



Etude exploratoire sur la formation des professionnels de l'accompagnement au regard de la Convention relative aux droits des personnes handicapées



European Association of Service providers
for Persons with Disabilities

Etude exploratoire sur la formation des professionnels de l'accompagnement au regard de la Convention relative aux droits des personnes handicapées



| | |
|--|-----------|
| RESUME..... | 5 |
| AVANT-PROPOS..... | 7 |
| CONTEXTE | 7 |
| OBJECTIF..... | 7 |
| METHODOLOGIE | 8 |
| PUBLIC CIBLE ET PERSPECTIVE DE L'ÉTUDE | 8 |
| LES PRESTATAIRES DE SERVICES ONT UN ROLE MAJEUR A JOUER POUR METTRE EN ŒUVRE LA CONVENTION | 9 |
| UN BREF APERÇU DE LA CONVENTION | 9 |
| LA CONVENTION : UN HORIZON | 9 |
| LE DEFICIT DE DE MISE EN ŒUVRE | 10 |
| <i>Écart entre les principes et la réalité.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Nécessité de la mise en œuvre.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Mettre la législation et les politiques en conformité avec la Convention.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Traduire la politique en pratiques.....</i> | <i>11</i> |
| DES CHANGEMENTS SONT NECESSAIRES DANS LES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT POUR ADOPTER ET METTRE EN ŒUVRE LA CONVENTION. | 11 |
| LA FORMATION : UNE REPOSE CRUCIALE POUR LES ORGANISMES GESTIONNAIRES AFIN DE COMBLER LES LACUNES DE LA MISE EN ŒUVRE | 12 |
| LA FORMATION : UNE CONDITION PREALABLE AUX CHANGEMENTS ATTENDUS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA CDPH..... | 12 |
| DES SYSTEMES DE FORMATION COMPLEXES ET VARIES | 12 |
| FOURNISSEURS DE SERVICES POUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT DES PROFESSIONNELS EN POSTE | 13 |
| UN PAYSAGE DIFFICILE ET EN EVOLUTION..... | 13 |
| PRINCIPALES ACTIONS DE FORMATION QUE LES ORGANISMES GESTIONNAIRES DE SERVICES PEUVENT ENTREPRENDRE POUR AMELIORER LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION | 14 |
| IDENTIFIER ET UTILISER LES RESSOURCES EXISTANTES SUR LA CDPH | 14 |
| CONCEVOIR ET PRODUIRE DU MATERIEL DE FORMATION CONFORME A LA CDPH | 18 |
| <i>Possibilités de financement.....</i> | <i>18</i> |
| <i>Public cible</i> | <i>20</i> |
| <i>Contenu.....</i> | <i>21</i> |
| <i>Types de matériel et modalités de formation</i> | <i>22</i> |
| <i>Participation des personnes handicapées.....</i> | <i>22</i> |
| <i>Principaux défis : Pérennisation et transférabilité.....</i> | <i>23</i> |
| DISPENSER UNE FORMATION QUI REPONDRE AUX EXIGENCES DE LA CDPH | 24 |
| ENGAGER DES PARTENARIATS POUR PROMOUVOIR LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DE FORMATIONS INITIALES ET PROFESSIONNELLES ACCREDITEES ET CONFORMES A LA CDPH..... | 25 |
| <i>Participer à la refonte des programmes d'études ainsi que de la formation professionnelle continue</i> | <i>25</i> |
| <i>Proposer des stages et des formations dans des services qui promeuvent la CDPH</i> | <i>26</i> |
| <i>Co-produire l'enseignement, le matériel de formation et délivrer la formation avec des personnes handicapées.....</i> | <i>26</i> |
| CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES..... | 27 |
| REFERENCES | 30 |

Remerciements

Il s'agit d'un rapport de l'Association européenne des prestataires de services pour personnes handicapées (EASPD) commandé à Eléonore Ségard, Chercheur associée à l'équipe PHARes, Bordeaux Population Health, Inserm et Responsable du programme sur le transfert des innovations à la Fondation Internationale de Recherche Appliquée sur le Handicap (FIRAH).

L'EASPD souhaite remercier tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport, en particulier les acteurs interrogés et les membres de l'EASPD qui ont répondu à l'appel de l'EASPD sur les pratiques de formation locales.

Ce rapport est le résultat de l'activité coordonnée par le Forum des membres de l'EASPD sur le développement des ressources humaines et le Forum des membres sur l'impact des politiques, dans le cadre du programme 2021 du réseau Lighthouse pour l'apprentissage par les pairs.

Bruxelles, janvier 2022

Traduction française

En accord avec l'EASPD, ce rapport a été traduit de l'anglais par la Fondation de Recherche Appliquée sur le Handicap (FIRAH), le Conseil Français des personnes Handicapées pour les affaires Européennes et internationales (CFHE).

Mai 2024



Note sur l'utilisation du terme « personnes handicapées » :

Nous avons choisi d'utiliser dans le texte de présentation de cet appel à projets le terme « personnes handicapées » utilisé au niveau international dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Son sens dans ce document est similaire à celui de personnes en situation de handicap (souvent repris par les associations françaises) ou personnes ayant des incapacités (courant au Québec).



Cette publication dans sa version anglaise a été réalisée avec le soutien financier du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale "EaSI" (2014-2020). Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne.

Copyright © EASPD 2021 Tous droits réservés.

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée ou introduite dans un système de recherche documentaire sans l'autorisation préalable des détenteurs des droits d'auteur.

Résumé

La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (ci-après dénommée la CDPH ou la Convention) a modifié les attitudes et les pratiques à l'égard des personnes handicapées, en réaffirmant que les personnes, quel que soit leur handicap, doivent pouvoir jouir de la totalité des droits de l'homme et des libertés fondamentales, y compris prendre des décisions et faire des choix par elles-mêmes, et être des membres actifs de la société.

Toutefois, il subsiste un fossé important entre les normes établies par la CDPH et la réalité sur le terrain. Malgré l'existence de la Convention, les personnes handicapées sont toujours confrontées à des obstacles considérables dans l'accès aux soins de santé, à l'éducation, à l'emploi, aux loisirs, ainsi que dans la participation à la vie politique. Il est nécessaire de passer du discours à l'action. Les principes inscrits dans la Convention doivent être concrétisés dans le quotidien des personnes.

Les services d'accompagnement tels que ceux représentés par l'Association européenne des prestataires de services pour personnes handicapées (EASPD) doivent s'engager activement dans ce changement systématique et profond qui aborde des défis majeurs tels que l'opérationnalisation d'une approche centrée sur la personne et basée sur les droits de l'homme, le développement de services dans des contextes inclusifs et basés dans la communauté, la promotion de l'autonomie, de l'autodétermination, de la responsabilisation, de la participation, le fait de repenser la place et la participation des personnes handicapées.

La formation des professionnels est une condition préalable à la mise en œuvre de la CDPH. L'article 4 de la Convention souligne l'importance de la formation du personnel travaillant avec des personnes handicapées, afin de leur proposer un meilleur accompagnement et de meilleurs services.

Les systèmes d'enseignement et de formation sont complexes et diversifiés à travers l'Europe, ils impliquent de nombreuses parties prenantes. Après la formation initiale, la formation continue des professionnels en activité est essentielle pour faire monter en compétences le personnel et pour développer, améliorer et valoriser leur expérience professionnelle.

Ce rapport a identifié un certain nombre d'actions clés qui peuvent être entreprises par les organisations gestionnaires de services pour faire progresser la mise en œuvre de la CDPH à travers la formation de leur personnel. Ces actions, classées en 4 catégories, comprennent :

- Identifier et utiliser les ressources existantes sur la CDPH
- Concevoir et produire des supports de formation fidèles à la CDPH
- Dispenser une formation qui réponde aux exigences de la CDPH
- Engager des partenariats avec les prestataires de formation et les organisations de personnes handicapées afin de promouvoir la conception et la mise en œuvre de formations initiales et professionnelles accréditées et conformes à la CDPH.

Le rapport présente des exemples divers et innovants de modalités de formation qui pourraient inspirer et encourager les membres de l'EASPD à mettre en œuvre des formations pour répondre aux exigences de la CDPH. Les initiatives émergent souvent d'un projet européen. Elles peuvent cibler différents publics, principalement leurs propres professionnels mais aussi les professionnels hors secteur médico-social (dans le souci d'ouverture aux acteurs du droit commun, portée par la Convention). Ces initiatives peuvent recouper différents types de contenu tels que la sensibilisation à l'ensemble de la convention, des approches innovantes sur des sujets spécifiques (par exemple l'accès à la justice et l'aide à la prise de décision dans le cas de handicaps intellectuels), ou encore la coordination et les partenariats avec les acteurs du droit commun. Il est intéressant de noter que certains projets ont intégré leur formation dans le système de formation universitaire conventionnel et sont accrédités. Conformément à la CDPH, certains prestataires de service travaillent en partenariat avec des organisations de personnes handicapées pour coproduire ou dispenser leur formation.

L'étude démontre également le potentiel unique des organisations gestionnaires de services dans la promotion de formations qui répondent aux exigences de la CDPH en comblant le fossé de la mise en œuvre. Grâce à leur forte expertise, les prestataires de services sont enclins à s'attaquer au principal obstacle de la mise en œuvre : traduire les principes en pratiques. Ils innovent à partir du terrain et proposent des actions concrètes pour aligner les pratiques sur les principes de la CDPH.

Il est nécessaire de rendre les initiatives plus visibles. La structuration et l'organisation du partage des initiatives existantes devraient aider à développer les initiatives, à maximiser leur impact et contribuer à la mise en œuvre de la Convention à grande échelle. L'EASPD joue un rôle dans cette structuration par le biais de sa plateforme de partage en ligne.

Ces considérations doivent être intégrées dans le contexte plus large de l'enseignement et de la formation dans le secteur du handicap. Les systèmes d'enseignement et de formation sont extrêmement complexes et diversifiés à travers l'Europe et impliquent de nombreuses parties prenantes. Une approche globale et systémique de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'assurance qualité, de la certification et du financement de la formation est nécessaire et devrait tenir compte d'un certain nombre de contraintes, notamment le manque de ressources humaines et financières et de capacités organisationnelles. Les prestataires de services devraient plaider, dans le cadre des différentes stratégies et instruments européens lancés récemment ou à venir, pour le développement d'un cadre commun dédié à la compréhension et au suivi des processus de formation au sein des prestataires de services et à la mesure de l'impact de cette formation sur la mise en œuvre de la Convention.

Avant-propos

Contexte

L'EASPD est l'Association européenne des prestataires de services pour les personnes handicapées. Il s'agit d'une organisation européenne à but non lucratif qui représente plus de 17 000 organisations de prestataires de services sociaux en Europe et dans le domaine du handicap. L'EASPD assure la mise en œuvre de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (ci-après dénommée "CDPH" ou "la Convention") en soutenant ses membres dans la conception, le développement et la mise en place de modèles d'aide individualisés, répondant à des besoins et des souhaits spécifiques. L'EASPD promeut le partage et le développement de l'information, l'innovation et travaille à influencer les mécanismes de prise de décision au niveau européen et international. L'objectif principal de l'EASPD est de promouvoir l'égalité des chances pour les personnes handicapées grâce à des systèmes de services efficaces et de haute qualité.

La présente étude a été commandée par l'EASPD en juillet 2021, dans le cadre de son programme de travail "Commit !" Work Programme 2021 dans le cadre de l'activité Lighthouse Network de l'EASPD menée par le Workforce Development & Human Resources Member Forum et le Policy Impact Forum.

La Convention réaffirme que toutes les personnes, quel que soit leur handicap, doivent pouvoir jouir de la totalité des droits de l'homme et des libertés fondamentales, y compris prendre des décisions et faire des choix par elles-mêmes, et être des membres actifs de la société.

Les services d'accompagnement tels que ceux représentés par l'EASPD doivent s'engager activement dans ce changement.

L'article 4 de la Convention souligne l'importance de la formation du personnel travaillant avec des personnes handicapées, afin de leur proposer un meilleur accompagnement et de meilleurs services.

Les organismes gestionnaires de services dans le champ du handicap, en Europe, sont de plus en plus conscients de l'existence de la Convention, mais il existe peu de données sur le contenu des formations délivrées aux professionnels (au regard des principes de la Convention) et sur la mise en œuvre de la convention sur le terrain.

Objectif

L'étude souhaite répondre à la question suivante : Quelles actions les organisations gestionnaires de services peuvent-elles mettre en place en termes de formation pour améliorer la mise en œuvre des principes de la CDPH dans les services ?

Les objectifs de l'étude sont de délimiter le périmètre du sujet, de déterminer les principaux enjeux, d'identifier les ressources disponibles utiles aux organismes gestionnaires, de collecter et d'analyser des exemples pratiques d'acteurs engagés dans cette dynamique, et de formuler des recommandations sur les stratégies et actions possibles.

Méthodologie

Le sujet a été exploré, compris et analysé à partir de trois sources primaires : une recherche sur Internet, une analyse exploratoire de la littérature scientifique ou grise et des entretiens avec les parties prenantes.

En outre, l'EASPD est convaincue que certaines organisations produisent des réponses appropriées qui opérationnalisent les principes de la convention, dont il y a beaucoup à apprendre et qui peuvent inspirer d'autres acteurs. Ainsi, l'étude s'appuie également sur la collecte et l'analyse d'initiatives locales de formation.

Les initiatives locales présentées dans l'étude ont été identifiées grâce à un appel envoyé par l'EASPD à ses membres demandant des initiatives de formation du personnel sur les principes de la CDPH et sur leur mise en œuvre concrète sur le terrain. Cette collecte a également été complétée par une recherche sur internet et par des recommandations de parties prenantes.

La liste des ressources et les exemples présentés dans le rapport ne sont en aucun cas exhaustifs.

Public cible et perspective de l'étude

L'étude permettra au forum thématique de l'EASPD sur le développement du personnel et les ressources humaines, qui a commandité l'étude, d'améliorer la compréhension de la façon dont la CDPH est aujourd'hui mobilisée / pourrait être mieux mobilisée par les organismes gestionnaires dans la formation de leurs professionnels. s.

Il est souligné qu'étant donné la limitation du temps alloué à l'étude, la présente proposition doit être considérée comme une étude préliminaire. Sur la base de cette étude, les membres pourront initier des discussions, des partages et des échanges dans le but de :

- stimuler et inspirer certains membres à mettre en œuvre la CDPH dans la formation du personnel. La diversité des initiatives est précieuse dans la mesure où elle démontre de manière convaincante qu'il est possible de s'engager dans cette dynamique.
- développer des connaissances nouvelles et pertinentes. Le partage d'expériences de manière organisée devrait faciliter les échanges et le retour d'informations sur ce qui fonctionne/ne fonctionne pas, renforcer la collaboration et l'apprentissage entre les membres.
- plaider en faveur de nouvelles modalités de formation du personnel.
- étayer de futures études ou recherches.

Les prestataires de services ont un rôle majeur à jouer pour mettre en œuvre la Convention

Un bref aperçu de la Convention

La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (ci-après dénommée "CDPH" ou "la Convention") est le premier instrument international contraignant en matière de droits de l'homme à traiter spécifiquement du handicap. Son objectif est de "promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées, et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque".

Les conventions existantes en matière de droits de l'homme avaient déjà un potentiel couvrant déjà la promotion et la protection des droits des personnes handicapées mais elles n'ont pas eu l'impact escompté. La CDPH ne crée pas de nouveaux droits, mais définit les obligations légales des États en matière de promotion et de protection des droits des personnes handicapées. Elle réaffirme que toutes les personnes ayant un handicap, quel qu'il soit, doivent jouir de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, y compris celle de prendre des décisions par elles-mêmes. La CDPH repose sur huit principes directeurs : 1) le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle et de l'indépendance des personnes ; 2) la non-discrimination ; 3) la participation et l'inclusion pleines et effectives dans la société ; 4) le respect des différences et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité ; 5) l'égalité des chances ; 6) l'accessibilité ; 7) l'égalité entre les hommes et les femmes ; 8) le respect du développement des capacités de l'enfant handicapé et le respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité.

Le traité a été rédigé en 2006 et a été ouvert à la signature en mars 2007. Pour l'Union européenne, la Convention est entrée en vigueur le 22 janvier 2011. Tous les États membres de l'Union européenne ont signé et ratifié la convention. 22 pays de l'Union européenne ont également signé et ratifié son protocole facultatif en janvier 2019.

La Convention : un horizon

La Convention incite à un changement de paradigme dans les attitudes vis-à-vis des personnes handicapées et les approches du handicap, de sorte que ces personnes "objets de charité, de traitement médical et de protection sociale" (ce que l'on appelle le modèle médical) sont finalement "des sujets avec des droits, capables de revendiquer ces droits et de prendre des décisions pour leur vie sur la base de leur consentement libre et éclairé, ainsi que d'être des membres actifs de la société" (ce que l'on appelle le modèle social) (Kayess & French, 2008). Le traité est porteur d'espoir. Le président du Forum européen des personnes handicapées, s'exprimant au nom du Caucus international des personnes handicapées, a utilisé la métaphore de la lumière émergeant des ténèbres lors de la cérémonie d'ouverture de la signature de la CPRD, en citant Bertolt Brecht (Kayess & French, 2008): "Certains vivent dans l'obscurité, d'autres dans la lumière Nous voyons ceux qui vivent dans la lumière du jour."

Ceux qui sont dans l'obscurité sont hors de vue. C'est une convention pour amener ceux qui sont dans l'obscurité à la lumière".

La Convention ouvre la voie à un nouvel horizon qui peut sembler impossible à atteindre aujourd'hui. Mais cette perspective est importante, elle nous aide à aller de l'avant et à galvaniser les efforts collectifs pour faire progresser les droits des personnes handicapées dans le monde entier.

Le déficit de mise en œuvre

Écart entre les principes et la réalité

Il est évident qu'il subsiste un écart important entre les principes fixés par la CDPH et la réalité sur le terrain. Malgré l'existence de la Convention, les personnes handicapées se heurtent encore à des obstacles considérables dans l'accès aux soins de santé, à l'éducation, à l'emploi, aux loisirs, ainsi que dans la participation à la vie politique. Elles sont plus exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (28,4 %) que les personnes non handicapées (18,4 %). Plus de la moitié des personnes handicapées déclarent s'être personnellement senties discriminées en 2019 (Commission européenne, 2021).

Il existe un décalage flagrant entre la vision exposée dans la CDPH et la réalité vécue par la majorité des personnes handicapées dans le monde.

Nécessité de la mise en œuvre

Il est reconnu que les droits légaux ne créent pas à eux seuls un mouvement ou un progrès (Conseil international pour l'étude des droits de l'homme, 2006). La Convention ne s'exécute pas d'elle-même et ne se diffusera pas passivement sur le terrain, pour améliorer concrètement et significativement la vie des personnes handicapées. Pour que les droits de l'homme soient réels et appliqués, ces droits doivent être proposés, acceptés, implémentés, puis suivis et évalués de près et avec toute la rigueur nécessaire.

Gérard Quinn appelle à une architecture institutionnelle nationale pour assurer la mise en œuvre, le suivi et la consultation de la Convention. L'animation de cette matrice est selon lui cruciale pour garantir que la Convention puisse prendre vie (Quinn, 2008).

Au niveau européen, la Stratégie pour les droits des personnes handicapées a été renouvelée pour la période 2021-2030 et couvre tous les domaines de la Convention afin de soutenir les États membres et les institutions européennes dans leurs efforts de mise en œuvre de la Convention (Commission européenne, 2021).

Mettre la législation et les politiques en conformité avec la Convention

Des processus systématiques et de grande envergure de changements législatifs sont en cours dans toute l'Union européenne pour mettre le droit et les politiques en conformité avec la CDPH (FRA, 2015).

A titre d'exemple, DOTCOM, un outil en ligne de la Commission européenne, rassemble et décrit les principaux instruments politiques nationaux en Europe (plus de 1500 enregistrements) relatifs à la mise en œuvre de la Convention (*DOTCOM*, s. d.).

Traduire la politique en pratiques

Lang et al. identifient un risque lié à l'échelle internationale de la Convention (Lang et al., 2011). Ils affirment que les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme, soutenus par le droit international, exigent des États qu'ils se conforment aux normes internationales, plutôt que de fournir des mécanismes concrets et solides permettant aux individus de demander des comptes à leurs gouvernements respectifs. En mettant trop l'accent sur la réception des droits en termes de cadres juridiques (droits en théorie), on risque d'accorder moins d'attention à leur mise en œuvre effective (droits en pratique). Il est nécessaire de passer de la politique à la mise en œuvre, d'apporter des solutions locales afin que la Convention prenne vie là où son impact est attendu, auprès des personnes handicapées.

En conclusion, la Convention stipule que toutes les personnes handicapées, quel que soit leur handicap, doivent jouir de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, et être des membres actifs de la société. Toutefois, il subsiste un fossé important entre les principes établis par la CDPH et la réalité sur le terrain. Il est nécessaire de passer de la politique à la mise en œuvre. Les principes inscrits dans la Convention doivent être concrétisés dans la vie quotidienne des personnes handicapées.

Des changements sont nécessaires dans les services d'accompagnement pour adopter et mettre en œuvre la convention.

Les personnes handicapées ont souvent besoin d'aide dans leur vie quotidienne et dans tous les domaines de la vie. Ce soutien professionnel¹ est fourni par des organisations gestionnaires, tels que les établissements, les services et les services à domicile dédiés aux personnes handicapées.

La Convention marque un énorme changement de paradigme par rapport au fonctionnement historique des organismes gestionnaires et à la manière dont l'accompagnement et les services sont conceptualisés et délivrés. Il est essentiel que les organisations gestionnaires élargissent leur champ d'action au-delà du modèle biomédical pour inclure une approche plus holistique qui prenne en compte tous les aspects de la vie d'une personne. Ce changement systématique profond aborde des défis majeurs tels que l'opérationnalisation d'une approche centrée sur la personne et fondée sur les droits de l'homme, le développement de services dans des contextes inclusifs et basés dans la communauté, la promotion de l'autonomie, de l'autodétermination, de la participation, le fait de repenser la place et la participation des personnes handicapées (EASPD, 2018).

Les implications de cette transformation ne sont abordées que lentement. Aucun pays n'a achevé cette transition. Y parvenir n'est pas une mince affaire. Une étude récente commanditée par la Commission pour les droits des personnes handicapées à Malte montre que les services dans le secteur du handicap se sont

¹ Le soutien informel n'entre pas dans le cadre de cette étude.

considérablement améliorés ces dernières années. Néanmoins, les obstacles à l'accompagnement persistent et il reste encore beaucoup à faire pour que les attentes et les besoins des personnes handicapées soient satisfaits de manière adéquate (Université de Malte, 2021). En outre, les mesures positives peuvent être instables et dépendre du contexte. A titre d'exemple, la crise sanitaire de Covid-19 a affaibli certains progrès réalisés par les prestataires de services en faveur de la CDPH et conduit à une réduction de la jouissance des droits de l'homme (EASPD, 2020). L'accent mis sur la "protection des personnes handicapées" conduit en fait à réduire le choix et le contrôle sur leur vie.

En conclusion, les organismes gestionnaires sont plus que jamais confrontés à des demandes de changements conceptuels et organisationnels dans leurs routines. Ils doivent se concentrer sur le renforcement de leurs capacités pour faire face à ce changement et proposer des accompagnements de haute qualité en adéquation avec la Convention.

La formation : Une réponse cruciale pour les organismes gestionnaires afin de combler les lacunes de la mise en œuvre

La formation : une condition préalable aux changements attendus dans la mise en œuvre de la CDPH

Les professionnels de l'accompagnement sont au cœur de l'accompagnement quotidien des personnes handicapées. Les changements attendus pour satisfaire aux exigences de la CDPH nécessitent des évolutions significatives dans les connaissances, les compétences et les attitudes professionnels à tous les niveaux (professionnels de terrain, management, gouvernance)...

La formation des professionnels est considérée comme l'un des principes clés pour promouvoir la mise en œuvre de la CDPH. La Convention souligne la nécessité de former le personnel des différents organismes gestionnaires. **L'article 4 stipule que les États parties s'engagent à "promouvoir la formation aux droits reconnus dans la Convention des professionnels et personnels qui travaillent avec des personnes handicapées, de façon à améliorer la prestation des aides et services garantis par ces droits ».** La mise en œuvre de la CDPH dépend de la capacité du secteur à recruter, retenir et former le nombre nécessaire croissant de professionnels possédant les compétences requises.

Des systèmes de formation complexes et variés

La formation des professionnels aux connaissances et aux compétences pratiques requises est une entreprise complexe qui repose sur des systèmes d'enseignement et de formation qui englobent la formation initiale et la formation professionnelle continue. Ces systèmes sont organisés de manière très différente selon les pays européens.

La formation est une responsabilité partagée entre différentes parties prenantes. Les missions et les responsabilités des acteurs varient dans une large mesure en fonction du pays et de l'offre de formation. Les établissements d'enseignement supérieur et les établissements d'enseignement spécialisés publics/privés assurent généralement la formation initiale et professionnelle et délivrent des qualifications.

Fournisseurs de services pour la formation et le perfectionnement des professionnels en poste

Les organisations gestionnaires jouent également un rôle clé dans la formation. Après l'entrée dans le secteur, la formation des professionnels est essentielle pour doter le personnel des compétences adéquates et pour développer, améliorer et valoriser leur expérience professionnelle. La formation continue est une nécessité pour fournir un accompagnement de qualité. Les employeurs y ont souvent recours pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Une enquête récente montre que près d'un quart des salariés du secteur estime avoir besoin d'une formation complémentaire pour bien s'acquitter de ses tâches (Employeurs sociaux, 2021).

Les organismes gestionnaires offrent des opportunités en proposant des formations dans le cadre formel de la formation continue ou de manière informelle. L'offre de formation par les employeurs varie d'un pays à l'autre, comme le montre l'enquête menée par Social Employers (Employeurs sociaux, 2021). Les employeurs ne sont pas tenus d'organiser un certain nombre d'actions de formation ou de financer un certain nombre d'heures de formation par an, mais dans certains pays, les salariés bénéficient légalement d'un droit individuel à plusieurs jours de formation par an. Les salariés du secteur social participent plus souvent à des formations payées par les employeurs que les salariés de l'ensemble de l'économie. Dans certains pays, les employeurs peuvent être tenus de contribuer au financement de la formation continue en y consacrant une certaine proportion de la masse salariale.

Une orientation commune est que le lien entre les institutions spécialisées dans l'enseignement et la formation et les organismes gestionnaires est crucial, en particulier en ce qui concerne la nécessité d'aligner l'enseignement et la formation sur l'évolution des pratiques.

Un paysage difficile et en évolution

Le défi de la formation des professionnels pour atteindre les objectifs de la CDPH s'inscrit dans un contexte difficile puisque le secteur est affecté par des problématiques majeures de personnels concernant les restrictions de financement, les pénuries importantes de personnel qualifié, le recrutement, les charges de travail, les conditions de travail difficiles, la rétention des salariés,(Employeurs sociaux, 2021).

La pandémie de Covid-19 a exacerbé ces problèmes. Des problèmes supplémentaires tels que l'augmentation de l'absentéisme, des congés de maladie, des problèmes de santé mentale et des départs de personnel renforcent les difficultés existantes (EASPD, 2020).

En outre, le secteur entreprend une profonde transformation, en particulier pour promouvoir l'apprentissage et la qualification tout au long de la vie. Par exemple, des approches européennes de micro-crédits ont été développées. Ce système reconnaît les apprentissages qu'un apprenant a acquis à la suite d'une expérience

d'apprentissage courte, évaluée de manière transparente, et attribuée à l'issue de cours courts et autonomes, dispensés sur place ou en ligne. Il s'agit d'une forme d'apprentissage très flexible et inclusive qui permet l'acquisition ciblée d'aptitudes et de compétences. Cette approche peut contribuer à mieux faire le lien entre le système académique conventionnel et le système non conventionnel.

En conclusion, une des clés pour garantir aux personnes handicapées un accompagnement de qualité et en ligne avec la Convention est l'engagement des organismes gestionnaires en faveur de la formation de leurs professionnels.

Principales actions de formation que les organismes gestionnaires de services peuvent entreprendre pour améliorer la mise en œuvre de la Convention

Que peut faire un organisme gestionnaire de services en termes de formation, dans le cadre de son champ d'action, pour améliorer la mise en œuvre de la CDPH ?

La section suivante examine les actions clés que les gestionnaires peuvent entreprendre :

1. dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie :

- connaître et utiliser les ressources existantes sur la Convention
- concevoir des formations conformes à la Convention et adaptées au travail quotidien
- la formation de leurs professionnels

2. dans le cadre du système académique de formation conventionnelle en contribuant à la formation initiale et à la formation continue par le biais de partenariats avec des institutions dédiées à la formation.

Identifier et utiliser les ressources existantes sur la CDPH

La première question qui se pose concerne les ressources disponibles sur la CDPH que les organismes gestionnaires de services pourraient utiliser pour acquérir des connaissances sur la Convention, comprendre les principes fondamentaux et les intégrer dans la formation. De nombreuses parties prenantes (la société civile dont les organisations de personnes handicapées, les organismes européens et internationaux compétents, les États....) ont été impliquées dans le long processus de négociation de la Convention et participent toujours à la mise en œuvre et au suivi de la Convention par le biais de points focaux, de mécanismes de coordination, de mécanismes de suivi des États membres et de l'Union européenne.

Il est reconnu que l'existence d'une législation fondée sur les droits et de traités internationaux n'est pas efficace en elle-même, à moins qu'elle ne soit étroitement associée à des initiatives de plaidoyer vigoureuses (Lang et al., 2011). En conséquence, les parties prenantes continuent de promouvoir les droits énoncés dans la CDPH en fournissant des informations, en menant des enquêtes et des activités de plaidoyer. Certaines organisations ont établi des alliances ou des projets de collaboration portant sur la mise en œuvre de la Convention. Nombre d'entre elles ont ainsi développé des guides et des boîtes à outils sur la Convention.

La figure 1 illustre les trois étapes de la mise en œuvre de la Convention. Le matériel pédagogique spécifique développé par les parties prenantes peut être classé dans ces trois étapes.

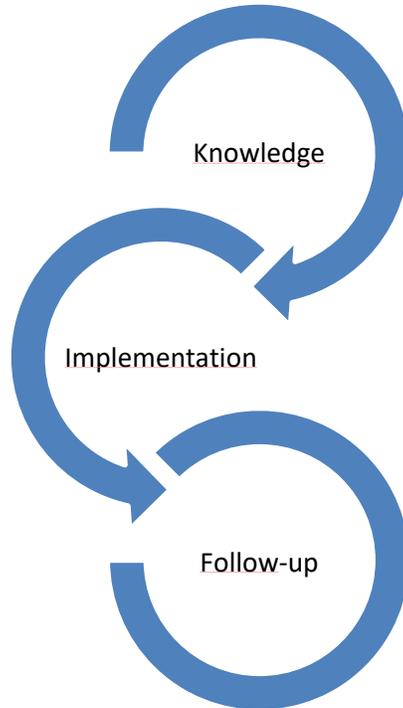


Figure 1

1. Connaissance : cette première étape consiste à connaître et à comprendre la Convention. Le matériel pédagogique disponible mentionne l'existence de la Convention et explique les principes qui la sous-tendent afin de sensibiliser de larges communautés : décideurs politiques, personnes handicapées, professionnels de la santé....
2. La mise en œuvre : La deuxième étape consiste à mettre en œuvre la Convention. Le matériel va plus loin et explicite la manière de mettre en œuvre la Convention. Il peut s'adresser à un public spécifique. Il peut également concerner un thème/article particulier de la Convention. Par exemple, la Convention soulève de nombreux défis spécifiques dans le cas particulier des personnes handicapées mentales. Les articles 12 et 13 incluent le droit des personnes handicapées à jouir d'une pleine capacité juridique dans la société et à accéder au système judiciaire sur la base de l'égalité avec les autres. Des documents ont été élaborés pour garantir le respect de ces déclarations.
3. Le suivi : La troisième étape consiste à suivre et à évaluer la mise en œuvre de la Convention et des outils dédiés ont été développés.

Voici quelques exemples de ressources disponibles.

Étape 1. Connaissance

- Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme a élaboré un dossier de formation sur la Convention et son protocole facultatif. (*Matériel de formation sur la Convention et son Protocole facultatif*, s. d.). Ce dossier se compose d'un guide de formation et de huit modules de formation. Ils constituent une ressource pour toute personne impliquée dans le renforcement des droits des personnes handicapées et peuvent être utilisés pour développer des cours sur la Convention. Ils constituent également des ressources utiles pour mieux comprendre les instruments et la manière dont ils peuvent être utilisés pour promouvoir et protéger les droits des personnes handicapées.
- Handicap International a élaboré un manuel sur les droits de l'homme des personnes handicapées (Schulze, 2010). Ce manuel est un outil utile pour expliquer le contenu de la Convention. Il fournit des informations complètes sur le processus de négociation et de rédaction, une vue d'ensemble détaillée de la CDPH présentant des informations sur chaque article, et les positions prises par les différentes parties prenantes impliquées. Il met en lumière les documents clés adoptés par les organes des Nations unies à la suite de l'adoption de la Convention et l'importance de l'obligation d'impliquer les organisations de personnes handicapées.
- De nombreux mécanismes nationaux de coordination ou de suivi ont élaboré des documents sur la convention dans la langue du pays.
- De nombreuses organisations représentant les personnes handicapées, ou des alliances de ces organisations, disposent d'informations sur l'historique de la Convention et sur le renforcement des capacités de ces organisations.
- Le Forum européen des personnes handicapées (FEPH) est la tête de réseau des organisations européennes de personnes handicapées et des organisations nationales de personnes handicapées. (*Forum européen des personnes handicapées*, s. d.).
- L'Alliance internationale pour les personnes handicapées (IDA) est le réseau d'organisations internationales de personnes handicapées qui promeut la mise en œuvre effective de la Convention. (*International Disability Alliance*, s. d.).
- Le Consortium international sur le handicap et le développement (IDDC) est un groupement d'organisations de la société civile qui se réunissent autour d'un objectif commun : promouvoir un développement international et une action humanitaire inclusifs, en mettant l'accent sur la jouissance pleine et effective des droits de l'homme par toutes les personnes handicapées. (*International Disability and Development Consortium*, s. d.).
- L'IDCC et l'IDA ont développé ensemble un programme de formation appelé "Bridge CRPD-SDGs" qui vise à soutenir les organisations de personnes handicapées pour développer une perspective inclusive (toutes les personnes handicapées) et globale (tous les droits de l'homme) de la CDPH sur le développement (*Bridge CRPD-SDGs Training Initiative*, s. d.).
- La plateforme ParticipaTIC propose 4 modules de formation dont l'objectif est de développer du matériel de formation en ligne accessible pour renforcer les compétences des organisations de personnes handicapées en tant que porte-parole pour défendre les droits des membres des organisations de personnes handicapées. (*ParticipaTIC*, s. d.). Le matériel a été réalisé dans le cadre d'un processus

participatif qui incluait les groupes cibles (personnes handicapées et dirigeants d'organisations de personnes handicapées).

Étape 2. Mise en œuvre

- L'Organisation mondiale de la santé est très impliquée dans les questions liées à l'inclusion des personnes handicapées, en application de la Convention dans le secteur de la santé, et ce à bien des égards. Deux outils sont mentionnés ici :
- le rapport mondial sur le handicap (OMS, 2011). Il a été produit conjointement par l'Organisation mondiale de la santé et le Groupe de la Banque mondiale afin de fournir des données probantes pour des politiques et des programmes novateurs susceptibles d'améliorer la vie des personnes handicapées et de faciliter la mise en œuvre de la Convention.
- Initiative Qualité-Droits : L'Organisation mondiale de la santé a développé un ensemble complet de matériel de formation et d'orientation (14 modules) consacré à la santé mentale (*OMS QualityRights, s. d.*). Ce matériel peut être utilisé pour renforcer les capacités des professionnels en santé mentale, des personnes souffrant de handicaps psychosociaux, intellectuels et cognitifs, des personnes utilisant les services de santé mentale, des familles, des partenaires de soins et autres soutiens, des organisations non gouvernementales, des organisations de personnes handicapées et autres, sur la manière de mettre en œuvre une approche fondée sur les droits de l'homme et le rétablissement dans le domaine de la santé mentale, conformément à la Convention.
- Making it Work est une initiative collaborative animée par Humanity & Inclusion (*Making it Work, s. d.*). Grâce à une approche participative et responsabilisante, elle permet d'obtenir des preuves concrètes sur les pratiques inclusives, qui peuvent être utilisées pour faire progresser les droits des personnes handicapées conformément aux principes de la Convention.
- Le Projet Zéro a été lancé par la Fondation Essl en 2008, sa mission étant centrée sur la mise en œuvre de la Convention et son engagement en faveur d'un monde sans barrières (*Zero Project, s. d.*). L'approche du Zero Project est axée sur la recherche et vise à identifier, conserver et partager les pratiques et politiques innovantes, comme le prévoit et l'encourage l'article 32 de la Convention.

Étape 3. Le suivi

- Suivi de la CDPH : Guide pour les observateurs des droits de l'homme (OHCHR, 2010). Cette publication a été élaborée par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Le suivi des droits de l'homme peut jouer un rôle clé en aidant les États à mettre en œuvre efficacement la Convention au niveau national et à rendre les personnes handicapées autonomes. Elle propose une méthodologie pour le suivi des droits des personnes handicapées et fournit des conseils utiles sur les questions à prendre en compte lorsque l'on travaille avec des personnes handicapées.
- L'ensemble de ressources SDG-CRPD développé par le Bureau du Haut-Commissaire aux droits de l'homme des Nations Unies propose des indicateurs de droits de l'homme pour la Convention (*SDG-CRPD Resource Package, s. d.*). Ils servent à orienter les actions et les mesures à prendre pour mettre en œuvre la CDPH et faciliter l'évaluation des progrès accomplis.

- Le projet Zero a développé des indicateurs sociaux qui mesurent la mise en œuvre de la CDPH et la situation actuelle dans tous les pays du monde (*Zero Project*, s. d.).
- Les «Gold indicators» (Gaare Larsen, 2015) développés par l'Institut danois des droits de l'homme, sont un ensemble de 10 indicateurs de résultats statistiques qui comparent la situation des personnes handicapées et non handicapées par rapport à 10 domaines thématiques de la Convention. L'objectif principal de ces indicateurs est de générer des changements, de stimuler l'action en inspirant l'élaboration de politiques concrètes.

En conclusion, les ressources développées par les parties prenantes impliquées dans la Convention sont riches et constituent une source d'information de base pour les organismes gestionnaires. Cependant, ce matériel est dispersé et n'est pas bien répertorié. On peut se demander dans quelle mesure ce matériel est connu et utilisé par les gestionnaires. Une classification en termes de public visé, de contenu et de type de matériel pourrait aider à l'utiliser.

En outre, certains de ces matériels peuvent présenter des limites et ne répondent probablement pas entièrement aux besoins des gestionnaires. En effet, la plupart de ces supports ne sont pas spécifiquement dédiés à la formation, ni adaptés aux organismes gestionnaires ou à un pays spécifique. Un matériel pratique plus adapté pourrait être nécessaire pour les gestionnaires.

Concevoir et produire du matériel de formation conforme à la CDPH

Les organismes gestionnaires de services ont un rôle clé à jouer dans le développement du matériel de formation dédié aux professionnels de l'accompagnement, car ils possèdent une grande expertise dans ce domaine. L'étude s'appuie sur des exemples identifiés parmi les membres de l'EASPD et complétés par une recherche sur Internet et des recommandations issues d'entretiens avec les parties prenantes. 11 initiatives/projets entrant dans le cadre de l'étude ont été collectés.

Même si l'image qui en ressort est incomplète, l'étude élabore à partir de ces exemples certaines caractéristiques, orientations communes et défis en matière de conception de la formation. La section ci-dessous présente les résultats de l'analyse et fait spécifiquement référence à l'initiative lorsque cela est nécessaire pour illustrer un point. Lorsqu'il est disponible, le lien vers le site internet de l'initiative est indiqué.

Possibilités de financement

Le développement d'une formation nécessite des fonds. Dans la plupart des cas, les formations ont été développées dans le cadre de projets financés par la Commission européenne. L'ambition de la Commission européenne étant que les projets financés profitent au plus grand nombre, les activités de diffusion, de communication et de formation sont encouragées. Cela favorise le développement de matériel de formation à partager.

I-DECIDE est un projet européen financé dans le cadre d'Erasmus + qui propose une approche innovante de la manière dont les professionnels travaillant dans des services destinés aux personnes handicapées offrent un soutien à ces personnes afin qu'elles puissent prendre leurs propres décisions. I-DECIDE part du principe que la prise de décision assistée peut aider toutes les personnes à exercer le plus de contrôle possible sur leur vie, quel que soit le cadre légal ou le contexte juridique et les restrictions qu'ils peuvent imposer aux individus. La prise de décision assistée est un principe général ou une approche qui peut être appliquée à différents niveaux ou sphères de la vie d'une personne, qu'il s'agisse de décisions de haut niveau telles que se marier, avoir un enfant ou vivre de manière indépendante, ou de décisions de plus bas niveau telles que choisir à quoi dépenser son argent ou changer de médecin. Le projet a permis d'élaborer du matériel de formation.

TOPHOUSE (Towards Person Centred Housing Services in Europe) est un projet financé par l'Europe qui vise à définir, affiner et établir formellement les compétences des professionnels dans les processus d'évaluation, de logement et d'accompagnement/de prise en charge conformément à la Convention. Il est difficile d'évaluer efficacement les besoins d'une personne en matière de logement et d'accompagnement, de lui attribuer un logement approprié et de lui assurer un accompagnement adéquat par un ensemble de services. TOPHOUSE offre une formation actualisée et spécialisée au personnel pour qu'il puisse mieux faire ce travail, ainsi que les moyens de promouvoir une meilleure collaboration entre organisations.

Le projet AJuPID (Accès à la justice pour les personnes handicapées mentales) examine comment la capacité juridique et l'accès à la justice sont garantis pour les personnes handicapées mentales dans le contexte européen et promeut les bonnes pratiques en matière d'aide à la prise de décision. Le projet a développé du matériel de formation.

Le projet CISCOS (Connecting inclusive social planning, community development and service provision for persons with disabilities) aborde les défis auxquels sont confrontés les acteurs concernés du secteur de l'accompagnement des personnes handicapées (*CISCOS - Connecting Inclusive Social Planning, Community Development and Service Provision for Persons with Disabilities, s. d.*). L'incertitude quant aux stratégies de mise en œuvre de la Convention dans un contexte de restrictions budgétaires augmente au sein des gouvernements locaux, mais plus encore chez les organisations gestionnaires. Les deux domaines sont désormais confrontés à des environnements sociaux changeants qui nécessitent de nouvelles formes de coopération locale intersectorielle, des réponses conceptuelles inclusives pour l'accompagnement et des processus de transformation organisationnelle correspondants. Dans ce contexte, le projet CISCOS a développé un cours de formation multinational pour le personnel des organisations de services aux personnes handicapées, les gouvernements locaux et les étudiants universitaires.

Le projet Just4All vise à promouvoir l'accès à la justice pour les personnes handicapées en sensibilisant les professionnels du droit aux besoins des personnes handicapées et en développant une formation (*Just4All - Promouvoir la justice pour les personnes handicapées dans l'UE, s. d.*).

Les projets européens permettent la co-création entre différents partenaires. Le consortium peut être composé d'organisations gestionnaires, d'organisations de personnes handicapées, d'organismes de formation, d'acteurs locaux...

D'autres projets sont financés localement. La Fédération irlandaise des personnes handicapées (DFI - Irlande) a obtenu une subvention locale afin de former les autorités locales aux principes et à l'application de la Convention. Plena Inclusion (Espagne) a établi des partenariats locaux avec différents opérateurs juridiques.

Public cible

Les formations produites par les organismes gestionnaires sont principalement destinées à leurs professionnels. Il est souligné que la formation des cadres moyens et supérieurs, et même des membres du conseil d'administration, est essentielle.

Le handicap étant une "question transversale", qui recoupe de nombreux domaines tels que l'éducation, l'emploi, la santé, les services sociaux, ..., et l'intégration étant l'un des défis de la CDPH, la formation consacrée à d'autres groupes de la communauté est de la plus haute importance. Les organismes gestionnaires doivent partager leur expertise avec les professionnels d'autres secteurs qui interagissent avec les personnes handicapées. L'apport d'expertise en dehors du secteur du handicap, la coopération et l'interface avec d'autres secteurs sont essentiels. Cette approche nécessite un engagement actif et une coordination avec divers services et acteurs de la communauté. Pour permettre de telles collaborations, d'importants changements de stratégie, de politique et de système sont nécessaires.

Voici quelques exemples de formations consacrées à :

- Autorité locale :

L'objectif du projet CISCOS étant la mise en œuvre systématique de la Convention dans une municipalité ou collectivité locale, le public visé comprend le personnel des organismes gestionnaires aux personnes handicapées et les collectivités locales.

La Fédération irlandaise des personnes handicapées (Irlande) s'est concentrée sur la formation du personnel des autorités locales à la mise en œuvre de la Convention.

- Professions juridiques :

Les projets relatifs à l'accès à la justice et à la capacité juridique (articles 12 et 13 de la Convention) étendent généralement la formation aux professions juridiques.

Les projets Just4All et Ajupid développent une formation pour les professionnels du droit afin de promouvoir l'accès à la justice pour les personnes handicapées.

Plena inclusion (Espagne) élabore des programmes de formation sur le droit d'accès à la justice pour les personnes handicapées à l'intention des juges, des avocats, des procureurs, de la police, des centres d'aide juridique et d'autres organes judiciaires et administratifs intervenant dans des instances judiciaires ou quasi-judiciaires.

C'est également le cas de la fondation A LA PAR (Espagne) dans le cadre de son unité d'assistance aux victimes atteintes de déficiences intellectuelles. Elle propose une formation spécialisée aux professionnels de la justice et de la police. Elle vise à améliorer la qualité de leur intervention lorsque des personnes handicapées sont impliquées dans leurs enquêtes.

Dans le cas des projets consacrés aux déficiences intellectuelles, la plupart des formations sont également destinées aux proches, aux familles et aux personnes concernées.

À noter : les formations spécifiquement dédiées aux personnes handicapées n'entraient pas dans le champ de l'étude EASPD. Elles sont généralement développées par des organisations de personnes handicapées.

Contenu

Certaines formations ont abordé l'ensemble de la convention, tandis que d'autres se sont concentrées sur un sujet particulier. De même, certaines formations concernaient tous les types de handicap, tandis que d'autres se concentraient sur un type spécifique de handicap.

Étant donné que les déficiences intellectuelles posent de nombreux problèmes au regard de la Convention, de nombreux travaux et projets de recherche traitent spécifiquement de questions telles que la capacité juridique et l'accès à la justice (Ajupid, I DECIDE, Just4 all, Plena Inclusion initiative (Espagne), A LA PAR foundation initiative (Espagne)).

Étant donné que la Convention énonce des principes, un travail doit être effectué pour traduire ces principes en orientations pratiques sur le terrain et pour les décliner en dimensions plus précises. L'expertise quotidienne des organismes gestionnaires est très précieuse pour ce travail de "traduction". Par exemple, Support Girona (Espagne) a développé une expertise considérable dans le domaine de l'aide à la prise de décision et a innové, par le biais du projet I-DECIDE, une méthodologie de cette approche.

L'empowerment des personnes handicapées est un autre exemple de changement significatif dans les pratiques d'accompagnement requis par la Convention. Il s'agit de trouver un nouvel équilibre entre l'autonomie des personnes et la protection de celles qui courent le plus de risques.

Certaines formations visaient à sensibiliser le public à grande échelle :

- Une fondation LA PAR (Espagne) dispense des formations de 1 à 2 heures sur les déficiences intellectuelles à un large public.
- La Fondation Eudajmonia (Pologne) encourage la participation active des personnes handicapées à la vie sociale et professionnelle grâce à l'apprentissage par l'expérience, par le biais de formations et de simulations organisées lors d'événements, dans des écoles, des jardins d'enfants et des parcs.

Certaines formations se concentrent sur un principe spécifique de la convention et délivrent des connaissances et des compétences sur la bonne attitude professionnelle à adopter pour promouvoir ce principe. Par exemple, KVPS (Finlande) a développé un processus de renforcement de l'autodétermination des personnes souffrant de déficiences intellectuelles ou ayant besoin d'un soutien particulier.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la mise en œuvre de la Convention nécessite une approche à plusieurs niveaux et des changements de système. CISCOS, par exemple, aborde cette complexité et fournit du matériel de formation pour la mise en œuvre systématique de la Convention dans une municipalité ou une collectivité. TOPHOUSE aborde la question de la coopération avec le secteur du logement afin d'établir un lien entre les besoins en matière d'aide et de logement.

Certaines formations proposent également des outils.

I-DECIDE fournit au professionnel des outils pour faciliter l'expression des intérêts, des souhaits ou des préférences de la personne. Le projet TOPHOUSE propose 2 outils d'évaluation : THINA et THSUNA.

Types de matériel et modalités de formation

Les types de matériel de formation dépendent du projet, du public et des objectifs. Il peut s'agir d'une ressource en ligne ou de sessions en classe. Il comprend généralement des ressources vidéo et des outils interactifs organisés sous forme d'activités d'apprentissage. Certains cours sont en libre accès (CISCOS, I-DECIDE), d'autres l'ont été mais ne sont plus disponibles (Ajupid).

La durée du cours et le nombre de sessions dépendent du projet. Certains sont très courts (1 ou 2 heures, généralement lorsqu'il s'agit de sensibilisation), tandis que la charge de travail du cours CISCOS est de 180 heures.

Les approches pédagogiques sont diverses : théoriques/pratiques, interactives, impliquant des discussions, des travaux de groupe, la lecture d'études de cas, une réflexion personnelle...

Les formateurs peuvent être des formateurs spécialisés (experts, professionnels, chercheurs...) de la structure qui produit le cours ou des professionnels de l'organisme gestionnaire qui souhaitent dispenser la formation et qui ont été spécifiquement formés.

Le matériel de formation peut être destiné directement aux stagiaires (ex : TOPHOUSE training course) ou aux formateurs (Ex : Ajupid) ou les deux (CISCOS).

Le financement par des projets européens facilite la coopération entre les différentes parties prenantes. Dans certains projets, des partenariats ont été conclus avec des acteurs de l'enseignement et de la formation : Dans le projet CISCOS, deux universités sont impliquées : Warsaw School of Economics (Pologne) et l'Université de Séville (Espagne).

Il est intéressant de noter que certains projets ont intégré leur formation dans le système de formation universitaire conventionnel et sont accrédités.

-Le cours d'étude CISCOS est conçu avec une charge de travail de 180 heures, correspondant à 6 systèmes européens de transfert de crédits. Il peut être intégré dans les programmes d'études actuels, tant au niveau du premier cycle que du troisième cycle, ainsi que dans les programmes existants ou nouveaux de formation des adultes et de formation continue des organismes de formation professionnelle.

- Plena Inclusion (Espagne) développe des partenariats avec des acteurs de l'enseignement afin d'intégrer des formations sur le droit d'accès à la justice pour les personnes handicapées dans les programmes d'éducation.

Participation des personnes handicapées

Conformément au principe de participation des personnes handicapées énoncé dans la Convention, certaines initiatives répondent à cette exigence et coopèrent avec des organisations de personnes handicapées ou des

personnes handicapées afin de renforcer les compétences et de mettre en place des formations dans le cadre d'un processus participatif. C'est le cas du projet Just4all qui s'est associé au Forum européen des personnes handicapées (FEPH), une tête de réseau des organisations de personnes handicapées.

Certaines initiatives requièrent la participation d'une personne handicapée en tant que formateur. Dans le cadre de l'initiative de la Fondation Eudajmonia (Pologne), la formation est également assurée par des personnes ayant divers handicaps. Les formateurs handicapés sont soutenus par des animateurs. Dans le projet Ajupid, les formateurs travaillent en binôme : un professionnel et une personne handicapée. Dans le projet TOPHOUSE, la formation a également été conçue pour être dispensée conjointement par un formateur principal et un facilitateur appelé "expert par expérience".

La formation de Plena Inclusion (Espagne) s'appuie sur un groupe de formateurs composé de personnes handicapées mentales, du personnel de Plena Inclusion et de collaborateurs issus de l'environnement (étudiants en droit, officiers de police, avocats...).

ASPA (Finlande) a intégré des personnes handicapées dans le processus de formation. Chaque stagiaire devait interroger une personne handicapée accompagnée. Le stagiaire devait trouver et mettre en œuvre des solutions en réponse aux problématiques identifiées sur la base du cours. Une évaluation a été faite par la personne accompagnée après 3 mois.

Principaux défis : Pérennisation et transférabilité

Les exemples présentés ici émanent de projets d'une durée de 2 à 5 ans mis en place par quelques partenaires. Cela pose le défi de transformer ces initiatives limitées dans l'espace et le temps en actions durables ayant un large impact.

Il est essentiel que l'initiative soit viable dans le temps. Cette question est généralement liée à la fin du financement qui doit être anticipée. Par exemple, le projet Ajupid s'est terminé en 2016 et le site web n'est plus accessible.

Une autre question concerne la capacité des initiatives à être transférés afin d'être mis en œuvre à grande échelle. Le fait que la plupart des projets soient issus de projets européens présente certains avantages :

- il garantit que la motivation à partager existe et que le matériel de formation est mis à disposition au plus grand nombre.
- Les partenaires étant originaires de différents pays, les questions de contextualisation sont prises en compte dès le début du projet. Dans le cas du projet Ajupid, le matériel de formation est basé sur les résultats d'une recherche comparant les systèmes juridiques de cinq pays (Bulgarie, Finlande, France, Hongrie, Irlande) en matière d'accès à la justice pour les personnes handicapées. Le kit de formation CISCOS est disponible en allemand, grec, hongrois, polonais, slovène, espagnol et suédois.

Certains obstacles au transfert subsistent :

- Qu'en est-il de la "facilité" de mise en place de la formation ? La formation s'appuie-t-elle sur des moyens et des structures normales (par exemple, des professionnels locaux) ? Quel est le "coût" pour une structure de s'approprier la formation ?

- Le matériel est-il mis à jour et par qui ? De nombreux supports de formation contiennent des liens vers des vidéos qui sont très rapidement obsolètes. L'Apei Centre Alsace (France) en a fait l'expérience en utilisant le matériel Ajupid.

- Barrière linguistique : même dans le cadre d'un projet européen, le matériel peut ne pas être disponible dans la langue requise ou la traduction de concepts et de termes spécifiques peut ne pas être tout à fait adéquate.

En conclusion, cette section met en lumière les initiatives des organismes gestionnaires de services pour concevoir des formations spécifiques visant à mettre en œuvre la Convention. Les initiatives émergent souvent d'un projet européen. Elles peuvent cibler différents publics, principalement le propre personnel des gestionnaires ou le personnel de services de droit commun. Ces initiatives peuvent porter sur différents types de contenu, tels que la sensibilisation à l'ensemble de la convention ou des approches innovantes sur des sujets spécifiques (par exemple l'accès à la justice et l'aide à la prise de décision dans le cas des déficiences intellectuelles), ou encore la coordination et les partenariats avec des communautés plus larges. Il est intéressant de noter que certains projets ont intégré leur formation dans le système de formation universitaire conventionnel et sont accrédités. Conformément à la CDPH, certaines initiatives travaillent en partenariat avec des organisations de personnes handicapées ou des personnes handicapées pour coproduire ou dispenser leur formation.

Dispenser une formation qui réponde aux exigences de la CDPH

Une réponse majeure au besoin de formation du personnel sur laquelle les organismes gestionnaires de services peuvent agir est la formation de leur propre personnel. Ils peuvent consacrer du temps, des ressources, et un soutien aux professionnels pour qu'ils développent leurs compétences et connaissances professionnelles tout au long de leur carrière, en leur donnant droit à une formation professionnelle continue (formelle ou informelle).

Différentes configurations sont rencontrées dans les exemples recueillis :

- L'organisation décide stratégiquement de s'engager dans un vaste processus de formation afin de mieux répondre aux attentes de la CDPH. ASPA (Finlande), par exemple, qui se consacre à la promotion des opportunités pour les personnes handicapées et les personnes se remettant de problèmes de santé mentale de mener une vie indépendante et autonome, a introduit une formation sur la manière de travailler centrée sur la personne pour tout le personnel des services de logement, les dirigeants et le personnel travaillant dans l'administration de l'organisation. 350 participants ont été formés.

- À une autre échelle, l'organisation décide de s'engager dans la formation de quelques membres du personnel sur la base de leur motivation. L'un des professionnels peut devenir formateur. L'Apei Centre Alsace (France) a formé deux personnes pour dispenser des formations internes. Elles ont formé 35 personnes au sein de l'organisation.

L'un des principaux défis pour les gestionnaires de services désireux de s'engager dans un processus de formation à la CDPH est d'identifier une formation adaptée au contexte et pertinente pour leurs besoins.

Un autre défi est le budget alloué à cette mission en termes de rémunération des formateurs et de coûts pour les organisations. Les coûts peuvent être réduits en formant un personnel qui dispense lui-même la formation en interne. Mais le coût le plus important est celui du temps consacré à la formation du personnel. Compte tenu des contraintes actuelles en termes de pénurie de personnel et de besoin de temps, cela peut s'avérer très difficile. Il est souligné que les exigences légales en matière de formation qui s'appliquent aux gestionnaires de services diffèrent fortement d'un pays à l'autre.

Comme cela a déjà été illustré dans la section précédente, pour répondre aux exigences de la CDPH en termes d'inclusion, les gestionnaires de services peuvent également former d'autres acteurs du droit commun.

Les prestataires de services sont des acteurs clés dans la formation de leur personnel pour dispenser une formation conforme à la CDPH. Identifier la formation adéquate à la CDPH peut s'avérer difficile. Des considérations économiques peuvent limiter l'action des gestionnaires.

Engager des partenariats pour promouvoir la conception et la mise en œuvre de formations initiales et professionnelles accréditées et conformes à la CDPH

Participer à la refonte des programmes d'études ainsi que de la formation professionnelle continue

Comme la formation initiale n'entre pas dans le champ de l'étude EASPD, aucune recherche approfondie n'a été effectuée sur le contenu de la formation initiale et professionnelle existante, mais il ressort d'une recherche limitée sur Internet et d'entretiens avec les parties prenantes qu'au moins dans certains pays européens, la Convention n'est pas au cœur de la formation des professionnels de l'accompagnement.

Les chercheurs, les enseignants et les étudiants doivent acquérir une meilleure connaissance et une meilleure compréhension de la Convention dans le cadre de leur domaine d'études spécifique. Les **programmes d'études doivent être repensés afin d'intégrer complètement les principes établis dans la Convention**. Cela doit se faire dans le secteur médico-social, mais les programmes d'enseignement relevant d'autres disciplines telles que l'administration publique, l'éducation et le secteur juridique doivent également être sensibilisés. Il devrait être exigé que l'accréditation professionnelle comprenne une formation sur la CDPH.

Les gestionnaires de services peuvent contribuer activement à la conception de supports de formation dédiés à la formation initiale ou professionnelle. Les programmes européens tels que le Fonds social européen ou le programme Erasmus + facilitent de tels engagements en finançant des projets de collaboration. Ces projets offrent la possibilité de mettre en œuvre des accords de partenariat formels avec des prestataires d'enseignement et de formation, des organismes gestionnaires, des organisations de personnes handicapées et d'inclure des activités de développement de compétences pertinentes dans la formation académique.

Un bon exemple est le Certificat européen de l'accompagnement (ECC- European Care Certificate) développé par l'EASPD en partenariat avec des organisations actives dans le secteur social de 17 pays européens (ECC, s. d.). Il s'agit d'une certification européenne qui a été développée pour couvrir les connaissances de base requises pour travailler dans un environnement de soins de santé et de services sociaux. Il suit les principes de la Convention.

Il est souligné que la refonte des formations initiales et professionnelles en conformité avec la CDPH devrait être une priorité des pays européens, puisqu'il est largement reconnu que l'éducation est une condition préalable aux changements culturels et à la construction de sociétés inclusives. L'un des principaux problèmes est le financement d'un tel changement.

Comme indiqué ci-dessus, certaines formations conçues par les gestionnaires de services décrits dans les exemples précédents ont été conçues pour être utilisées à la fois dans le cadre de la formation initiale et de la formation continue.

Proposer des stages et des formations dans des services qui promeuvent la CDPH

Certains programmes de formation exigent une expérience sur le terrain par le biais d'un stage en travail social. L'objectif est d'acquérir et de mettre en pratique des compétences clés sous la supervision étroite d'un professionnel qualifié et au sein d'une entité. Il est reconnu que la période de stage améliore l'intégration de la théorie à la pratique.

Il serait très utile de proposer des stages dans des services qui promeuvent les principes de la CDPH et dans lesquels les structures, les valeurs, les rôles et les ressources sont orientés vers la mise en œuvre de la Convention.

Pratiquer dans des environnements qui intègrent la philosophie et les valeurs de la CDPH est probablement la stratégie la plus efficace pour comprendre et appliquer pleinement les principes de la Convention dans les interactions et le travail de tous les jours. Tous les employeurs devraient proposer des stages de haute qualité et soutenir les étudiants en travail social lors de ces stages.

Co-produire l'enseignement, le matériel de formation et délivrer la formation avec des personnes handicapées

Un aspect unique du processus de négociation de la CDPH a été l'implication active des organisations de personnes handicapées. Comme le prévoit la Convention, l'élaboration d'un agenda des droits de l'homme ne peut se faire sans la participation active des personnes handicapées. Les personnes ayant une expérience vécue sont des experts et des partenaires nécessaires pour plaider en faveur du respect de leurs droits, mais aussi pour le développement de services et d'opportunités qui répondent le mieux à leurs besoins réels.

La formation des professionnels de santé par les patients commence à être bien connue dans le secteur de la santé. En France, le groupe de réflexion " Partenaires de la connaissance ", composé de représentants des

usagers du système socio-sanitaire, de responsables de formation, de professionnels, d'institutionnels de la santé et de l'accompagnement social, étend cette approche au secteur social et médico social. Il plaide pour l'intégration des personnes concernées et des aidants dans la formation initiale et la formation continue des professionnels (*Associations Nos Savoirs*, s. d.).

La collaboration entre les organisations de personnes handicapées et les acteurs de la formation est l'objectif du projet PowerUs (*Powerus*, s. d.). Il s'agit d'un réseau international d'enseignants et de chercheurs d'écoles de travail social et de représentants de différentes organisations de personnes concernées. PowerUs développe des méthodes d'apprentissage mutuel afin de modifier la pratique du travail social pour qu'elle soit plus efficace dans le soutien à l'autonomie des groupes marginalisés et discriminés dans la société. Reconnaître l'expérience comme une source précieuse de connaissances et impliquer les personnes concernées dans l'éducation et la recherche permet aux étudiants en travail social d'acquérir une compréhension des questions sociales qui va au-delà des aspects purement théoriques. Cela permet également aux personnes concernées de voir que leurs connaissances fondées sur l'expérience sont appréciées et valorisées.

Comme indiqué ci-dessus, les organisations de personnes handicapées sont très impliquées dans la production de matériel et d'outils sur la Convention. Il existe également de nombreux exemples d'organisations de personnes handicapées qui dispensent des formations. Voici un exemple de partenariat efficace entre une organisation de personnes handicapées et un organisme de formation. Le Forum européen des personnes handicapées (une association qui rassemble les organisations de personnes handicapées) coopère avec l'Académie de droit européen (ERA) pour organiser des formations sur la Convention à l'intention des professionnels du droit et de la politique. ("CRPD Trainings in Partnership with the Academy of European Law", 2020). Ce projet est financé par l'Union européenne.

En conclusion, l'établissement de partenariats solides avec les parties prenantes impliquées dans le système de formation conventionnel agréé et avec les personnes handicapées, que ce soit par la coproduction de la formation ou par l'offre de stages, est un moyen efficace de contribuer à la modélisation de la formation initiale et professionnelle dans le respect de la Convention.

Conclusions et perspectives

Message clé aux prestataires de services : c'est possible !

L'étude a exploré le large éventail de façons dont les gestionnaires de services peuvent contribuer à la mise en œuvre de la CDPH par le biais de la formation. Les initiatives diverses et innovantes présentées dans ce rapport montrent concrètement ce qui peut être réalisé dans des contextes très différents à travers l'Europe. Elles devraient encourager chaque organisation à aller de l'avant, à son échelle et avec ses moyens, pour combler les lacunes de la mise en œuvre de la Convention.

Les gestionnaires de services ont un rôle unique à jouer dans la formation en traduisant les principes en orientations pratiques.

Nous pensons que deux grands défis interconnectés sont nécessaires pour combler le déficit de mise en œuvre de la Convention :

- La CDPH doit atteindre le terrain et s'y connecter. De nombreux acteurs locaux ne connaissent pas la CDPH et les obligations qui y sont associées. La mise en œuvre de politiques complexes telles que la CDPH nécessite une approche à plusieurs niveaux, avec un fort accent sur le niveau local. En outre, comme la Convention insiste sur l'inclusion, elle exige une approche multidimensionnelle portant sur divers secteurs au niveau local : éducation, santé, emploi, loisirs, logement... Il faut changer les mentalités et supprimer les obstacles comportementaux auxquels sont confrontées les personnes handicapées dans la vie quotidienne. Les principes inscrits dans la Convention doivent être concrétisés dans le quotidien des personnes.
- La Convention doit être "traduite" en concepts plus opérationnels. Les principes énoncés dans la convention peuvent être vagues dans la vie quotidienne et difficiles à mettre en œuvre. Il est nécessaire de disposer d'informations utiles sur la manière de développer des initiatives et des pratiques susceptibles d'avoir un impact significatif sur la vie des personnes handicapées. Les acteurs ont besoin de conseils pratiques pour rendre la Convention opérationnelle sur le terrain.

Les gestionnaires de services disposent d'atouts réels pour relever ces défis.

- Ils agissent au niveau local, dans les bassins de vie. Ils peuvent faire la différence. Ils sont la courroie de transmission de la Convention par l'intermédiaire de leur personnel. Les changements attendus passeront par l'attitude du personnel dans la vie quotidienne et ses interactions avec les personnes handicapées.
- Grâce à l'expertise qu'ils ont acquise dans la vie de tous les jours, les organismes gestionnaires de services savent comment apporter des changements dans les pratiques locales. Le personnel peut aider à décomposer les principes en dimensions plus petites, pratiques et significatives. De nombreux services d'accompagnement ont été mis en place au fil des ans pour répondre aux besoins liés au spectre de vie des personnes handicapées, et une expertise considérable a été développée autour de ces services. En conséquence, les gestionnaires de services sont en mesure de fournir des connaissances et des innovations, directement testées sur le terrain, et de développer des programmes de formation qui comprennent des conseils pratiques pour développer un accompagnement de haute qualité qui promeuve les principes consacrés par la Convention.

Défis : pérennité et transférabilité

Ce rapport met en lumière les initiatives de formation existantes. Toutefois, pour maximiser l'impact des initiatives innovantes, il convient de les déployer sur de nouveaux territoires et de les utiliser à grande échelle. L'un des principaux défis à relever pour que les formations se diffusent rapidement est de les rendre visibles.

Il est essentiel de fournir des informations sur les supports de formation existants sur la CDPH.

Une analyse du matériel de formation existant pour les professionnels de l'accompagnement devrait être effectuée afin que les organismes gestionnaires aient accès à des informations plus ciblées sur le développement des compétences pertinentes pour la mise en œuvre de la CDPH.

La plateforme de partage sur l'apprentissage, développée par l'EASPD et en ligne sur leur site, pourrait accueillir cette cartographie.

À noter : l'évaluation des formations est une question majeure qui n'est pas couverte par cette étude, mais qui devrait être prise en considération dans la conception d'une offre plus complète de formations conformes à la CDPH.

Développer une approche globale et systématique de la formation à la CDPH

Ces considérations doivent être intégrées dans le contexte plus large de l'enseignement et de la formation dans le secteur du handicap. Les systèmes d'enseignement et de formation sont extrêmement complexes et diversifiés à travers l'Europe et impliquent de nombreuses parties prenantes. Une approche globale et systématique de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'assurance qualité, de la certification et du financement de la formation est nécessaire et devrait tenir compte d'un certain nombre de contraintes, notamment le manque de ressources humaines et financières et de capacités organisationnelles. Les organismes gestionnaires plaident, dans le cadre des différentes stratégies et instruments européens lancés récemment (Plate-forme pour les personnes handicapées, Accessible EU) ou qui seront lancés prochainement (Initiative phare visant à établir un cadre européen pour des services sociaux d'excellence pour les personnes handicapées d'ici 2024) sur ce sujet, pour le développement d'un cadre dédié à la compréhension et au suivi des processus de formation au sein des organismes gestionnaires et à la mesure de l'impact de cette formation puissante et unique pour une mise en œuvre effective de la Convention.

L'Europe soutient également la mise en œuvre de la CDPH par le biais de divers fonds, instruments et programmes. De nombreuses initiatives collectées ont émergé d'un projet européen. Un projet analysant les formations initiales, professionnelles et de formation continue pourrait être construit et présenté au financement afin d'étudier le degré d'intégration de la CDPH dans les programmes et d'encourager les parties prenantes à s'assurer que leurs formations intègrent les principes énoncés dans la Convention

Limites de l'étude

L'étude s'est concentrée sur la formation à la CDPH. Cependant, il est souligné que les gestionnaires de services ont des valeurs fondamentales qui suivent en partie des principes directeurs qui ne sont pas étiquetés "CDPH" mais qui sont néanmoins cohérents avec ceux préconisés dans la Convention. Certaines organisations développent des initiatives proactives alignées sur la CDPH, mais sans être désignées comme telles.

Une étude future pourrait approfondir le sujet en étudiant les principes énoncés dans la Convention (et non la référence à la Convention) et leur chevauchement/interaction avec les valeurs fondamentales/initiatives existantes. A ce titre, l'autorité irlandaise chargée de l'information et de la qualité en matière de santé a réalisé une étude très intéressante sur l'utilisation actuelle des principes dans les services de santé et de soins sociaux (HIQA, 2021). L'objectif de cette étude est de contribuer à l'élaboration d'un ensemble de principes qui sous-tendront les futures normes nationales pour les services de santé et d'aide sociale. L'adoption d'une approche fondée sur des principes permettra d'utiliser l'ensemble des principes de manière cohérente dans toutes les normes nationales élaborées par la HIQA, quel que soit le cadre ou le type de service. Une telle méthodologie analogue pourrait être utilisée dans le contexte des principes de la CDPH.

Références

- Associations Nos Savoirs*. (s. d.). Consulté 31 décembre 2021, à l'adresse <https://associations-nos-savoirs.fr/>
- Bridge CRPD-SDGs Training Initiative*. (s. d.). International Disability Alliance. Consulté 31 décembre 2021, à l'adresse <https://www.internationaldisabilityalliance.org/content/bridge-crpd-sdgs-training-initiative>
- CISCOS – Connecting Inclusive Social Planning, Community Development and Service Provision for Persons with Disabilities*. (s. d.). Consulté 31 décembre 2021, à l'adresse <https://ciscos.eu/>
- CRPD trainings in partnership with the Academy of European Law. (2020, novembre 23). *European Disability Forum*. <https://www.edf-feph.org/projects/crpd-trainings-in-partnership-with-the-academy-of-european-law/>
- DOTCOM*. (s. d.). Consulté 7 décembre 2021, à l'adresse <https://www.disability-europe.net/dotcom>
- EASPD. (2018). *The role of services in the implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (p. 78).
- EASPD. (2020). *The impact of Covid-19 on Disability Services in Europe*.
- ECC. (s. d.). Consulté 31 décembre 2021, à l'adresse <https://www.eccertificate.eu/choose-a-country/homepage>
- European Commission. (2021). *Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*. Publications Office of the European Union.
- European Disability Forum*. (s. d.). http://www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=13854&thebloc=13857
- FRA. (2015). *Implementing the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) : An overview of legal reforms in EU Member States* [jeu de données]. EU Agency of Fundamental Rights. https://doi.org/10.1163/2210-7975_HRD-9992-2015011
- Gaare Larsen, F. M. (2015). *The Gold Indicators*. The Danish Institute for Human Rights.
- HIQA. (2021). *Evidence review to inform the development of a set of principles to underpin future national standards for health and social care services*. Health Information and Quality Authority.
- International Council on Human Rights Policy. (2006). *Human Rights Standards : Learning from Experience*. International Council on Human Rights Policy.
- International Disability Alliance*. (s. d.). www.internationaldisabilityalliance.org
- International Disability and Development Consortium*. (s. d.).
- Just4All—Promoting Justice for People with Disabilities in the EU*. (s. d.). Just4All. Consulté 31 décembre 2021, à l'adresse <https://www.just4all.eu>
- Kayess, R., & French, P. (2008). Out of Darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Human Rights Law Review*, 8(1), 1-34. <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngm044>
- Lang, R., Kett, M., Groce, N., & Trani, J.-F. (2011). Implementing the United Nations Convention on the rights of persons with disabilities: Principles, implications, practice and limitations. *Alter*, 5(3), 206-220. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2011.02.004>
- Making it Work*. (s. d.). Consulté 31 décembre 2021, à l'adresse <https://www.makingitwork-crpd.org/>
- OHCHR. (2010). *Monitoring the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Guidance for human rights monitors*. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights.
- ParticipaTIC*. (s. d.).

Powerus. (s. d.). Consulté 31 décembre 2021, à l'adresse <https://powerus.eu/>

Quinn, G. (2008). *Implementing the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities-The Institutional Architecture for Change.*

https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Implementing%20the%20UN%20Convention%20on%20the%20Rights%20of%20Persons%20with%20Disabilities%3A%20The%20Institutional%20Architecture%20of%20Change&publication_year=2008&author=G.%20Quinn

Schulze, M. (2010). *Understanding the UN convention on the rights of persons with disabilities : A handbook on the human rights of persons with disabilities.* Handicap International.

SDG-CRPD Resource Package. (s. d.). Consulté 31 décembre 2021, à l'adresse <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/Pages/SDG-CRPD-Resource.aspx>

Social Employers. (2021). *Survey on skills and training needs in the social services sector.* Social Employers.

Training material on the Convention and its Optional Protocol. (s. d.). Consulté 17 novembre 2021, à l'adresse https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/Pages/TrainingmaterialCRPDConvention_OptionalProtocol.aspx

University of Malta. (2021). *Service Provision and Persons with Disability.*

WHO. (2011). *World report on disability 2011.* World Health Organization, World Bank. ivri

WHO QualityRights. (s. d.). Consulté 31 décembre 2021, à l'adresse <https://qualityrights.org/>

Zero Project. (s. d.). Consulté 31 décembre 2021, à l'adresse <https://zeroproject.org/>

L'EASPD est l'Association européenne des prestataires de services aux personnes handicapées. Il s'agit d'une organisation européenne à but non lucratif qui représente plus de 20 000 organisations de services sociaux et d'aide aux personnes handicapées à travers l'Europe. L'objectif principal de l'EASPD est de promouvoir l'égalité des chances pour les personnes handicapées grâce à des systèmes de services efficaces et de haute qualité.

Cette traduction française a été réalisée par :

FIRAH
RECHERCHE
APPLIQUÉE SUR
LE HANDICAP

**APPLIED
DISABILITY
RESEARCH**

CFHE
Conseil Français des personnes
Handicapées pour les affaires
Européennes et internationales