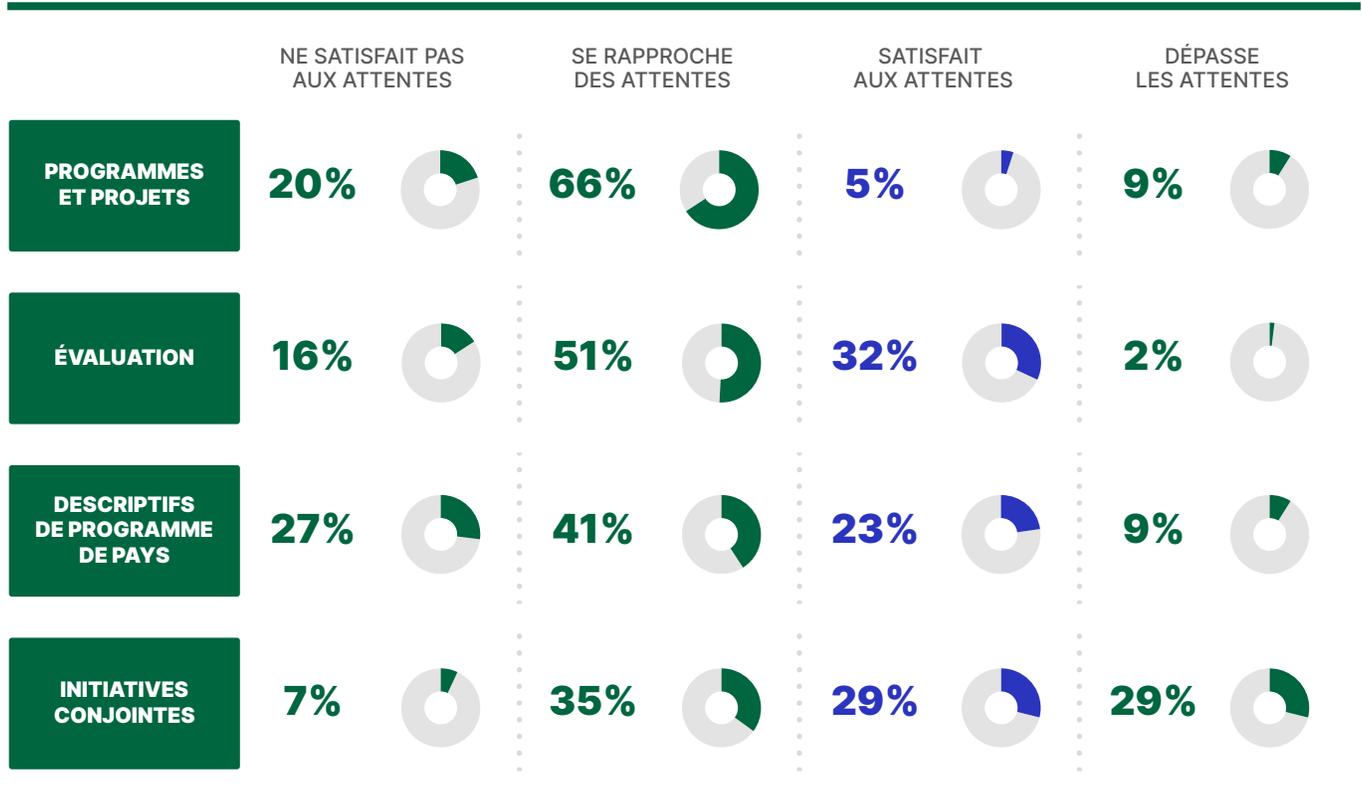
L'accent ayant été mis davantage sur la promotion de la participation, des progrès ont été accomplis s'agissant de consulter les personnes handicapées. Des organismes, fonds et programmes, comme le PAM, ont élaboré des orientations en matière de consultation au niveau institutionnel et en fonction du contexte afin de favoriser les progrès dans ce domaine, tandis que d'autres ont adopté les directives à l'échelle du système sur la consultation des personnes handicapées, de 2021. Les entités établissent des partenariats et collaborent avec un plus grand nombre d'organisations de personnes handicapées, y compris des organisations de femmes et de jeunes en situation de handicap ainsi que des organisations inter-handicap œuvrant au niveau régional. Toutefois, la participation systématique et active des organisations de personnes handicapées à toutes les questions spécifiques au handicap et aux questions plus générales demeure difficile, ce qui prouve qu'il faut insister davantage sur la formation pour mettre en œuvre efficacement les directives existantes.



## Domaine principal 3 Programmation

Figure V

Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 3, par indicateur de résultats (2022)



Dans le domaine de la programmation, la plupart des entités ont établi des orientations sur la prise en compte de la question du handicap dans les programmes et les projets, tandis que plus de la moitié des organismes, fonds et programmes produisant des descriptifs de programme de pays ont intégré la question de l'inclusion du handicap dans les orientations établies pour ces documents. Les entités humanitaires continuent d'utiliser les Directives du Comité permanent interorganisations sur l'intégration des personnes handicapées dans l'action humanitaire pour orienter la prise en compte du handicap tout au long du cycle des programmes d'action humanitaire.

Malgré cette évolution encourageante, les entités ont du mal à mettre en œuvre les orientations existantes et à évaluer dans quelle mesure le handicap est pris en compte dans leurs programmes et projets. Les marqueurs d'inclusion du handicap élaborés depuis le lancement de la Stratégie constituent un outil essentiel de suivi et de reddition de comptes pour les entités : plus tôt ils seront adoptés, plus importants seront les progrès dans ce domaine. Un marqueur d'inclusion du handicap a été introduit dans le progiciel de gestion intégré du Secrétariat, Umoja, et a été adopté par un petit nombre d'entités, dont le Département des affaires économiques et sociales, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et la Commission économique pour l'Afrique. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, qui utilise un marqueur « handicap » et des données ventilées par handicap, et l'UNICEF, qui utilise une étiquette « handicap », ont évalué la mesure dans laquelle le handicap a été pris en compte dans leurs programmes et projets en 2022, ce qui leur a permis d'atteindre les objectifs annuels à 67 % et 90 %, respectivement. Le FNUAP a intégré la question de l'inclusion du handicap dans sa politique et sa procédure relative aux programmes de pays : on soulignera que 88 % des projets de descriptif de programme de pays de l'entité soumis à son comité d'examen des programmes en 2022 prenaient en compte les droits des personnes handicapées.

L'inclusion du handicap dans les évaluations est cruciale si l'on veut progresser dans le domaine de la programmation. Les rapports des entités sur l'utilisation qu'elles font des orientations sur l'intégration de l'inclusion du handicap dans les évaluations et les rapports sur l'indicateur d'évaluation du cadre de responsabilisation de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, élaborées en 2022 par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, conjointement avec une plus grande intégration de la question de l'inclusion du handicap dans les mandats, les rapports initiaux et les rapports d'évaluation des entités, mettent en lumière les incidences que peuvent avoir les orientations en matière de collaboration à l'échelle du système pour aider les entités à respecter les normes de la Stratégie. Dans le cadre de ses fonctions de groupe de l'évaluation centrale qu'il assure pour le Secrétariat, le Bureau des services de contrôle interne a intégré la question de l'inclusion du handicap dans les orientations internes qu'il a établies en 2022 sur la prise en compte systématique des questions transversales dans les évaluations, qui ont, depuis, été adaptées et diffusées aux autres sections de l'évaluation des entités du Secrétariat.

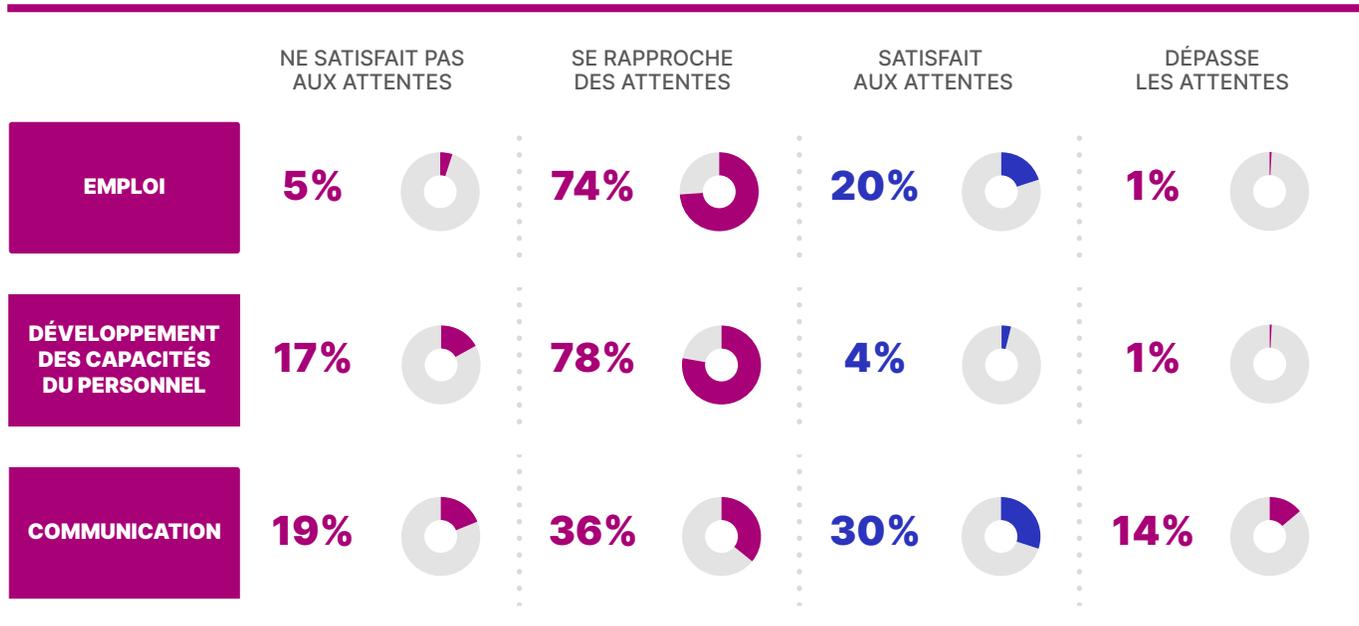
Les initiatives conjointes restent un catalyseur pour l'inclusion du handicap en ce qu'elles renforcent la collaboration et l'échange d'informations et de connaissances dans le cadre de réseaux interinstitutions et de groupes de travail consacrés à la question. Le Groupe de référence pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire, qui compte plus de 50 membres issus de diverses entités et organisations de la société civile, est un exemple de cette approche collaborative. Son travail vise à promouvoir systématiquement une action humanitaire tenant compte de la question du handicap.



## Domaine principal 4 Culture institutionnelle

Figure VI

Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 4, par indicateur de résultats (2022)



Des effectifs solides, inclusifs et diversifiés, dotés de connaissances et de capacités en matière d'inclusion du handicap, contribueront à l'efficacité et à l'efficience du système des Nations Unies. La sous-représentation persistante des personnes handicapées dans les effectifs de l'Organisation, conjuguée à la lenteur des progrès réalisés pour renforcer les capacités du personnel en place en matière d'inclusion du handicap, risque de réduire à néant les gains durement acquis depuis le lancement de la Stratégie.

Le fait que 95 % des entités ont déclaré avoir pris des mesures liées à l'emploi montre de toute évidence que la Stratégie a permis d'accroître considérablement la sensibilisation à l'échelle du système et de renforcer la mise en œuvre de politiques et de stratégies en matière d'emploi visant à attirer, recruter et retenir du personnel en situation de handicap. En outre, la Stratégie a incité les entités à actualiser ou à étayer ces politiques, en cas de besoin. Des stratégies et des initiatives, notamment des partenariats avec des plateformes de recrutement spécialisées, des salons de l'emploi et des organisations de personnes handicapées, ont été mises en œuvre pour améliorer les possibilités d'emploi. Par le truchement des Volontaires des Nations Unies, quelque 200 personnes handicapées ont fait bénéficier 22 entités situées au Siège ou dans les bureaux régionaux et nationaux de leurs compétences et de

leur expertise. Dans les enquêtes de satisfaction du personnel, on s'emploie de plus en plus à faire figurer des questions permettant aux personnes handicapées de s'identifier comme telles, afin de recueillir des données sur les membres du personnel en situation de handicap. Malgré ces efforts, il ressort des rapports soumis que près de 90 % des entités ne peuvent pas identifier les membres du personnel en situation de handicap ou, si ceux-ci sont identifiés, il y est constaté que leur satisfaction et leur bien-être sont inférieurs à ceux de l'ensemble du personnel.

En ce qui concerne le développement des capacités, on constate une augmentation de l'offre de cours et de programmes de formation sur l'inclusion du handicap dans l'ensemble du système. Toutefois, les entités des Nations Unies et les départements du Secrétariat devraient veiller, dans la limite des ressources existantes, à proposer des formations supplémentaires pour combler les lacunes dans les opérations, notamment en ce qui concerne l'accessibilité, les aménagements raisonnables, les achats et l'évaluation. Seules 5 % des entités déclarent avoir rendu obligatoire la formation portant sur l'inclusion du handicap. Le programme obligatoire d'apprentissage en ligne de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'inclusion du handicap, dont le taux de conformité est de 84 %, est un modèle à suivre en la matière. L'OIT prépare également un cours de formation sur mesure relatif au handicap à l'intention des cadres supérieurs.

Les Lignes directrices pour l'inclusion du handicap dans les communications, élaborées par le Département de la communication globale, ont contribué à ce que la communication au sujet des personnes en situation de handicap soit plus inclusive et plus respectueuse, dans l'ensemble du système. Les entités reconnaissent de plus en plus l'importance d'une communication tenant compte du handicap et s'efforcent d'assurer une représentation plus diversifiée des personnes handicapées dans les principales communications internes et externes. Toutefois, de nombreuses entités ont déclaré ne pas disposer de lignes directrices ou de procédures internes sur la communication tenant compte du handicap ; elles pourraient y remédier en adoptant les lignes directrices à l'échelle du système et en les mettant en œuvre.

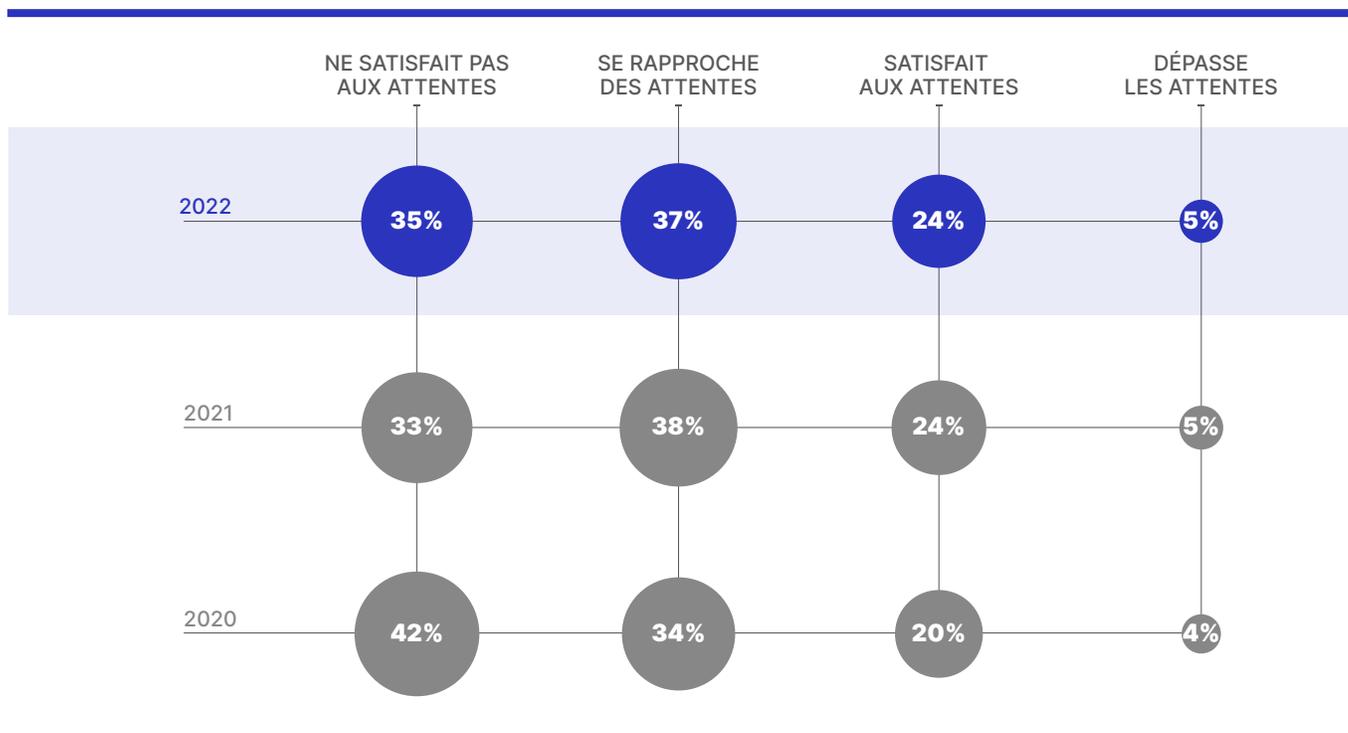
## B

# Application du principe de responsabilité à l'échelle des pays

En 2022, les 131 équipes de pays des Nations Unies ont présenté un rapport sur la feuille de résultats sur l'inclusion du handicap pour la troisième année consécutive. Dans l'ensemble, les équipes de pays se sont rapprochées des attentes associées à 37 % des indicateurs, ont satisfait aux attentes dans 24 % des cas et les ont dépassées dans 5 % des cas. La proportion d'indicateurs pour lesquels les équipes de pays ne satisfont pas aux attentes est passée de 33 % en 2021 à 35 % en 2022, une augmentation qui s'explique en partie par le fait que les critères de référence de la Stratégie sont mieux compris et par une auto-évaluation plus éclairée. Étant donné que 72 % des indicateurs de la Stratégie ne sont pas encore atteints par les équipes de pays, il est impératif de redoubler d'efforts pour stimuler la mise en œuvre sur le terrain.

Figure VII

### Comparaison des notes globales obtenues par les équipes de pays des Nations Unies (2020-2022)

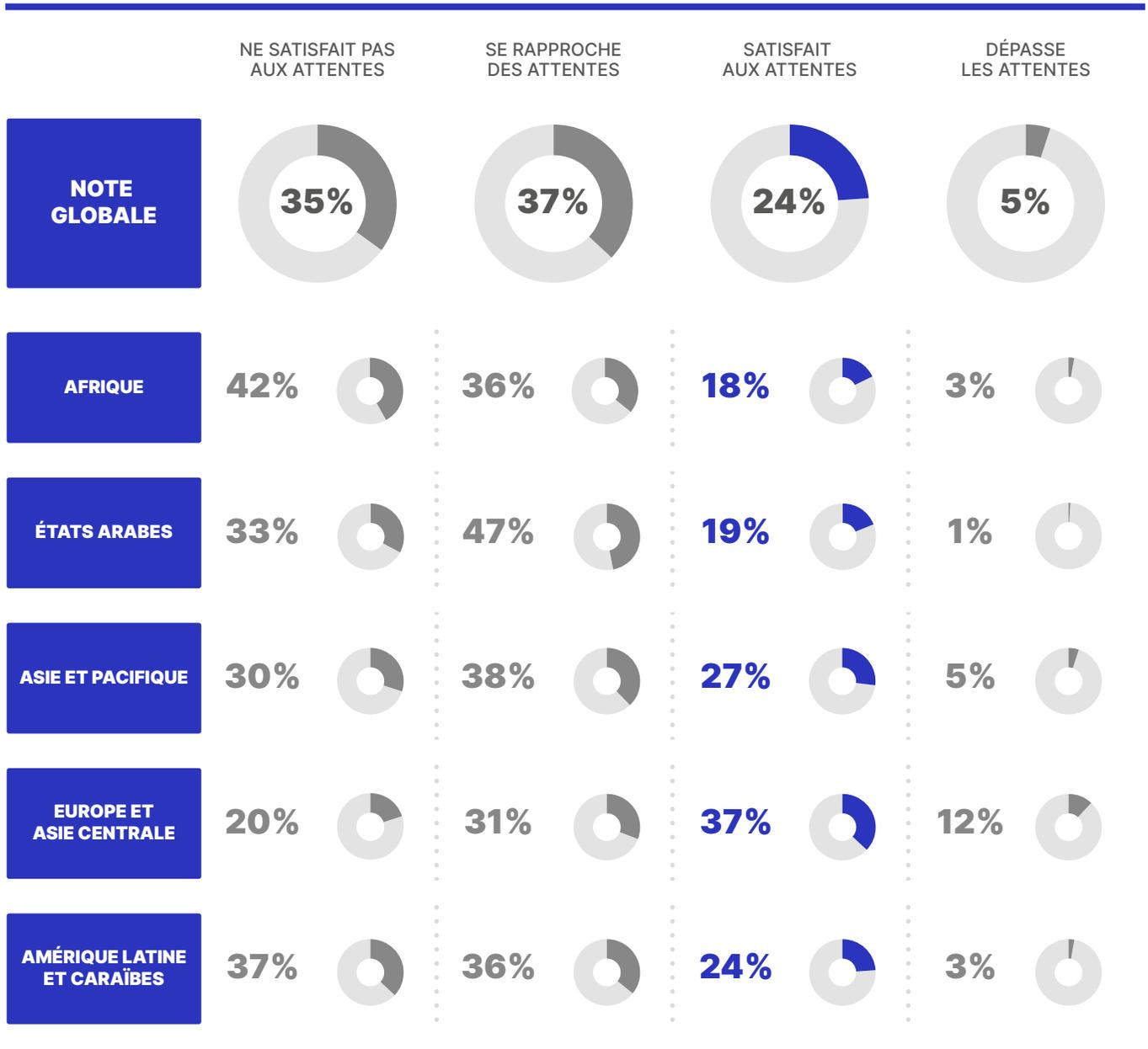


Au niveau régional, la région Europe et Asie centrale a continué d'améliorer ses notes, satisfaisant aux attentes ou les dépassant à 49 % en 2022, contre 46 % en 2021. Une formation approfondie sur l'inclusion du handicap a été organisée dans la région en 2022. La région Asie-Pacifique a également progressé, satisfaisant aux attentes ou les dépassant à 32 % en 2022, contre 30 % en 2021, en partie grâce à un projet de déploiement réussi, moyennant une assistance technique ciblée. En revanche, la situation en Amérique latine et dans les Caraïbes est demeurée inchangée, tandis que les États arabes et l'Afrique ont enregistré une régression. Ce bilan montre à quel point il est important d'apporter un appui ciblé et cohérent aux équipes de pays afin de consolider et d'améliorer les progrès déjà accomplis.

Dans leurs rapports sur la mise en œuvre de la Stratégie, les équipes de pays font état des progrès réalisés en matière d'inclusion du handicap, même s'il est probable qu'elles n'y reflètent pas toute l'étendue de ces progrès. Les actions sont de plus en plus cohérentes d'un indicateur à l'autre, ce qui témoigne d'une approche plus intégrée de l'inclusion du handicap. En outre, le principe consistant à ne laisser personne de côté est pris en compte de manière plus ciblée, ce qui contribue à l'inclusion des personnes handicapées dans le travail des équipes de pays. Il s'agit notamment d'appuyer les initiatives gouvernementales, telles que les réformes législatives et politiques, et de veiller à ce que les personnes handicapées soient consultées et prises en compte dans les programmes dès le début, afin que ces programmes aient une incidence sur la vie de ces personnes. En outre, des initiatives adaptées de développement des capacités et des initiatives ciblées de déploiement des feuilles de résultats ont renforcé la capacité de certaines équipes de pays de progresser dans plusieurs domaines de la Stratégie.

Figure VIII

Notes globales obtenues par les équipes de pays des Nations Unies, par région (2022)



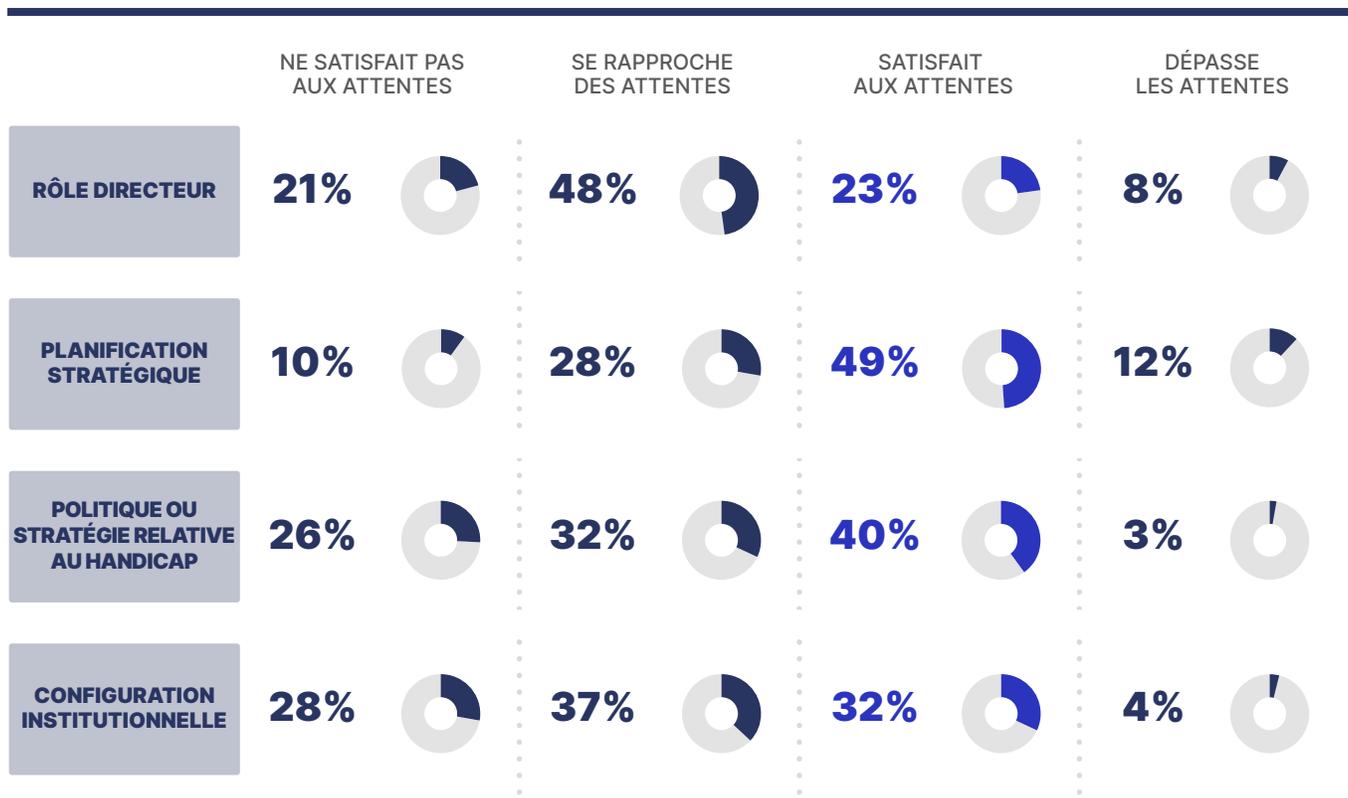


## Domaine principal 1

# Rôle directeur, planification stratégique et gestion

Figure IX

Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 1, par indicateur de résultats (2022)



L'engagement des dirigeants au niveau des pays n'a pas progressé au même rythme qu'il ne l'a fait au sein des entités. Si les coordonnatrices et coordonnateurs résidents et les chefs d'organismes sont nombreux à défendre l'inclusion du handicap à l'interne et en public, il n'en importe pas moins de renforcer le rôle directeur pour stimuler l'action et les progrès. Bien que l'engagement des hauts responsables se soit intensifié au sein des entités, il est essentiel que celui-ci se répercute systématiquement sur les chefs d'organismes sur le terrain afin de mener une action commune plus ambitieuse en matière d'inclusion du handicap. Un groupe diversifié d'équipes de pays excelle pour ce qui est de cet indicateur, ce qui montre qu'il est possible de mobiliser une attention et une volonté durables en faveur de l'inclusion du handicap. En Zambie, par exemple, l'inclusion du handicap est un thème récurrent lors des réunions et des séminaires-retraites mensuels des chefs d'organismes. Un engagement constant de cette nature est essentiel si l'on entend relever efficacement les défis auxquels doivent faire face les équipes de pays dans la mise en œuvre de la Stratégie.

La planification stratégique reste le domaine le plus performant pour les équipes de pays, la majorité d'entre elles satisfaisant aux attentes associées à cet indicateur, ou les dépassant. Les équipes de pays, en grande majorité, incluent une analyse de la situation des personnes handicapées dans les analyses communes de pays portant sur divers domaines thématiques tels que les questions de genre, l'éducation, les soins de santé, la pauvreté, les droits humains, les changements climatiques, la gestion des risques de catastrophe et l'action humanitaire. Une plus grande visibilité est également accordée aux femmes, aux enfants et aux jeunes en situation de handicap. En 2022, plusieurs équipes de pays, notamment les équipes déployées en El Salvador, en Eswatini, en Inde, au Lesotho, au Sénégal, en Sierra Leone, en Uruguay et en Zambie, ont consulté des organisations de personnes handicapées lors de l'analyse commune de pays, suivant en cela l'exemple donné par de nombreuses autres équipes au cours des années précédentes.

La majorité des équipes de pays ont pris des engagements explicites envers les droits des personnes handicapées dans leurs plans-cadres de coopération, intégrant progressivement la question de l'inclusion du handicap dans leurs domaines de réalisation. La question du handicap est prise en compte dans divers domaines thématiques, notamment les questions de genre, l'éducation, la santé, la protection sociale, les droits humains, la discrimination et la gouvernance. Certaines équipes de pays ont élaboré leur plan-cadre de coopération en consultation avec des organisations de personnes handicapées. Ainsi, l'équipe de pays au Guatemala a utilisé la feuille de résultats pour intégrer la question de l'inclusion du handicap dans son processus de cocréation avec le Gouvernement, comme en témoignent les résultats affichés dans la matrice de résultats du Plan-cadre de coopération. Étant donné que les plans-cadres de coopération suivent un cycle pluriannuel, les progrès au titre de cet indicateur peuvent être plus lents que pour d'autres.

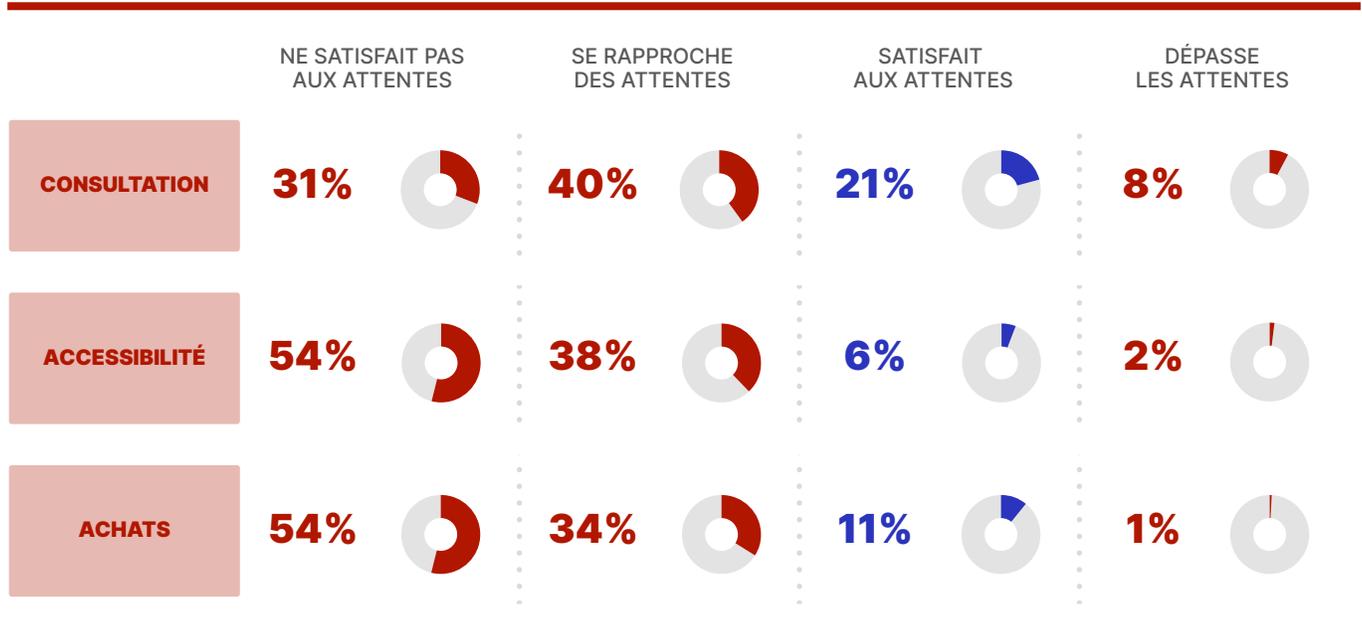
Les mécanismes de coordination de l'inclusion du handicap facilitent une mise en œuvre plus systématique de la Stratégie grâce à une collaboration accrue et à des possibilités de planification et de mise en œuvre conjointes. Il ressort des rapports établis que l'inclusion progressive du handicap dans les analyses communes de pays et les plans-cadres de coopération ainsi que dans leurs mécanismes de suivi est souvent plus poussée dans les équipes de pays dotées de mécanismes de coordination de l'inclusion du handicap. Des progrès sensibles ont été réalisés dans la mise en place de ces mécanismes au sein des équipes de pays. Certaines équipes de pays sont en voie d'officialiser ces procédures pour en faire des mécanismes structurés, tandis que d'autres ont introduit de telles mesures de coordination pour la première fois. Plusieurs équipes de pays ont pris en compte la question du handicap dans leurs groupes de travail et équipes existants, y compris ceux qui centrent leurs activités sur les questions de genre, les droits humains et les groupes d'inclusion. Au Costa Rica, à Madagascar, en Ouzbékistan, au Rwanda et en Serbie, les organisations de personnes handicapées ont été associées aux mécanismes de coordination de l'équipe de pays.



## Domaine principal 2 Inclusivité

Figure X

Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 2, par indicateur de résultats (2022)



Les équipes de pays continuent de collaborer avec les organisations de personnes handicapées sur diverses questions, notamment les analyses communes de pays et les plans-cadres de coopération. Toutefois, les consultations ont souvent lieu de manière sporadique et sont principalement menées par des bureaux de pays à titre individuel, ce qui met en lumière la nécessité pour les équipes de pays dans leur ensemble de tenir des consultations plus systématiques et structurées. Bien que la plupart des engagements soient pris à l'échelle des pays auprès d'organisations-cadres et de conseils chargés des questions de handicap, il importe de veiller à ce que les consultations soient inclusives et tiennent compte des groupes marginalisés de personnes en situation de handicap. Les équipes de pays au Costa Rica et au Guatemala, notamment, ont mis en place des groupes consultatifs de personnes handicapées qui englobent un large éventail d'organisations représentant ces dernières.

Il convient de déployer des efforts au niveau des pays pour rendre plus accessibles les locaux et les services communs. Certaines équipes de pays ont profité des nouveaux locaux ou des possibilités d'extension pour améliorer l'accessibilité en faveur des personnes handicapées. Elles ont également réalisé des audits de l'accessibilité, évaluant tant l'accessibilité physique que celle des services, y compris en ce qui concerne les technologies de l'information et des communications. Au Bangladesh, au Bélarus, au Bhoutan et en Zambie, ces audits ont été menés en consultation avec des organisations de personnes handicapées. Toutefois, 54 % des équipes de pays n'ont toujours pas entrepris d'évaluation initiale de l'accessibilité de leurs locaux et services communs, souvent parce que leurs entités respectives manquaient de capacités, de connaissances et de fonds à cette fin.

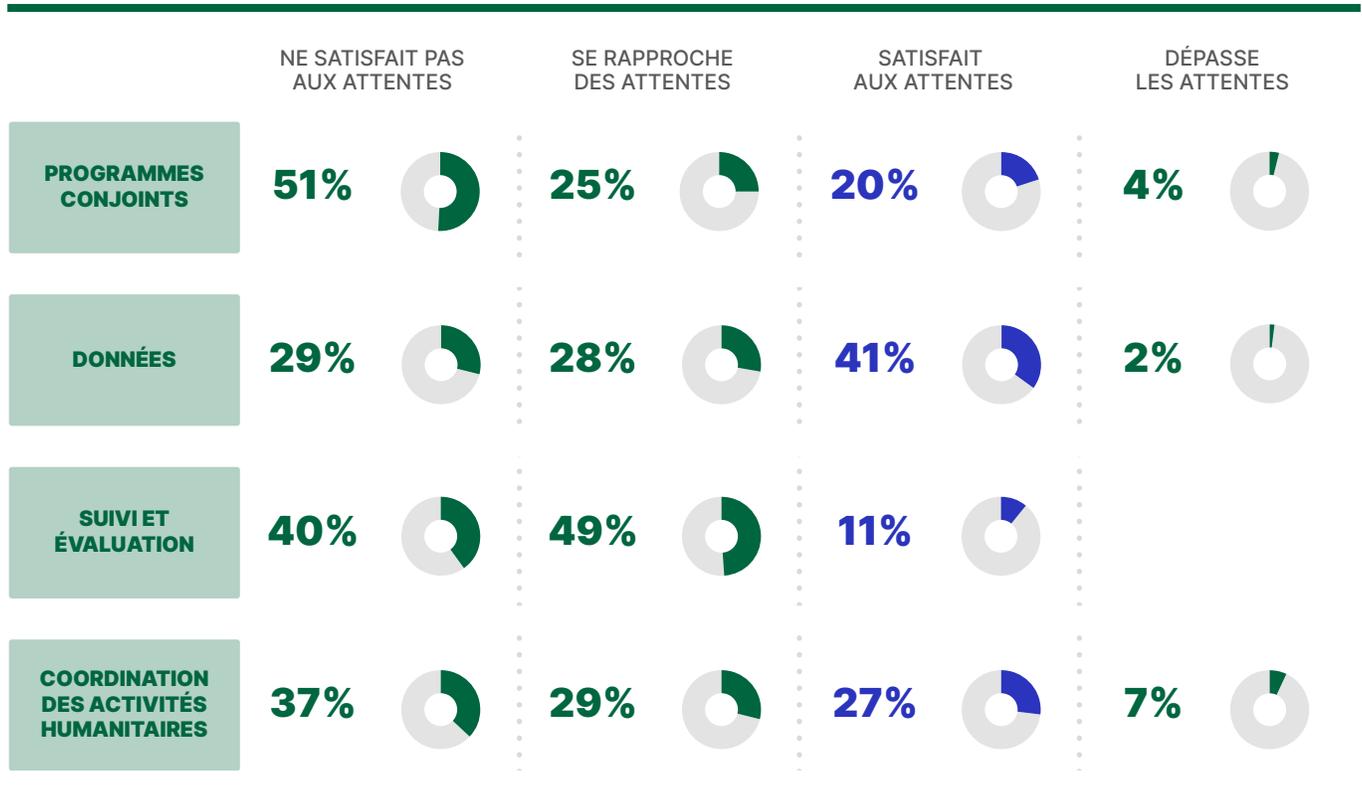
La prise en compte dans les achats de la question de l'inclusion du handicap demeure également un défi pour les équipes de pays, les critères d'accessibilité pour l'acquisition de sites, de biens et de services étant appliqués de manière incohérente. L'équipe de pays en Géorgie a fait de l'accessibilité un critère obligatoire pour l'examen périodique et l'acquisition de sites, de services et d'ouvrages de construction ainsi que pour l'établissement d'accords à long terme avec les fournisseurs. La boîte à outils de l'UNICEF sur l'accessibilité contient de précieuses orientations et listes de contrôle pour la réalisation d'évaluations de l'accessibilité, tandis que l'élaboration, l'application et le suivi de plans d'accessibilité que font le Népal et le Viet Nam constituent des exemples de bonnes pratiques qui pourraient être transposées dans d'autres pays. De nombreuses équipes de pays adaptent leurs procédures en fonction de la stratégie 2.0 relative aux activités d'appui, ce qui aidera à améliorer les résultats en matière d'accessibilité dans les années à venir.



## Domaine principal 3 Programmation

Figure XI

Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 3, par indicateur de résultats (2022)



Si la question du handicap est de plus en plus prise en compte dans les processus de planification stratégique et les bilans de pays, les résultats de ce travail ne se répercutent pas encore au niveau de la programmation. L'augmentation progressive du nombre de nouveaux programmes conjoints qui prennent en compte la question du handicap, observée dans les rapports de 2020 et 2021, est la preuve que le système a réussi à garantir l'inclusion des personnes handicapées dans les mesures visant à faire face à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) et à s'en relever. Toutefois, la baisse notable enregistrée en 2022, dans les domaines des programmes conjoints et de l'action humanitaire, donne à penser que, malgré les mesures prises durant la pandémie de COVID-19, l'inclusion du handicap n'est pas encore considérée comme une question transversale dans les activités des équipes de pays. Qui plus est, l'absence d'indicateurs spécifiquement consacrés au handicap dans les matrices de résultats du plan-cadre de coopération et le manque de données ventilées par

handicap, associés à un échange limité de données entre les bureaux de pays, font qu'il est difficile, pour les équipes de pays, d'évaluer les progrès accomplis en matière d'inclusion du handicap.

Le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées demeure le principal vecteur de mise en œuvre des projets conjoints portant expressément sur le handicap. Le Fonds commun pour les objectifs de développement durable, l'Initiative Spotlight et le Fonds pour la consolidation de la paix sont d'autres plateformes permettant la prise en compte du handicap et la réalisation de programmes conjoints sur la question. Les équipes de pays en Macédoine du Nord, au Rwanda, en Somalie, au Turkménistan et au Zimbabwe, qui jouent un rôle de premier plan dans ce domaine, peuvent apporter à cet égard des informations précieuses. Ainsi, en 2022, l'équipe de pays en Macédoine du Nord avait mis en œuvre 7 programmes conjoints, dont 6 contribuaient à la prise en compte de la question du handicap.

De nombreuses équipes de pays collaborent avec les organismes nationaux de statistique pour améliorer la collecte de données relatives au handicap, conscientes qu'elles sont de l'importance que revêtent ces renseignements pour leurs propres opérations. Plusieurs équipes de pays ont indiqué qu'elles s'employaient à améliorer la collecte de données sur les enfants handicapés en menant des enquêtes en grappes à indicateurs multiples, certaines équipes encourageant et appuyant l'utilisation du bref questionnaire du Groupe de Washington sur les situations de handicap. Un travail accru est également fait au niveau du traitement des données administratives et des systèmes de gestion de l'information. En matière de données, les progrès sont entravés, non seulement par l'échange limité de données entre bureaux de pays, mais également par des difficultés telles qu'un accès restreint aux services et aux ressources publics, en particulier dans les pays en proie à l'instabilité politique ou à des crises nationales.

Les équipes de pays commencent à étudier la capacité des groupes de suivi-évaluation de mesurer le niveau d'inclusion du handicap, ce qui va de pair avec la prise en compte croissante de la question du handicap dans les plans-cadres de coopération. Ce travail sera essentiel puisque les rapports établis révèlent que, même si l'inclusion du handicap est une question mentionnée dans de nombreux rapports annuels sur les plans-cadres de coopération, ces rapports ne contiennent toutefois que peu d'indicateurs spécifiquement consacrés au handicap permettant de mesurer les résultats annuellement et dans le cadre des évaluations. Les entités des Nations Unies et les départements du Secrétariat devraient veiller à ce que des indicateurs spécifiquement consacrés au handicap soient intégrés dans les plans-cadres de suivi et d'évaluation.

L'inclusion du handicap dans la planification des interventions d'urgence humanitaire est un indicateur de mise en œuvre de la Stratégie affichant une régression. La crise liée à la COVID-19 a déclenché la prise de mesures et la mobilisation de ressources en vue d'une intervention d'urgence prenant en compte la question du handicap, en particulier dans les domaines de la programmation conjointe ainsi que de la planification et de l'action humanitaires. Toutefois, cette évolution s'est ralentie avec le temps, ce qui indique que cette bonne pratique ne s'est pas encore traduite par des progrès dans le domaine de la préparation aux situations d'urgence et de l'aide humanitaire en général.

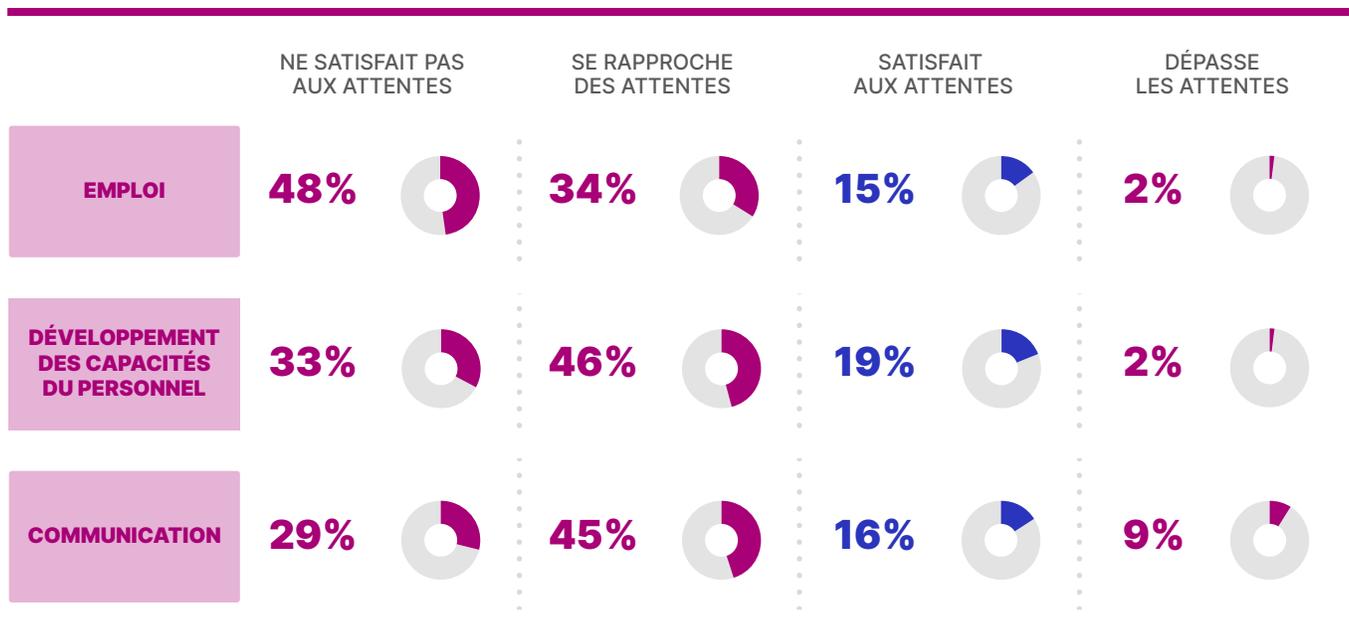
Pour autant, les équipes de pays qui font face à des situations d'urgence humanitaire critiques tendent à s'efforcer davantage de prendre en compte les personnes handicapées dans leurs interventions, même lorsqu'il n'existe pas d'évaluations ou de plans formellement établis. Il est nécessaire de systématiser et de formaliser ce travail. Au Mozambique, par exemple, les personnes handicapées et les organisations qui les représentent participent aux mécanismes de coordination humanitaire, en particulier aux travaux du groupe de travail sur la protection au niveau national. Il importe de souligner que cet indicateur concerne toutes les équipes de pays, et que même celles qui ne font pas face à une situation humanitaire ou à une situation d'urgence nationale doivent élaborer des plans de préparation aux situations d'urgence et d'intervention en cas d'urgence. Ainsi, les équipes de pays au Kirghizistan, au Monténégro, au Panama, en Serbie, en Thaïlande et au Viet Nam prennent en compte les personnes handicapées dans leurs mesures de préparation aux situations d'urgence et d'intervention en cas d'urgence.



## Domaine principal 4 Culture institutionnelle

Figure XII

Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 4, par indicateur de résultats (2022)



Les équipes de pays doivent prendre des mesures résolues pour satisfaire aux attentes liées à l'indicateur concernant l'emploi. Si certaines entités au sein des équipes de pays sont liées par une déclaration de non-discrimination dans l'emploi faisant expressément référence aux personnes handicapées, cette pratique n'est pas généralisée à l'échelle des pays. Une déclaration de non-discrimination dans l'emploi normalisée pour les équipes de pays pourrait contribuer à améliorer les résultats au titre de cet indicateur. Il faut également faire un travail de sensibilisation plus important pour attirer les personnes handicapées. Pour promouvoir le recours à des pratiques de recrutement inclusives, il est essentiel de renforcer les capacités internes et d'offrir, notamment, des formats accessibles et des aménagements raisonnables lors des processus de recrutement et d'entrée en fonctions. Les équipes de pays peuvent utiliser les cahiers des charges liés aux évaluations de référence sur les ressources humaines inclusives afin de contribuer aux progrès dans ce domaine. En outre, la mise en œuvre de services communs de ressources humaines prenant en compte la question du handicap dans le cadre de la stratégie 2.0 relative aux activités d'appui devrait aider à faire des progrès au titre de cet indicateur.

Les équipes spéciales chargées des questions de handicap et les réseaux de personnes référentes sur ces questions effectuent des activités de renforcement des capacités, certaines équipes de pays faisant état d'initiatives menées en partenariat avec des organisations de personnes handicapées. Le portail de connaissances du Groupe des Nations Unies pour le développement durable héberge des ressources concernant tous les indicateurs, y compris des lignes directrices et des cours de formation. En outre, les projets menés dans le cadre du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées servent également à renforcer les capacités du personnel en matière d'inclusion du handicap. En dépit de ces initiatives, de nombreuses équipes de pays ont signalé un manque de moyens de formation sur l'inclusion du handicap destinés à leur personnel. Même lorsque ces ressources existent, la formation interinstitutions sur l'inclusion du handicap est souvent insuffisante.

Les équipes de pays continuent de promouvoir l'inclusion du handicap dans les communications, mais elles ne le font pas de manière systématique. Bien qu'il soit fait référence aux Lignes directrices pour l'inclusion du handicap dans les communications, celles-ci pourraient être utilisées plus largement. Les campagnes et activités liées à la Journée internationale des personnes handicapées et à la Journée des Nations Unies sont souvent mises à profit pour mettre en lumière la question du handicap dans les communications. Des difficultés telles que la rotation du personnel et la disponibilité limitée de personnel recruté sur le plan national compétent en matière de communication et de plaidoyer ont été signalées. Néanmoins, un certain nombre de pays excellent dans l'élaboration de communications inclusives. En Indonésie, par exemple, l'équipe de pays a effectué diverses activités de communication sur l'inclusion du handicap, notamment une campagne interinstitutions menée pour la Journée internationale des personnes handicapées, un salon de l'emploi, des produits de communication accessibles et diverses autres initiatives visant à promouvoir l'inclusion du handicap.

## Coordination interinstitutions

La Stratégie a permis de renforcer la coordination interinstitutions en matière d'inclusion du handicap. En septembre 2022, j'ai demandé aux hauts responsables d'examiner d'urgence les domaines des opérations de l'Organisation qui nécessitaient une réforme et j'ai demandé au Comité de haut niveau sur la gestion d'accorder la priorité à l'inclusion du handicap en 2023 pour relever les défis communs, en particulier en ce qui concerne les opérations au sein du système. Le Comité de haut niveau sur la gestion a créé un sous-groupe de travail sur l'inclusion du handicap. Placé sous la coordination de l'UNICEF et de l'OIT, et appuyé par l'Équipe chargée de l'inclusion du handicap rattachée au Cabinet du Secrétaire général, le sous-groupe de travail a établi plusieurs axes de travail pilotés par différentes entités de liaison afin d'examiner et de renforcer la question de l'inclusivité de l'ONU comme employeur de choix pour les personnes handicapées et d'étudier la question de l'accessibilité du lieu de travail.

Sous la direction de la Vice-Secrétaire générale, l'Équipe chargée de l'inclusion du handicap rattachée au Cabinet du Secrétaire général continue de superviser et de contrôler la mise en œuvre de la Stratégie à l'échelle du système et de fournir un appui technique en la matière. L'Équipe coordonne les réseaux de personnes référentes des entités et des équipes de pays et organise des réunions trimestrielles régulières pour permettre à ces personnes d'examiner les difficultés et les goulets d'étranglement existants et d'échanger les exemples de bonnes pratiques.

Les réseaux interinstitutions jouent un rôle clé dans l'élaboration des orientations prévues par la Stratégie. À la suite du déploiement réussi, en 2021, de directives sur les politiques d'achat par le Réseau achats du Comité de haut niveau sur la gestion, le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation a élaboré et lancé, en 2022, les orientations sur l'intégration de l'inclusion du handicap dans les évaluations et les rapports. Il s'agit d'un manuel « étape par étape » qui permet de veiller à ce que le handicap soit pris en compte et présent à chaque étape du cycle de vie de l'évaluation, qu'il s'agisse d'élaborer les questions à poser, de recenser les principales parties prenantes ou de garantir l'inclusion des organisations de personnes handicapées. Ces orientations pratiques ont contribué à améliorer les résultats des évaluations menées par les entités qui ont présenté des rapports en 2022; elles font ressortir, en outre, le rôle crucial des réseaux interinstitutions et l'importance d'une orientation concertée à l'échelle du système.

L'Équipe chargée de l'inclusion du handicap et le Bureau de la coordination des activités de développement ont continué à collaborer étroitement pour appuyer la mise en œuvre de la Stratégie à l'échelle des pays et garantir une harmonisation avec d'autres cadres à l'échelle du système, notamment la mise en œuvre de la stratégie 2.0 relative aux activités d'appui, qui englobe plusieurs services communs prenant en compte le handicap, et l'intégration de la feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies sur l'inclusion du handicap dans la plateforme UN-Info aux fins de l'harmonisation des rapports. Le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, le Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées et ses sous-groupes de travail ainsi que le Groupe de travail des Nations Unies sur l'égalité des genres et l'inclusion du handicap continuent de mobiliser l'action et la collaboration entre les entités et les équipes de pays.

## Défis à relever et chances à saisir

L'engagement des hauts responsables a été essentiel pour maintenir la dynamique créée par la Stratégie. Les rapports établis mettent en lumière une corrélation notable entre l'engagement des entités et le rôle directeur des équipes de pays, ainsi que des améliorations enregistrées pour l'ensemble des indicateurs du cadre de responsabilité de la Stratégie. Si l'engagement des hauts responsables au niveau des entités a considérablement progressé depuis 2019, il est essentiel que les coordonnatrices et coordonnateurs résidents et les chefs d'organismes en fassent constamment preuve sur le terrain, afin de mener une action plus ambitieuse en matière d'inclusion du handicap au sein des équipes de pays. Les réunions annuelles ou les séminaires-retraites régionaux des coordonnatrices et coordonnateurs résidents devraient prendre en compte la question du handicap à titre prioritaire afin d'appuyer l'adoption de nouvelles mesures dans ce domaine.

L'élan imprimé par la Stratégie continue de prendre de l'ampleur et le système tient de plus en plus compte de la question du handicap. Toutefois, ces progrès ont révélé qu'il faut accorder une plus grande priorité à certains aspects de la Stratégie, tels que l'accessibilité, les aménagements raisonnables, l'emploi et le développement des capacités, et qu'il faut leur consacrer des ressources ciblées. Les plus petites entités et les équipes de pays rencontrent souvent des difficultés liées au manque de ressources et de personnel, les crises concomitantes détournant encore davantage des fonds déjà limités. Vu les incidences de la Stratégie à l'échelle du système, il importe que l'on prenne des mesures proactives pour pouvoir disposer de ressources régulières et suffisantes. En outre, il est tout aussi important de disposer de meilleurs mécanismes de coordination, de procéder à une intégration systématique et d'avoir des systèmes d'échange de l'information que de garantir la disponibilité de ressources dédiées.

Pour combler les lacunes dans ce domaine, le Bureau de la planification des programmes, des finances et du budget du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a mis au point en 2022, en collaboration avec l'Équipe chargée de l'inclusion du handicap, un marqueur d'inclusion du handicap, qui a été introduit dans le système intégré de planification, de gestion et de communication de l'information « Umoja ». Le marqueur Umoja permet aux entités du Secrétariat de vérifier dans quelle mesure les projets tiennent compte des droits des personnes handicapées, sont inclusifs en matière de handicap et contribuent à déceler et à réduire les écarts entre les engagements politiques et les engagements financiers. Quelques entités du Secrétariat ont utilisé le marqueur en 2022, mais à une échelle réduite. Sur les 5 553 projets répertoriés dans Umoja, 1 223 utilisent le marqueur ; 301 d'entre eux englobent des initiatives générales ou ciblées sur l'inclusion du handicap. Une plus grande utilisation du marqueur et des orientations qui l'accompagnent ainsi que du programme de formation en ligne permettra aux entités du Secrétariat d'évaluer la mesure dans laquelle le handicap est pris en compte dans leurs programmes et projets et de se fixer des objectifs à cet égard.

Pour témoigner véritablement de la diversité de nos sociétés et réaliser la transformation envisagée par la Stratégie, il faut disposer d'espaces de travail plus inclusifs et assurer une représentation accrue des personnes handicapées au sein de l'Organisation. Fidèle à la promesse faite lors du lancement de la Stratégie, le système des Nations Unies s'est engagé à devenir un employeur de choix pour les personnes handicapées. Dans les conclusions des rapports annuels, on souligne que la création d'espaces de travail plus inclusifs pour les personnes en situation de handicap requiert une approche coordonnée et multiforme qui prenne en compte les facilitateurs essentiels de la participation, tels que l'accessibilité, l'aménagement raisonnable et le développement des capacités du personnel. Les efforts concertés déployés par le truchement du sous-groupe de travail du Comité de haut niveau sur la gestion ciblent les goulets d'étranglement structurels et opérationnels dans ce domaine.

Étant donné les changements importants que la Stratégie exige d'apporter dans divers programmes et opérations, et l'expertise limitée en matière d'inclusion du handicap en général, les entités et les équipes de pays continuent d'avoir besoin d'une assistance et d'un appui techniques spécifiques. Dans ce contexte, l'Équipe chargée de l'inclusion du handicap joue un rôle crucial s'agissant de coordonner l'action à l'échelle du système et de fournir une assistance technique.

Le développement de ressources et de formations ciblées visant à faciliter l'amélioration des connaissances dans des domaines clés se poursuivra, le système des Nations Unies prévoyant de profiter de l'élan imprimé et des connaissances acquises au cours des quatre dernières années pour établir un rapport qui dressera le bilan des mesures d'apprentissage efficaces, des bonnes pratiques, des ressources et des formations de l'ensemble de l'Organisation. On s'attachera tout particulièrement à élaborer des outils permettant de travailler dans les domaines qualifiés de particulièrement difficiles par les personnes référentes et dans les rapports, et à continuer de déployer une formation régionale approfondie destinée aux personnes référentes des équipes de pays.

Les opérations de paix continuent de se heurter à des difficultés dans la mise en œuvre de la Stratégie. Bien que le nombre de missions faisant rapport sur la Stratégie soit passé de 18 à 19, beaucoup d'entre elles ont signalé qu'elles rencontraient des obstacles – manque de ressources, absence de données, crises touchant la sécurité et instabilité politique, notamment – s'agissant d'en faire progresser la mise en œuvre. En outre, les rapports donnent à entendre qu'il faut une assistance technique sur mesure pour aider à mieux faire comprendre la Stratégie et en appuyer la mise en œuvre dans les zones de crise et de conflit. Malgré ces difficultés, les opérations de paix font état de progrès, notamment en ce qui concerne l'engagement et les premières avancées dans des domaines tels que le rôle directeur, la consultation et l'accessibilité. Afin d'accélérer la prise de mesures, l'Équipe chargée de l'inclusion du handicap lancera en 2023 un projet ciblé, assorti d'un financement de démarrage (contributions volontaires), pour sept opérations de paix. Placées sous l'égide du Secrétariat, les opérations de paix devraient également bénéficier d'un encadrement et d'un appui accrus de la part du Siège, notamment du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, du Département des opérations de paix et du Département de l'appui opérationnel.

Si l'assistance et l'appui techniques ciblés apportés aux entités et aux équipes de pays sont essentiels, il est aussi impératif que l'Organisation renforce plus largement ses capacités en matière d'inclusion du handicap. Pour combler les lacunes à cet égard, deux cours de formation ont été lancés en 2022, en collaboration avec l'Équipe chargée de l'inclusion du handicap, soit : un cours de formation en ligne de cinq semaines et de 30 heures, intitulé « Promoting disability inclusion: Make the change happen » et élaboré conjointement avec le Centre international de formation de l'OIT, et un programme de formation en ligne destiné à l'ensemble du personnel, intitulé « Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap – Passer de la parole aux actes », élaboré avec l'École des cadres du système des Nations Unies – disponible en arabe, en français et en espagnol en 2023 –, qui a bénéficié d'un retour d'information positif et d'une forte participation. Si les ressources techniques disponibles augmentent, la formation et l'utilisation de ces ressources demeurent facultatives et sporadiques. Le système des Nations Unies doit privilégier le renforcement de ses capacités en matière d'inclusion du handicap et rendre progressivement obligatoire la formation destinée à l'ensemble du personnel.

Pour opérer un changement significatif, il faut des stratégies sur mesure, tenant compte des réalités et des besoins spécifiques des équipes de pays. Afin de renforcer les efforts déployés au niveau des pays, l'Équipe chargée de l'inclusion du handicap a entamé, en 2022, la deuxième phase du déploiement ciblé de la feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies sur l'inclusion du handicap. Il s'agissait de fournir une assistance technique et un financement de démarrage à 16 équipes de pays pour qu'elles puissent formuler des plans d'action concrets visant à faire progresser l'inclusion du handicap dans l'ensemble des programmes et des opérations. Grâce à cet appui, les équipes de pays ont resserré les partenariats avec les organisations de personnes handicapées, renforcé les connaissances et les capacités du personnel en matière d'inclusion du handicap, réalisé des évaluations de l'accessibilité des locaux communs et des plateformes numériques et amélioré ces locaux et plateformes, pris en compte la question du handicap dans les documents stratégiques et les analyses de pays, désigné des personnes référentes ou instauré des réseaux d'inclusion du handicap et mené des actions ciblées de sensibilisation auprès d'organisations de personnes handicapées pour renforcer leur participation aux salons de l'emploi et de l'orientation professionnelle. Le système des Nations Unies prévoit de poursuivre l'exécution de ces projets ciblés dans les années à venir. En outre, une formation approfondie des personnes référentes chargées de l'inclusion du handicap dans les équipes de pays et des personnes référentes chargées de l'inclusion dans les bureaux des coordonnatrices et coordonnateurs résidents est progressivement organisée pour renforcer la capacité des équipes de pays d'œuvrer de concert à l'inclusion du handicap.

# 3. Conclusions et recommandations

Entrant dans la cinquième année de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, le système des Nations Unies constate que, si des progrès sont accomplis, la vitesse de croisière souhaitée n'a pas encore été atteinte. Il faut déployer des efforts concertés à l'échelle du système pour progresser dans la prise en compte du handicap et faire en sorte que l'ONU montre l'exemple à cet égard. Le moment est venu pour nous de redoubler d'efforts et d'investissements en faveur de la pleine intégration et de la participation véritable de plus de 1,3 milliard de personnes en situation de handicap dans le monde.

L'appui et le rôle directeur des États Membres ont été essentiels au succès de la Stratégie jusqu'ici. Comme l'Assemblée générale l'a demandé dans ses résolutions [75/233](#), [76/154](#) et [77/189](#), le système des Nations Unies continuera de rendre compte des progrès accomplis, pour qu'il demeure comptable de ses actions dans tous les domaines de la Stratégie et à tous les niveaux du système. Ensemble, et en partenariat avec les personnes handicapées et les organisations qui les représentent, nous pouvons atteindre notre objectif : celui d'un monde inclusif, accessible et durable pour toutes et tous, et d'une Organisation des Nations Unies en mesure d'aider les États Membres à s'acquitter des engagements pris au niveau mondial en faveur des personnes handicapées.

Afin d'accélérer les progrès dans la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, le système des Nations Unies devrait :

- a. Renforcer les connaissances et les capacités des hauts responsables en matière d'inclusion du handicap et tirer parti des mécanismes de haut niveau pour favoriser la mobilisation, les progrès et la reddition de comptes, et privilégier l'inclusion du handicap lors des réunions annuelles ou des séminaires-retraites régionaux du système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents;

- b.** Se donner les moyens de jouer un rôle de premier plan en matière d'inclusion du handicap. Les nouveaux investissements (n'étant pas expressément consacrés au handicap) devraient prendre en compte l'accessibilité et la question du handicap afin de ne pas créer de nouveaux obstacles pour les personnes handicapées, et les ressources existantes devraient être systématiquement investies de manière à contribuer à l'inclusion du handicap. L'affectation des ressources à la question de l'inclusion du handicap devrait faire l'objet d'un suivi dans le but de consolider et de mesurer les progrès accomplis dans les années à venir;
- c.** Rendre obligatoire la formation sur l'inclusion du handicap, désigner des personnes référentes chargées de coordonner les activités des entités et des équipes de pays, et faciliter leur participation aux réseaux de coordination existants permettant d'échanger les bonnes pratiques et de déceler les problèmes qui se posent ainsi que les possibilités d'amélioration;
- d.** Coordonner, par le truchement du Comité de haut niveau sur la gestion, les efforts visant à cibler les goulets d'étranglement structurels et opérationnels dans les domaines des ressources humaines, de l'aménagement raisonnable et de l'accessibilité, qui se révéleront essentiels pour accroître le taux d'emploi des personnes handicapées dans l'ensemble du système. Il faudra systématiser les facilitateurs essentiels, tels que les aménagements raisonnables destinés aux membres du personnel en situation de handicap, et améliorer l'accessibilité physique et numérique pour permettre aux personnes handicapées de travailler dans le système des Nations Unies, sur un pied d'égalité avec les autres;
- e.** Inclure les personnes handicapées, dans toute leur diversité, dans les mécanismes et processus de consultation de la société civile et instaurer des partenariats, consulter les organisations de personnes handicapées au sujet de la planification, de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des programmes, et les associer activement à ces activités.

**United Nations**  
disabilitystrategy@un.org