



Rapport du Secrétaire général

# Inclusion du handicap dans le système des Nations Unies

Résumé des progrès 2019-2024



# Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution 79/149, dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, à sa quatre-vingtième session, 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 application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

Six ans après son lancement, la Stratégie a contribué à une meilleure intégration de l'inclusion du handicap dans les processus de planification stratégique, à une détermination accrue des dirigeants et à une programmation plus inclusive. Toutefois, des difficultés persistent, principalement pour ce qui est de rendre la culture institutionnelle plus inclusive à l'égard des personnes handicapées.

S'appuyant sur les rapports d'étape que les entités des Nations Unies et les équipes de pays établissent chaque année, au titre du cadre de responsabilité, afin de rendre compte de l'application de la Stratégie, le présent rapport contient les résultats communiqués pour 2024 et une évaluation des progrès, des obstacles et des leviers à l'échelle du système en ce qui concerne l'inclusion du handicap de 2019 à 2024.

Sur la base de cette analyse, le rapport fait suite à la demande des États Membres concernant le renforcement de la coordination, de la mise en application et du suivi de la Stratégie. À cet égard, il contient des recommandations tendant à institutionnaliser l'inclusion du handicap et à y consacrer des ressources suffisantes et durables à l'échelle du système des Nations Unies.

Ces recommandations, ainsi que celles formulées à l'issue de l'évaluation indépendante de la Stratégie, menée en 2025 par le Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement durable chargé des évaluations à l'échelle du système, serviront de base à la prochaine phase de la Stratégie, afin de renforcer encore l'impact de celle-ci.

---

\* A/80/150.

\*\* La version originale du présent rapport a été soumise aux services de conférence après la date prévue pour des raisons techniques indépendantes de la volonté du département responsable.

\*\*\* Les figures du présent document sont reproduites telles qu'elles ont été soumises.

# Matières

<b>Résumé</b>	<b>2</b>	
<b>01</b>	<b>Intensifier le changement impulsé par la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap</b>	<b>4</b>
<b>02</b>	<b>Dispositif de responsabilisation : suivi de l'application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap</b>	<b>7</b>
<b>03</b>	<b>Progrès faits à l'échelle du système de 2019 à 2024</b>	<b>9</b>
3.1	Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap par les entités des Nations Unies	11
3.2	Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap par les équipes de pays des Nations Unies	13
<b>04</b>	<b>Comprendre les progrès et les difficultés : analyse de l'application de la Stratégie à l'échelle du système</b>	<b>15</b>
	Favoriser l'inclusion du handicap :	
	rôle directeur, stratégie et configuration institutionnelle	15
	De l'accès à l'influence : renforcer l'inclusivité et la collaboration	17
	Intégration de l'inclusion du handicap dans l'ensemble de la programmation et des résultats	19
	Construire une ONU inclusive pour les personnes handicapées	21
<b>05</b>	<b>Conclusions et recommandations</b>	<b>23</b>
<b>06</b>	<b>Données communiquées en 2024 par les entités des Nations Unies et les équipes de pays</b>	<b>31</b>
6.1	Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap par les entités des Nations Unies (2024)	31
6.2	Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap par les équipes de pays (2024)	38



01

# Intensifier le changement impulsé par la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

---

Ancrée dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées, la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, lancée en 2019 par le Secrétaire général, vise à assurer l'inclusion pleine et effective des personnes handicapées dans tous les domaines d'activité de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Aujourd'hui, l'inclusion du handicap est prise en compte dans presque tous les aspects des opérations de l'Organisation et de la prise de décision de haut niveau. Des progrès ont été faits en ce qui concerne le rôle directeur et la responsabilité, la programmation est plus inclusive et la culture institutionnelle est de plus en plus propice à l'inclusion.

Les données recueillies montrent que le système des Nations Unies est mieux à même de faire progresser l'inclusion du handicap au niveau mondial et qu'il est mieux aligné sur les principes que les États Membres sont tenus de respecter. Les progrès faits en ce qui concerne les indicateurs relatifs à la planification stratégique, au rôle directeur, à la formation du personnel, aux données et à la collaboration ont renforcé la capacité de l'ONU à soutenir les autorités nationales et à répondre aux crises humanitaires. Les personnes handicapées jouent un rôle de plus en plus important dans l'élaboration d'initiatives ciblées et dans l'intégration de l'inclusion du handicap dans les cadres et programmes mondiaux, régionaux et nationaux.

Les progrès faits entre 2019 et 2024 ont permis de remporter trois victoires incontestables. Premièrement, l'inclusion du handicap est davantage intégrée dans les plans stratégiques et dans les processus de conception, de collecte de données et d'évaluation des programmes, ce qui renforce la capacité des Nations Unies à coopérer avec les États Membres. Deuxièmement, les activités menées dans le cadre de la Stratégie ont abouti à la conception d'outils pratiques, tels que des directives relatives à l'évaluation, aux achats, à la consultation et à l'accessibilité, qui permettent de traduire les engagements en mesures concrètes et d'harmoniser les pratiques à l'échelle du système. Troisièmement, des changements internes ont créé des conditions qui permettent aux personnes handicapées d'apporter leur expertise et de jouer un rôle directeur dans le cadre de leur collaboration avec l'ONU.

Les progrès susmentionnés ont contribué à concrétiser l'engagement des Nations Unies à ne laisser personne de côté, en considérant les personnes handicapées comme des collègues, des leaders, des agents de changement et des partenaires indispensables pour créer un avenir plus inclusif. L'expérience, le sens de l'innovation et le leadership des personnes handicapées ont enrichi les politiques, les programmes et les opérations des Nations Unies, en favorisant les progrès, en renforçant le principe de responsabilité et en promouvant les valeurs consacrées par la Charte des Nations Unies.

Si la Stratégie a jeté des bases solides, il reste des obstacles à surmonter. Des améliorations sont encore nécessaires en ce qui concerne l'accessibilité, les achats, la consultation et les pratiques en matière d'emploi. L'inclusion du handicap n'est pas encore systématique et les activités demeurent souvent cantonnées à des programmes ciblés. Il est nécessaire de mieux aligner les efforts déployés au niveau mondial et au niveau national afin de mieux soutenir les États Membres et d'améliorer les résultats pour les personnes handicapées.

Dans un contexte marqué par la crise climatique, des conflits prolongés, le rétrécissement des espaces civiques, le rejet de la diversité et de l'inclusion, et la diminution de l'aide publique au développement, il est urgent de combler les lacunes susmentionnées. Les personnes handicapées sont touchées de manière disproportionnée par ces problèmes et le coût de l'inaction compromet la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

L'inclusion du handicap doit devenir « l'affaire de tous ». La Stratégie est essentielle à cet égard, car elle fournit un schéma directeur pour ce qui est d'intensifier, de soutenir et d'institutionnaliser les approches et les pratiques, de mener des activités de sensibilisation et d'investir dans les dispositifs en faveur de la paix et de la sécurité, de l'aide humanitaire, du développement et des droits de l'homme.

Compte tenu du faible niveau d'inclusion du handicap à l'échelle du système des Nations Unies, mis en évidence par l'examen institutionnel mené en 2018 à la demande du Secrétaire général, un bilan a été prévu pour évaluer les progrès accomplis dans le cadre de la Stratégie et orienter les activités futures. À cet égard, parallèlement à l'évaluation indépendante menée par le Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement durable chargé des évaluations à l'échelle du système, le présent rapport s'appuie sur les résultats obtenus par les entités et les équipes de pays dans le cadre de la Stratégie de 2019 à 2024 (voir la section VI ci-dessous pour les données relatives à 2024), on y trouve un examen de l'application de la Stratégie à ce jour et des recommandations tournées vers l'avenir tendant à intégrer l'inclusion du handicap

dans l'ensemble du système des Nations Unies, à en tenir compte dans les structures et les budgets, et à faire en sorte que, d'ici à 2030, aucune personne handicapée ne soit laissée de côté.

Les recommandations formulées dans le rapport font suite à la demande formulée par les États Membres dans la résolution 79/149 de l'Assemblée générale, par laquelle ils ont prié le Secrétaire général d'« envisager le financement dans la durée des activités de coordination et de suivi de l'application de la Stratégie à l'échelle du système des Nations Unies », en présentant des propositions tendant à ce que la prochaine étape donne la priorité : a) au renforcement de la capacité du Secrétariat à coordonner et suivre l'application de la Stratégie à l'échelle du système et d'en rendre compte ; b) au renforcement de l'application de la Stratégie à l'échelle du Secrétariat, en sa qualité d'entité chef de file. Ces recommandations constituent un appel urgent à l'action et donnent une feuille de route concrète pour systématiser les avancées obtenues et renforcer le soutien à l'inclusion du handicap au niveau des pays.



# 02

## **Dispositif de responsabilisation : suivi de l'application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap**

---

La Stratégie repose sur une politique à l'échelle du système et deux cadres de responsabilité – l'un destiné aux entités des Nations Unies et l'autre destiné aux équipes de pays. Ces cadres contiennent 15 indicateurs (plus 1 sur l'accessibilité des conférences et des manifestations) pour les entités et 14 pour les équipes de pays, qui permettent de suivre les progrès accomplis dans quatre domaines : le rôle directeur, l'inclusivité, la programmation et la culture institutionnelle. Conçus pour être complémentaires et pratiques, ils facilitent l'intégration progressive de l'inclusion du handicap dans l'ensemble du système des Nations Unies.

La politique d'établissement de rapports axés sur les indicateurs du cadre de responsabilité destiné aux entités a été lancée en 2019, et les équipes de pays ont commencé en 2020 à établir des rapports systématiques à l'aide de la feuille de résultats. Aux fins de l'élaboration de leur rapport annuel sur l'application de la Stratégie, les entités et les équipes de pays évaluent elles-mêmes les progrès faits en ce qui concerne chaque indicateur en utilisant une grille à quatre niveaux : « ne satisfait pas aux attentes », « se rapproche des attentes », « satisfait aux attentes », « dépasse les attentes » ou en utilisant la mention « sans objet ». Cette approche permet d'établir des comparaisons et de mettre en évidence les domaines dans lesquels les résultats peuvent être améliorés.

L'Équipe chargée de l'inclusion du handicap, qui relève du Cabinet du Secrétaire général, examine et valide tous les rapports, s'assure de leur cohérence et formule des recommandations. Les entités et les équipes de pays qui ne satisfont pas aux attentes sont encouragées à présenter des mesures correctives et des plans pour l'année suivante.

Le présent rapport s'appuie sur les rapports annuels soumis de 2019 à 2024 et porte sur les activités menées à l'échelle du système par le Comité de haut niveau sur la gestion, le Comité exécutif et des groupes interinstitutions.

## Progrès faits à l'échelle du système de 2019 à 2024

---

En 2024, 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 85, contre 57 en 2019. Ce chiffre englobe : a) 52 entités du Secrétariat, dont des missions de maintien de la paix ou missions politiques et des commissions économiques régionales ; b) 8 fonds et programmes ; c) 13 institutions spécialisées ; d) 12 autres entités et entités apparentées.<sup>1</sup> De plus, les 132 équipes de pays ont rendu compte chaque année des progrès accomplis concernant chaque indicateur depuis 2021.<sup>2</sup> L'augmentation du nombre de rapports s'explique par une plus grande sensibilisation des différents acteurs et par une participation accrue des hauts responsables ; les rapports des entités et des équipes de pays constituent la base des rapports annuels du Secrétaire général sur l'inclusion du handicap.

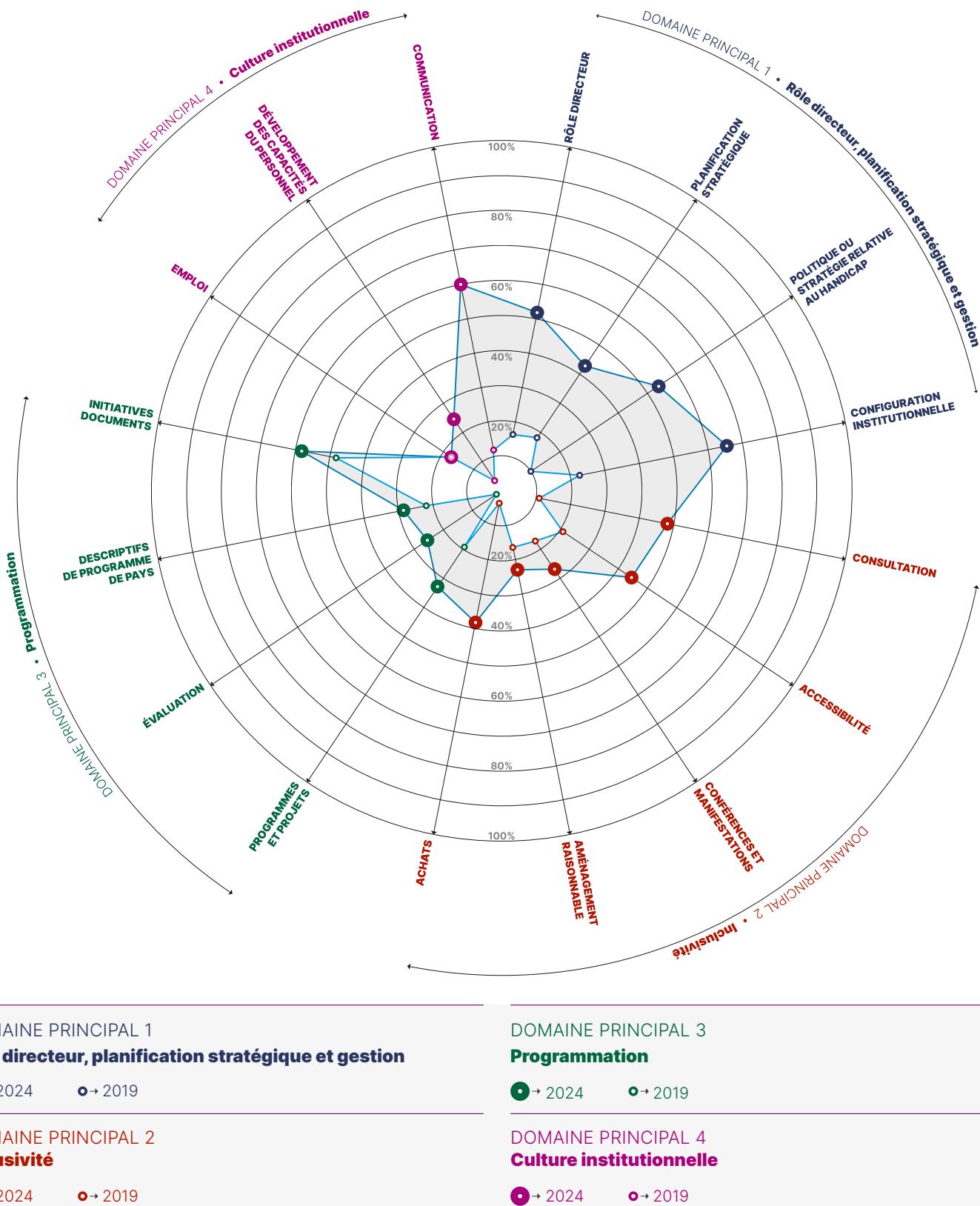
<sup>1</sup> Les entités concernées, classées dans les quatre catégories utilisées aux fins de l'analyse, sont les suivantes : a) Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, Département de la communication globale, Département des affaires économiques et sociales, Département 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 de la Haute-Représentante pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement, Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine, Bureau de l'Envoyé personnel du Secrétaire général pour le Sahara occidental, Bureau de la Conseillère spéciale pour l'Afrique, Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour Chypre, Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour la prévention du génocide, Bureau de la Coordonnatrice spéciale pour le processus de paix au Moyen-Orient et Représentante personnelle du Secrétaire général auprès de l'Organisation de libération de la Palestine et de l'Autorité palestinienne, 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 Coordonnatrice 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, Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan, 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 en République centrafricaine, Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, Office des Nations Unies à Genève, Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Bureau des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophe, 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, Bureau régional des Nations Unies pour l'Afrique centrale, Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve, Mission de vérification des Nations Unies en Colombie et Bureau des Nations Unies pour la jeunesse ; b) Fonds d'équipement des Nations Unies, 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, Union postale universelle, Organisation mondiale de la Santé, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, Organisation météorologique mondiale et Organisation mondiale du tourisme ; d) Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, Centre du commerce international, Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, Organisation internationale pour les migrations, École des cadres du système des Nations Unies et Université des Nations Unies.

- 2 La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et le cadre de responsabilité destiné aux entités ont été lancés et les rapports de référence ont été élaborés en 2019, tandis que la feuille de résultats des équipes de pays a été lancée en 2020, 130 équipes de pays ont soumis un rapport en 2020 et l'ensemble des 132 équipes de pays ont soumis un rapport à partir de 2021.

### 3.1 Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap par les entités des Nations Unies

● Figure I. Pourcentage d'entités des Nations Unies satisfaisant aux attentes ou les dépassant en 2019 et 2024, par indicateur



La figure I résume les progrès faits par rapport au cadre de responsabilité destiné aux entités et à ses indicateurs, dans les quatre domaines principaux de la Stratégie. Pour chaque indicateur, elle indique le pourcentage d'entités satisfaisant aux attentes ou dépassant les attentes en 2019 et 2024, la zone grisée indiquant les progrès faits au cours de la période considérée. Les données font ressortir des progrès en ce qui concerne le rôle directeur, la planification stratégique et la gestion, et des améliorations plus modestes en ce qui concerne les indicateurs relatifs à l'inclusivité, à la programmation et à la culture institutionnelle, où les changements exprimés en pourcentage sont plus faibles de 2019 à 2024.

Les entités des Nations Unies ont fait les progrès les plus importants dans le domaine principal 1. En 2024, plus de 50 % d'entre elles avaient satisfait aux attentes ou les avaient dépassées au regard de trois des quatre indicateurs relatifs au rôle directeur, contre 15 % en 2019. De 2019 à 2024, la proportion d'entités satisfaisant aux attentes ou les dépassant est passée, selon l'indicateur concerné, de 16 % à 52 % (rôle directeur), de 18 % à 43 % (planification stratégique), de 10 % à 54 % (politiques ou stratégies relatives au handicap) et de 23 % à 66 % (configuration institutionnelle).

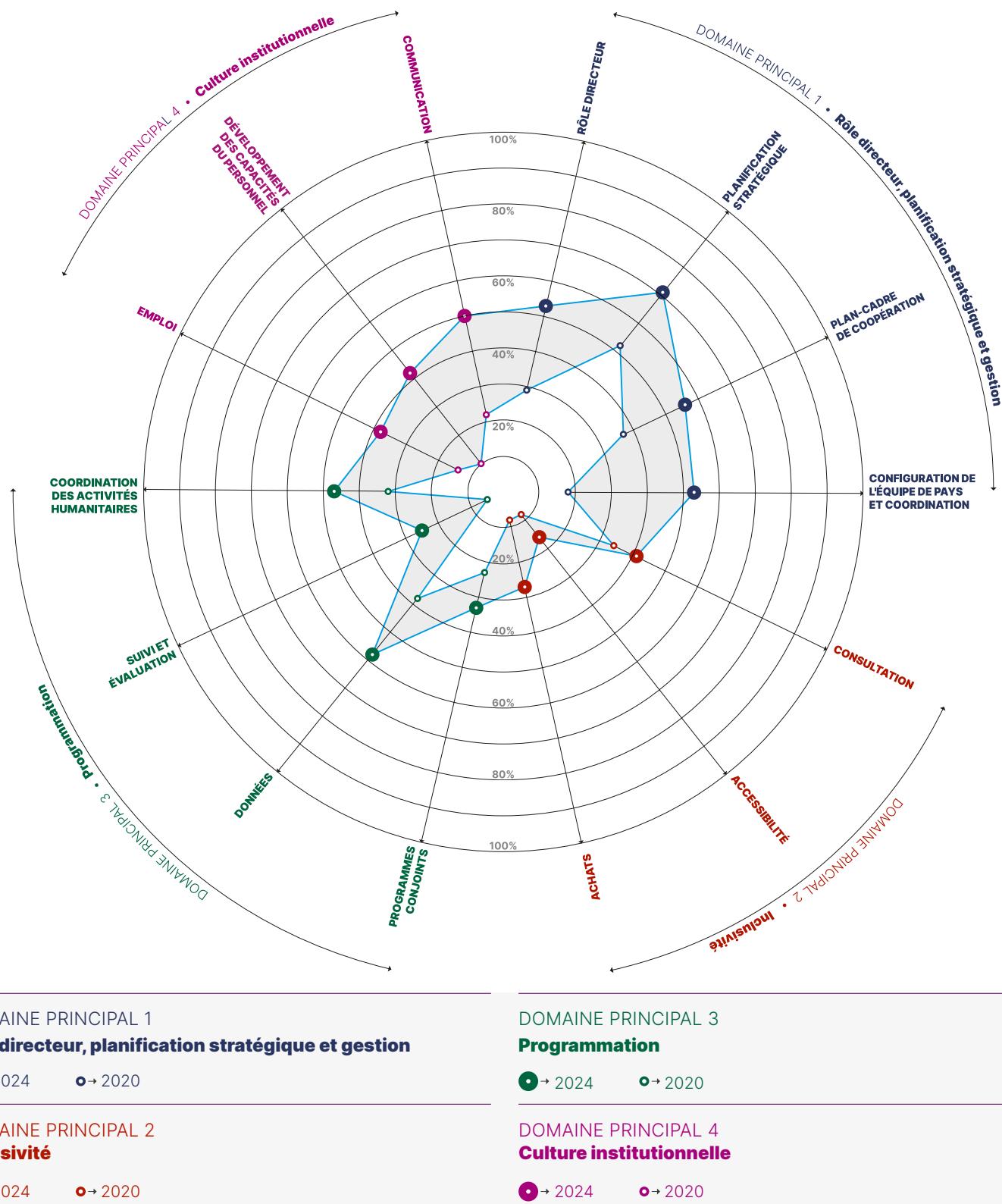
Le domaine principal 2, à savoir l'inclusivité, demeure celui où il reste le plus de progrès à faire, bien que des avancées fondamentales aient été obtenues. De 2019 à 2024, la proportion d'entités satisfaisant aux attentes ou les dépassant est passée, selon l'indicateur concerné, de 11 % à 48 % (consultation des personnes handicapées), de 21 % à 45 % (accessibilité), de 17 % à 26 % (accessibilité des conférences et manifestations), de 16 % à 23 % (aménagement raisonnable) et de 4 % à 38 % (achats).

Dans le domaine principal 3, les entités ont fait des progrès importants en matière d'intégration de l'inclusion du handicap dans la programmation, grâce à de nouvelles orientations et de nouveaux outils. De 2019 à 2024, la proportion d'entités satisfaisant aux attentes ou les dépassant est passée, selon l'indicateur concerné, de 19 % à 33 % (prise en compte systématique de l'inclusion du handicap dans les programmes et les projets), de 2 % à 36 % (évaluation), de 22 % à 27 % (descriptifs de programme de pays) et de 48 % à 58 % (initiatives conjointes).

Dans le domaine principal 4, on observe un changement de culture institutionnelle. Des progrès ont été faits pour ce qui est de la sensibilisation et des orientations politiques, et la visibilité de l'inclusion du handicap comme valeur des Nations Unies a été renforcée, grâce aux activités de formation et de communication menées. En revanche, la proportion d'entités satisfaisant aux attentes ou les dépassant en ce qui concerne l'indicateur relatif à l'emploi des personnes handicapées n'a guère évolué et reste de 17 %. La proportion d'entités satisfaisant aux attentes ou les dépassant est passée de 4 % en 2019 à 25 % en 2024 en ce qui concerne le renforcement des capacités du personnel, et de 12 % à 60 % en ce qui concerne la communication.

## 3.2 Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap par les équipes de pays des Nations Unies

- Figure II. Pourcentage d'équipes de pays des Nations Unies satisfaisant aux attentes ou les dépassant en 2020 et 2024, par indicateur



### DOMAINES PRINCIPAUX

#### DOMAINE PRINCIPAL 1 Rôle directeur, planification stratégique et gestion

● → 2024 ○ → 2020

#### DOMAINE PRINCIPAL 3 Programmation

● → 2024 ○ → 2020

#### DOMAINE PRINCIPAL 2 Inclusivité

● → 2024 ○ → 2020

#### DOMAINE PRINCIPAL 4 Culture institutionnelle

● → 2024 ○ → 2020

La figure II présente les résultats des équipes de pays, en précisant, pour chaque indicateur, le pourcentage d'équipes de pays qui satisfont aux attentes ou les dépassent, les zones grisées représentant les progrès faits entre 2020 et 2024. Des progrès importants peuvent être constatés en ce qui concerne les indicateurs relatifs au rôle directeur, à la planification stratégique, à la gestion et à la culture institutionnelle, tandis que les résultats sont mitigés en ce qui concerne les indicateurs relatifs à l'inclusivité et à la programmation.

Des progrès constants ont été faits dans le domaine principal 1, à savoir le rôle directeur, l'inclusion du handicap étant intégrée de manière plus systématique dans la planification et l'analyse. De 2020 à 2024, la proportion d'équipes de pays satisfaisant aux exigences ou les dépassant est passée, selon l'indicateur concerné, de 29 % à 53 % (rôle directeur), de 52 % à 71 % (planification stratégique), de 37 % à 56 % (politique ou stratégie relative au handicap) et de 18 % à 53 % (configuration institutionnelle).

Des progrès modestes ont été faits dans le domaine principal 2, à savoir l'inclusivité. De 2020 à 2024, la proportion d'équipes de pays satisfaisant aux attentes ou les dépassant est passée, selon les indicateurs concernés, de 34 % à 41 % (consultation des personnes handicapées), de 8 % à 16 % (accessibilité) et de 10 % à 28 % (achats) mais, dans l'ensemble, les résultats restent faibles.

Les progrès accomplis dans le domaine principal 3, à savoir la programmation, restent limités. De 2020 à 2024, la proportion d'équipes de pays satisfaisant aux exigences ou les dépassant est passée, selon l'indicateur concerné, de 23 % à 33 % (programmes conjoints), de 38 % à 58 % (données), de 6 % à 25 % (suivi et évaluation) et de 32 % à 37 % (coordination des activités humanitaires).

Des progrès importants ont été faits dans le domaine principal 4, à savoir la culture institutionnelle. De 2020 à 2024, la proportion d'équipes de pays satisfaisant aux attentes ou les dépassant est passée, selon l'indicateur concerné, de 14 % à 38 % (emploi), de 10 % à 43 % (développement des capacités du personnel) et de 22 % à 50 % (communication).



# 04

## Comprendre les progrès et les difficultés : analyse de l'application de la Stratégie à l'échelle du système

### Favoriser l'inclusion du handicap : rôle directeur, stratégie et configuration institutionnelle

#### Domaine Principal 1

Les cadres jouent un rôle directeur qui suscite l'adhésion et facilite le changement institutionnel. Les progrès observés quant à la détermination des cadres et à l'engagement stratégique ont jeté les bases d'un changement durable, à l'échelle du système, dans tous les domaines relatifs à l'application de la Stratégie. De plus, la détermination du Secrétaire général et les directives qu'il a adressées aux cadres de l'ONU ont donné le ton. Lorsque des hauts responsables, comme les chefs d'entité et les coordonnateurs résidents, se sont faits les champions de l'inclusion du handicap, cela a créé une dynamique institutionnelle et renforcé l'orientation stratégique.

Dans l'ensemble du système des Nations Unies, de nombreux hauts responsables promeuvent désormais l'inclusion du handicap au moyen de politiques menées au niveau de leur entité et suivies au niveau des dirigeants. Lorsque des contrats de mission incluent des objectifs relatifs au handicap, les stratégies menées au niveau de l'entité aident à obtenir des résultats prometteurs.

En 2019, le Programme alimentaire mondial (PAM) a déclaré ne pas avoir satisfait à toutes les attentes relatives aux indicateurs du cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Pour combler ces lacunes, il a adopté une feuille de route pour 2020-2022, que son Conseil d'administration a approuvée en novembre 2020, et, depuis 2023, il publie un plan de travail annuel sur l'inclusion du handicap. Depuis 2021, il communique chaque année à son Conseil d'administration des données actualisées sur les progrès accomplis, et il déploie la Stratégie dans les bureaux régionaux et nationaux selon une approche mesurée et progressive.

Grâce au soutien des dirigeants, le nombre d'entités élaborant leurs propres stratégies ou plans d'action en matière d'inclusion du handicap a augmenté régulièrement et sensiblement, ce qui témoigne d'un engagement à long terme et jette les bases de progrès dans d'autres domaines ayant trait à l'application de la Stratégie. Une autre avancée majeure est le fait que les entités s'attachent à établir une équipe chargée du handicap ou à nommer des conseillers et à mettre en place, à leur échelle, les réseaux de coordonnateurs nécessaires à la pleine application de la Stratégie.

Au niveau national, le rôle directeur que jouent les coordonnateurs résidents en matière d'inclusion du handicap a également été régulièrement renforcé, ce qui s'est traduit par une intégration plus systématique de la Stratégie dans les outils de planification et d'analyse, tels que les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et les analyses communes de pays. Plus de deux tiers des coordonnateurs résidents font désormais de l'inclusion du handicap un point récurrent ou permanent de l'ordre du jour des réunions des chefs de secrétariat des équipes de pays. Cela facilite l'intégration et la cartographie de

l'inclusion du handicap, l'établissement de partenariats avec des organisations de personnes handicapées et le dialogue avec les autorités nationales sur les droits des personnes handicapées. Le manque de données sur les personnes handicapées est souvent souligné dans les analyses communes de pays : cette lacune empêche généralement de donner la priorité à l'inclusion du handicap dans les plans nationaux. Les plans-cadres de coopération offrent une précieuse occasion de combler ces lacunes en soutenant les efforts menés à l'échelle nationale pour produire et utiliser des données relatives au handicap. Au Brésil, au Ghana, au Guatemala, au Guyana, au Pérou, en République de Moldova, en Serbie et au Tadjikistan, par exemple, les coordonnateurs résidents ont utilisé les plans-cadres de coopération comme point d'entrée stratégique pour institutionnaliser les droits des personnes handicapées, en alignant ces plans-cadres à la fois sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées et sur les objectifs de développement durable afin de promouvoir un développement durable inclusif.

Malgré les progrès accomplis, des lacunes importantes doivent encore être comblées pour traduire les engagements relatifs à l'inclusion du handicap, pris à un haut niveau, en mesures concrètes, en indicateurs et en résultats mesurables, tant à l'échelon des entités qu'à celui des équipes de pays. Si la moitié des entités mentionnent l'inclusion du handicap dans l'aperçu ou le préambule de leur plan stratégique, peu d'entre elles ont établi des indicateurs pour évaluer les progrès faits en ce qui concerne l'inclusion du handicap ou pour suivre les résultats afin d'allouer des ressources à des interventions particulières. De même, des équipes de pays ont indiqué que les plans-cadres de coopération ne faisaient référence au handicap qu'en termes généraux ou dans des annexes, ce qui ne satisfait pas aux attentes en matière d'intégration de l'inclusion du handicap dans ces documents. Ces lacunes peuvent compromettre les efforts déployés pour placer les personnes handicapées au centre des activités menées au niveau des pays et limiter les possibilités de collaboration.

# De l'accès à l'influence : renforcer l'inclusivité et la collaboration

## Domaine Principal 2

Au début de l'application de la Stratégie, des orientations et des normes essentielles ont été élaborées à l'échelle du système en vue de combler les lacunes majeures recensées dans l'ensemble du système des Nations Unies dans des domaines essentiels à une véritable inclusion du handicap, par exemple en ce qui concerne la consultation des personnes handicapées. Dans de nombreuses entités il n'existait pas de règles formelles au sujet de la collaboration avec les organisations de personnes handicapées, ce qui limitait considérablement la portée et la cohérence de la participation de celles-ci. Pour y remédier, l'ONU a publié en 2021 des lignes directrices visant à institutionnaliser les pratiques de consultation et à établir des normes claires. En 2024, près de la moitié des entités des Nations Unies avaient commencé à consulter des organisations de personnes handicapées sur des questions autres que celles liées au handicap. L'Organisation mondiale de la Santé a entrepris une cartographie mondiale de ces organisations afin de faciliter une collaboration systématique dans tous ses bureaux. De même, le Fonds des Nations Unies pour la population et le Bureau des Nations Unies pour la jeunesse ont collaboré pour consulter les jeunes handicapés et les femmes handicapées au moment de la formulation de leurs plans stratégiques, en veillant à ce que les résultats de ces consultations soient pris en considération lors de l'établissement des priorités essentielles. En dépit de ces progrès, la plupart des entités continuent de collaborer avec les organisations de personnes handicapées de manière ponctuelle et étendent rarement les consultations à des domaines thématiques plus larges.

Au niveau des pays, les progrès en matière de consultation sont encourageants mais inégaux. La portée étroite des activités de collaboration a entravé l'intégration systématique de l'expertise en matière de handicap dans la planification, la coordination et la programmation au niveau des pays. Si certaines équipes de pays des Nations Unies ont mené au moins une consultation annuelle sur l'application de la Stratégie, couvrant le cycle du Plan-cadre de coopération et la gestion des crises, beaucoup n'ont mené aucune consultation ou ne l'ont fait qu'une fois par an. En outre, les partenariats avec diverses organisations de personnes handicapées, en particulier celles qui représentent des groupes sous-représentés, tels que celui des personnes ayant un handicap psychosocial ou intellectuel, sont restés limités. Les consultations ont donc souvent manqué à la fois d'ampleur et de profondeur, ce qui a suscité des inquiétudes quant à leur utilité et à leur caractère inclusif. Sans ces consultations, les politiques et les mesures prises risquent de ne pas tenir compte pleinement de diverses réalités, barrières et besoins relatifs aux personnes handicapées dans tous les contextes et d'y répondre pleinement aussi.

Il ne peut y avoir de véritable collaboration sans accessibilité, domaine dans lequel les progrès sont inégaux à l'échelle du système des Nations Unies. Certains grands fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies ont accompli des progrès notables en créant des unités spécialisées dotées de compétences techniques et en intégrant les besoins en matière d'aménagement raisonnable dans leurs stratégies et leur budget. Par exemple, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance a lancé en 2023 un service d'assistance en matière d'accessibilité chargé de fournir aux bureaux de pays des

conseils techniques et un soutien financier pour améliorer l'accessibilité physique et numérique. Le Fonds des Nations Unies pour la population a institutionnalisé l'accessibilité en incluant une rubrique budgétaire spécifique dans tous les projets d'équipement. À l'échelle du Secrétariat, cependant, les contraintes financières et le manque de coordination ont considérablement limité les progrès, et les services d'accessibilité ne sont pas encore totalement intégrés dans la planification courante.

Bien que de nombreuses entités des Nations Unies et équipes de pays aient mené des évaluations de l'accessibilité, il s'est avéré difficile de traduire leurs conclusions en améliorations concrètes à grande échelle. De nombreux bureaux locaux sont installés dans des bâtiments anciens ou temporaires qui n'ont pas été conçus de manière à être accessibles, et il est souvent difficile d'obtenir les moyens de financement des modifications nécessaires. Cette situation a entraîné des retards importants et a contribué à l'inaccessibilité et à la ségrégation des personnes handicapées sur le lieu de travail.

Néanmoins, les données recueillies entre 2019 et 2024 montrent qu'une action coordonnée a permis d'obtenir des améliorations tangibles en institutionnalisant des approches normalisées qui profitent au système des Nations Unies. Le sous-groupe de travail sur l'inclusion du handicap, qui relève du Comité de haut niveau sur la gestion, a joué un rôle essentiel dans l'établissement de normes à l'échelle du système, notamment en ce qui concerne l'aménagement raisonnable. Le lancement, en 2023, des Lignes directrices du Secrétariat de l'ONU relatives aux aménagements raisonnables a marqué une avancée importante, accélérant les progrès dans de multiples entités. Les discussions en cours sur la création d'un service consultatif centralisé et d'un mécanisme de financement (offrant des conseils d'experts, des consultations et des outils de mise en application) ouvrent une voie prometteuse vers des réponses plus cohérentes et plus efficaces. En outre, des mesures d'inclusion du handicap à l'intention des équipes de pays des Nations Unies sont actuellement mises en application par l'intermédiaire de services communs dans des domaines tels que celui des achats, ce qui permet une orientation centralisée et une application coordonnée.

# Intégration de l'inclusion du handicap dans l'ensemble de la programmation et des résultats

## Domaine Principal 3

L'intégration de l'inclusion du handicap dans la programmation, en particulier dans la planification et l'orientation, gagne du terrain dans l'ensemble du système des Nations Unies. Environ un tiers des entités intègrent désormais l'inclusion du handicap dans leur descriptif de programme de pays, tant au niveau de l'analyse qu'au niveau des interventions. Parmi les exemples notables, on peut citer le marqueur d'inclusion du handicap utilisé par l'Organisation internationale du Travail pour suivre l'inclusivité des projets, et le processus d'examen des projets lié au plan stratégique et au système de garanties du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), qui est conçu pour évaluer et améliorer l'inclusion du handicap. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture a révisé ses directrices relatives au cadre de programmation par pays afin de les aligner sur le Cadre de coopération correspondant, et, en 2024, le Fonds international de développement agricole a publié un guide du praticien afin de soutenir les stratégies de développement rural tenant compte du handicap.

**Le cas de l'Organisation internationale du Travail (OIT) illustre la manière dont le cadre de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap peut aider à galvaniser les efforts d'inclusion du handicap à l'échelle d'une organisation. Même si l'OIT s'intéressait déjà aux questions relatives au handicap avant l'adoption de la Stratégie, celle-ci a eu un effet stimulant et s'est traduite par une accélération des progrès dans l'ensemble de l'entité. Le cadre de responsabilité a permis à l'OIT d'adopter une approche plus structurée, plus systématique et plus globale, qui a contribué à stimuler les dirigeants au plus haut niveau. En intégrant rigoureusement les indicateurs établis dans la Stratégie dans l'ensemble de ses départements, l'OIT a fixé des objectifs clairs pour sa propre stratégie d'inclusion du handicap pour la période 2024-2027, qui guidera son travail aux niveaux mondial, régional et national.**

Un peu plus de la moitié des entités ont déclaré exécuter des projets ciblés, tels que ceux relevant du Fonds mondial pour les personnes handicapées, et intégrer des considérations relatives au handicap dans les initiatives thématiques plus larges, ce qui témoigne de l'adoption d'une double approche et d'une meilleure collaboration, qui sont des facteurs clés de l'institutionnalisation de l'inclusion du handicap, d'ici à 2024.

L'expansion des programmes tenant compte du handicap a créé de nouvelles possibilités d'évaluation et d'apprentissage. De plus en plus de programmes et d'initiatives conjointes intégrant l'inclusion du handicap ayant été créés entre 2019 et 2024, les besoins en matière d'évaluation de leur impact ont aussi augmenté. Les lignes directrices à l'échelle du système établies en 2022 par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation ont entraîné des améliorations notables en matière d'évaluation tenant compte du handicap. En 2024, un tiers des entités des Nations Unies avaient intégré le handicap dans leurs processus d'évaluation, certaines effectuant des méta-analyses tous les cinq ans. Ces évaluations permettent de constituer une base de données probantes à l'appui des activités de programmation et de plaidoyer, renforçant ainsi l'inclusion du handicap, du siège des entités au terrain.

Les équipes de pays ont fait des progrès pour ce qui est d'intégrer l'inclusion du handicap dans les données, le suivi et l'évaluation, ainsi que dans les programmes humanitaires, améliorant ainsi la visibilité des personnes handicapées et des priorités spécifiques. Par exemple, la planification des activités humanitaires englobe de plus en plus des interventions ciblées, des données ventilées et la participation des personnes handicapées dans les mécanismes de coordination. Des équipes de pays dont celles du Bangladesh, de Madagascar et de l'État de Palestine ont accordé la priorité à l'inclusion du handicap dans leurs appels éclairés et leurs plans d'intervention en faveur des réfugiés, en coordonnant leurs activités avec celles des chefs de file sectoriels pour tenir compte des droits des personnes handicapées. Dans certains cas, l'inclusion a été intégrée dans les outils de gestion des catastrophes et dans les évaluations menées après une catastrophe. La riposte à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) a accéléré ces améliorations, consolidées par les services d'assurance qualité fournis par le Groupe de référence sur le handicap, qui comprend des représentants d'organisations de personnes handicapées, d'organisations non gouvernementales, d'entités des Nations Unies, du monde universitaire et des donateurs.

Malgré les progrès décrits plus haut, l'intégration de l'inclusion du handicap reste incohérente et souvent non pérenne, ce qui met en lumière la nécessité de rendre opérationnelles les orientations en matière de programmation à tous les niveaux et de veiller à ce que l'inclusion du handicap soit une priorité constante. Près de la moitié des entités des Nations Unies ont encore du mal à passer des orientations à la pratique dans les domaines de la programmation, des évaluations et des descriptifs de programme de pays. De nombreuses initiatives restent basées sur des projets et limitées dans le temps, et ont un impact à long terme limité lorsqu'elles ne sont pas institutionnalisées par les gouvernements ou les équipes nationales. Les contextes humanitaires posent des difficultés supplémentaires car, dans les environnements soumis à de fortes pressions, il arrive que la question de l'inclusion du handicap soit relayée au second plan et ne soit pas prise en considération dans les pratiques et les budgets.

Des données fiables et ventilées sur le handicap sont essentielles pour obtenir une programmation et une responsabilisation efficaces. Toutefois, les efforts de renforcement des capacités en matière de collecte, de ventilation et d'utilisation des données sur le handicap demeurent insuffisants et ne permettent pas d'atteindre les objectifs en matière d'inclusion. De nombreuses équipes de pays ont commencé à travailler avec les autorités nationales pour améliorer les systèmes de données. De 2019 à 2024, un tiers des équipes de pays ont cartographié les données existantes sur le handicap, et la moitié ont fait ce travail en partenariat avec des homologues gouvernementaux. Un quart des équipes de pays ont également formé des groupes de suivi et d'évaluation aux indicateurs et à l'analyse axés sur l'inclusion du handicap. Toutefois, seule une équipe de pays des Nations Unies sur dix a intégré l'inclusion du handicap dans la plupart de ses efforts de renforcement des capacités des organismes nationaux de statistique. Le renforcement de ces capacités est essentiel pour produire de meilleures données, éclairer l'élaboration des politiques et évaluer l'impact de l'application de la Stratégie afin de ne laisser personne de côté.

# Construire une ONU inclusive pour les personnes handicapées

## Domaine Principal 4

Le système des Nations Unies a accompli des progrès notables dans l'élaboration de politiques officielles visant à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans son personnel. Ces progrès témoignent d'une volonté croissante d'adopter une approche plus unifiée et plus inclusive dans l'ensemble du système des Nations Unies, en alignant les pratiques appliquées au niveau des pays sur les stratégies décidées au niveau du siège des entités. Presque toutes les entités des Nations Unies disposent désormais d'une politique ou d'une stratégie pour attirer, recruter, retenir et promouvoir les personnes handicapées au sein de leurs effectifs. Parallèlement, le nombre d'équipes de pays qui incluent des déclarations affirmant le principe de non-discrimination dans leurs offres d'emploi a pratiquement triplé depuis 2020.

Toutefois, malgré les avancées susmentionnées, d'importants problèmes de mise en application persistent en ce qui concerne l'inclusion dans le domaine de l'emploi, en particulier pour ce qui est de l'égalité des chances pour les personnes handicapées en matière de recrutement, de maintien en poste et d'avancement professionnel dans le système des Nations Unies. Seulement 2 % des entités des Nations Unies ont fait état d'une augmentation réelle du nombre de personnes handicapées parmi leur personnel. Quelques équipes de pays, dont celles de l'Albanie, de l'Arménie, du Costa Rica, du Ghana, de l'Inde et de la République-Unie de Tanzanie, ont pris des mesures pour évaluer la représentation du personnel et des consultants handicapés, en utilisant ces données pour établir des bases de référence et recenser les domaines dans lesquels des systèmes d'aide étaient nécessaires. Toutefois, la majorité des équipes de pays n'ont pas procédé à de tels examens, manquant ainsi une occasion cruciale d'évaluer l'efficacité des mesures ciblées et d'engager des discussions utiles sur la satisfaction et le bien-être du personnel.

Le manque de données fiables sur le personnel handicapé dans l'ensemble du système des Nations Unies est un obstacle majeur au suivi des progrès. Seuls quelques fonds, programmes et institutions spécialisées peuvent suivre ces informations avec précision. Cela s'explique en grande partie par le faible nombre d'individus prêts à s'identifier comme des personnes handicapées, ce qui montre combien il importe d'instaurer une culture institutionnelle plus favorable et plus inclusive. À l'heure actuelle, seules 17 % des entités des Nations Unies indiquent que leurs fonctionnaires handicapés éprouvent un niveau de satisfaction et de bien-être comparable à celui de leurs collègues non handicapés. Ce chiffre met en évidence la nécessité de favoriser un environnement dans lequel le personnel se sente soutenu et en confiance pour divulguer volontairement son statut de personne handicapée, en se sentant également à l'abri de toute stigmatisation et de toute discrimination.

Les barrières culturelles et comportementales restent un obstacle persistant à l'inclusion des personnes handicapées sur le lieu de travail dans le système des Nations Unies. Les entités des Nations Unies attribuent les faibles taux de divulgation et de satisfaction à des préoccupations constantes concernant la vie privée et la stigmatisation, qui sont souvent renforcées par une interaction directe limitée avec les personnes handicapées ou par une connaissance limitée des politiques antidiscriminatoires. Les ressources qui ont été développées doivent encore être utilisées de manière efficace. Cette situation

permet aux préjugés inconscients de persister et entrave les progrès vers une culture plus inclusive. Pour surmonter ces difficultés, il faut continuer à investir durablement dans les activités de formation et d'apprentissage, en particulier celles qui sont élaborées et dispensées en partenariat avec des personnes handicapées. De telles initiatives sont essentielles non seulement pour sensibiliser le public, mais aussi pour faire évoluer la culture institutionnelle. Comme les entités l'ont souligné dans leurs rapports, ces initiatives ont un effet levier et doivent être considérées comme prioritaires. Elles sont susceptibles de créer un lieu de travail plus inclusif et de renforcer la capacité du système des Nations Unies à fournir un soutien technique et stratégique efficace aux gouvernements pour ce qui est de promouvoir l'inclusion du handicap.



# 05

## Conclusions et recommandations

---

Dans l'ensemble, il ressort des informations communiquées qu'au cours des six premières années de mise en application de la Stratégie, celle-ci a permis d'intégrer l'inclusion du handicap dans toutes les opérations des Nations Unies, de doter le personnel d'outils pratiques pour traduire les engagements en résultats concrets et de renforcer la crédibilité de l'ONU aux yeux des personnes handicapées, tout en renforçant leur rôle directeur. L'analyse de ces informations montre que lorsque la direction, les ressources et la collaboration sont alignées, le système des Nations Unies obtient des améliorations tangibles sur le plan de l'inclusion du handicap, en montrant l'exemple par des changements internes et en renforçant sa capacité à soutenir les efforts au niveau des pays.

Toutefois, comme le montre le présent rapport, les progrès restent inégaux à l'échelle du système.

Lorsque les facteurs favorables font défaut, les progrès s'enlisent et l'inclusion risque de se réduire à des initiatives isolées ou de courte durée et on ne constate pas de transformation de l'ensemble du système.

Cet enseignement, qui est corroboré par les résultats et les conclusions de l'évaluation indépendante susmentionnée, laisse penser que, pour aller au-delà des succès isolés, il est nécessaire d'adopter, de manière plus systématique, des normes, des pratiques et des approches à l'échelle du système des Nations Unies et dans les principaux domaines de la Stratégie. Cela permettra de garantir que les résultats obtenus au cours des dernières années seront maintenus, étendus et renforcés. Les recommandations ci-après, qui tendent à relever ces défis et à accomplir des progrès systémiques en matière d'inclusion du handicap, décrivent les mesures à prendre, à titre prioritaire, à l'échelle du système des Nations Unies, y compris les possibilités d'institutionnalisation et une méthode intégrée de suivi de la mise en application.

Recommandation 1 :

**Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies devrait intensifier les efforts d'inclusion du handicap en investissant durablement dans l'accessibilité et en intégrant l'accessibilité dans les systèmes et processus de planification, de budgétisation et de mise en application**

L'accessibilité est une condition préalable fondamentale pour que les personnes handicapées puissent collaborer avec l'ONU, que ce soit en tant que fonctionnaires, partenaires, membres d'une population donnée ou autres types de parties prenantes. Au sens de l'article 9 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, l'accessibilité doit être comprise dans toutes ses dimensions, comme couvrant les espaces physiques, les plateformes numériques, l'information, les communications et la technologie. Les données relatives à l'application de la Stratégie montrent que les progrès faits dans ce domaine sont très inégaux d'une entité à l'autre et d'une équipe de pays à l'autre. Pour les entités du Secrétariat, l'amélioration des résultats passera également par la généralisation d'approches communes susceptibles de créer des économies d'échelle et d'intensifier l'impact des progrès obtenus, en particulier au profit des entités plus petites qui manquent de ressources. À cet égard, des mesures devraient être prises pour :

- Renforcer les mécanismes de responsabilisation et de suivi afin d'assurer une application cohérente des mesures d'accessibilité, en mettant l'accent sur la hiérarchisation des priorités en matière d'évaluation, la budgétisation et le contrôle ;
- Étendre l'utilisation des services communs, dans le cadre de la stratégie 2.0 relative aux activités d'appui, afin de fournir des solutions partagées en matière d'accessibilité, notamment dans les domaines des achats, de la gestion des installations et des systèmes de technologies de l'information et des communications (TIC), et établir des indicateurs de résultats clés qui mesurent les progrès en matière d'accessibilité ;
- S'attacher à établir des partenariats avec les autorités des pays hôtes afin d'améliorer l'accessibilité des bâtiments partagés, ce qui peut contribuer à sensibiliser les homologues de ces pays à la question de l'accessibilité, et renforcer ainsi le rôle de chef de file de l'Organisation sur le plan normatif.

Recommandation 2 :

**L'inclusion des personnes handicapées devrait être une caractéristique systématique et standard de tous les mécanismes de consultation et de coordination du système des Nations Unies**

La consultation est un principe essentiel de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Elle renforce l'autonomie des personnes handicapées et améliore l'efficacité des activités de développement et de l'action humanitaire. En s'appuyant sur les efforts fondamentaux déjà faits dans le cadre de la Stratégie, le système des Nations Unies doit promouvoir la participation systématique et constructive des organisations de personnes handicapées à tous les stades de la planification, de la mise en application, du suivi et de la coordination à l'échelle des entités des Nations Unies et dans les activités menées au niveau des pays, y compris dans les situations d'urgence, sans limiter cette participation aux questions liées au handicap. La diversité et la représentation doivent également être privilégiées en veillant à ce que les consultations incluent de manière cohérente les femmes et les filles handicapées, les personnes vivant en zone rurale et d'autres groupes sous-représentés, tels que celui des personnes ayant un handicap psychosocial ou intellectuel. Pour y parvenir, il convient de prendre des mesures pour :

- Promouvoir la participation et la consultation des organisations de personnes handicapées, notamment grâce à des partenariats, dans le cadre des structures et mécanismes de coordination et interinstitutions existants, y compris dans le domaine de l'action humanitaire, en utilisant comme points d'entrée les processus de planification et de programmation, tels que les analyses communes de pays, les plans de ressources humanitaires et les stratégies sectorielles relatives à l'action humanitaire ;
- Faire en sorte qu'une planification et une budgétisation efficaces permettent de rendre les réunions et les manifestations accessibles, notamment en proposant aux participants des aménagements raisonnables, en assurant le suivi des demandes, en veillant à satisfaire celles-ci et en diversifiant les formes de collaboration ;
- Promouvoir les formations obligatoires et les possibilités d'apprentissage qui renforcent les capacités du personnel des Nations Unies à collaborer avec les personnes handicapées tout en renforçant la capacité des organisations de personnes handicapées à collaborer efficacement avec les entités du système des Nations Unies.

**Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et toutes ses entités devraient intégrer l'inclusion du handicap à tous les stades du cycle d'emploi du Secrétariat, depuis le recrutement et l'intégration jusqu'à la rétention, l'avancement et la cessation de service**

Promouvoir l'emploi des personnes handicapées à l'ONU est essentiel pour favoriser un environnement et une culture véritablement inclusifs. Travailler aux côtés de collègues handicapés permet de mieux comprendre les questions relatives à l'inclusion du handicap et de changer de mentalités. Bien que la Stratégie ait eu des effets positifs en matière d'embauche, l'emploi des personnes handicapées reste le domaine dans lequel les progrès sont les plus lents.

L'ONU doit adopter un modèle plus complet afin de devenir un employeur de choix pour les personnes handicapées. Les efforts devraient porter sur toutes les étapes du cycle de l'emploi : du recrutement au maintien dans l'emploi et à l'avancement, en passant par l'accessibilité du lieu de travail, les aménagements raisonnables et le bien-être. Ces efforts systématiques jetteront les bases d'une véritable contribution des employés handicapés aux travaux des entités du Secrétariat de l'ONU, y compris au niveau des pays.

À cet égard, des mesures devraient être prises pour :

- Allouer des ressources suffisantes aux aménagements raisonnables, notamment au moyen de fonds centralisés, souples et réactifs ;
- Mener systématiquement des enquêtes normalisées auprès du personnel et créer des mécanismes de retour d'information pour évaluer l'expérience, la satisfaction et le bien-être des employés handicapés, et exploiter les résultats de ces enquêtes pour continuer à améliorer la situation ;
- Recruter davantage de personnes handicapées grâce à des activités de sensibilisation, des programmes de recrutement ciblés et des processus de sélection inclusifs, en vue d'élargir la représentation à tous les niveaux ;
- Faire expressément et officiellement de l'inclusion du handicap une composante de l'évaluation et de la notation des chefs d'entité, des coordonnateurs résidents et des autres membres du personnel d'encadrement, en évaluant notamment le rôle directeur et la promotion de l'inclusion du handicap, et prévoir un examen et un retour d'information réguliers en vue d'obtenir des progrès continus.

**Le Secrétariat devrait consolider la gestion des connaissances et renforcer l'apprentissage du personnel afin de faire de l'inclusion du handicap la norme dans l'ensemble de l'Organisation**

Une meilleure connaissance, une meilleure compréhension et une expérience pratique parmi le personnel à tous les niveaux, en particulier celui des cadres et des décideurs, sont essentielles pour traduire les engagements pris dans le cadre de la Stratégie en mesures concrètes dans tous les domaines, y compris la programmation, les partenariats, les pratiques en matière d'emploi et les changements institutionnels. Lorsque l'apprentissage est généralisé, ciblé et intégré dans le travail quotidien, la responsabilité de l'inclusion du handicap n'incombe plus à quelques personnes référentes, mais à l'ensemble du système. Cela crée également un environnement dans lequel le personnel handicapé peut s'épanouir. Investir dans la connaissance et l'apprentissage du personnel, notamment en collaborant avec les organisations de personnes handicapées, peut à la fois contribuer à une application plus systématique de la Stratégie et déclencher un changement institutionnel à long terme. À cet égard, des mesures devraient être prises pour :

- Élaborer et exécuter des programmes d'apprentissage obligatoires sur mesure pour les hauts responsables, y compris les chefs d'entité, afin d'approfondir leur compréhension des questions relatives à l'inclusion du handicap et de leur donner les moyens de promouvoir la Stratégie dans leurs domaines de responsabilité ;
- Élaborer un ensemble d'outils, de ressources et de bonnes pratiques pour l'application de la Stratégie, tirés de l'ensemble du système des Nations Unies et alignés sur les normes communes et les principes fondamentaux des Nations Unies 2.0, et veiller à ce qu'ils soient effectivement diffusés et utilisés par les entités et les équipes de pays ;
- Renforcer l'apprentissage entre pairs et établir et coordonner des communautés de pratique à l'échelle du système afin de promouvoir des approches et des solutions communes pour relever les principaux obstacles, notamment dans les domaines de l'accessibilité, de l'aménagement raisonnable et de l'inclusivité en matière d'achats ;
- Fournir une formation sur mesure aux membres du personnel travaillant dans des domaines tels que la gestion des installations, les TIC, les achats, la gestion des manifestations, la sécurité et les ressources humaines, afin de s'assurer qu'ils disposent des compétences et des connaissances pratiques nécessaires pour appliquer des mesures d'accessibilité et fournir des aménagements raisonnables de manière efficace.

Recommandation 5 :

**Le système des Nations Unies devrait donner la priorité à la collecte et à l'analyse de données de haute qualité sur les personnes handicapées afin de constituer des preuves solides pouvant éclairer la prise de décision interne, ainsi qu'au renforcement des capacités nationales en matière de collecte de données pour que les politiques élaborées au niveau des pays soient fondées sur des données probantes**

La collecte systématique de données sur les personnes handicapées est essentielle pour comprendre si l'ONU et ses États Membres progressent dans la réalisation des engagements inscrits dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Ces données sont essentielles pour mesurer les inégalités, contrôler l'inclusion et veiller à ce que les politiques, les programmes et les services prennent en considération les droits et les priorités des personnes handicapées. Dans le même temps, la promotion efficace des droits des personnes handicapées au moyen de politiques et de programmes dépend de la capacité de l'Organisation à tirer des enseignements de la mise en application de la Stratégie, notamment en recensant les bonnes et les mauvaises pratiques ainsi que les approches les plus efficaces. Bien que des initiatives essentielles visant à recenser ces pratiques et approches aient été lancées dans le cadre de la Stratégie, cela ne suffit pas : il est urgent de se concentrer sur ces pratiques et approches d'ici à 2030 afin d'accélérer les progrès et de faire en sorte que les personnes handicapées ne soient pas laissées de côté. À cet égard, des mesures devraient être prises pour :

- Recenser, diffuser et exploiter les données relatives au handicap afin d'améliorer l'efficacité des approches visant à promouvoir les droits des personnes handicapées dans la planification et l'exécution des programmes ;
- Renforcer l'intégration de l'inclusion du handicap dans le suivi et l'évaluation des programmes des Nations Unies, notamment en renforçant les capacités du personnel et des groupes responsables du suivi et de l'évaluation ;
- Investir dans le renforcement des capacités des organismes nationaux de statistique afin de soutenir l'intégration du handicap dans la collecte et l'analyse de données plus larges et de renforcer la base de données probantes afin d'éclairer l'élaboration de politiques efficaces.

## 6

Recommandation 6 :

**Le Secrétariat devrait établir un mécanisme de suivi et de coordination, soutenu par un secrétariat permanent et doté de ressources cohérentes, durables et prévisibles, afin d'assurer la cohérence à l'échelle du système en ce qui concerne l'inclusion du handicap, en particulier pour ce qui est de l'application de la Stratégie et de l'établissement de rapports à ce sujet**

L'institutionnalisation de l'inclusion du handicap est essentielle pour passer de progrès inégaux dans l'ensemble de l'Organisation à des progrès durables et cohérents à l'échelle du système. Le renforcement de l'infrastructure du Secrétariat est nécessaire pour faciliter la coordination, le suivi et l'établissement de rapports au niveau du système, assurer un financement durable et prévisible et renforcer la responsabilité. Dans ce contexte, il convient de prendre des mesures et de mettre au point des outils pour :

- Élaborer un plan pour accélérer l'application de la Stratégie, qui prévoie notamment la création d'un groupe consultatif des Nations Unies et d'un secrétariat doté de ressources suffisantes pour suivre et coordonner l'application de la Stratégie à l'échelle du système et fournir un appui technique et des services de renforcement des capacités ;
- Permettre à l'équipe de coordination de la Stratégie de réunir et de soutenir les personnes référentes et les groupes interinstitutions œuvrant à l'inclusion du handicap en garantissant la participation active des hauts responsables, le partage des responsabilités et l'allocation de ressources adéquates, afin de renforcer l'appropriation de l'inclusion du handicap à l'échelle du système des Nations Unies ;
- Renforcer encore la responsabilité en matière d'inclusion du handicap à l'échelle du système des Nations Unies, notamment en donnant suite aux recommandations formulées dans le présent rapport et en veillant à ce que toutes les entités du système rendent compte chaque année de l'application de la Stratégie et des progrès qui en ont découlé.

## 7

Recommandation 7 :

**Les gains d'efficacité découlant de l'Initiative ONU80 devraient faciliter l'application de la Stratégie et permettre d'investir davantage dans la protection des droits des personnes handicapées aux niveaux mondial, régional et national, dans toutes les activités que mène le système des Nations Unies dans les domaines de la paix et de la sécurité, de l'action humanitaire, du développement durable et des droits de l'homme**

La Stratégie a permis d'asseoir la position des Nations Unies comme partenaire fiable appuyant les efforts que déploient les États Membres pour accélérer l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Grâce aux activités qu'elles mènent dans le cadre de la Stratégie, les entités du système des Nations Unies ont renforcé leurs capacités internes et démontré leur détermination, ce qui leur a permis de promouvoir et d'intégrer l'inclusion du handicap et les droits des personnes handicapées dans les conseils d'administration, les plans stratégiques nationaux, les plans-cadres de coopération et les dialogues nationaux.

Désormais doté d'une base plus solide, le système des Nations Unies est bien placé pour aider les États Membres à créer une dynamique politique, en alignant les efforts sur les initiatives existantes, telles que les objectifs de développement durable, le Pacte pour l'avenir et l'Initiative ONU80, afin d'intensifier l'inclusion du handicap. L'intégration de l'inclusion du handicap offre une solution financièrement rationnelle pour promouvoir les droits des personnes handicapées à l'heure où le financement du développement durable se heurte à des obstacles à l'échelle mondiale. Elle permet notamment de soutenir les systèmes de données et de renforcer les capacités des parties prenantes afin d'intégrer l'inclusion dans toutes les politiques nationales et tous les secteurs nationaux. À cet égard, des mesures devraient être prises pour :

- Mobiliser les hauts responsables, notamment les chefs d'entité et les coordonnateurs résidents, et les membres des équipes de pays afin de maintenir un dialogue régulier et structuré avec les gouvernements au sujet de l'inclusion du handicap et des droits humains des personnes handicapées, et d'intégrer ces questions dans toutes les politiques et toutes les activités de planification et de mise en application ;
- Investir dans l'expertise technique en matière d'inclusion du handicap afin d'intensifier et d'intégrer l'inclusion du handicap dans les programmes ;
- Recenser les points d'entrée pour intégrer l'inclusion du handicap et les droits des personnes handicapées dans les cadres de résultats, les indicateurs et les budgets, dans la lignée des efforts faits pour accélérer la réalisation des objectifs de développement durable.



# 06

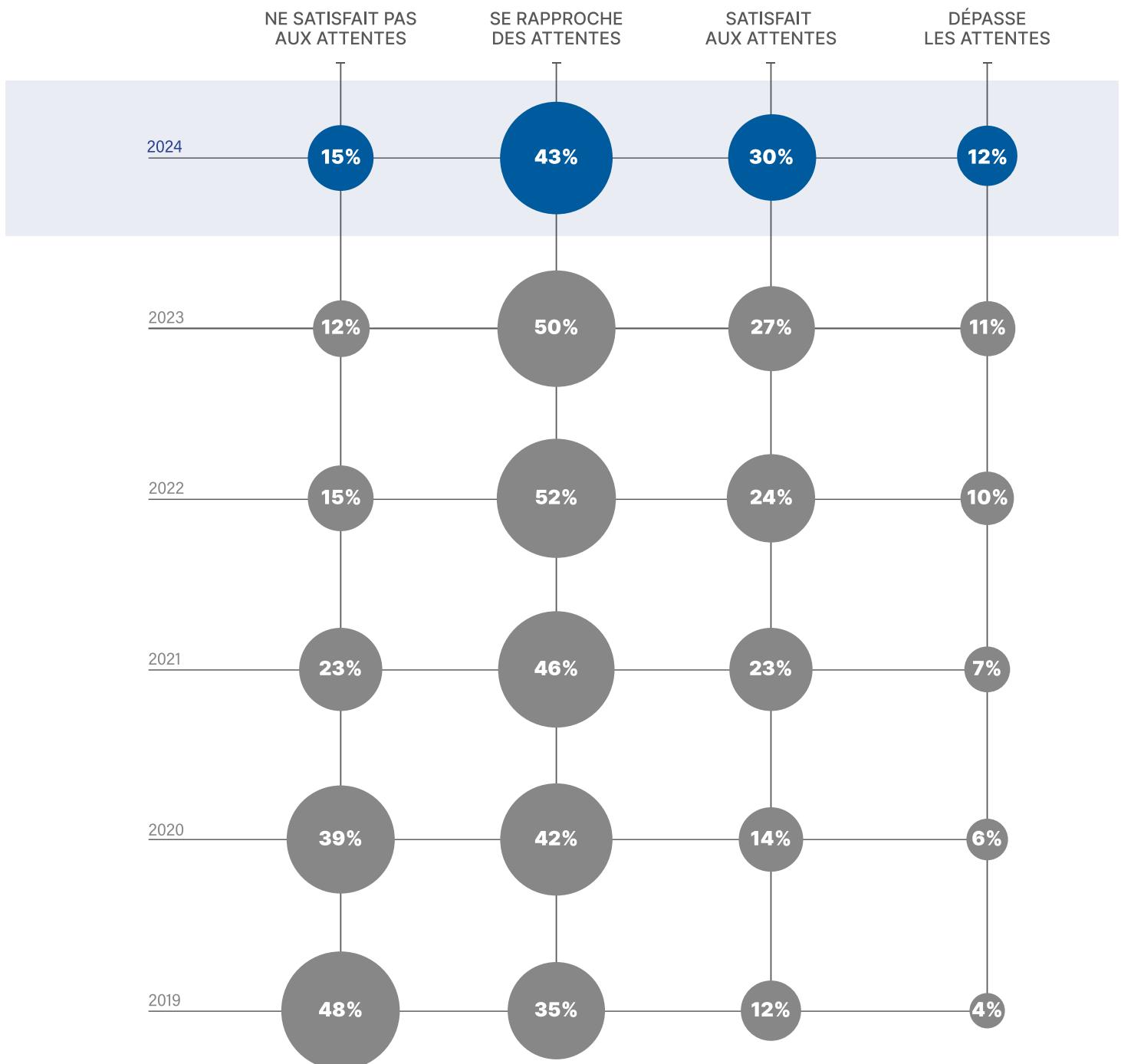
## Données communiquées en 2024 par les entités des Nations Unies et les équipes de pays

---

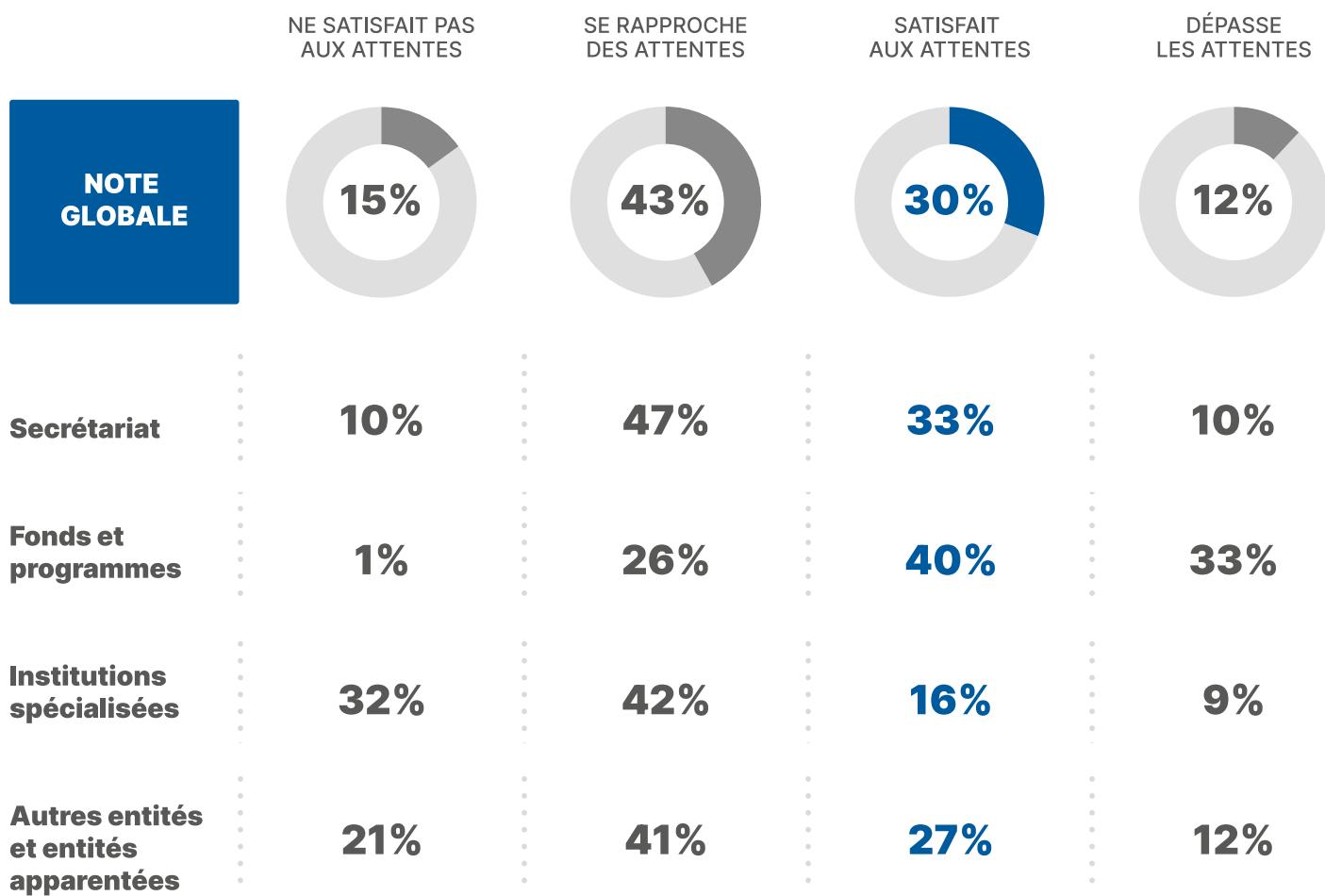
### 6.1 Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap par les entités des Nations Unies (2024)

En 2024, 85 entités des Nations Unies ont rendu compte de leurs résultats au regard des indicateurs établis dans la Stratégie. Elles ont continué à faire des progrès réguliers, satisfaisant aux attentes ou les dépassant pour 42 % des indicateurs, contre 38 % en 2023 et seulement 16 % en 2019, ce qui témoigne d'une détermination et d'une efficacité croissantes. Si la proportion d'entités ayant reçu la note « ne satisfait pas aux attentes » pour certains indicateurs a légèrement augmenté, ce qui s'explique en partie par le fait que de nouvelles entités ont commencé à appliquer la Stratégie, elle s'établit à 15 % soit nettement moins que les 48 % atteints en 2019, ce qui montre que de plus en plus de mesures sont prises en faveur de l'inclusion du handicap à l'échelle du système des Nations Unies.

● Figure III. Comparaison des notes globales obtenues par les entités des Nations Unies (2019-2024)

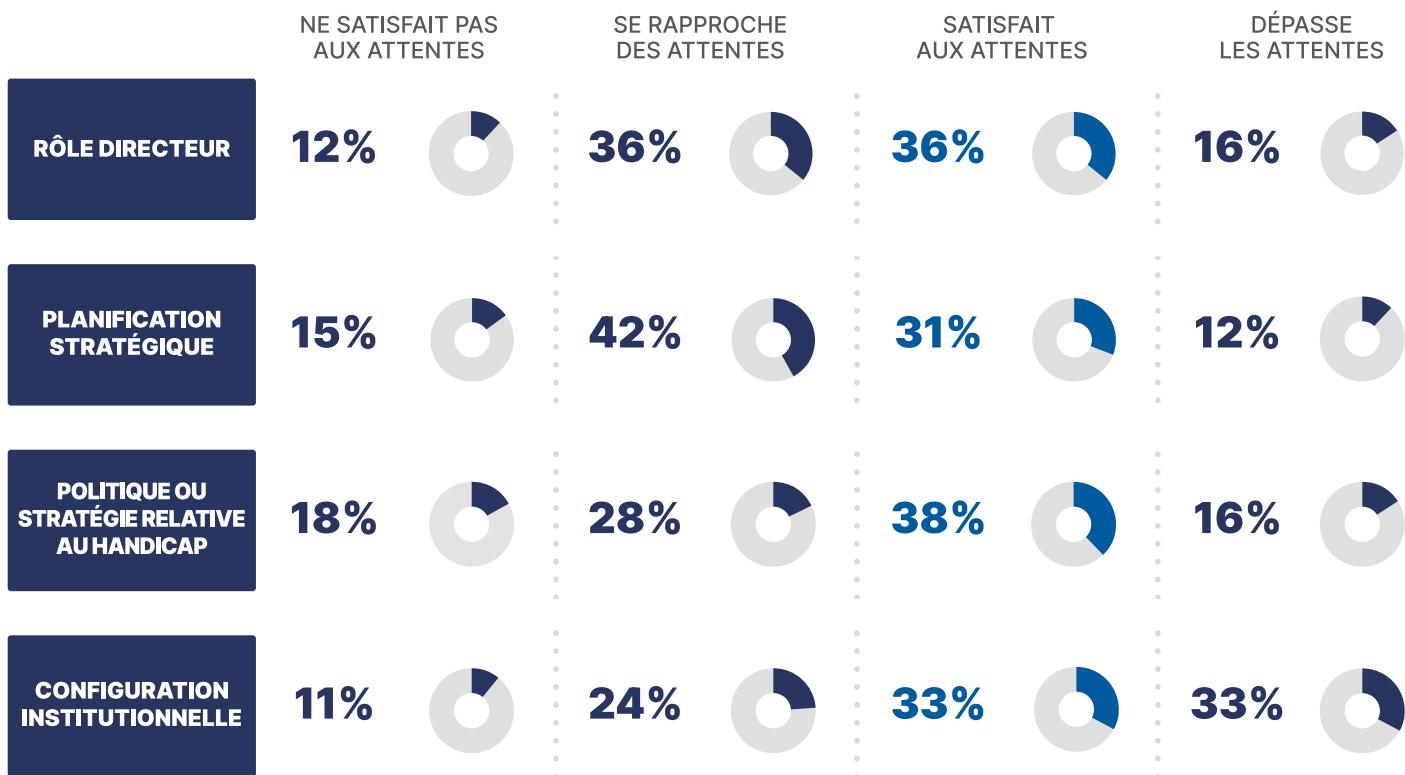


● Figure IV. Notes obtenues à l'échelle du système des Nations Unies, par type d'entité (2024)



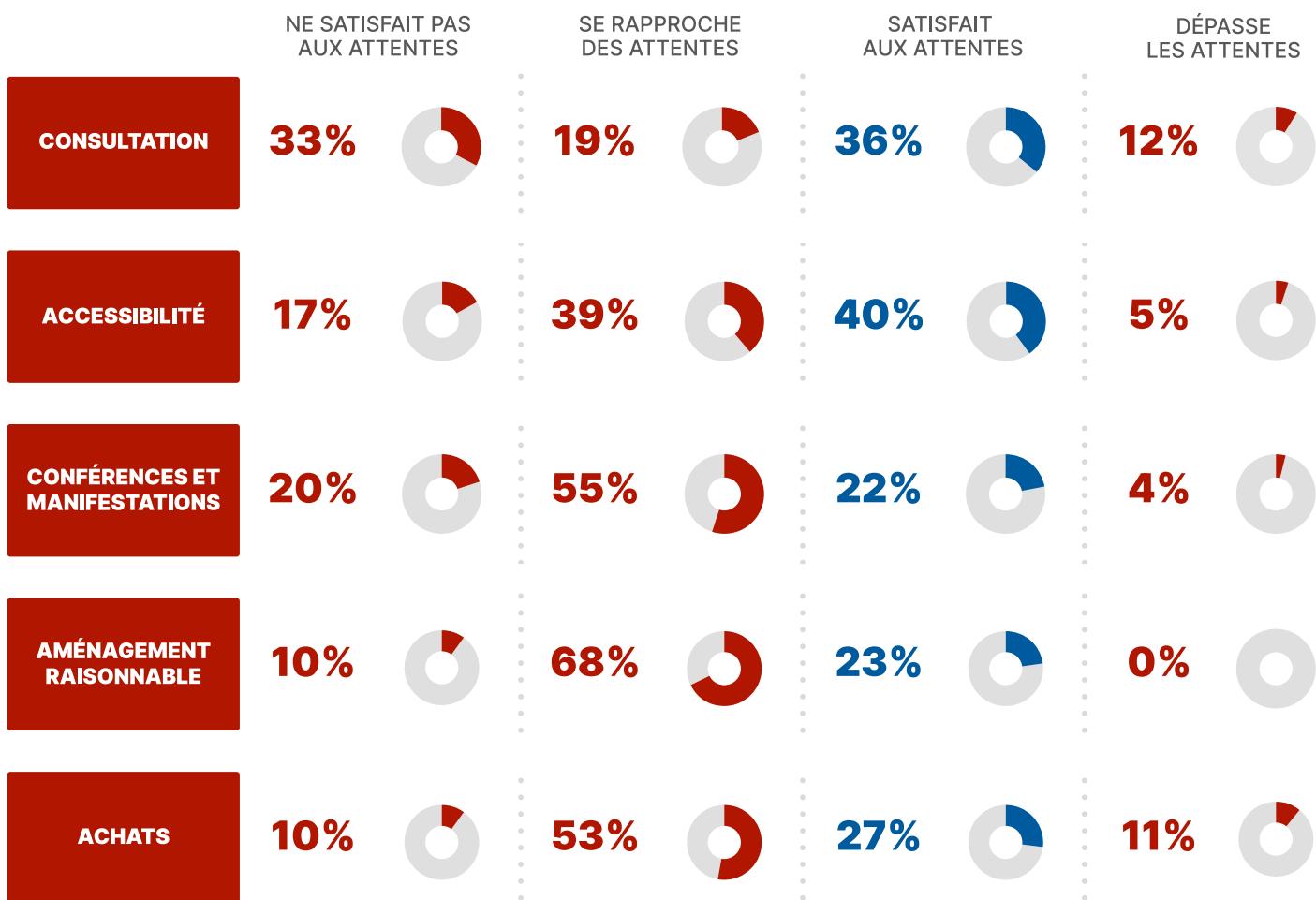
Dans l'ensemble, les fonds et programmes ont continué d'afficher les meilleurs résultats, satisfaisant aux attentes ou les dépassant pour 73 % des indicateurs, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 2023. Le Secrétariat et les autres entités et entités apparentées ont continué de progresser lentement d'année en année pour ce qui est de satisfaire aux attentes ou de les dépasser. Il convient de noter que neuf entités, soit 11 % de celles qui ont soumis un rapport en 2024, commencent seulement à appliquer la Stratégie ou recommencent à le faire après une longue interruption, ce qui montre qu'à l'échelle du système, de plus en plus d'entités œuvrent en faveur de l'inclusion du handicap.

● Figure V. Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 1, par indicateur de résultats (2024)



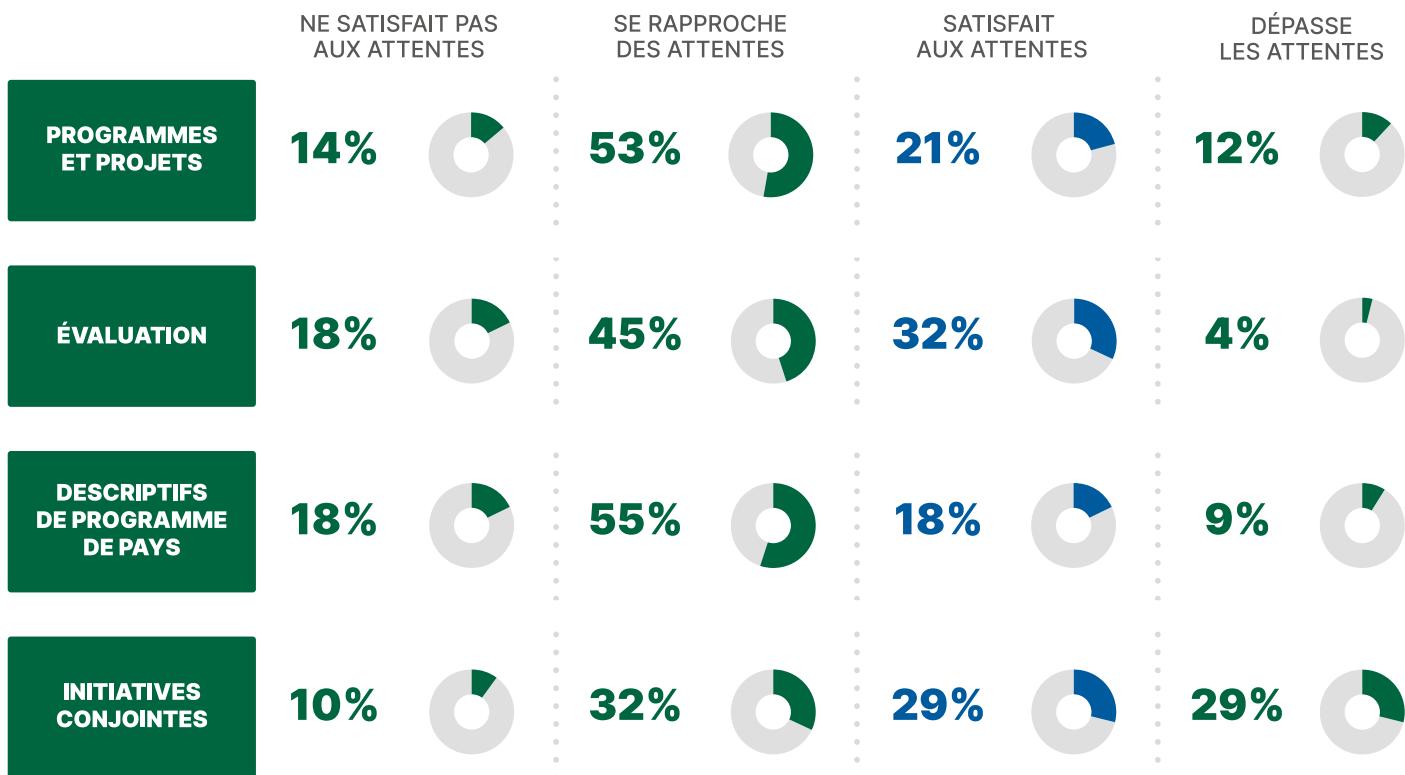
Dans le domaine principal 1, on observe une nette tendance à la hausse du nombre d'entités qui passent de la note « satisfait aux attentes » à la note « dépasse les attentes » et, pour trois indicateurs, une augmentation du nombre d'entités qui satisfont aux attentes. Ces résultats montrent que les dirigeants continuent de défendre l'inclusion du handicap et de prendre des mesures pour renforcer la responsabilité institutionnelle dans ce domaine. Plus important encore, les entités investissent de plus en plus dans le renforcement des capacités relatives à l'inclusion du handicap et dans l'activation des réseaux de personnes référentes, comme le montre le fait que 66 % des entités ont satisfait aux attentes ou les ont dépassées en ce qui concerne l'indicateur « configuration de l'équipe de pays et coordination », contre 51 % en 2023.

● Figure VI. Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 2, par indicateur de résultats (2024)



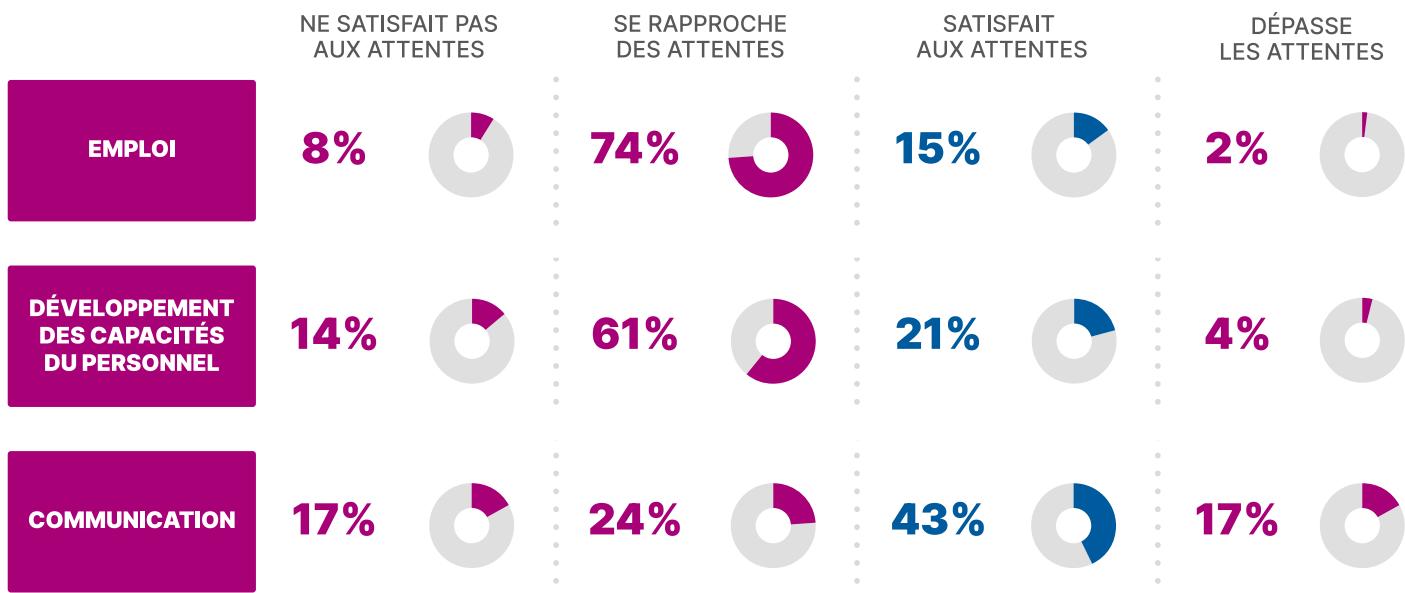
La consultation des organisations de personnes handicapées et l'accessibilité sont essentielles pour obtenir de réels progrès en matière d'inclusion du handicap. Les progrès ont été lents depuis le début de l'application de la Stratégie, mais une évolution positive a été observée en 2024. Les entités consultent de plus en plus les organisations de personnes handicapées à la fois sur des questions propres au handicap et sur des questions plus générales, ainsi 48 % des entités satisfont aux attentes ou les dépassent, contre 37 % en 2023. Les mesures d'aménagement raisonnable sont de plus en plus systématiques, puisque 48 % des entités sont désormais dotées de mécanismes d'orientation et de financement, contre 28 % en 2023.

● Figure VII. Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 3, par indicateur de résultats (2024)



Des résultats mitigés ont été observés en ce qui concerne l'intégration de l'inclusion du handicap dans la programmation. Les entités s'orientent progressivement vers une programmation plus inclusive en élaborant des orientations et en fixant des objectifs d'intégration : en 2024, 31 % des entités ont satisfait aux attentes ou les ont dépassées, contre 24 % en 2023. De plus, elles ont continué d'améliorer l'intégration de l'inclusion du handicap dans leurs processus d'évaluation, ce qui renforce encore la responsabilisation et permet de tenir compte des enseignements tirés de cette expérience dans la programmation future.

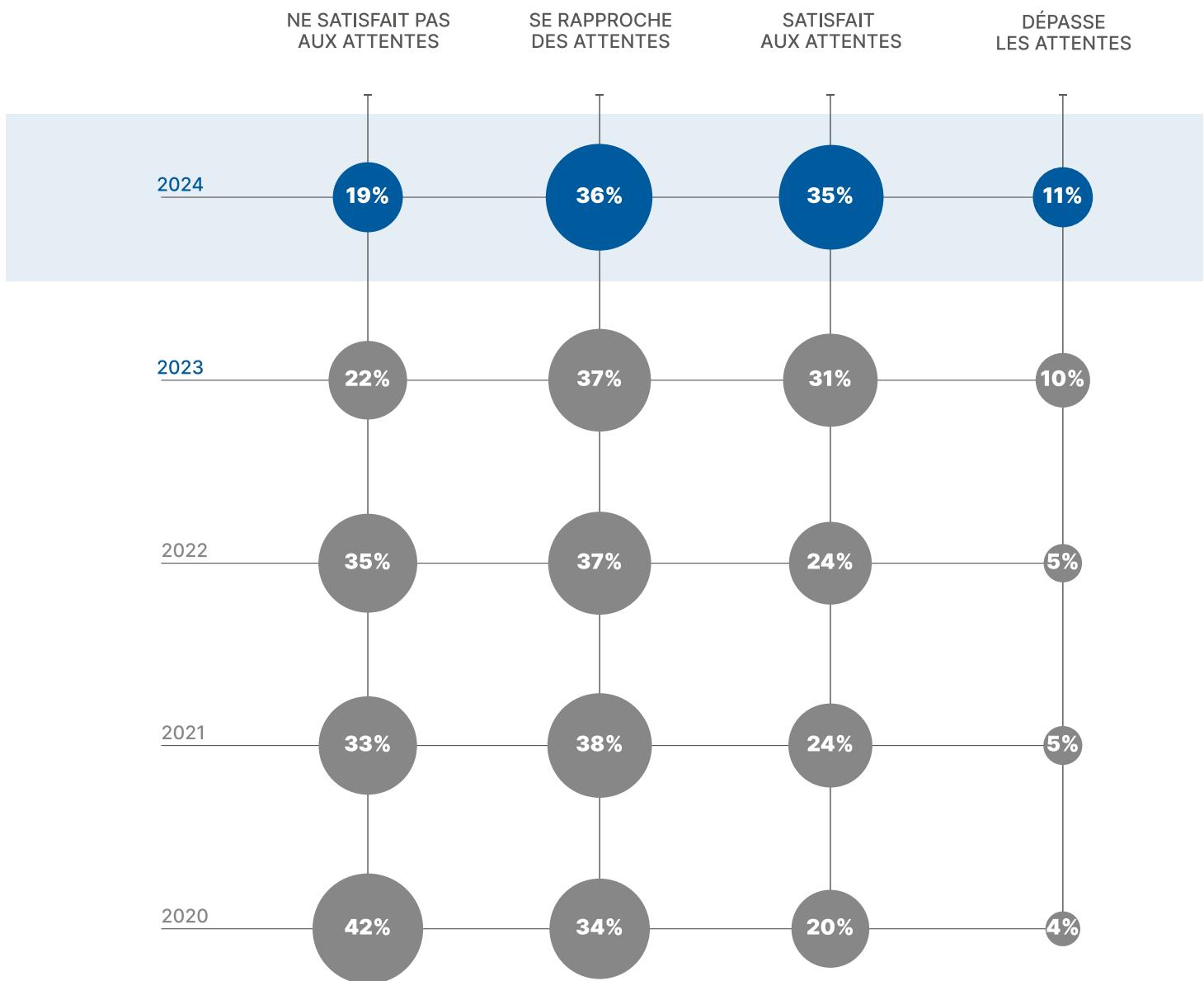
● Figure VIII. Notes obtenues par les entités des Nations Unies dans le domaine principal 4, par indicateur de résultats (2024)



De légers progrès peuvent être observés dans le domaine principal 4, la part des entités dépassant les attentes ayant augmenté pour les trois indicateurs. L'indicateur relatif à la communication est resté le plus performant dans ce domaine, tandis que les progrès concernant la satisfaction des attentes au regard de l'indicateur relatif à l'emploi sont restés lents. De plus, les efforts visant à renforcer les connaissances et les capacités du personnel en matière d'inclusion du handicap sont restés limités.

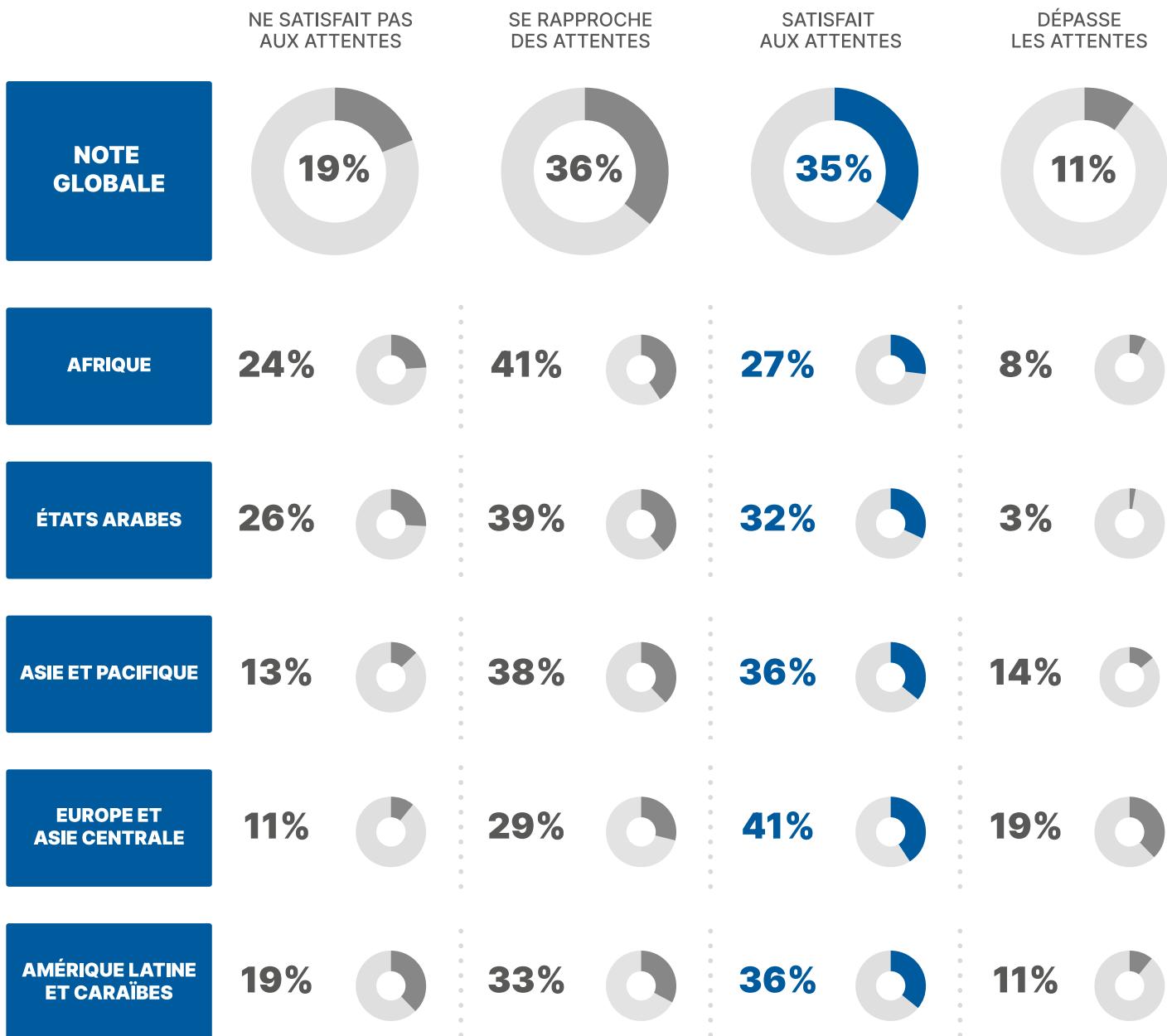
## 6.2 Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap par les équipes de pays (2024)

● Figure IX. Comparaison des notes globales obtenues par les équipes de pays des Nations Unies (2020-2024)



Les équipes de pays ont fait des progrès réguliers et soutenus en ce qui concerne l'application de la Stratégie. En 2024, les 132 équipes de pays ont présenté un rapport s'appuyant sur la feuille de résultats sur l'inclusion du handicap pour la cinquième année consécutive. Elles ont satisfait aux attentes ou les ont dépassées pour 46 % des indicateurs, contre 41 % en 2023, ce qui représente une augmentation considérable de 24 % par rapport à 2020. La proportion d'équipes de pays dépassant les attentes a augmenté pour atteindre 11 %, soit près du triple du pourcentage de 4 % obtenu en 2020, ce qui met en évidence la détermination croissante des entités et la systématisation des efforts d'inclusion du handicap dans les équipes de pays.

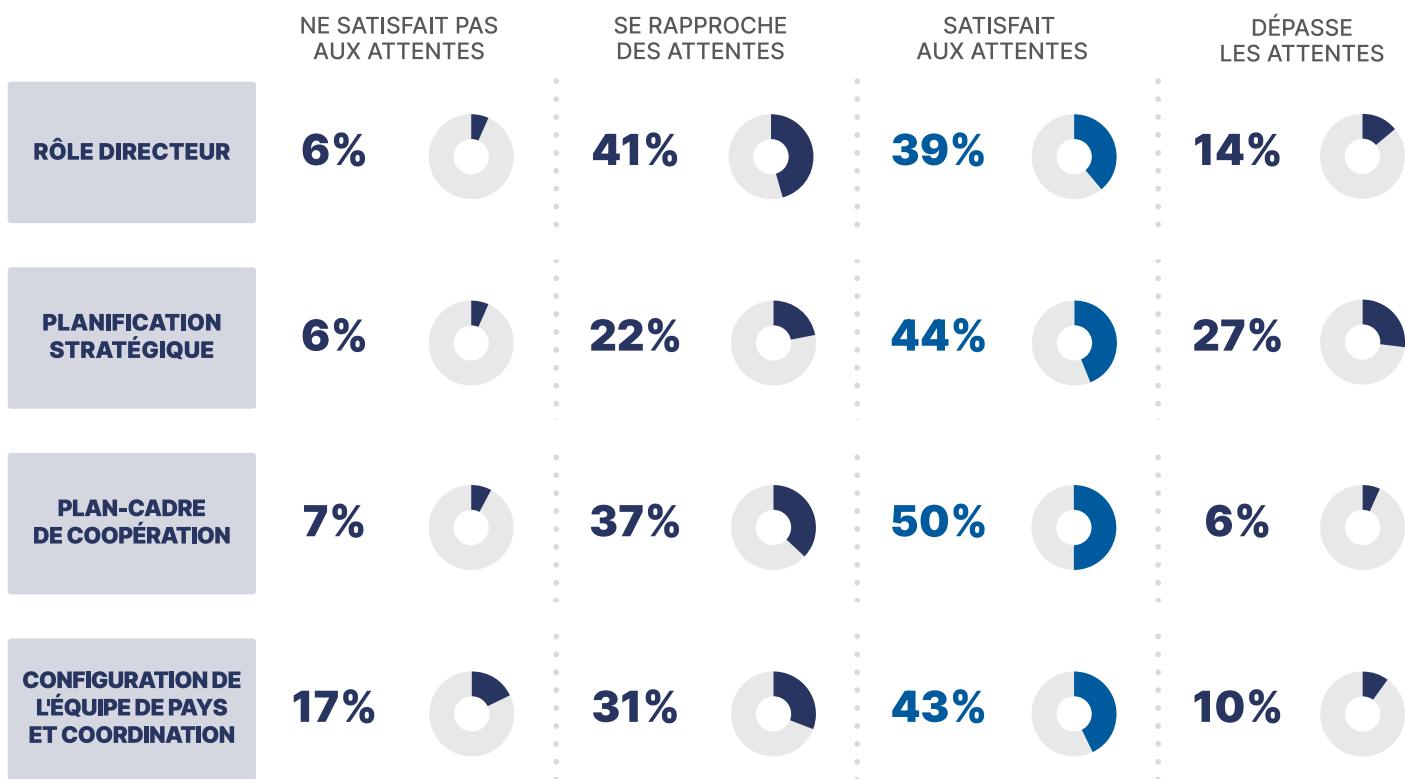
● Figure X. Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies, par région (2024)



En 2024, toutes les régions ont continué de s'appuyer sur les progrès faits les années précédentes.

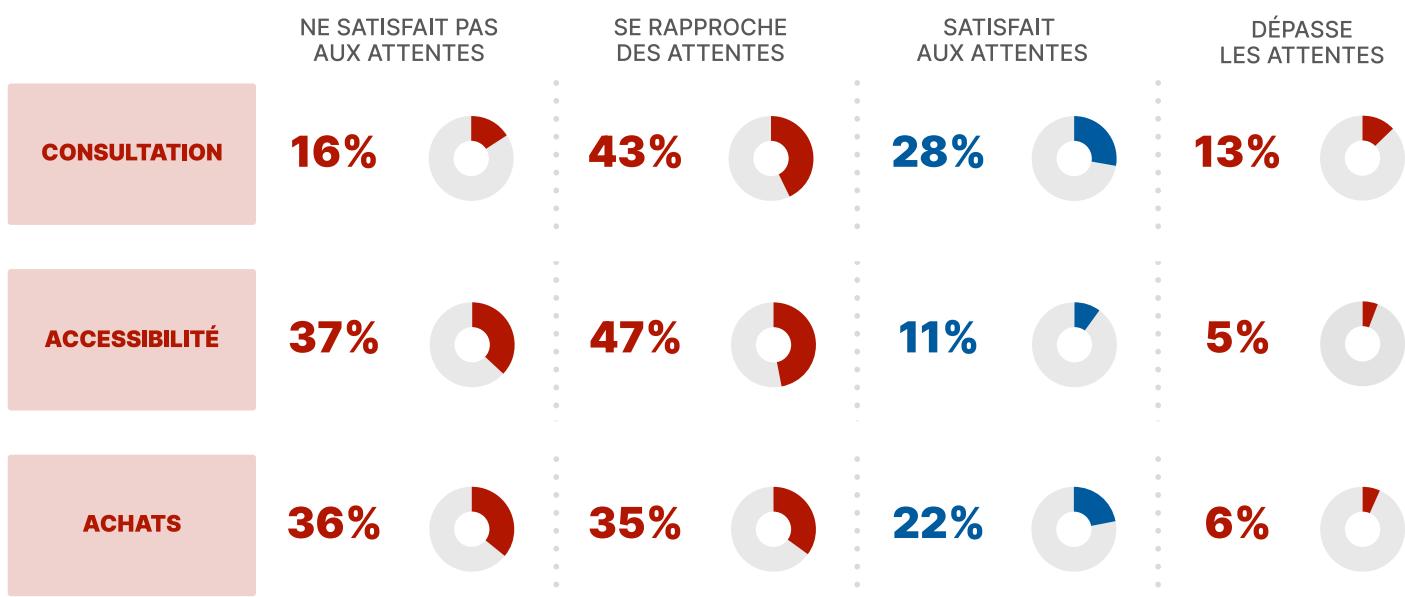
La région Europe et Asie centrale est restée la plus performante, 60 % des équipes de pays satisfaisant aux attentes ou les dépassant. Les régions Asie et Pacifique et Amérique latine et Caraïbes ont continué de suivre des tendances positives, tandis que la région Afrique a enregistré des progrès réguliers et que les États arabes ont progressé. Il convient de noter que l'attribution de la note « ne satisfait pas aux attentes » est plus rare dans la plupart des régions, ce qui met en lumière une détermination renforcée et une action plus efficace.

● Figure XI. Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 1, par indicateur de résultats (2024)



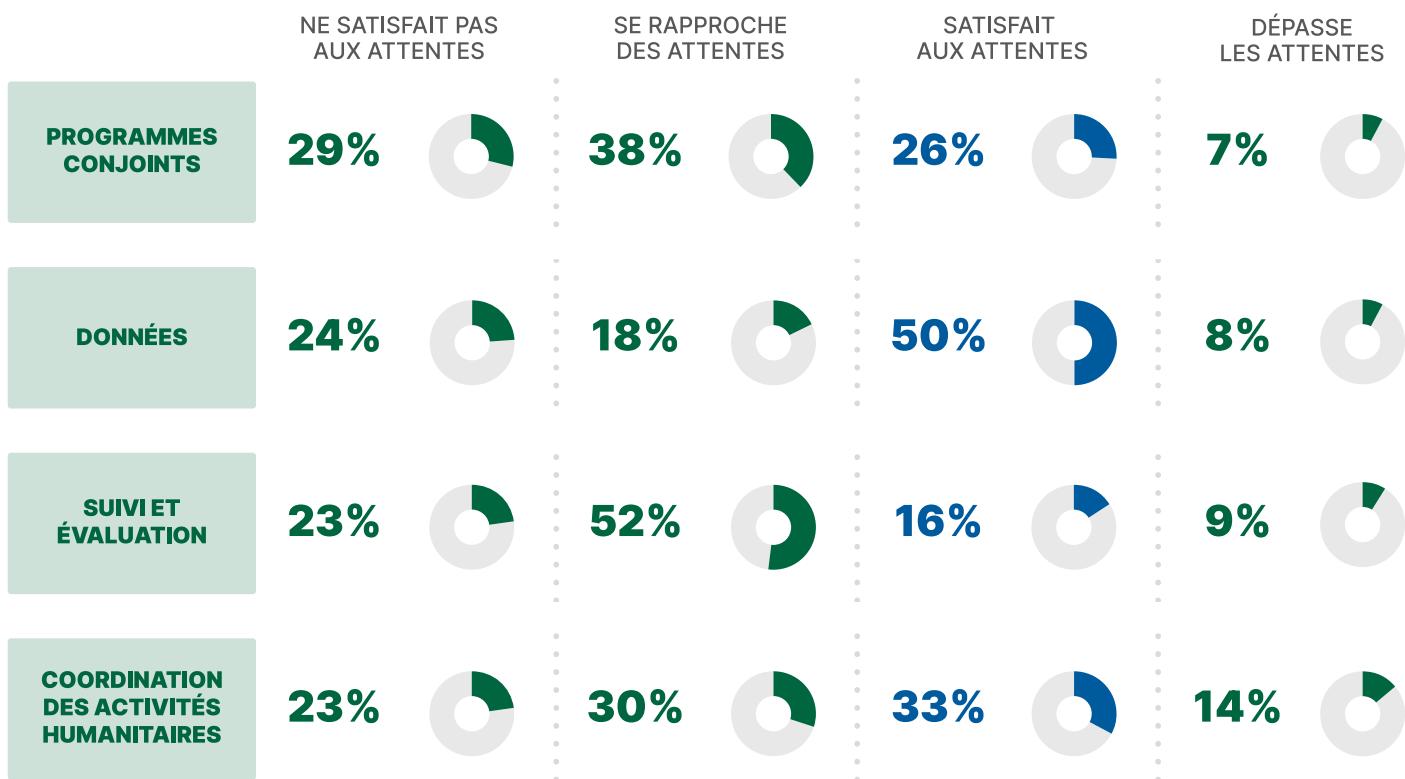
Les équipes nationales ont réalisé des progrès notables en ce qui concerne les indicateurs relatifs au rôle directeur et à la coordination. Le pourcentage d'équipes de pays qui satisfont aux attentes ou les dépassent en ce qui concerne l'indicateur relatif au rôle directeur a augmenté et atteint 53 % en 2024, contre 48 % en 2023, ce qui montre que les coordonnateurs résidents plaident plus systématiquement en faveur de l'inclusion du handicap, notamment grâce aux discussions de fond tenues dans le cadre des réunions des équipes de pays. Cette amélioration a pu également contribuer au renforcement des mécanismes de coordination de l'inclusion du handicap, 43 % des équipes de pays ayant indiqué que ces mécanismes contribuaient de manière substantielle à la planification stratégique, contre 35 % en 2023.

● Figure XII. Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 2, par indicateur de résultats (2024)



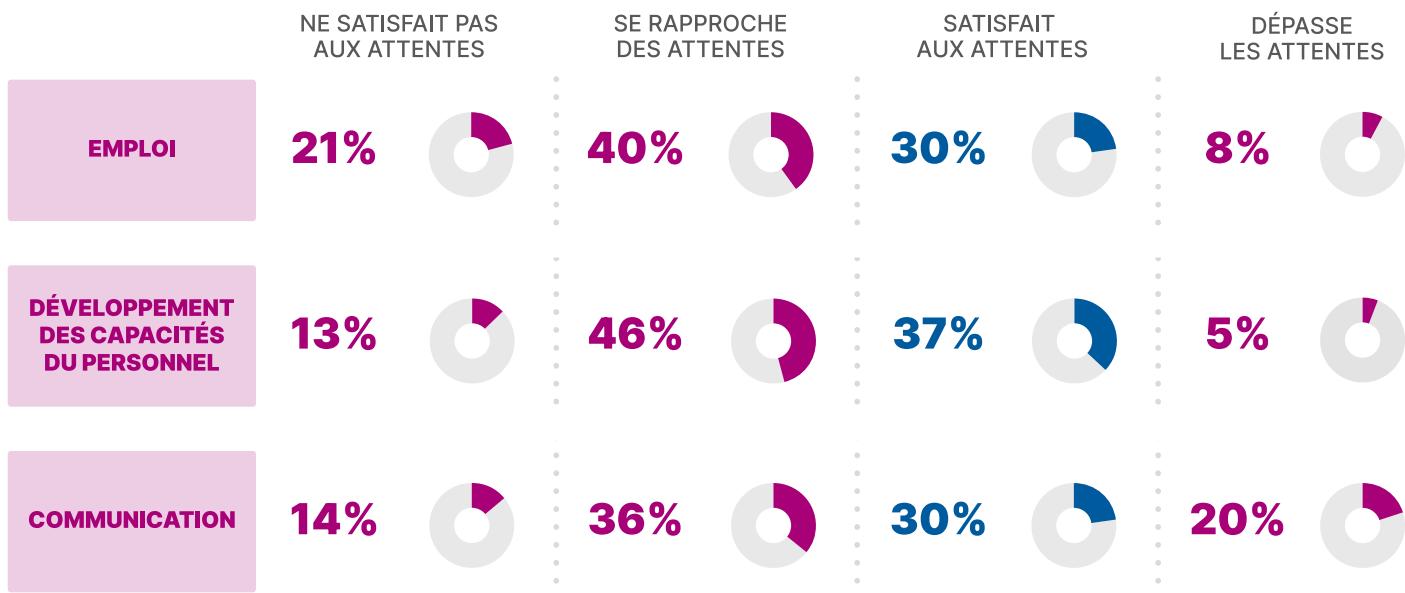
Les progrès sont restés lents en matière de consultation et d'accessibilité, mais les tendances observées concernant plusieurs indicateurs semblent indiquer une évolution plus large vers une consultation et un partenariat plus systématiques avec les organisations de personnes handicapées. Quelque 41 % des équipes de pays ont déclaré avoir consulté des organisations de personnes handicapées sur des processus stratégiques clés, tels que la préparation des plans-cadres de coopération, instrument clé pour la planification et l'exécution des activités de développement du système des Nations Unies au niveau des pays, contre 37 % en 2023. Alors que dans le domaine des achats les attentes ont toujours été difficiles à atteindre, des progrès notables ont été observés en 2024, 28 % des équipes de pays satisfaisant aux attentes ou les dépassant, contre 22 % en 2023. Cette amélioration semble indiquer que les critères d'accessibilité sont de plus en plus intégrés dans les examens annuels des plans de travail et que les objectifs relatifs à l'accessibilité sont davantage appliqués en ce qui concerne la coordination centralisée des opérations.

● Figure XIII. Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 3, par indicateur de résultats (2024)



Les résultats obtenus dans le domaine principal 3 sont restés stables, de légers progrès étant observés en ce qui concerne les programmes conjoints et la création de mécanismes visant à intégrer l'inclusion du handicap dans les programmes conjoints nouveaux et existants. Le nombre d'équipes de pays satisfaisant aux attentes ou les dépassant en matière d'action humanitaire a légèrement diminué. De lents progrès ont également été faits en ce qui concerne la collaboration avec les organisations de personnes handicapées dans les mécanismes de coordination des activités humanitaires, 14 % des équipes de pays dépassant les attentes en matière d'activités humanitaires incluant le handicap, contre 11 % en 2023.

● Figure XIV. Notes obtenues par les équipes de pays des Nations Unies dans le domaine principal 4, par indicateur de résultats (2024)



Une transformation lente mais importante de la culture institutionnelle est en cours. Quelque 78 % des équipes de pays ont déclaré avoir inclus une déclaration de non-discrimination dans leurs offres d'emploi. De plus, 38 % des équipes de pays, contre 33 % en 2023, ont activement encouragé les candidatures de personnes handicapées, souvent au moyen d'activités de sensibilisation ciblées via les réseaux d'organisations de personnes handicapées. Les équipes de pays ont continué à investir davantage dans le renforcement des capacités, 37 % d'entre elles organisant des formations en collaboration avec des organisations de personnes handicapées, contre 29 % l'année précédente.

