



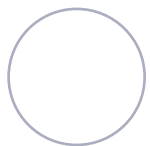


# Table des matières

1.	Avancement de l'inclusion du handicap dans le système des Nations Unies .....	4
	Favoriser la participation dans l'ensemble du système .....	5
	Synergies avec les stratégies à l'échelle du système .....	6
2.	Application de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap .....	7
	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
3.	Conclusions et recommandations .....	36



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



## 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.





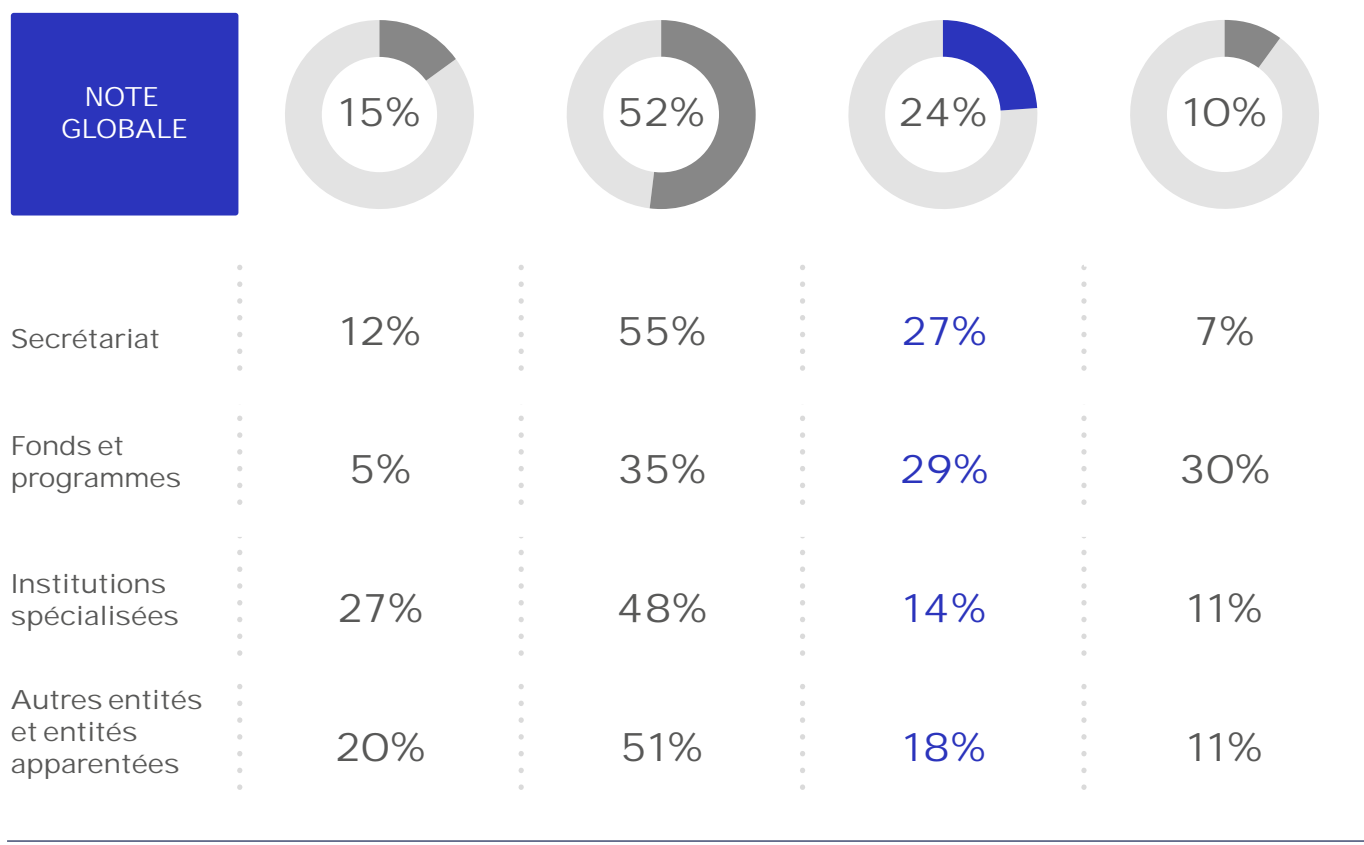
Figure I  
Comparaison des notes globales obtenues par les entités des Nations Unies (2019 2022)

---


---



Figure 1  
Mise en œuvre de la Stratégie



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.



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'a buu 22a buu 22a buu 22



## Domaine principal 2

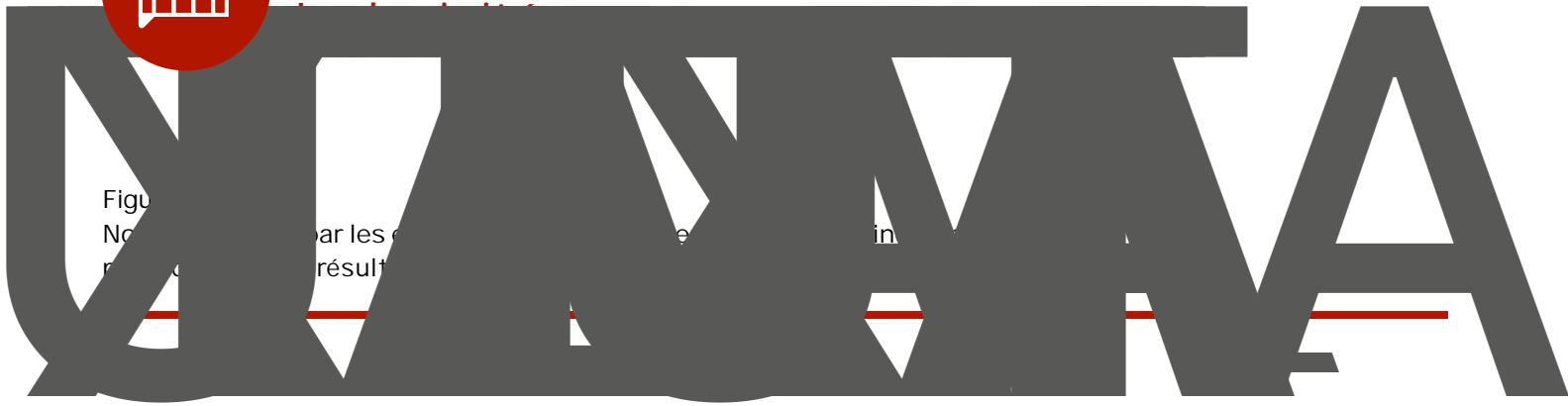
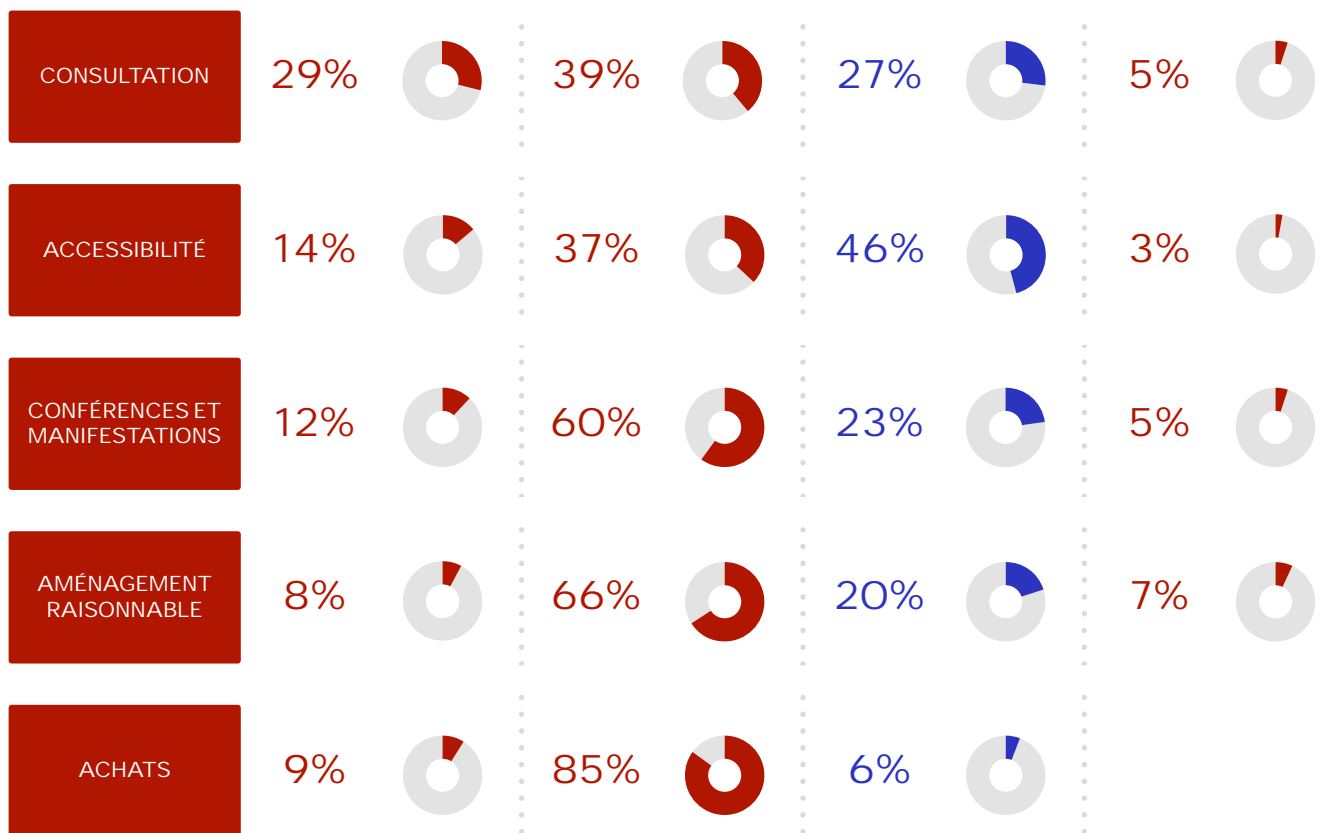


Figure 1.1 : Progression des indicateurs relatifs à l'accessibilité physique et numérique, à l'aménagement raisonnable, aux achats et aux conférences et manifestations



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

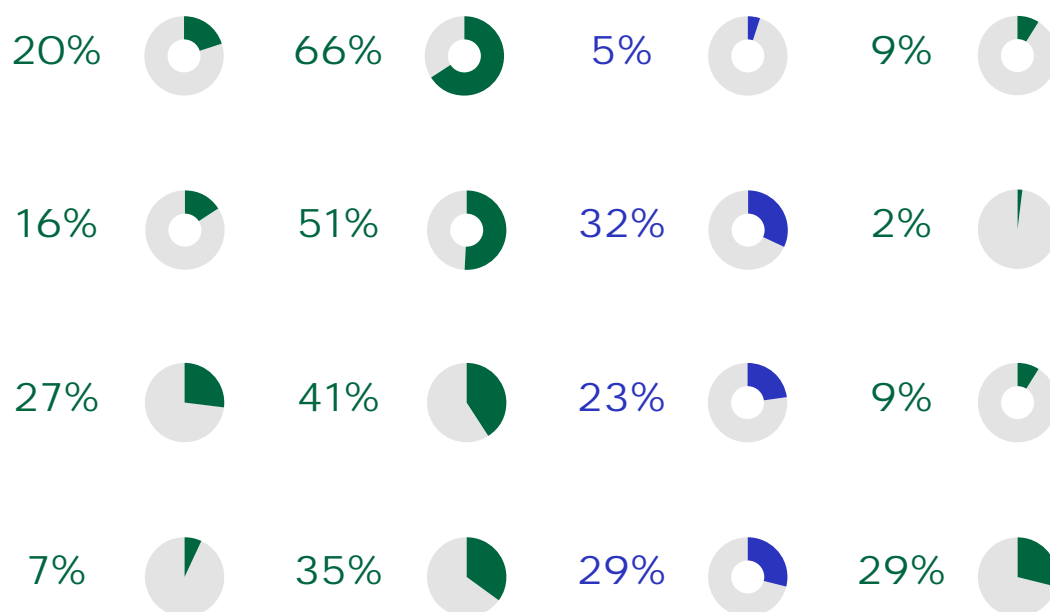
Les aménagements raisonnables étant un facteur essentiel d'inclusion et de participation pour les personnes handicapées au sein de l'Organisation, il est impératif de systématiser les processus pertinents et de mobiliser suffisamment de fonds, dans la limite des ressources allouées, pour pouvoir progresser 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)



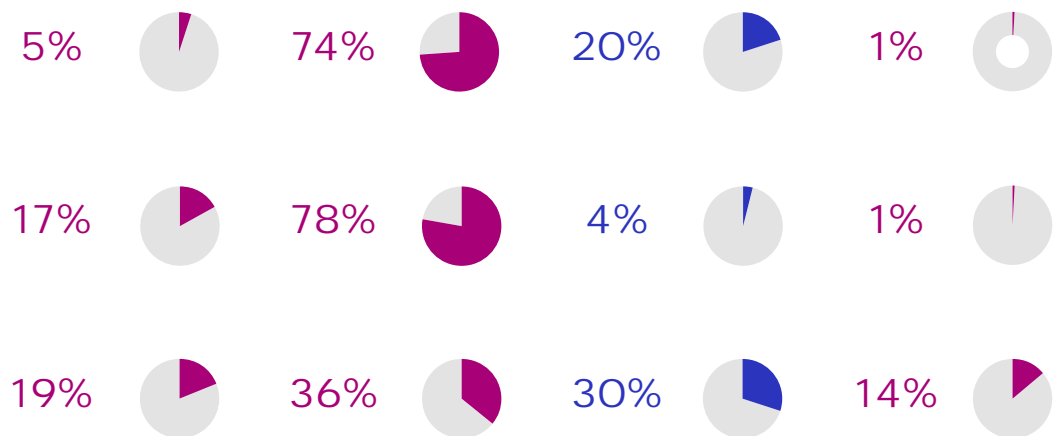


Malgré cette évolution encourageante, les entités ont du mal à mettre en œuvre les orientations existantes et à évaluer dans quelle mesure le handicap est pris en compte dans leurs programmes et projets. Les marqueurs d'inclusion du handicap élaborés depuis le lancement de la Stratégie constituent un 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'

## 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)



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

---

---





## Domaine principal 1

---

---

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,





## Domaine principal 2



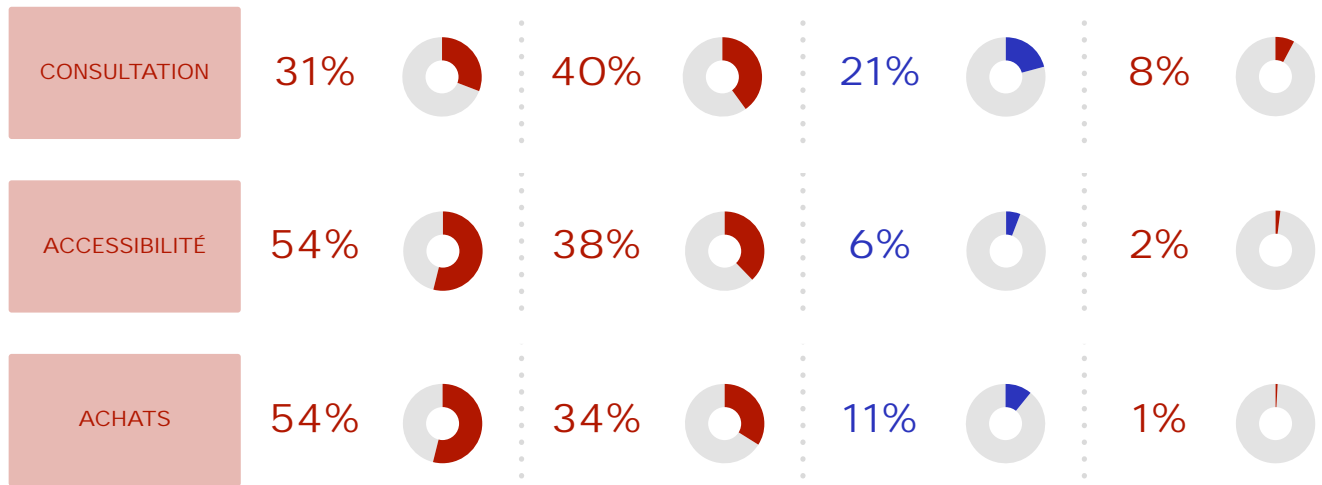
Figure

N°

résult

par les

résult



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

---

---

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.

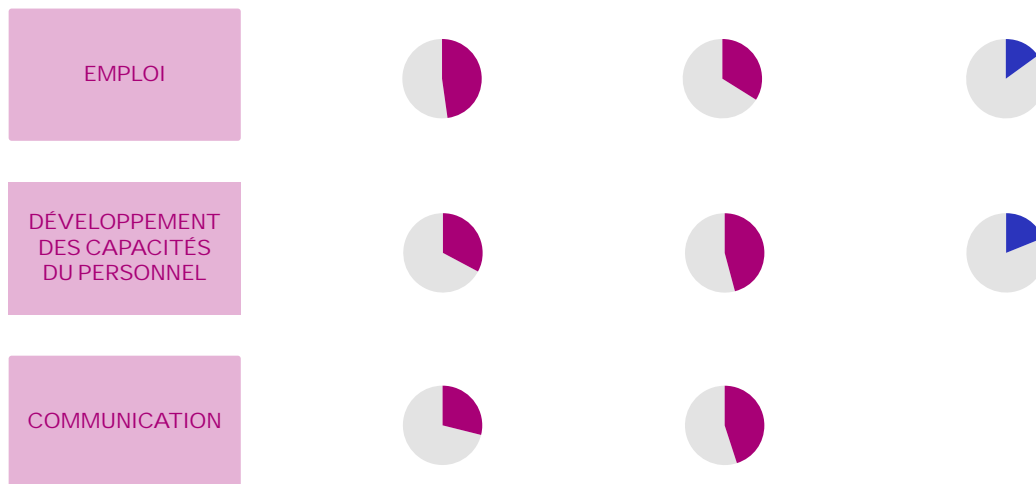
Le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées demeure le principal vecteur de mise en œuvre des projets conjoints portant expressément sur le handicap. Le Fonds commun pour les objectifs de

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 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







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;



