

ECOLE DES HAUTES ETUDES COMMERCIALES
EHEC

**Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de
Master en Sciences Commerciales**

Spécialité : Management des Ressources Humaines

THEME :

**L'insertion professionnelle des personnes
handicapées dans le marché du travail**
**Etude de cas : Ministère de la Solidarité
Nationale, de la Famille et de la Condition de la
Femme (MSNFCE)**

Présenté par :

Mlle : MISRAOUI Faiza

Mlle : BENZIANE Hayet

Encadré par:

Mme : CHERIF Dalila

Maître de conférences «A »

à HEC Alger

**04^{ème} promotion
Juin 2017**

ECOLE DES HAUTES ETUDES COMMERCIALES
EHEC

**Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de
Master en Sciences Commerciales**

Spécialité : Management des Ressources Humaines

THEME :

**L'insertion professionnelle des personnes
handicapées dans le marché du travail**
**Etude de cas : Ministère de la Solidarité
Nationale, de la Famille et de la Condition de la
Femme (MSNFCE)**

Présenté par :

Mlle : MISRAOUI Faiza

Mlle : BENZIANE Hayet

Encadré par:

Mme : CHERIF Dalila

Maître de conférences «A »

à HEC Alger

**04^{ème} promotion
Juin 2017**

*À mes parents, mes frères et mes
sœurs.*

*À toute la famille et mes amies.
Et particulièrement à mon cher
binôme Faiza.*

À tous ceux qui me sont chers.

Hayet

Dédicaces

Je dédie cet humble travail :

*À **mon Père** qui m'a toujours soutenue et encouragée
pour accomplir ce travail.*

*À la personne qui nous a quittés avant même de
voire la récolte de ces sacrifices, à **ma Mère**
que j'aime beaucoup, aucune dédicace ne peut
exprimer mon amour pour elle.*

*À **ma grande famille.***

*À **mes amis** et surtout mon cher binôme **Hayet.***

*À tous ceux qui, de loin ou de près, ont
contribué à la réalisation de ce mémoire.*

Merci à vous tous.

Faiza

Remerciement

Nos remerciements les plus sincères, tout d'abord au « BON DIEU » pour la patience et la santé qu'il nous a donné tout au long de la réalisation de ce travail.

Merci à notre encadreur Mme. CHÉRIF Dalila pour ses précieux conseils et orientations apportés pendant l'élaboration de ce travail.

Merci à notre encadreur de stage au sein de la MSNF CF, Mr BENAMZAL Mourad pour les informations qu'il nous a fourni pour la réalisation de ce mémoire ainsi qu'à la directrice et à tout le personnel de la MSNF CF.

Toutes nos reconnaissances aux membres du jury qui nous feront l'honneur d'examiner notre travail.

Liste des figures

Chapitre I

<i>N° de figure</i>	<i>Intitulé</i>	<i>Page</i>
1	Le lien entre déficience, incapacité et désavantage	8
2	Schéma synoptique de l'interaction personne handicapée-environnement	10
3	Schéma explicatif du processus de production du handicap	11
4	Exemple d'aménagement	30

Chapitre III

<i>N° de figure</i>	<i>intitulé</i>	<i>page</i>
1	les étapes de notre méthodologie de recherche	68
2	Répartition des travailleurs handicapés per genre(%)	72
3	Répartition des travailleurs handicapés par tranche d'âge (%)	73
4	Répartition des TH par le niveau d'instruction (%)	74
5	Répartition des TH par type d'handicap (%)	75
6	Identification de type du milieu d'emploi (%)	76
7	le secteur d'emploi (%)	77
8	le rapport entre les qualifications et le poste de travail (%)	78
9	l'accès à l'emploi (%)	79
10	la possibilité de déplacement entre le domicile et le lieu de travail%	80
11	l'adaptation de poste de travail avec l'handicap%	81
12	L'aménagement de lieu de travail%	82
13	la perception des TH au sein de l'entreprise%	83
14	l'égalité de salaire entre les travailleurs handicapés et les travailleurs valides %	84
15	la formation professionnelle des TH (%)	85
16	L'impact de travail sur l'handicap (%)	86

Liste des tableaux

Chapitre II

<i>N° du tableau</i>	<i>intitulé</i>	<i>page</i>
1	les centres de formation et de l'enseignement professionnel en Algérie	41
2	les spécialités disponibles dans les centre de formation des personnes handicapées p	44
3	calcule du montant de la contribution financière annuelle	52

Chapitre III

<i>N° du tableau</i>	<i>intitulé</i>	<i>page</i>
1	Répartition des travailleurs handicapés per genre	72
2	Répartition des travailleurs handicapés par tranche d'âge	73
3	Répartition des TH par le niveau d'instruction	74
4	répartition des TH par type d'handicap	75
5	identification de type du milieu d'emploi	76
6	le secteur d'emploi	77
7	le rapport entre les qualifications et le poste de travail	78
8	l'accès à l'emploi	79
9	la possibilité de déplacement entre le domicile et le lieu de travail	80
10	l'adaptation de poste de travail avec l'handicap	81
11	L'aménagement de lieu de travail	82
12	la perception des TH au sein de l'entreprise	83
13	l'égalité de salaire entre les travailleurs handicapés et les travailleurs valides	84
14	la formation professionnelle des TH	85
15	L'impact de travail sur l'handicap	86

Liste des abréviations

<i>Abréviation</i>	<i>signification</i>
ANEM	Agence Nationale d'Emploi
ANGEM	Agence Nationale de Gestion des Micro crédits
CFA	Contribution Financière Annuelle
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CFPA	Centre de Formation Professionnelle d'Adultes
CIF	Classification Internationale de Fonctionnement
CIH	Classification Internationale d'Handicap
CRDPH	Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées
DASS	Direction d'Action Sociale et de Solidarité
IEP	Institut d'Enseignement Professionnel
IP	Insertion Professionnelle
MSNFCF	Ministère de Solidarité Nationale, de la Famille et la Condition de la Femme.
NA	Norme Algérienne
NU	Nations Unies
NPTR	Nombre de Poste de Travail Réservé
OMS	Organisation Mondiale de Santé
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
ONDEFOC	Office National pour le Développement Professionnel et la Formation Continue
OIT	Organisation Internationale du Travail
PPH	Processus de Production du Handicap
QTH	Qualité du Travailleur Handicapé
RQT	Reconnaissance de Qualité du Travailleur

RQTH	Reconnaissance de la Qualité du Travailleur Handicapé
SEAAL	Société des Eaux et de l'Assainissement d'Alger
SNMG	Salaire National Minimum Garanti

Résumé :

Il met en évidence le degré de développement de la société et la solidarité de ses membres par l'attention des personnes handicapées, et la tâche de la société réside dans la préservation de la dignité de la personne, d'assurer et de protéger ses principaux droits comme un être humain, créer et favoriser l'égalité des chances pour les personnes handicapées afin de les intégrer dans tous les aspects de la vie sociaux, professionnelles et culturels... et de reconnaître les spécificités des personnes handicapées, la prise en compte des différences individuelles pour chaque membres de la société

Dans ce contexte, l'État devrait élaborer une politique sociale générale, des objectifs précis et clairs, donnant les moyens nécessaires pour les atteindre, y compris les moyens légaux par lesquels la société protège cette catégorie spéciale, l'Algérie parmi les pays intéressés par la catégorie des personnes handicapées, et elle fait tous les efforts pour créer des conditions favorables, faciliter le processus d'intégration à travers les institutions éducatives et sociales, sportives, médicales.

La question apparaît alors d'elle-même, **comment intégrer les personnes handicapées dans le marché du travail?**

Pour répondre à cette question, nous avons mené une étude sur la politique d'intégration professionnelle des personnes handicapées dans certaines entreprises algériennes et son impact sur ces personnes, et l'opinion de ces derniers par rapport à cette politique , pour arriver à dire que une meilleure intégration professionnel passe par une meilleure réadaptation , orientation à la vie professionnelle et par une stratégie active du marché du travail.

Mots-clés: personnes handicapées, insertion professionnelle, les moyens juridiques, la politique sociale.

Abstract:

The role of the society is to preserve the dignity of the individual, to guarantee his basic rights as a human being, to protect and create equal opportunities for the disabled, to integrate them in all aspects of life social, professional and cultural ... and to recognize the specificities of the disabled, to take in charge the deference individual for any member of the society.

In this context, the state must formulate a general social policy, with clear objectives, with the necessary means to achieve them, including the legal means by which society protects this special category, Algeria is one of the countries concerned with the disabled, Through the making of educational, sports, medical, social institutions.

So the question is, **how are disabled people integrated into the labor market?**

In order to answer this question, we conducted a study on the policy of the professional integration of people with disabilities in some Algerian enterprise and its impact on these people, and his views compared to this politics, to finally say that the best professional integration is through the re-adjustment and career guidance and active labor market strategy.

Key words: Disabled Persons, Professional Integration, Legal Instrument, Social Policy.

ملخص :

تبرز درجة تطور المجتمع ومدى تضامن أفراده من خلال الاهتمام بالأشخاص المعاقين, ومهمة المجتمع تكمن في الحفاظ على كرامة الفرد, وضمان حقوقه الأساسية كإنسان و حمايتها وخلق الفرص المتكافئة للمعاقين من اجل إدماجهم في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والمهنية والثقافية... والاعتراف بخصوصيات المعاق مع مراعاة الفوارق الفردية لكل فرد من أفراد المجتمع.

في هذا الإطار على الدولة أن ترسم السياسة الاجتماعية العامة, محددة أهداف واضحة, مع إعطاء الوسائل الضرورية لتحقيقها, ومنها الوسيلة القانونية التي بواسطتها يحمي المجتمع هذه الفئة الخاصة, والجزائر من البلدان التي تهتم بفئة المعاقين, وتبذل كل الجهود لخلق شروط مواتية, تسهل عملية الاندماج عن طريق تكوين مؤسسات تربوية, رياضية, طبية, اجتماعية.

إذن السؤال المطروح , **كيف يتم إدماج الأشخاص المعاقين في سوق العمل ؟**

للإجابة عن هذا السؤال أجرينا دراسة حول سياسة الإدماج المهني للأشخاص المعاقين في بعض المؤسسات الجزائرية وأثرها على هؤلاء الأشخاص , ومن خلال أرائهم توصلنا للقول أخيرا إن أفضل إدماج مهني يتم عن طريق إعادة الملائمة و التوجيه نحو الحياة المهنية , وإستراتيجية سوق العمل الناشطة.

الكلمات المفتاحية : الأشخاص المعاقين , الإدماج المهني, الوسيلة القانونية, السياسة الاجتماعية.

Sommaire

Introduction générale	1
CHAPITRE I : Le handicap et l'emploi	5
Section 1 : La typologie des personnes handicapées.....	6
Section 2 : Les personnes handicapées face à l'emploi.....	21
CHAPITRE II : Le marché du travail, quelle place pour les personnes handicapées ?	32
Section 1 : Les mesures favorisant l'intégration des personnes en situation d' handicap dans le monde du travail.....	33
Section2 : Les dispositifs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.....	49
CHAPITRE III : Etude de la contribution de certaines entreprises Algériennes dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées	60
Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil MSNFCF.....	61
Section 2 : Méthodologie de la recherche et la présentation des résultats de l'étude.....	68
Conclusion Générale	92
Bibliographie	
Annexe	
Table des matières	



Introduction générale

L'accès à l'emploi est un défi permanent pour les personnes handicapées, comme pour toute personne active, elles sont confrontées à la situation du marché et aux offres d'emploi disponibles.

Mais, plus encore, elles rencontrent nombre de difficultés liées à leur situation de handicap, qui font obstacle à leur possibilité d'intégration dans le monde du travail. D'une manière générale, les personnes handicapées accusent un taux d'emploi plus faible que celui de la moyenne nationale.

C'est dans cet ordre d'idées qu'on a choisi de traiter un thème qui est très important de nos jours et qui porte sur :

L'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le marché du travail.

L'intérêt de notre recherche est de savoir comment passe une meilleure intégration des personnes handicapées dans le marché du travail d'un part, et d'autre part d'analyser les causes qui mettent les handicapés en situation de chômage et montrer comment faire comprendre aux employeurs que le handicap ne veut pas dire incapacité totale de travailler et que la personne handicapée doit être évaluée à travers ses compétences et ses apports à la marche de l'entreprise et être considérée comme un élément pouvant participer aux activités de l'entreprise et non comme une charge, pour elle, c'est là une des applications du principe de non-discrimination.

Pour la réalisation de ce présent mémoire, nous avons effectué un stage pratique au niveau de Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de Condition de la Femme (MSNFCF) d'Alger.

A travers un développement théorique et une étude pratique effectuée au sein de MSNFCF que nous tenterons de répondre à la problématique suivante :

Comment intégrer et maintenir dans le monde du travail les personnes en situation d'handicap ?

En vue de répondre à notre question principale notre raisonnement s'achemine à travers la réponse aux questions suivantes :

- Qu'on entend par handicap ?
- Quel type de secteur (public, privé) qui sollicite plus l'emploi des personnes handicapées ?
- Est-ce que la discrimination à l'embauche est le seul obstacle face à l'emploi des personnes handicapées ?
- Quelles sont les mesures qui doivent être prises pour faciliter l'intégration et le maintien des personnes handicapées dans le marché du travail ?

Pour répondre à ces questions, nous émettons les quatre hypothèses suivantes :

- ✓ **Hypothèse 1** : par handicap, l'on entend une insuffisance ou une diminution durable ou permanente des capacités physiques ou mentale et qui entraîne une diminution dans la possibilité d'exercer une activité ou un emploi.
- ✓ **Hypothèse 2** : le secteur public est le secteur qui sollicite plus l'emploi des personnes handicapées
- ✓ **Hypothèse 3** : la discrimination à l'embauche est le seul obstacle face à l'emploi des personnes handicapées
- ✓ **Hypothèse 4** : une meilleure intégration des handicapés passe par une meilleure orientation, réadaptation à la vie professionnelle et par une stratégie active du marché du travail.

Pour confirmer ou infirmer ces hypothèses, nous avons adopté une approche empirique à l'aide d'outils à la fois qualitatifs et quantitatifs. Ces outils sont : un questionnaire qui a été diffusé sur un échantillon de 50 travailleurs handicapés de différentes entreprises, et un guide d'entretien destiné au sous-directeur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées au sein de MSNFCF.

Le choix de ce thème repose sur les raisons suivantes :

- ✓ Notre spécialisation dans le domaine du « management des ressources humaine », qui a une relation très étroite avec le sujet étudié.
- ✓ Notre intérêt à l'exploration et à la recherche dans le domaine de gestion des entreprises.

- ✓ Comprendre le vécu quotidien des personnes en situation d'handicap et les obstacles qui empêchent leur insertion professionnelle.

Nous avons essayé de mener à bien cette étude, ce qui nous a permis d'élaborer cette présente recherche, articulée en trois chapitres. Deux chapitres théoriques et un autre pratique et chaque chapitre se scinde en deux sections :

Chapitre I : se fait l'objet d'une approche spécifique de la problématique liée au monde du handicap. En première section, il s'agit de définir et classer les handicaps et la deuxième section concerne le domaine d'emploi des handicapés.

Chapitre II : se porte sur la prise en compte d'emploi de personnes handicapées dans le droit national et international. La première section traite des mesures qui favorisent et facilitent l'intégration des personnes handicapées au monde du travail. La seconde section met le point sur la question d'orientation et l'insertion professionnelle des handicapés.

Chapitre III : se traduit la partie pratique de notre recherche, qui va présenter en première section le lieu et le déroulement de notre stage dans la sous-direction du soutien à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées au sein du Ministère de la Solidarité Nationale de la Famille et de la Conditions de la Femme par la suite on va expliquer la démarche méthodologique adoptée pour mener notre recherche, pour finir avec l'analyse et l'interprétation des résultats de cette étude.



CHAPITRE I

Le handicap et l'emploi

Introduction du chapitre :

À partir de 1980, le terme handicap est associé aux individus dont la capacité d'assurer un rôle et une vie sociale normale est difficile à cause d'une déficience.

Dans notre société, le handicap reste encore aujourd'hui une notion très mal connue, souvent mal interprétée et perçue de manière péjorative malgré l'existence d'une loi universelle de la personne qui stipule que « **Tous les hommes naissent libres et égaux¹** » ce qui désigne que les droits des personnes handicapées sont des composantes des droits universels de l'homme. De ce fait, les personnes handicapées ont les mêmes droits humains que les autres personnes. Parmi ces droits, de ne pas être soumis à la discrimination fondée sur un handicap.

Ce premier chapitre portera sur une présentation générale du concept handicap et les différentes classifications nationales et internationales du handicap ainsi que les difficultés que les personnes handicapées rencontrent dans l'accès à l'emploi.

Section 1 : La typologie des personnes handicapées

Dans le but de faciliter la compréhension de concept handicap et d'ajouter quelques éclaircissements sur son complexité nous avons approprié une section dont nous allons présenter des classifications d'handicap selon des approches internationales effectuées par l'organisation mondiale de la santé (OMS), ainsi que la définition et les types d'handicap instaurés par la loi Algérienne.

1- Les classifications du handicap :

Pour les classifications d'handicap trois (3) approches distinctes sont apparues:

- ✓ Une classification se base sur une approche médicale qui est la classification internationale du handicap (CIH).
- ✓ Une classification se base sur une approche environnementale qui est la classification internationale du fonctionnement (CIF).
- ✓ Une classification se base sur la combinaison entre les deux approches médicale et environnementale qui est le processus de production d'handicap (PPH).

¹<http://zacharie.mondoblog.org/2014/12/03/developpement-durable-integration-personnes-handicapees> (consulté le 20/02/2017 à 17h15).

En 1980, l'OMS élabore la CIH. Cette classification prend en compte trois concepts clés qu'on va les définir dans cette section, et en 2001, l'OMS révisé la CIH pour adopter la CIF¹ dont le but principal est de pouvoir effectuer des comparaisons et des statistiques internationales et notamment de pouvoir se baser sur un langage commun.

1-1 La classification internationale du handicap (CIH):

Selon l'analyse de l'O.M.S, le handicap est une réalité multiple dont l'origine des maladies peut être des accidents, traumatismes moraux ou physiques, ainsi que les conséquences des complications d'accouchement, et les malformations congénitales.

La CIH est une approche médicale qui met l'accent sur les causes d'une déficience de nature physique, mentale, psychique.

Selon l'OMS la CIH comprend trois dimensions présentées sous forme du schéma suivant² :

DEFFICIENCE ➡ INCAPACITE ➡ DESAVANTAGE

Pour bien comprendre ce schéma il faut d'abord expliquer les trois dimensions ainsi que la relation entre eux.

1-1-1. Les déficiences :

Elles correspondent à la perte ou dysfonctionnement des diverses parties du corps ou du cerveau. Elles sont en général le résultat d'une maladie, et on distingue différents états de déficiences.

1-1-2. Les incapacités :

Elles résultent en général d'une ou plusieurs déficiences. Ce sont des difficultés, ou impossibilités de réaliser des actes élémentaires d'une façon normale, comme se tenir debout, parler, s'habiller... Elles représentent les perturbations au niveau de la personne en

¹BOES, (P), GUTNIK, (F) : **travailleurs handicapés : de la reconnaissance à l'emploi**, édition Vuibert, 2013, p.22.

²HASSANI, (Said) : **l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans le secteur tertiaire**, mémoire de maîtrise AES/AGT en science sociale et de gestion, Said Mohamed Université d'Evry Val d'Essonne, 2003, pp. (15,16).

son entier. Elles permettent enfin, une description des limitations des activités ou comportements essentiels à la vie.

1-1-3. Les désavantages :

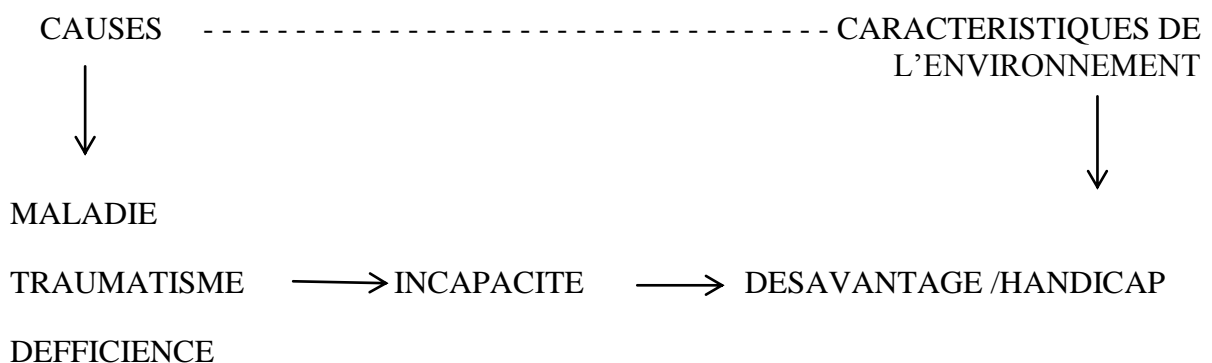
Ce sont d'abord, les conséquences des incapacités. Ils désignent les difficultés ou impossibilités que rencontre une personne à accomplir les rôles sociaux auxquels elle peut aspirer, ou que la société attend d'elle du fait de son handicap. Ensuite ils sont les préjudices qui résultent de la déficience ou de l'incapacité et qui limitent et ou interdisent l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal, compte tenu de l'âge, du sexe, et des facteurs socioculturels. Ils décrivent enfin, les conséquences néfastes de l'interférence entre les déficiences et les incapacités d'une part, et les exigences de l'environnement (de travail en particulier) d'autre part.

Les désavantages décrivent par ailleurs le préjudice éventuel subi par une personne dont l'insertion sociale est limitée du fait de son handicap.

Exemple :

Un enfant sourd de naissance (**déficience**) ne pourra apprendre le langage comme les autres enfants (**incapacité**), est sera donc dans l'impossibilité de suivre les même cours à l'école que les autres (**désavantage**).

Figure n°1 : le lien entre déficience, incapacité et désavantage



Source : BOES, (P), GUTNIK, (F) : **travailleurs handicapés : de la reconnaissance à l'emploi**, édition Vuibert, 2013, p.128.

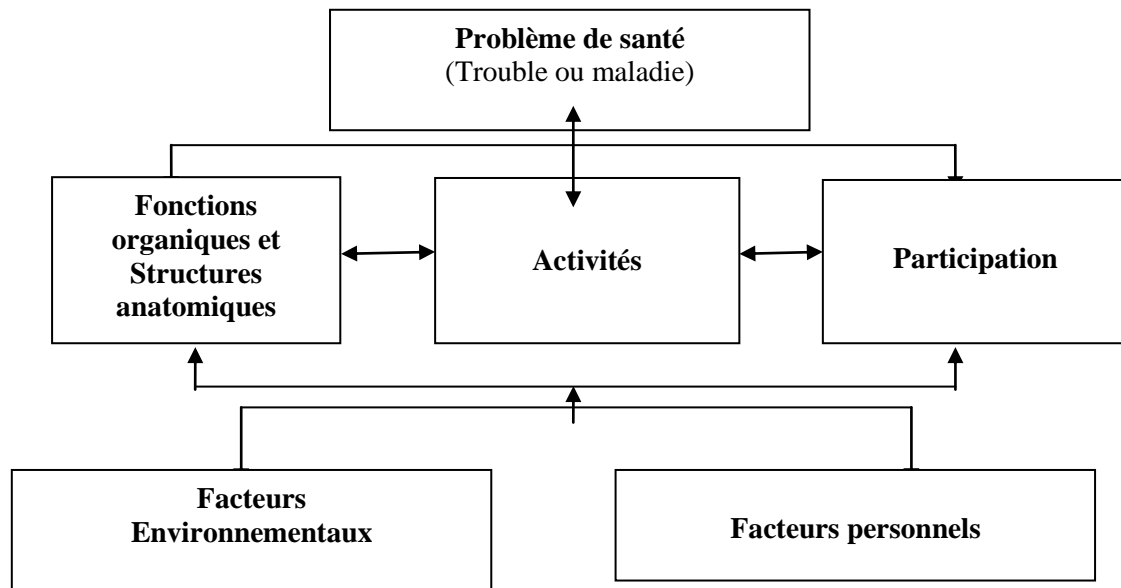
1-2 La classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé (CIF):

La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF), mise au point par l'OMS, contribue à mieux définir le rôle de l'environnement dans la production du handicap. Selon la CIF¹:

- ❖ **Le handicap** : est un terme qui désigne les déficiences, les limitations d'activités et les restrictions des participations. Il englobe les aspects négatifs de l'interaction entre un individu (ayant un problème de santé) et les facteurs contextuels face auxquels il évolue (facteurs personnels et environnementaux).
- ❖ **Les limitations d'activités** : désignent les difficultés qu'un individu peut éprouver dans l'accomplissement de ses activités. L'écart de la capacité d'exercer l'activité par rapport à ce que l'on peut attendre de la part d'un individu n'ayant pas ce problème de santé, peut-être plus au moins grand, tant en qualité qu'en quantité. (« Limitation d'activité » remplace le terme « incapacité » utilisé dans la CIH de 1980).
- ❖ **Les restrictions de la participation** : concernent les problèmes qui peuvent se poser à un individu lorsqu'il s'implique dans des situations de la vie réelle. La présence d'une restriction de la participation se détermine en comparant la participation d'un individu à celle qu'on attend, dans telle culture ou telle société, d'un individu sans limitation d'activité.
- ❖ **Facteurs environnementaux** : renvoient à tous les aspects du monde extérieurs ou extrinsèques qui forment le contexte de la vie d'un individu et, à ce titre, ont une incidence sur le fonctionnement de celui-ci. Les facteurs environnementaux incluent le monde physique et ses caractéristiques, le monde physique bâti par l'Homme, les autres individus dans des relations déférentes, les rôles, les attitudes et les valeurs, les systèmes et les services sociaux, ainsi que les politiques, les règles et les lois.

¹ KOMPANY, (S) : **accessibilité des lieux de travail**, édition Puits Fleuri, Héricy, 2009, p .139.

Figure n° 2 : schéma synoptique de l'interaction personne handicapée-environnement
(Selon la CIF)



Source : Document interne du ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme, p.3.

D'après ce schéma on résulte que la CIF donne une grande importance à l'environnement (environnement architectural, personnel, socioculturel...) qui peut être un facilitateur ou un obstacle. Elle porte sur l'interaction entre ses différentes dimensions¹ :

- ✓ Les structures et fonctions du corps ;
- ✓ Les activités et la participation sociale ;
- ✓ Les facteurs environnementaux.

1-3 Le processus de production du handicap (PPH) :

Le Processus de Production du Handicap est une adaptation du modèle de développement humain dans le champ du handicap. Il reprend la notion centrale de participation sociale comme résultant de l'interaction entre des facteurs personnels et des facteurs environnementaux².

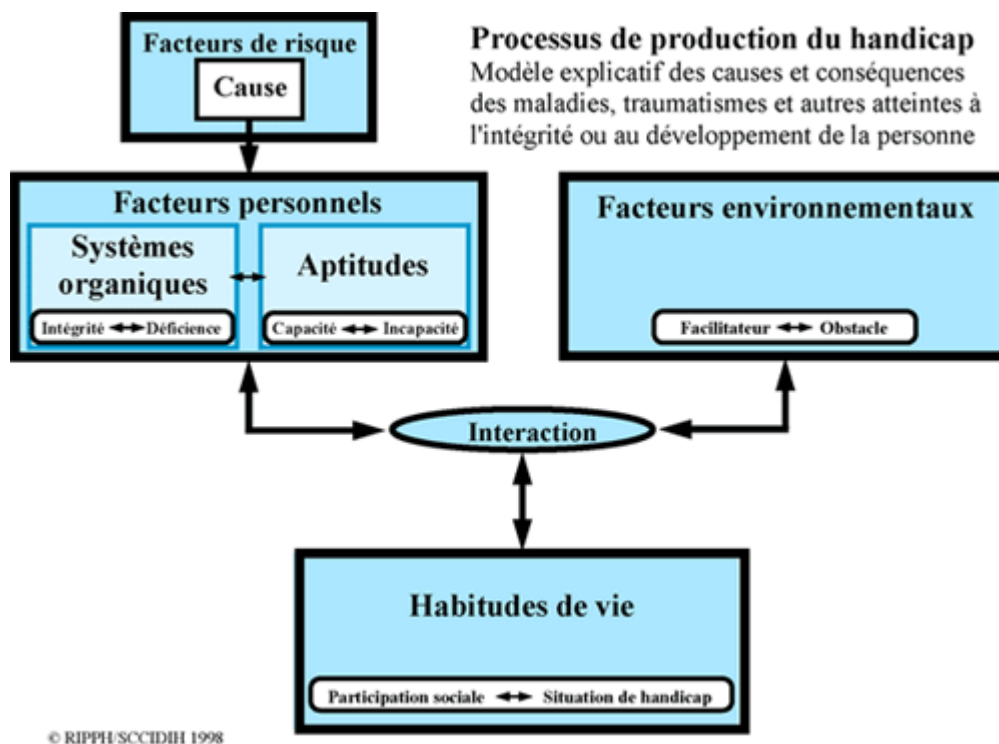
¹Document interne du ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme, p.3.

²<http://www.dysphasieplus.com/modele-du-processus-de-production-du-handicap>(consulté le 22/02/2017 à 18h57).

Le PPH est utilisé pour les personnes et les populations ayant des déficiences et des incapacités. Il vise à documenter et expliquer les causes et conséquences des maladies, traumatismes et autres atteintes à l'intégrité ou au développement de la personne.

Avant de bien clarifier les différents facteurs que le PPH contient, nous avons choisi de les présenter dans la figure 3 ci-dessous :

Figure n° 3 : schéma explicatif du processus de production du handicap



Source : <http://www.dysphasieplus.com/modele-du-processus-de-production-du-handicap> (consulté le 22/02/2017 à 18h57).

Les concepts qui sous-tendent le PPH se définissent comme suit¹:

- **Facteur de risque:** est un élément appartenant à l'individu ou provenant de l'environnement susceptible de provoquer une maladie, un traumatisme ou toute autre atteinte à l'intégrité ou au développement de l'organisme.
- **Facteur personnel:** est une caractéristique appartenant à la personne tel que: l'âge, le sexe, l'identité socio-culturelle, les systèmes organiques et les aptitudes.
- **Système organique:** est un ensemble de composantes corporelles visant une fonction commune.
- **Déficiences:** Une déficience est une atteinte physique ou physiologique d'une composante d'un système organique. Elle se mesure sur une échelle allant de l'intégrité à la déficience complète.
- **Aptitude:** est la possibilité pour une personne d'accomplir une activité physique ou mentale. Les aptitudes d'un individu peuvent également varier entre capacité et incapacité
- **Incapacité:** L'incapacité est la réduction d'une aptitude à accomplir une activité physique ou mentale. Elle se mesure sur une échelle de la capacité optimale à l'incapacité complète.
- **Facteur environnemental:** Le facteur environnemental est une dimension socio-culturelle ou physique qui détermine l'organisation et le contexte d'une société.
- **Facilitateur et obstacle:** Un facilitateur ou un obstacle sont des facteurs environnementaux lorsqu'entrant en interaction avec les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques d'une personne, ils favorisent ou entravent la réalisation des habitudes de vie. Ils se mesurent sur une échelle de la facilitation optimale à l'obstacle complet.
- **Habitude de vie:** est une activité courante ou un rôle social valorisé par la personne ou son contexte socioculturel selon ses caractéristiques (l'âge, le sexe, l'identité socioculturelle, etc.). Elle assure la survie et l'épanouissement d'une personne dans sa société tout au long de son existence.

¹<http://www.dysphasieplus.com/modele-du-processus-de-production-du-handicap> (consulté le 22/02/2017 à 18 :57).

- **Situation de participation sociale et situation de handicap:** elles correspondent au degré de réalisation des habitudes de vie, résultant de l'interaction entre d'une part, des déficiences, des incapacités et des autres caractéristiques personnelles et d'autre part, de facilitateurs ou des obstacles environnementaux. Elles se mesurent sur une échelle de la réalisation complète à la non-réalisation des habitudes de vie.

À partir de ces concepts on constate que le PPH est une approche qui permet d'expliquer comment une personne ayant des limitations fonctionnelles devient une personne handicapée. L'interaction entre la personne (avec ses caractéristiques propres) et l'environnement lui permet de réaliser ou non ses habitudes de vie. Un environnement facilitant permettra à une personne ayant des limitations fonctionnelles de réaliser ses choix de vie et d'être en état de participation sociale. Un environnement présentant des obstacles limitera la réalisation des choix de vie et contribuera à générer une situation de handicap.

L'Algérie a opté pour la CIF en vue de développer une approche systémique du handicap et ce choix porte essentiellement sur les raisons suivantes ¹:

- ✓ La CIF est une approche conceptuelle qui permet de développer une compréhension multidimensionnelle de la problématique de le handicap, qui s'explique par l'interaction entre des personnes ayant des déficiences et les facteurs contextuels qui peuvent présenter un facilitateur ou un obstacle face à leur participation sociale, donc dans ce sens, il n'y a pas d' handicap en soi, mais il y a que des situations de handicap résultants de cette interaction.
- ✓ La CIF a pour objectif de répondre aux besoins pour analyser la situation des personnes handicapées.
- ✓ Elle permet de classer les handicapés par catégories, celles d'orienter vers les établissements spécialisés ou celles qui bénéficient de prestations ou d'allocations.
- ✓ Elle renforce l'intérêt des études épidémiologiques du handicap par l'utilisation d'un langage commun.

¹ Document interne du ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme, p.4.

En résumé, on peut dire que le handicap est défini comme étant la combinaison entre l'approche médicale (CIH) et l'approche sociale (CIF) comme suit ¹:

« Est considéré comme handicap, toute limitation d'activité de la vie en société, en raison d'une ou plusieurs déficiences physiques, sensorielles, mentales ou intellectuelles, durables ou définitives, de nature héréditaire, congénitale ou acquise et de l'existence de diverses barrières environnementales, entraînant une restriction de la participation sociale ».

1-4 La définition et les types du handicap en Algérie :

La définition du handicap en Algérie a été instaurée en 2014 Conformément au décret exécutif n° 14-204 du 15 juillet 2014 définissant les handicapés suivant leur nature et leur degré dans l'article 2 comme suit² :

Art 2 : *« constitue une handicap, conformément à la législation en vigueur, toute limitation dans l'exercice d'une ou plusieurs activités de base de la vie courante personnelle ou sociale, consécutivement à une atteinte des fonctions mentales et/ou motrices et/ou organiques-sensorielles, subie dans un environnement, par toute personne, quels qu' en soient l'âge et le sexe .*

Le handicap résulte d'une déficience d'origine héréditaire, congénitale ou acquise ».

Dans le même décret exécutif n° 14-204 du 15 juillet 2014 cité ci-dessus le handicap a été défini selon sa nature dans l'article 3 ³:

Art 3 *« selon sa nature le handicap peut être :*

- un handicap moteur*
- un handicap visuel*
- un handicap auditif*
- un handicap mental »*

¹Ibid., p.5.

²Journal officiel de la République Algérienne, n°45, 30 /7/2014, p .4.

³Décret exécutif n° 14-204 du 15 juillet 2014, définissant les handicaps suivant leur nature et leur degré.

Donc, ce décret exécutif distingue 4 types du handicap :

▪ **Le handicap moteur :**

Il est défini comme suit : « *le handicap moteur résulte d'une déficience motrice, d'au moins une des trois (3) fonctions essentielles : la locomotion, la préhension ou l'activité physique, qui engendre un taux d'incapacité égal ou supérieur à 50% »¹.*

➤ **Les difficultés rencontrées par les personnes handicapées physiques :**

- L'adaptabilité à la vie de la société
- La difficulté d'avoir un projet et un objectif à suivre
- Le choix des matériaux, des couleurs et des formes peuvent avoir des influences sur l'état de la personne

▪ **Le handicap visuel :**

Il est défini comme suit : « *le handicap visuel résulte d'une déficience visuelle qui se caractérise par une perte totale de la vision ou une diminution se traduisant par une acuité visuelle binoculaire corrigée, inférieur à 1/20^{ème} »².*

➤ **Les difficultés rencontrées par les personnes handicapées visuelles :**

- communication écrite d'une manière générale
- Manque de moyens pour repérer les lieux et les entrées
- Se déplacer et atteindre sa destination sans être gêné par des mobiliers mal disposé

▪ **Le handicap auditif :**

Il est défini comme suit : « *le handicap auditif résulte d'une déficience auditive caractérisée par une surdité bilatérale avec une perte auditive supérieure ou égale à 80 décibels, avec ou sans mutité, réduisant ainsi les moyens de communication »³.*

➤ **Les difficultés rencontrées par les personnes handicapées auditives :**

- communication orale d'une manière générale
- mauvaise qualité du son

¹ Article 4 du même décret.

² Article 5 du même décret.

³ Article 6 du même décret.

- réception des informations sonores

▪ **Le handicap mental :**

Il est défini comme suit : « *le handicap mental résulte d'une déficience mentale évolutive d'origine intellectuelle et /ou psychique caractérisée par une atteinte du système nerveux, associée ou non à un trouble mental fixe, qui occasionne une incapacité d'au moins 50% dans l'accomplissement des activités de base de la vie quotidienne* »¹.

➤ **Les difficultés rencontrées par les personnes handicapées mentales :**

- Se concentrer
- Déchiffrement de l'information et de la signalisation
- Difficulté à se repérer et s'orienter sans aide dans l'espace
- L'utilisation des appareils et des automates pratiquement impossibles sans aide
- Perception des informations notamment quand il s'agit d'information complexe

2- Les personnes reconnues handicapées :

2-1 Qu'entend-on par personne handicapée ? :

En Algérie est considéré comme personne handicapées «*Toute personne reconnue par la commission médicale spécialisée de wilaya , comme limitée dans l'exercice d'une ou plusieurs activités de base de la vie courante personnelle et sociale consécutivement à une atteinte de ses fonctions sensorielles, motrices, mentales ou organiques, d'origine congénitale ou acquise* ». ²

A partir de cette définition on peut considérer que la personne handicapée est une personne dont la possibilité de vivre et agir dans l'environnement est difficile du fait des déficiences physiques, mentales, ou sensorielles qui se traduisent souvent par des difficultés de déplacement, d'expression ou de compréhension chez la personne atteinte.

Au sens de la loi pour l'égalité des droits et des chances toute personne en situation d'handicap a le droit d'accéder à un emploi dont la qualité de travailleur est reconnue et est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de

¹Article 7 du même décret.

²<http://www.elmouwatin.dz/IMG/pdf/protection-des-personnes-handicapées.pdf>(consulté le 13/02/2017 à 18h07).

conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ¹».

2-2 La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

La RQTH devienne Aujourd'hui un axe primordial pour les personnes handicapées que ce soit dans l'accès à l'emploi que pour le maintien dans l'emploi et pour cela que nous avons intéressé de comprendre c'est quoi la RQTH et comment une personne handicapée peut être une titulaire de cette reconnaissance ?

2- 2-1 Définition :

Pour bien comprendre ce qu'est la RQTH, il est utile de présenter la définition suivante :

« La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est une mesure temporaire (de 1 à 5 ans renouvelable), qui octroie des droits en matière d'accès à l'emploi. Ainsi le statut de travailleur handicapé n'est pas définitif, il fait l'objet de revalorisation en fonction de la situation professionnelle du demandeur²».

D'après cette définition on peut dire que La RQTH prend en compte le handicap en rapport avec une activité professionnelle, il s'agit donc d'une reconnaissance liée à l'aptitude au travail en fonction des capacités et désavantages du demandeur.

Donc Ce statut ne garantit pas non plus un emploi, mais permet simplement l'accès à des mesures d'insertion qui facilitent l'intégration du travailleur handicapé à l'emploi.

Cette reconnaissance n'est pas obligatoire mais ouvre à un ensemble de mesures et d'aide pour les travailleurs handicapés.³

Il existe trois catégories de RQTH⁴ :

Catégories A : handicap léger ou temporaire permettant une adaptation et insertion professionnelle normale.

Catégorie B : handicap modéré et durable entraînant une limitation permanente de l'adaptation professionnelle.

¹BOES, (P), GUTNIK, (F): op.cit, p.47.

²Ibid., p.50.

³Ibid., p. 49.

⁴Ibid., p.48.

Catégorie C : handicap grave et définitif nécessitant un aménagement important du poste de travail.

Enfin Toute personne quelle que soit sa situation de travail peut faire une demande de (RQTH).

2-2-2 Les procédures de la RQTH :

Comme nous l'avons évoqué précédemment, la RQTH est des mesures facilitant l'insertion des personnes handicapées mais elle est d'abord une ensemble des procédures se basent sur des critères variés tel que l'âge, le handicap... ect, et pour clarifier ces procédures nous avons essayé de les expliquer et les simplifier comme suit:¹

2-2-2-1 Les conditions à remplir pour bénéficier de la RQTH :

Pour bénéficier de la RQTH deux (2) conditions nécessaire doivent être respecté qui sont les suivant :

✓ **Exigence liée au handicap**

Constitue un handicap toute limitation dans l'exercice d'une ou plusieurs activités de base de la vie courante personnelle et sociale, consécutivement à une atteinte des fonctions mentales et /ou motrices et/ ou organiques- sensorielles, subie dans son environnement, par toute personne quels qu'en soient l'âge et le sexe.

✓ **Exigence liée à l'âge**

Le demandeur de la RQTH doit être âgé de plus de 18 ans.

2-2-2-2 La démarche méthodologique d'attribution de la RQTH

Il est primordiale de noté que la RQTH s'appuie sur une démarche fondamentale pour qu'elle soit complète et favorable et pour mieux comprendre ces démarche nous avons répondre aux questions suivantes :

¹ Guide pratique : **la reconnaissance de la qualité du travailleur handicapé**, MSNFCE, 2016, p. (1-2).

✓ **Qui peut bénéficier de la RQTH ?**

Toute personne handicapée dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites, peut faire valoir sa qualité de travailleur handicapé pour exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire.

✓ **Qui accorde la RQTH ?**

La RQTH est attribuée par la commission de wilaya d'éducation spéciale et d'orientation professionnelle, conformément aux dispositions du décret N°03-333.

La demande de la RQTH doit être adressée à la direction de l'action sociale et de la solidarité de la wilaya de résidence de la personne handicapée requérante.

✓ **Quelles pièces justificatives à fournir avec la demande ?**

- Copie de la carte du handicap
- Certificat médicale de moins de trois mois
- Copie du diplôme ou de toute pièce attestant du niveau d'études
- Lettre de motivation

✓ **Pour quelles décisions ?**

La commission de Willaya d'éducation spéciale et d'orientation professionnelle instruit les demandes des personnes handicapées et se prononce sur l'octroi ou le refus de la RQTH.

La commission peut faire appel aux différents spécialistes et se faire communiqué toute pièce qu'elle juge utile ou indispensable à l'analyse de la situation de la personne handicapée, par la commission médicale de willaya.

Elle peut procéder, si nécessaire, à un entretien avec la personne handicapée sur les faits et circonstances susceptibles d'avoir entraîné la diminution de sa capacité de travail

✓ **Dans quels délais ?**

La commission prend sa décision dans un délai n'excédant pas les deux mois à partir de la date où la demande est réputée être faite. Elle oriente et accompagne la personne dont la qualité de travailleur handicapé est reconnue vers le marché du travail.

La commission accord la RQTH par décision. Il est inclus dans la décision les mentions suivantes : le nom et prénom, la date et le lieu de naissance, le type du handicap, le lieu d'orientation et la durée de validité, ainsi que le numéro et la date du procès-verbal de la commission. La période de validité de la décision est variable de un à 5ans, selon la situation médical de la personne handicapée.

✓ **Le recours**

Le refus de la RQTH par la commission doit être motivé et notifié au requérant par lettre recommandée. La décision portant refus de la QTH peut faire l'objet d'un recours, s'il y'a un changement fondamental des faits et circonstances liées à la capacité de travail du requérant.

Le recours accompagné des pièces justificatives est introduit par la requérant ou son représentant légal, auprès de la commission nationale de recours instituée au niveau du ministère chargée de la solidarité nationale.

2-2-3 Les avantages de la RQTH :

Nous avons essayé de résumer Les principaux avantages de la RQT comme suit :

- L'orientation vers une formation professionnelle (stage dans un centre de formation professionnelle ordinaire ou spécialisée, contrat d'apprentissage ...)
- Le bénéfice de l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans le cadre de la règle de 1% auxquels sont soumis les employeurs publics et privés
- L'accès à la fonction publique par concours, aménagé si nécessaire, ou par recrutement contractuel spécifique
- La possibilité de bénéficier des aménagements du poste de travail en rapport au handicap
- L'exonération en matière d'impôt sur le salaire (lois de finances).

Section 2 : Les personnes handicapées face à l'emploi :

Actuellement, le travail est avant tout une source de revenu permettant à chacun d'assurer ses besoins, il est également reconnu comme un outil d'insertion sociale et comme un moyen de se construire une identité sociale. Pour les personnes handicapées, le travail reste encore une clé pour une insertion sociale, mais malheureusement ces personnes rencontrent encore aujourd'hui de grandes difficultés pour l'accès à l'emploi. L'une des raisons est que cette population, est régulièrement confrontée à des situations de discrimination.

Donc dans cette section nous avons montré comment le handicap peut être un obstacle face à l'emploi des personnes handicapées ainsi que les différentes formes de discrimination fondé sur le handicap que ce soit dans la vie sociale ou professionnelle.

1- Le handicap comme un obstacle majeur de l'accès à l'emploi

1-1 Les réticences des entreprises à embaucher des travailleurs handicapés :

Dans notre pays comme ailleurs, nombreuses entreprises montrent des réticences à recruter des personnes handicapées à cause de méconnaissances et peur d'handicap, la difficulté de leur intégration et manque de personnel ressource humaine compétent.

En générale les employeurs sont réticents à embaucher des travailleurs handicapés du fait de barrières de représentation persistantes. On entend par barrière de représentation, des idées perçus sur les personnes handicapées sans qu'elles soient nuancées selon le type de handicap parmi ces idées ¹:

- ✓ une personne handicapée, quel que soit son handicap, est jugée moins productive qu'un individu valide. Le coût du travail qu'elle représente comprend alors non seulement son salaire mais également une anticipation de sa moindre productivité, dans ce cas l'emploi des personnes handicapées peut être considéré comme trop contraignant.

- ✓ un absentéisme plus fréquent, une formation plus longue, entraînant ainsi un investissement particulier de la part de l'équipe qui se traduit finalement par une baisse de la productivité générale de l'équipe.

¹FANJEAU, (Clair) : **accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail**, N° 126, Juin 2007, pp. (18,19).

- ✓ certains handicaps créent un écart de productivité entre travailleurs handicapés et non handicapés. Pour autant, cette conséquence n'est pas généralisable à l'ensemble des handicaps. Cet amalgame entre handicap et moindre productivité s'explique par une réelle méconnaissance du handicap dont l'image est généralement réduite à une personne en fauteuil roulant.

Donc en conclusion on peut dire que la cause principale qui empêche les employeurs à recruter des personnes handicapées est la vision négative à l'égard de ces personnes et qui s'explique par une mal connaissance de l'intérêt que certains handicapés peuvent ajouter à l'entreprise, de ce fait le problème n'est pas le handicap elle-même, est la culture et la réflexion des employeurs face aux situations d'handicap.

1-2 Le refus de l'emploi par les handicapés ¹:

Malgré l'intérêt que représente le travail pour les personnes handicapées, il est possible que certaines d'entre elles refusent un poste, pour des raisons essentiellement liées à leur état de santé mais également à leur projet professionnel. Ces refus, notamment lorsqu'ils sont liés aux pathologies, peuvent conduire certaines personnes à une inactivité subie.

Il y a nombreuses personnes, pour lesquelles les conséquences du handicap sont inconciliables avec l'exercice d'une activité professionnelle. Ces conséquences concernent les difficultés de concentration, la grande fatigabilité, que la fréquence des soins médicaux.

L'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile est une raison avancée par certaines personnes handicapées pour refuser un poste. D'une part, cette distance a un coût financier non pris en compte par les aides spécifiques aux personnes handicapées. D'autre part, la distance entraîne une fatigue plus grande que les personnes concernées sont pour certaines d'entre elles physiquement fragiles.

Outre le fait de trouver un emploi financièrement compatible avec leur handicap, les causes données pour expliquer leur inactivité sont très souvent liées à l'évolution de leur maladie qui les empêche d'établir un projet professionnel relativement précis.

¹FANJEAU, (Clair) : op.cit, pp. (20,21).

L'état de santé d'un individu peut donc le contraindre à refuser un emploi. Mais à un niveau différent, la qualification est également un facteur susceptible d'influencer une personne handicapée sur son accès à l'emploi. Ainsi, les personnes diplômées cherchent de préférence un emploi correspondant à leur diplôme. Mais il y a par exemple des personnes diplômées de l'enseignement supérieur devenues inaptes à la fonction à laquelle elles se destinaient à cause de l'évolution de leur handicap.

Par ailleurs, lorsqu'une personne peut obtenir un poste de travail correspondant à son diplôme, il est possible que son handicap s'avère finalement préjudiciable une fois positionnée sur le marché du travail.

Finalement, refuser des postes, notamment pour des raisons médicales peut décourager certaines personnes à chercher un emploi et les conduire à une inactivité qu'elles considèrent pour la plupart subie.

2- Les Travailleurs handicapés et la discrimination :

2-1 La définition générale de la discrimination :

La discrimination est très clairement définie dans ses conséquences en terme d'inégalité de traitement sur la base des caractéristiques qui ne sont pas directement pertinentes pour la décision.

Il existe deux manières alternatives de comprendre les comportements discriminatoires¹ :

- ✓ Le premier mécanisme est celui qui vient directement à l'esprit quand on réfléchit à ces questions : Les employeurs (ou plus généralement les personnes en charge de la décision) auraient des préférences particulières, des goûts spécifiques, qui les portent à repousser les individus issus de minorités ethniques.

- ✓ Le second mécanisme est à la fois moins évident et plus riche en terme de compréhension du phénomène comme de moyens pour le rectifier. Il relie les discriminations aux défauts d'information qui affectent les employeurs. En dépit des renseignements qui accompagnent les candidatures (expérience professionnelle,

¹EDO, (A), JACQUEMET, (N) : **discrimination à l'embauche sur le marché du travail français**, édition Rue D'ULM, Paris, 2013 pp. (23,24).

formation, ect.) un certain nombre des caractéristiques productives propre aux candidats restent inobservables : la capacité à s'intégrer dans une équipe, l'aisance orale en sont autant d'exemples.

De ce fait, La discrimination peut se manifester à toutes les étapes de la vie professionnelle, elle peut s'exercer en période de recherche d'emploi, en cours d'emploi ou au moment de quitter un emploi. Elle consiste à traiter différemment de façon moins favorable certain individus.

2-2 La définition pénale de la discrimination :

La convention internationale n° 111 de l'O .I.T. ratifiée en 1969 par l'Algérie consacre le principe de non-discrimination. Au sens de la convention, la discrimination comprend« *toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, le sexe la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession* ». ¹

Il existe plusieurs définitions pénale de discrimination, nous avons essayé de retenu une définition qui nous apparaissions plus pertinente :

la discrimination présente« *toute distinction opérée entre les personnes physiques ou morales en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, leur apparence physique , de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leur caractéristiques génétiques, de leur mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leur activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ». ²

¹BORSALI HAMDAN, (L) : **droit du travail**, édition Berti, Alger, 2014, p.71.

²COMPANY, (S): op.cit, p.69.

2-3 Discriminations fondées sur le handicap :

2-3-1 Sur le plan social :

Dans notre société les personnes handicapées sont souvent confrontées à toutes les formes de discrimination dans tous les secteurs de leur vie quotidienne. Nous avons pris comme un exemple les formes suivantes ¹:

- ✓ Les lieux dits « publics » sont totalement inaccessibles aux personnes souffrant d'un handicap physique.
- ✓ En dépit du fait que l'accès soit parfois garanti par la loi. Il est rarement possible, pour les personnes à vision réduite, d'obtenir des textes imprimés dans un format qui leur soit accessible (braille, bande magnétique, par exemple).
- ✓ Il est souvent impossible aux sourds d'utiliser leur langue habituelle (langage des signes).
- ✓ Les personnes souffrant de maladie mentale constituent un groupe de personnes handicapées susceptibles d'être privées de leur liberté, c'est-à-dire d'être hospitalisées contre leur volonté et traitées par électrochocs sans intervention des tribunaux, les personnes victimes d'un handicap mental sont souvent exclues des lieux publics car le public répugne à les avoir devant les yeux, et certaines personnes handicapées sont privées du droit de vote. Traditionnellement, la politique en matière de handicap est paternaliste et médicale, considérant les personnes handicapées comme un problème et comme objets de pitié que la société se doit d'aider, plutôt que comme des citoyens jouissant de droits égaux.

De ce fait, on constate que l'une des violations les plus fréquentes des droits de l'homme des personnes handicapées est l'expérience d'une discrimination fondée sur le handicap dans tous les aspects de la vie quotidienne.

2-3-2 : sur le plan professionnel :

Le fait que les personnes handicapées sont souvent considérées comme non productives, incapables d'exercer un emploi, ou sources de coûts trop élevés demeure encore aujourd'hui une cause importante d'exclusion et de désavantage dans le monde.

¹ « Les droits des personnes handicapées en Algérie (1re partie) », El-Watan, Alger, le 05 /12/2006.

Dans tous les pays où il existe des données nationales, l'on constate que les personnes handicapées subissent les mêmes formes de discrimination¹: taux élevés de chômage, préjugés concernant leur productivité et, souvent, exclusion du marché du travail. Elles se heurtent principalement à une discrimination à l'embauche, notamment en raison de l'appréhension de l'employeur face à des situations de handicaps qu'il ne connaît pas. Les personnes handicapées sont recrutées souvent par des agences de travail temporaires, aux fins de réduire les risques pour les employeurs. Les femmes ont moins de chances que les hommes de trouver un emploi et dans beaucoup de pays sont davantage exposées aux violences physiques et sexuelles.

Toutefois, il est très difficile, pour une personne handicapée de prouver qu'elle fait l'objet d'une mesure de discrimination. Cette situation est aussi bien valable au moment de l'embauche, que quand la personne est en poste², car le fait pour un employeur de ne pas prendre des mesures appropriées afin de procéder à l'aménagement des lieux de travail et à l'adaptation du poste de travail, peut être considéré comme un acte de discrimination.

Finalement dans un monde confronté de plus en plus aux inégalités, à l'insécurité et aux incertitudes conduisant à restreindre ou barrer l'accès des individus à certaines professions ou à certains emplois, indépendamment de leur mérite, la lutte contre la discrimination au travail reste toujours d'actualité pour les personnes handicapées.

2-4 Le principe de non- discrimination appliqué aux personnes handicapées³ :

Depuis une trentaine années les personnes handicapées et leurs associations représentatives militent en faveur d'une meilleure prise en charge de leurs droits dans la société et luttent contre la discrimination qu'elles estiment subir en raison de leurs déficiences physiques mentales ou psychiques. Elle demande de pouvoir accéder à leurs droits fondamentaux en matière de l'éducation, de travail, de la santé, des loisirs, etc. sans discrimination et dans des conditions dignes de tout citoyen.

¹Ibid., pp. (61,62).

²Ibid., p.62.

³Ibid., pp. (73-88).

Le principe de non-discrimination a pour objectif de garantir et à promouvoir le plein exercice de tous les droits de l'Homme et de toutes les libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées sans aucune discrimination fondée sur le handicap.

En matière d'accès à l'emploi, inspirée par le principe de non-discrimination, la loi accorde une place essentielle à l'emploi des personnes handicapées et impose aux entreprises des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées qui peuvent travailler, d'accès à un emploi, et aux travailleurs qui deviennent handicapés, de conserver leur emploi. Une telle obligation suppose que les entreprises veillent à l'accessibilité de leurs lieux de travail, et rendent les postes de travail accessibles en fonction des besoins de la personne.

Il faut souligner que le principe de non-discrimination appliqué à tous, ne peut être l'unique réponse pour assurer une égalité des chances ou une égalité de traitement au travail pour les personnes handicapées. En fonction de leurs handicaps, ces personnes ont besoin des moyens de compensations pour travailler et accomplir leurs tâches.

2-5 La lutte contre la discrimination :

De façon général la prise en compte de l'état de santé du salarié ou de son handicap est discriminatoire, que ce soit lors de l'entretien d'embauche, au cours de la relation de travail, en terme de refus de promotion, de perte de prime de productivité, de refus d'accéder à une formation professionnelle, ou dans le cadre des procédures à licenciement et pour lutter contre ces discriminations, ensemble des mesures ont été mise en œuvre par la législation, parmi ces mesure :

- **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**, qui représente en Algérie 1% du total de l'effectif de l'entreprise qui occupe supérieur ou égale à 100 salarié, conformément aux dispositions de l'article 2 et 3 de décret exécutif n° 14-214 de 30 juillet 2014 fixant les modalités inhérentes à la réservation des postes de travail, à la détermination de la contribution financière et à l'octroi de subvention pour l'aménagement et l'équipement des postes de travail pour les personnes handicapées :

Art 2 : « tout employeur doit consacrer au moins 1% de ses postes de travail aux personnes handicapées dont la qualité de travailleurs est reconnue, conformément aux dispositions de l'article 27 de la loi n°02-09 du 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002, susvisée »¹.

- **La Discrimination positive² :**

Le principe de « discrimination positive » constitue un apport fondamental qui tend, par des mesures adaptées, à leur apporter une équité et une égalité des droits. Ces mesures reposent sur des dérogations aux droits communs, comme l'instauration de quota de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 100 salariés, l'aménagement d'horaire, l'adaptation du poste de travail, etc.

Toutefois ces mesures ne sauraient constituer une discrimination à l'égard des autres effectifs de l'entreprise. En effet, un travailleur valide ne peut poursuivre son employeur pour discrimination au motif qu'il ne bénéficie pas des mêmes avantages que ses collègues handicapés, si ces avantages sont accordés en raison d'un handicap.

Il existe toutefois des discriminations « positive » légalement autorisées : ce sont des traitements de faveur des personnes handicapées, telles les priorités d'accès à certaines formations, ou les mesures de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Donc, dans l'entreprise, comme ailleurs, une décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination. L'employeur doit ainsi assurer l'égalité du traitement des personnes handicapées en ce qui concerne l'accès et le maintien dans l'emploi sans oublier les évolutions de carrière.

3- L'Accessibilité :

Il est fondamental pour chaque entreprise d'être capable d'accueillir le plus grand nombre de personnes, ce qui implique les publics à besoins spécifiques : personnes âgées et personnes handicapées ou à mobilité réduite notamment.

L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en

¹ Journal officiel de la République Algérienne, N° 47, 3/8/2014, p.7.

² LERAY, (G) : **l'emploi des travailleurs handicapés**, édition GERESO, le Mans Cedex 2, 2016, p.155.

sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. La société, en s'inscrivant dans cette démarche d'accessibilité, a fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres.¹

L'accessibilité est désormais une obligation légale. L'ensemble des travaux et tous les réaménagements sont tenus de respecter les règles d'accessibilité, que ce soit dans l'environnement public (transport, parking, les bâtiments ect.), ou dans Les postes de travaux (salle de pause, salle de réunion, déplacements professionnels, ect.) qui doivent être aménagés pour être accessibles à tous.

L'accessibilité des personnes handicapées à l'environnement physique, social, économique et culturel est inscrite parmi les actions prioritaires du secteur de la solidarité national et intervient en application des dispositions de la loi n° 02-09 du 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées et le décret exécutif n° 06-455 du 11 décembre 2006 fixant les modalités d'accessibilité qui sont en concordance avec la convention relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par l'Algérie le 12 mai 2009.²

3-1 La Norme Algérienne d'Accessibilité NA 16227³:

Afin de rendre effectif l'application de décret 06-455 du 11 décembre 2006 fixant les modalités d'accessibilité des personnes handicapées à l'environnement, la MSFCF a créé une commission chargée de proposer les mesures susceptibles de leur permettre d'exercer des actes de la vie quotidienne et de participer à la vie sociale. Cette commission se décline en trois sous commissions : une sous-commission d'accessibilité à l'environnement bâti, une autre d'accessibilité aux moyens et infrastructures de transports et une troisième chargée de l'accessibilité aux moyens de communication et d'information.

Les travaux de la sous-commission d'accessibilité à l'environnement bâti ont abouti à l'élaboration de la NA 16227 adoptée par le comité technique de l'institut algérien de normalisation le 2 février 2009, et de l'arrêté interministériel relatif à cette accessibilité.

¹GUICHET, (F) : étude documentaire, **les entreprises et l'emploi des personnes handicapées : de l'obligation à l'inclusion**, Initiée par l'Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015, p56.

²www.msnfcf.gov.dz (consulté le 23/02/2017 à 10h00).

³<http://elbaraka.e-monsite.com/pages/documentation/accessibilite-des-personnes-handicapees-a-l-environnement-bati-et-aux-equipements-ouverts-au-public.html>(consulté le 17/02/2017 à 17h 20).

Cet arrêté détaille d'une part, les dispositions techniques à mettre en œuvre et d'autre part précise les mesures à prendre pour assurer aux personnes handicapées l'accessibilité à l'environnement bâti et aux installations ouvertes au public.

Les éléments pris en compte par la NA d'accessibilité 16227¹ :

- Les voies d'accès (cheminement piéton en voirie, trottoirs, allée) ;
- Le parking ;
- Les pentes et les rampes ;
- Les portes d'entrée ;
- Les portes intérieures ;
- Les couloirs ;
- Les aires de rotation ;
- Les aménagements spécifiques (salle de bain, douches, toilettes, chambre, cabine d'essayage) ;
- Les ascenseurs, les escaliers ;
- Le mobilier urbain (téléphone, boîte aux lettres, panneaux ...) ;

L'accessibilité devient aujourd'hui donc un droit pour tous car il s'agit d'un principe égalitaire, fondement même de la constitution. C'est pourquoi cet arrêté interministériel prévoit le principe d'accessibilité généralisée sans rupture de la chaîne de déplacement et la promotion de la NA d'accessibilité dans tous les domaines relatifs à l'environnement bâti, y compris, la construction et l'utilisation des bâtiments.

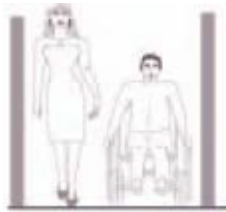
¹www.msnfcf.gov.dz (consulté le 23/02/2017 à 10h00).

Figure n°4 : exemple d'aménagement

Circulations verticales :

Largeurs des couloirs :

- 1.40 m (couloirs)
- ≥ 1.20 m s'il n'y a pas de mur de part et d'autre.
- Nez des marches bien visible.

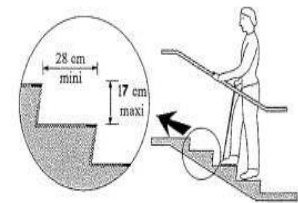


1,40m \geq 1,20si pas de mur

Circulations horizontales :

Escaliers :

- Hauteur maximale des marches: 16 cm
- Largeur minimale du giron: 28 cm



Source : <http://www.maisondescommunes85.fr/media/hygiene155084531900163011012013.pdf>
(consulté le 25/02/2017 à 21h20).

Conclusion du chapitre :

Au fil du premier chapitre nous sommes parvenues à conclure que la situation des personnes souffrant d'un handicap est régie par les différents législateurs dans le monde qui stipulent que l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation d'handicap est avant tout un droit et non seulement un devoir compassionnel.

Donc le concept du handicap mérite d'être considéré de manière spécifique et chaque situation d'handicap doit être gérée de façon personnalisée par la mobilisation de tous les acteurs (l'Etat, les entreprises, la société dans sa globalité et les personnes handicapées elles-mêmes) aux multiples enjeux du handicap pour faire de cette « différence » une opportunité.

En effet, L'État algérien a adopté plusieurs mesures législatives et réglementaires afin d'encourager l'emploi des personnes handicapées et de faciliter leur insertion dans la vie socio-professionnelle, sur lesquels s'appuie notre recherche dans le deuxième chapitre.



CHAPITRE II

**Le marché du travail, quelle
place pour les personnes
handicapées ?**

Introduction du chapitre :

À ce jour-là le taux de chômage des travailleurs handicapés reste deux à trois fois supérieur à celui du reste de la population active et trouver un emploi reste encore un parcours du combat pour les personnes handicapées.

Alors que les questions qui se posent : les personnes handicapées occupent-elles aujourd'hui une place dans le marché du travail ou restent elles éloignées ?

Est ce qu'il y a des mesures appropriées mises en place par le législateur Algérien en vue d'encourager l'emploi des personnes handicapées et de faciliter leur insertion dans la vie socio-économique du pays ?

Et quels sont les dispositifs qui doivent être pris pour assurer une bonne gestion d'handicap dans les entreprises ?

Pour répondre à ces questions, le chapitre suivant d'entrera de répondre à ces différentes questions. La première section sera consacrée donc à l'intégration des personnes en situation d'handicap et ses droits en matière d'emploi dans le monde de travail. Puis dans La deuxième section nous allons montrer comment une personne handicapée s'intégrer et s'orienter vers le milieu de travail qui lui convient le mieux.

Section 1 : Les mesures favorisantes l'intégration des personnes en situation d'handicap dans le monde du travail

L'intégration d'une personne handicapée au marché du travail repose tout simplement sur l'esprit de lui permettre d'acquérir les outils reliés aux tâches à exécuter et ceci est valable pour tous les employés. Comme tout travailleur, la personne handicapée a besoin d'une formation générale ou professionnelle adéquate qui réponde aux besoins de l'employeur et dans certains cas, elle peut avoir besoin d'encadrement et d'adaptations physiques des lieux de travail selon la nature de sa déficience. Pour cela que nous avons consacré cette section pour mettre le point sur les besoins et les droits des personnes handicapées en matière d'emploi.

1- La protection et la promotion des personnes handicapées en Algérie :

Les personnes handicapées en Algérie sont confrontées à de nombreux obstacles qui freinent leur participation, voire qui les excluent. Malgré l'existence d'une loi consacrée à la promotion et à la protection des personnes handicapées.

1-1 Les dispositifs législatifs relatifs à la protection et à la promotion des handicapés en Algérie :

En Algérie plusieurs mesures et dispositifs ont été pris par la Constitution Algérienne afin de garantir la défense individuelle ou collective des droits humains. La protection des droits des personnes en situation de handicap est assurée par plusieurs instruments législatifs, dont le principal est la loi 02-09 du 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées. Celle-ci contient des dispositions fondamentales relatives à la prévention, à la définition du handicap et à l'éducation, à la formation professionnelle, la rééducation fonctionnelle et réadaptation, l'insertion et l'intégration sociale des personnes en situation de handicap. D'autres domaines, tels que l'accès au régime d'assurance sociale, à l'enseignement spécialisé ou à l'aide sociale, ainsi que les dispositions relatives à l'accessibilité et à la formation et intégration professionnelle des personnes en situation de handicap font aussi l'objet de réglementation spécifique¹.

Art 2 : « *la protection et la promotion des personnes handicapées s'étendent, au sens de la présente loi, à toute personne, quels qu'en soient l'âge et le sexe, souffrant d'un ou plusieurs handicaps d'origine héréditaire, congénitale ou acquis, et limité dans l'exercice d'une ou plusieurs activités de base de la vie courante personnel et sociale, consécutivement à une atteinte de ses fonction mentale et/ou motrices et :ou organique- sensorielles.*

*Ces handicaps seront définis suivant leurs nature et leurs degré par voie réglementaire ».*²

L'Algérie a aussi signé en 2007 le principal traité international de promotion et protection des droits des personnes en situation de handicap, la Convention des Nations Unies Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH) et l'a ratifiée par le décret présidentiel 09-188 du 12 mai 2009.

¹ Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, **L'inclusion sociale des personnes en situation de handicap dans la wilaya d'Alger**, novembre 2014.

² La loi n° 02-09 du 8/5/2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées.

Les politiques gouvernementales de soutien à l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap sont pour la plupart centralisées au niveau du MSNFCF, qui a la responsabilité de proposer et de définir les éléments de la politique de protection et de promotion des personnes en situation de handicap.

La promotion et protection des personnes en situation de handicap est assurée par trois directions¹:

- ✓ La Direction de la Prévention et de l'Insertion des Personnes Handicapées
- ✓ La Direction des Établissements d'Éducation et d'Enseignement Spécialisés
- ✓ La Direction des Programmes Sociaux des Personnes Handicapées.

1-2 La protection et la promotion des personnes handicapées :

Comme nous l'avons expliqué dans les paragraphes précédents, la protection et la promotion des personnes handicapées est l'une des applications qui permet de renforcer l'insertion et l'intégration de ces personnes dans la vie sociale que la vie professionnelle et qui est insinué par la loi 02-09 en 8 mai 2002 porte sur la protection et la promotion des personnes handicapées dans l'article 3 :

Art 3 : « *la protection et la promotion des personnes handicapées ont pour but :*

- *de dépister précocement le handicap, de le prévenir ainsi que ses complications ;*
- *d'assurer les soins spécialisées, la rééducation fonctionnelle et la réadaptation ;*
- *d'assurer les appareillages, accessoires et aides techniques nécessaires aux personnes handicapées, ainsi que les appareillages et instruments adaptés au handicap et d'en garantir, au besoin, le remplacement ;*
- *d'assurer un enseignement obligatoire et une formation professionnelle aux enfants et adolescents handicapés ;*
- *d'assurer l'insertion et l'intégration des personnes handicapées au plan social et professionnel par, notamment, la création de postes d'emploi ;*
- *de garantir un revenu minimum ;*
- *de créer les conditions permettant aux personnes handicapées de participer à la vie économique et sociale ;*

¹http://www.hiproweb.org/uploads/tx_hidrtdocs/LEAD-RapportAlgerie.pdf (consulté le 13/02/2017 à 18h 30).

- de créer les conditions permettant de promouvoir les personnes handicapées et d'épanouir leur personnalité, notamment celles liées au sport, aux loisirs et à l'adaptation à l'environnement ;
- d'encourager le mouvement associatif à caractère humanitaire et social, en matière de protection et de promotion des handicapés.

La protection, la promotion et le développement de l'autonomie des personnes handicapées doivent s'effectuer dans un cadre de vie normale »¹.

2-Les droits des personnes handicapées en matière d'emploi :

Sans aucun doute, et unanimement reconnu que tous les travailleurs dans l'entreprise doivent être traités d'une manière équitable quel que soit leurs situations, qui veut dire que les personnes handicapées ont les mêmes droits que les autres comme nous l'avons évoqué précédemment et que nous avons essayé de les clarifier comme suit :

2-1 L'égalité du traitement :

La convention des NU aborde, tout particulièrement, les questions d'égalité et d'élimination des barrières sociales et juridiques qui se posent à la participation, aux opportunités sociales, à la santé, à l'éducation, à l'emploi et au développement personnel. Elle donne des normes juridiques des personnes handicapées, clarifie la substance des principes des droits de l'homme et leur application à la situation des personnes handicapées. Elle fournit un point de référence international qui fait autorité pour les lois et politiques nationale. Les états qui ont ratifié la convention ont l'obligation légale de traiter les personnes handicapées non pas comme des victimes ou seulement membre d'une minorité, mais comme des citoyens aux droits clairement définis. Ils doivent adaptés leur législation nationale aux normes internationales retenus par le traité².

Donc Pour garantir l'égalité de traitement, l'employeur doit prendre les mesures appropriées afin de permettre aux salariés en situation de handicap : d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou d'effectuer des formations adaptées à leurs besoins. Ces mesures sont prises sous réserve que

¹Article 3 de la même loi.

²KOMPANY, (S): op.cit, p.36.

leur coût de mise en œuvre pour l'employeur ne soit pas disproportionné compte tenu des aides existantes pour compenser en tout ou partie ces dépenses.

2-2 L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

La notion « d'emploi » des personnes handicapées est souvent considérée comme une obligation de recrutement. C'est vrai qu'elle passe par le recrutement mais également concerne le maintien dans l'emploi des salariés présents déjà

Depuis 2002, l'emploi des travailleurs handicapés est un sujet de négociation obligatoire. L'embauche des personnes handicapées et le respect de cette obligation légale d'emploi sont une priorité des différentes politiques d'emploi mises en œuvre aujourd'hui car elle vise à intégrer des personnes dans une situation de handicap au sein de milieu professionnelle ordinaire.

Cette obligation a été instituée en 2002 par la législation Algérienne à l'article 27 de la loi 02-09 du 8 mai relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées :

Art 27 : *« tout employeur doit consacrer au moins un pour cent « 1% » des postes de travail aux personnes handicapées dont la qualité du travailleur est reconnue. Dans le cas contraire, il est tenu de s'acquitter d'une contribution financière dont la valeur sera fixée par voie réglementaire, versée dans le compte d'un fonds spécial de financement de l'activité de protection et de promotion des personnes handicapées ».*¹

Donc l'obligation d'emploi précise que l'entreprise doit :

- Soit embauché jusqu'à 1% de son effectif par rapport à l'effectif total des travailleurs rémunérés, (arrêté au 31/12), est supérieur ou égal à 100
- Dans le cas contraire (le non-respect de L'OETH) l'entreprise concernée doit verser une contribution financière au fonds spécial de solidarité nationale

En conclusion, l'obligation d'emploi reste un élément essentiel de l'insertion des personnes en situation d'handicap dans le milieu professionnel. En effet, L'employeur doit assurer le principe d'égalité des chances vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

¹Article 27 de la même loi.

2-2-1 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Etre bénéficiaire de l'OETH désigne d'être destinataire des offres d'emploi et les personnes bénéficiaires de cette obligation sont ¹:

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission spéciale d'éducation et d'orientation professionnelle de wilaya ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ;
- Les militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- Les victimes civiles de la guerre ;
- Les victimes d'un acte de terrorisme ;

2-2-2 Les entreprises concernées par l'obligation² :

Est soumis à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 100 salariés ou plus

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique également aux personnes handicapées, dans la fonction publique (texte en cours de discussion entre le ministère de la solidarité nationale et les parties concernées au niveau de la direction générale de la fonction publique).

Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents

2-3- L'accès à la formation professionnelle :

Pour mieux comprendre la formation, on commence par la définition de Raymond qui définit la formation comme suit : « *C'est l'ensemble des actions capables de mettre l'individu et les groupes en état d'assurer avec compétence leurs fonctions actuelles ou celles qui leurs seront confiées pour la bonne marche de l'organisation* ». ³

¹ LERAY, (G): op.cit, p.69.

² Ibid., P.65.

³ RAYMOND, (V): **gestion du personnel**, Edition d'organisation, Paris, 1986, p.292.

Elle permet de¹ :

- développer son professionnalisme ;
- s’adapter aux évolutions du métier ;
- mener une opération de changement ;
- améliorer son efficacité opérationnelle.

Elle permet aussi d’augmenter la motivation et la participation effective du personnel.

L’objectif principal de la formation doit être l’augmentation des compétences.

La pratique courante qui consiste à dispenser de la formation uniquement pour consommer le quota d’heures prévu au budget est à éviter. Pour que la formation puisse satisfaire un besoin de l’organisme, il est indispensable que celui-ci définisse et assure une gestion des compétences qui passe par² :

- ✓ l’identification des compétences nécessaires pour bien faire fonctionner chaque poste de travail ;
- ✓ La constitution d’un répertoire des compétences disponibles dans l’organisme ;
- ✓ le maintien d’une adéquation entre besoins du poste et compétences disponibles pour satisfaire ces besoins.

De nos jours Les entreprises recherchent des salariés handicapés qualifiés. La formation est la clé car elle facilite l’entrée dans la vie professionnelle ou le maintien dans l’emploi des personnes handicapées par l’acquisition de nouvelles compétences et qualifications.

Par exemple apprendre une langue, formation à un logiciel spécifique, obtenir un permis de conduire, passer certaines qualifications, etc.

La formation professionnelle pour les personnes handicapées est un axe prioritaire dans le programme d’insertion voulu par les politiques, les personnes bénéficiaires de l’obligation des travailleurs handicapés, ont accès à l’ensemble des dispositifs de formation professionnelle, dans le respect du principe d’égalité de traitement. En outre afin de garantir le respect du principe d’égalité du traitement à l’égard les travailleurs handicapés, l’employeur doit

¹CATTAN, (M) : **guide des processus passons à la pratique !**, édition afnor, 2^{ème} édition, la Plaine Saint-Denis cedex, 2008, p.154.

²Ibid., p.154.

prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.¹

Au sens de la loi, tout Travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle dans des établissements d'enseignement et de formation professionnelle :

Art 15 : « *les enfants et adolescents handicapés sont obligatoirement scolarisés dans des établissements d'enseignement et de formation professionnelle.*

Des classes et des sections spéciales sont, en tant que de besoin, aménagées à cet effet, notamment en milieu scolaire et professionnel et en milieu hospitalier.

Les personnes handicapées scolarisées bénéficient, lors des examens, de conditions matérielles adaptées permettant de les subir dans un cadre normal.

*Les modalités d'application de présent article seront déterminées par voie réglementaire ».*²

La formation peut également se faire dans des établissements spécialisés lorsque la nature du handicap et son degré exige ça

Art 16 : « *lorsque la nature et le degré du handicap l'exigent, l'enseignement et la formation professionnelle des personnes handicapées sont dispensées dans des établissements spécialisés.*

Les établissements spécialisés assurent, outre l'enseignement et la formation professionnelle, et au besoin l'hébergement des personnes en phase de scolarisation et de formation, des actions psycho-sociales et médicales exigées par l'état de santé de la personne handicapée tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ces établissements en coordination avec les parents et toute personne ou structure concernée.

Les charges liées à l'enseignement et à la formation professionnelle, à l'hébergement et au transport dans les établissements publics sont assurées par l'Etat.

*Les modalités d'application du présent article seront déterminées par voie réglementaire »*³

¹BOES, (P), GUTNIK, (F): op.cit, pp. (136-137).

²Article 15 de la loi 02-09 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées.

³Article 16 de la même loi.

Tableau n°1 : Les centres de formation et de l’enseignement professionnel en Algérie

Etablissement	Adresse
Centre de formation et de l’enseignement professionnel BELALAM EL SAID- Kouba- quatre chemins	Quatre chemins - kouba- wilaya d’Alger
Centre de formation et de l’enseignement professionnel TAJOUINET MOHAMED Corso	route nationale -Corso - Wilaya de Boumerdas
Centre de formation et de l’enseignement professionnel OUED	Commune oued El djemaa - Hamoudna- Wilaya de Relizane
Centre de formation et de l’enseignement professionnel AHMED MAHBOUBI	Caisse postale n° 1171 Wilaya de Laghouat

Source : Guide informatique destiné aux personnes handicapées physiques, Ministère de Formation et d’Enseignement Professionnelles, 2016, p.2.

2-3-1 Les type de formation :

En principe il y a plusieurs types de formation dans les différents centres de formation destinée aux personnes avec besoins spécifique, parmi ces types on a ¹:

✓ **La formation professionnelle initiale :**

La formation professionnelle initiale a pour objectif d’assurer une qualification de base à tout demandeur de formation et de faire acquérir des qualifications pratiques et des connaissances spécifiques nécessaires à l’exercice d’un métier.

✓ **La formation professionnelle continue :**

En relation avec l’Office National pour le Développement Professionnel et la Formation Continue ONDEFOC l’ensemble des établissements de formation développent pour les

¹Guide informatique destiné aux personnes handicapées physiques, Ministère de Formation et d’Enseignement Professionnelles, 2016, p.3.

travailleurs des formations à la carte, conventionnées dans le cadre de la formation continue selon les besoins spécifiques de l'entreprise.

A titre individuel les travailleurs peuvent suivre des cycles de formation en cours du soir.

✓ **L'enseignement professionnel :**

L'enseignement professionnel est destiné aux élèves de 4^{ème} année moyenne admis au post obligatoire et aux élèves de 1^{ère} année secondaire réorientés.

Il englobe des enseignements scientifiques et technologiques ainsi que des périodes de formation en milieu professionnel.

Il est dispensé dans les Instituts d'Enseignement Professionnel(I.E.P) en régime d'internat et de demi-pension.

2-3-2 Les modes de formation :

Les modes de formations se différencient généralement d'un centre à un autre et les modes les plus utilisées sont les suivantes ¹:

- **La formation résidentielle :**

C'est un mode de formation qui se déroule en établissement (instituts, C.F.P.A) et à temps plein. Il est complété par un stage pratique en milieu professionnel.

- **La formation par apprentissage :**

Se déroule en alternance entre les établissements de formation professionnelle, et les entreprises, artisans et les organismes publics à caractère administratif. L'avantage est de mettre l'apprenti en situation réelle de travail

- **Formation à distance :**

La formation est dispensée à distance avec des regroupements périodiques des stagiaires dans les établissements de formation.

¹Ibid., p.4.

- **Les cours du soir :**

S'adresse notamment aux travailleurs désireux d'améliorer leur situation socioprofessionnelle, à travers des actions de perfectionnement, de recyclage ou de reconversion.

La formation en cours du soir peut être qualifiante ou diplômante.

En conclusion on constate que la formation professionnelle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale

Les formations professionnelles sont généralement divisées en secteurs et chaque secteur comprend plusieurs spécialités proposées sur les formateurs handicapés selon leurs qualifications et leur handicap et nous avons choisi de présenter comme un exemple les spécialités les plus connues dans le tableau ci-dessous :

Tableau n°2 : Exemple : les spécialités disponibles dans les centres de formation des personnes handicapées.

Spécialité	Conditions d'accès	La durée de formation	Diplôme	Mode de formation
Agent de saisie	4 ème Am	12 mois	Certificat d'Aptitude Professionnelle(CAP)	Résidentiel et Apprentissage
Comptabilité		18 mois	Certificat de Maîtrise Professionnelle (CMP)	
Secrétariat				
Opérateur micro-informatique				
Standardiste	Niveau scolaire inférieur à la 4 ème Am	6 mois	Certificat de Formation Professionnelle Spécialisée (CFPS)	
Menuiserie bâtiment	Niveau scolaire inférieur à la 4 ème Am	12 mois	Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)	
Couture				
Broderie				
Dinanderie				
Horticulture				
Peinture vitrerie				
Pâtisserie				
Céramique /Poterie				
Installation sanitaire et gaz	4 ème Am	12 mois	Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)	Apprentissage
Céramique/Zelidj	Niveau scolaire inférieur à la 4 ème Am	12 mois		
Infobracille	Initiée à l'outil informatique	6 mois	Certificat de Qualification	Cours du soir
Agent d'entretien des parcs et jardins	Niveau scolaire inférieur à la 4 ème Am	3 mois		

Remarque : les handicapés physiques s'orientent vers la spécialité qui s'adapte avec la nature de leur handicap

Source : document interne centre de formation et d'enseignement professionnel des personnes handicapées physique Kouba.

2-4 Le contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est défini généralement comme étant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée conclu entre un employeur et un salarié. Il permet de suivre une formation générale, théorique et pratique dans le but d'obtenir une qualification professionnelle.

Il peut également se définir comme suit : *« L'apprentissage est un mode de formation professionnelle ayant pour but l'acquisition, en cours d'emploi, d'une qualification professionnelle initiale reconnue, permettant l'exercice d'un métier dans les divers secteurs de l'activité économique liés à la production de biens et de services.*

L'acquisition de cette qualification se fait par l'exécution pratique, répétée et progressive, des différentes opérations liées à l'exercice du métier on sidéré et par une formation théorique et technologique complémentaire, dispensée dans les structures de formation agréées par l'administration chargée de la formation professionnelle »¹.

La loi algérienne n° 81-07 du 27 juin relative à l'apprentissage confirme qu'un travailleur handicapé peut aussi entrer en apprentissage et conclure un contrat lui permettant d'obtenir une qualification professionnelle : *« Les handicapés physiques, médicalement reconnus, ont droit à L'apprentissage conformément aux dispositions de la présente loi et de la législation en vigueur.*

Les organismes employeurs peuvent recevoir des handicapés en qualité d'apprentis s'ils disposent de postes appropriés aux conditions physiques du handicapé.

Les postes d'apprentissage et les modalités d'application du présent article sont fixés par voie réglementaire »².

2-5 L'aménagement de la situation de travail :

Qu'il s'agisse d'une embauche ou d'un maintien dans l'emploi, la prise en compte du handicap et des aménagements nécessaires à la compensation des conséquences du handicap est obligatoire. Il peut s'agir de travaux pour faciliter l'accès aux locaux professionnels ou d'aménagements techniques sur un poste de travail.

¹Article 2 de la loi n°81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage.

²Article 15 de la même loi.

L'aménagement de la situation de travail vise à apporter des solutions techniques et organisationnelles aux éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour la personne qui l'exerce. Il prend en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels...) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la ou des personnes concernées.¹

L'aménagement de situation de travail prend les formes suivantes :

2-5-1 L'aménagement de poste de travail :

L'aménagement de poste de travail fait partie des enjeux qu'il ne faut pas négliger tant pour l'intégration que pour le maintien dans l'emploi d'un salarié. C'est une étape importante pour que l'embauche ou le retour d'une personne sur son poste de travail après un arrêt maladie, se passent dans de bonnes conditions.²

L'aménagement de poste suppose une étude et une adaptation des moyens techniques et organisationnels pour que soit réduit au maximum l'écart entre les exigences du poste et les aptitudes du salarié handicapé. Le ou les aménagements proposés se font au regard de la déficience, afin de compenser le handicap. L'appel à l'expert, à l'ergonome, au bureau d'étude spécialisé est donc tout à fait possible. Leur rôle est d'aider à découvrir des postes de travail susceptibles d'être adaptés aux capacités de la personne, d'analyser les situations existantes (espaces de travail, équipement, organisation du travail) et formuler des propositions de modifications techniques ou organisationnelles, pour compenser les déficiences et les incapacités, contribuer à l'élaboration d'un projet de formation spécifique, en analysant les compétences acquises par le travailleur et les compétences requises pour occuper un nouveau poste.³

¹ **Guide aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé**, AGEFIPH, 2012, Paris, p.

2.

² <https://emploi.handicap.fr/art-emploi-formation-39-2521.php>(consulté le 25/02/2017 à 19h30).

³ GRESSE, (Sandie) : **L'insertion et le maintien des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail**, Mémoire de master, en droit de la santé en milieu du travail , Université de Lille II Faculté des sciences juridiques politiques et sociales, 2004, p.72.

L'aménagement du poste de travail peut se faire en suivant les axes suivants¹ :

- L'installation de nouveaux équipements
- L'adaptation de postes de travail
- La formation spécifique

Par exemple : Les financements peuvent être sollicités pour équiper en logiciels adaptés le poste de travail informatique d'un salarié non-voyant. Celui-ci, après compensation des conséquences de son handicap, sera capable de travailler sur ordinateur comme un autre collaborateur².

Dans le cas de maladie ou un accident, lié ou non au travail, un salarié peut devenir inapte à son poste de travail. Plusieurs solutions dites de maintien dans l'emploi peuvent être envisagées : l'aménagement d'un poste de travail permettant de compenser le handicap de la personne ou le reclassement sur un autre poste de travail au sein de l'entreprise. Plusieurs acteurs peuvent intervenir et accompagner tant la personne handicapée que l'entreprise

En fin, l'aménagement de poste ou de l'environnement de travail qui ont pour but de compenser les conséquences du handicap permet de réduire les risques d'inaptitude, d'améliorer leur efficacité et favoriser le bien-être des collaborateurs de l'entreprise. L'aménagement d'un poste de travail n'est en rien un gadget mais bien le passage nécessaire pour qu'une personne handicapée retrouve une place de travailleur, en qualité de citoyen.

2-5-2 L'aménagement des horaires :

Les personnes handicapées peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaires individualisés propres à faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice d'une activité professionnelle ou le maintien dans l'emploi.

L'aménagement du temps de travail peut être envisagé par la prescription d'un temps partiel par le médecin, ou bien par l'aménagement d'horaires.

¹ **Guide de l'emploi des personnes handicapées en milieu du travail ordinaire**, Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme, 2016, p. 5.

² **Les membres du Comité Paritaire de Pilotage** : Livre blanc l'emploi des travailleurs handicapés, édition Observia, Paris, 2012, p. 6.

Le médecin du travail peut ainsi préconiser une reprise à temps partiel¹ :

- soit un temps partiel thérapeutique (avec accord de l'employeur et de la Sécurité sociale). Cela permet à la personne de travailler à temps partiel pendant quelques mois (12 mois au maximum)
- soit un temps partiel avec modification du contrat de travail en négociation avec l'employeur.

La démarche d'aménagement de la situation de travail est donc bien une occasion à saisir pour l'entreprise, elle démontre qu'un collaborateur handicapé est apte à accomplir ses tâches grâce à un aménagement souvent très simple et contribué à apporter un changement positif de représentation sur la question du handicap.²

¹<https://emploi.handicap.fr/art-emploi-formation-39-2521.php> (consulté le 25/02/2017 à 19h30).

²www.agefiph.fr (consulté le 26/02/2017 à 20h00).

Section 2 : Les dispositifs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées :

Dans la présente section nous présenterons les dispositifs de L'insertion des personnes handicapées et il s'avère très important de comprendre ce que signifie le concept « insertion » qui est un Processus qui conduit une personne à trouver une place reconnue dans la société. L'insertion peut prendre plusieurs figures : l'insertion professionnelle, sociale ou globale. L'IP est la remise en contact avec le milieu de travail ou la réadaptation au marché du travail.

1-Les dispositifs d'insertion professionnelle en milieu ordinaire :

Le milieu ordinaire de travail est ouvert aux personnes reconnues comme travailleurs handicapés, il présente ensemble des entreprises ou des collectivités qui ne présente aucune spécificités vis-à-vis des personnes handicapées, tant dans le secteur privé que public, elles sont soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Pour favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi, les employeurs doivent prendre des mesures adaptés à leur handicap.¹

La mise en œuvre de dispositif d'IP des personnes handicapées dans le milieu ordinaire du travail s'effectue comme suit ²:

1-1 La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

Le recrutement des travailleurs handicapés par les employeurs publics et privés, dans le cadre de l'application de la règle du 1 %, exige que les personnes ciblées disposent d'un document attestant de leur qualité de travailleur handicapé.

Cette RQTH est attribuée par la commission de Wilaya d'éducation spéciale et d'orientation professionnelle, sous la présidence du directeur de l'action social de Wilaya.

¹<https://www.service-public.fr> (consulté le 27/02/2017 à 08h00).

²Guide de l'emploi des personnes handicapées en milieu du travail ordinaire, MSNFCF, 2016, pp. (1-6).

Ce document attestant la qualité du travailleur handicapé est remis au demandeur d'emploi qui devra le joindre au dossier de demande d'emploi exigé par l'Agence Nationale de l'emploi (ANEM). Toutefois, la commission de Wilaya d'éducation spéciale et d'orientation professionnelle peut refuser cette reconnaissance, dans le cas où le handicap du demandeur d'emploi est réputé incompatible avec les exigences du travail en milieu ordinaire. Dans ce cas, il sera proposé à l'intéressé une orientation vers un emploi protégé dans les établissements d'aide par le travail ou les établissements de travail protégé.

1-2 Le nombre de postes de travail à réserver en faveur des personnes handicapées :

L'employeur désireux de se conformer à la règle du 1%, en réservant des postes de travail aux personnes handicapées devra solliciter les services des institutions chargées de l'insertion, telles que l'ANEM, pour que lui soient proposées des personnes handicapées jouissant de la qualité de travailleur et présentant le profit approprié au poste d'emploi.

Ainsi, il y a de signaler que :

- Les dispositions du décret exécutif n°14-214, ne s'appliquent pas aux employeurs qui emploient moins de 20 travailleurs.
- Lorsque le nombre de travailleurs est compris entre 20 et 99, les employeurs sont soumis au versement d'une contribution financière annuelle fixe.
- Pour les employeurs dont le nombre total de travailleurs est supérieur ou égal à 100, l'article 3 du décret exécutif n°14-214 du 30 juillet 2014, précise que le calcul du nombre de postes de travail à réserver (NPTR) aux personnes handicapées est déterminé sur la base de l'effectif global des personnels rémunérés, auquel est appliqué : la proportion de 1% et un arrondi à l'unité inférieure.

« Le nombre de postes de travail à réserver par tout employeur aux travailleurs handicapés est déterminé sur la base du nombre total des personnes rémunérées, arrêté au 31 décembre de l'année écoulée, auquel est appliquée la proportion de 1%, arrondi à l'unité inférieure ».¹

Exemple : pour un effectif global des personnels rémunérées de 149 travailleurs, le nombre de postes de travail à réserver (NPTR) correspond à :

¹Article 3 du décret exécutif n° 14-214 du 30/07/2014 fixant les modalités inhérentes à la réservation des postes de travail, à la détermination de la contribution financière et à l'octroi de subventions pour l'aménagement et l'équipement des postes de travail pour les personnes handicapées.

- Application de la proportion : $149 \times 1\%$. Soit 1.49 poste,
- Application de l'arrondi : 1.49 poste arrondi à l'unité inférieure, soit : 1 poste.

1-3 Calcul du montant de la contribution financière annuelle :

Les employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de personnes handicapées doivent verser au compte d'affectation spéciale, n°302-069, intitulé « fonds spécial de solidarité nationale », une contribution financière annuelle (CFA), abrité par le compte trésor sous le RIP N° 007 99999 0000 300000 75 ou le RIB N° 008 98001 129999800127, ouvert auprès du trésorier principal d'Alger.

Art 3 : « contribution financière versé par les employeurs qui ne consacre pas au moins 1% des postes de travail aux personnes handicapées conformément à l'article 27 de la loi 02- 09 de 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002 relatives à la protection et la promotion des personnes handicapées. ¹»

Les directeurs de l'action sociale de wilaya sont tenus de coordonner avec le trésorier de wilaya de telle sorte à faciliter aux employeurs ces opérations de virement, sur la base de l'instruction n° 15 du 6 octobre 2014 modifiant et complétant les dispositions de l'instruction n°29 du 26 septembre 2013, du Ministère des finances.

La CFA due à l'employeur dont le nombre total de travailleurs est compris entre 20 et 99 travailleurs, s'élève à 144 000 DA, soit les 3/2 du Montant annuel du Salaire Minimum Garanti (SNMG).

Les CFA de l'employeur dont le nombre total des travailleurs est supérieur ou égal à 100 travailleurs, résulte du produit du (NPTR) par le montant annuel du SNMG.

Le SNMG étant fixé à 18 000 DA (cf. : décret présidentiel n° 11-407 du 29 novembre 2011 fixant le salaire national minimum garanti), il en découle que le montant annuel de SNMG correspond à : 12 mois X 18 000 DA, soit 216 000 DA.

- $CFA = NPTR \times 12 \times SNMG = NPTR \times 12 \times 18\,000\text{ DA} = NPTR \times 216\,000\text{ DA}$.
- $CFA\text{ (en DA)} = NPTR \times 216\,000$

¹Article 3 du décret exécutif n° 14-215 du 30/07/2014 relative aux modalités de fonctionnement de compte d'affectation spécial n° 302-069 intitulé « fonds spécial de solidarité National ».

- Exemple 2 : la CFA due à un employeur ayant un effectif de 251 travailleurs se calcule comme suit :
- L'application de la proportion de 1% et de l'arrondi à l'unité inférieure de 251 travailleurs donne un NPTR = 2
- D'où, une CFA de : 432 000 DA (2 x 216 000 DA)

A titre illustratif, le tableau ci-après présente le NPTR aux personnes handicapées et /ou le montant de la CFA à verser au fonds spécial de solidarité nationale, selon le nombre total des personnels rémunérés par l'employeur.

Tableau n°3 : Calcul de montant de la contribution financière annuelle

Nombre total des personnels rémunérés	Nombre de postes à réserver NPTR	Montant de la contribution financière annuelle CFA en DA
Inférieur de 20	00	00
Entre 20 et 99	00	144 000
Entre 100 et 199	01	216 000
Entre 200 et 299	02	432 000
Entre et
.....		
Entre 500 et 599	05	1 080 000
Entre 600 et

Source : guide de l'emploi des personnes handicapées en milieu du travail ordinaire, MSNFCF, février 2016.

Il reste entendu que l'employeur peut combiner le recrutement et la CFA, simultanément, quand son obligation porte sur le recrutement de deux personnes handicapées ou plus (NPTR supérieur ou égal à 2).

1-4 Subventions pour l'aménagement et l'équipement des postes de travail :

En revanche, lorsqu'un employeur opte pour le recrutement d'un travailleur handicapé et envisage de lui aménager son poste de travail, il peut bénéficier de subventions financières, à

partir du fonds spécial de solidarité nationale, dans le cadre de conventions conclues avec le directeur chargé de l'action sociale.

Art 3 : « subvention octroyées aux employeurs qui procède à l'aménagement et à l'équipement de poste de travail aux personnes handicapées, dans le cadre de conventions conclus avec l'Etat et les collectivités territoriales ¹».

L'octroi de subvention à cet employeur est subordonné au dépôt d'un dossier technico-financier de demande de subvention au niveau de la direction de wilaya chargée de l'action sociale, territorialement compétente.

Le dossier technico-financier comprenant les pièces suivantes :

- Une demande d'octroi de subvention
- Un état des effectifs du personnel
- Les contrats de recrutement des candidats handicapés dont la qualité de travailleur est reconnue
- Copie de convention

Les dossiers traités par le comité, créé auprès de la direction de l'action sociale et de la solidarité de wilaya, donnent lieu à l'établissement d'une attestation d'éligibilité ou d'une décision de rejet, délivrée par le directeur de l'action sociale et de la solidarité de wilaya et remise à l'employeur.

L'attestation d'éligibilité ou la décision de rejet sont notifiées à l'employeur par le directeur chargé de l'action sociale de wilaya dans un délai de huit (8) jours.

En cas de rejet, l'employeur peut introduire un recours auprès du ministre chargé de la solidarité nationale dans un délai d'un (1) mois, à compter de la date de notification de rejet.

Les dossiers retenus par le comité, accompagnés de l'attestation d'éligibilité sont introduits, pour financement, auprès des services compétents du ministère chargé de la solidarité nationale.

L'utilisation de la subvention ne doit être réservée qu'à des fins pour lesquelles elle a été octroyée.

¹Article 3 du même décret.

Toutefois, les collectivités locales peuvent conclure des conventions de subvention similaires pour l'aménagement et l'équipement des postes de travail aux personnes handicapées, ainsi que les organismes de sécurité sociale, pour le maintien ou la réintégration d'un travailleur à son poste après un handicap. Il y a lieu de signaler que ces 2 dernières possibilités ne sont pas prises en charge par le fonds spécial de solidarité nationale.

1-5 Conditions et types d'aménagement et d'équipement de poste de travail :

La subvention financière concerne les frais réellement exposés et reconnus nécessaires pour l'aménagement et l'équipement de postes de travail en faveur de travailleurs handicapés.

Concrètement, cette intervention financière couvre la différence entre le coût du poste de travail adapté et celui du poste de travail standard.

Par conséquent, ces subventions touchent principalement les domaines suivants :

- **L'aménagement de l'environnement de travail, de manière à faciliter l'accès au travail sous toutes ses formes :**
 - Accessibilité aux différents services, y compris la cantine, salle des soins, les sanitaires ...etc.
- **L'adaptation des postes de travail :**
 - La limitation des efforts de travail et de manutention
 - L'aménagement d'un véhicule de service dont l'usage est réservé à un travailleur handicapé...etc.
- **L'installation de nouveaux équipements spécifiques :**
 - Achat de matériel spécifique pour les travailleurs déficients visuels, tels que les solutions informatiques (logiciels braille, agrandisseur de caractère...).
 - Installation de matériels spécifiques pour les travailleurs déficients auditifs, tels que les voyants lumineux...etc.
- **La formation spécifique :**
 - Les formations aux aides techniques
 - Les formations liées à un reclassement ou à une reconversion professionnelle.

Les aménagements des postes de travail et les études y afférents doivent être effectués avec le concours du médecin du travail et les instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Toutefois, il convient de signaler que l'employeur ne peut bénéficier de cumul de subventions d'aménagements de même type, à travers des conventions passées simultanément avec l'Etat, les collectivités territoriales ou les organismes de sécurité sociale.

En conclusion, l'adhésion des employeurs à ce nouveau dispositif aura certainement un impact favorable sur la catégorie des personnes handicapées éligibles à l'insertion en milieu de travail ordinaire, ce qui leur permettrait de vivre en toute dignité, à l'instar de leurs concitoyens.

2-Les dispositifs d'insertion professionnelle en milieu protégé :

Lorsque le travail dans un milieu ordinaire révèle difficile, les personnes handicapées peuvent être placées en fonction de leur situation de handicap, soit dans les établissements de travail protégé soit dans les établissements d'aide par le travail. L'objectif visé est de parvenir à assurer l'intégration professionnelle et sociale des personnes handicapées qui ne disposent pas d'autonomie suffisante pour travailler en milieu ordinaire.

Art 29 : « dans le but de promouvoir l'emploi et de favoriser l'intégration et l'insertion social et professionnelle des personnes handicapées, des formes d'organisation de travail, adaptées à la nature et au degré de leur handicap et à leurs capacités mentales et physiques, peuvent être créée notamment à travers des ateliers protégé, les centres de distribution de travail à domicile ou les centres d'aide par le travail. »

Les modalités d'application de présent article seront déterminées par voie réglementaire.¹ »

2-1 Les établissements de travail protégé :

Les établissements de travail protégé sont des établissements destinés aux personnes handicapées dont la qualité du travailleur est reconnue, sont des établissements publics à caractère industrielle et commerciales, régis par le décret exécutif n° 08-83 du 4 mars 2008, ils se répartissent en : atelier protégé et centre de distribution de travail à domicile.

¹Article 29 de la loi 02-09.

❖ **Les ateliers protégés¹ :**

Les Ateliers Protégés sont des lieux d'accueil des personnes handicapées pour lesquelles le placement dans un milieu normal de travail s'avère impossible, mais dont la capacité de travail est au moins égale au tiers de la capacité d'un salarié valide

L'atelier protégé est défini aussi comme une unité économique de production qui met les travailleurs handicapés à même d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Ils doivent, en outre, favoriser la promotion des travailleurs handicapés et leur accession à des emplois dans le milieu ordinaire de travail, Ils peuvent être également se définit comme : *« l'atelier protégé est un établissement de travail protégé chargé des activités de production des biens et services et de sous-traitance, il emploie des travailleurs handicapés dans des conditions particulières de travail, à savoir l'aménagement du poste et l'adaptation du rythme du travail.*

A ce titre, il est chargé, notamment :

- *De mettre au travail des personnes handicapées n'étant pas aptes à exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire,*
- *De créer les conditions favorables de travail par l'aménagement du poste et l'adaptation du rythme de travail à la nature de le handicap des personnes accueillies ;*
- *D'organiser les activités de production, de sous-traitance et de commercialisation des produits réalisés par l'établissement ;*
- *De conclure des contrats de sous-traitance et de prestations de services avec les entreprises de production de biens et services, les prestataires de services, les collectivités locales et les établissements publics et privés ;*
- *De préparer les travailleurs handicapés pour l'exercice d'un emploi dans un milieu ordinaire.*

L'atelier protégé emploie 80% au moins de ses travailleurs parmi les personnes handicapées. Toutefois, et en fonction des nécessités de la production, il peut recruter des salariés valides dans la limite de 20% de son effectif »².

¹FLORET, (Catherine) : **Centre d'Aide par le Travail : Lieu d'enfermement ou espace de transition vers le milieu ordinaire de travail**, mémoire de diplôme supérieur en travail social, Institut Régional Supérieur du Travail Educatif et Social, 2005, pp. (5,6).

²Article 16 du décret exécutif n° 08-83 du 4/03/2008 fixant les conditions de création, l'organisation et le fonctionnement des établissements de travail protégé.

❖ **Les centres de distribution de travail à domicile :**

Sont assimilés aux ateliers protégés, peuvent procurer aux travailleurs handicapés des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile. Ils se définissent comme : « *le centre de distribution de travail à domicile est un établissement de travail protégé qui permet l'exercice d'une activité professionnelle à domicile par les personnes handicapées n'étant pas aptes à exercer ni en atelier protégé, ni en milieu ordinaire pour des raisons liées à leur condition physique, matérielle et/ou environnementale. Il procure aux travailleurs handicapés des travaux de nature manuelle ou intellectuelle en regroupant les commandes de travail et en les répartissant à travers ces travailleurs.*

A ce titre, il est chargé, notamment :

- *D'entreprendre des démarches auprès des organismes publics et privés pour conclure des contrats de sous-traitance et de prestations de services ;*
- *De procurer des travaux de nature manuelle ou intellectuelle aux travailleurs handicapés en regroupant les commandes de travail et en les répartissant à travers ces travailleurs ;*
- *De récupérer les travaux réalisés et de les livrer aux organismes concernées »¹.*

Les personnes handicapées œuvrant dans ces entreprises ont le statut de salarié et bénéficient des droits qui y sont rattachés.

2-2 Les établissements d'aide par le travail :

Les établissements d'aide par le travail régis par le décret exécutif n° 08-02 du 02 janvier 2008, Sont des établissements publics à caractère administratif qui se répartissent en centre d'aide par le travail et ferme pédagogique.

❖ **Les centres d'aide par le travail (CAT):**

Le CAT est une institution médico-sociale, offre aux personnes handicapées dont la capacité est inférieure au tiers de la capacité normale de travail, qui ne peuvent momentanément ou durablement travailler en milieu ordinaire ni en atelier protégé des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, un soutien médico-social et éducatif et un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et leur intégration sociale².

¹Article 17 du même décret.

²Ibid., p.9.

Il est établi par l'Etat pour accompagner les personnes handicapées dans des formations et l'insertion professionnelle.

Il est chargé¹ :

- De mettre au travail des personnes handicapées n'étant pas aptes à exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire ni en atelier protégé ;
- De veiller à l'aménagement et aux conditions de travail en fonction de la nature de le handicap des personnes accueillies ;
- De favoriser le développement de l'autonomie au travail en mettant à la disposition des personnes handicapées les personnels qualifiés nécessaires ;
- D'organiser et d'encadrer les activités de production, de sous-traitance et de vente des produits réalisés par l'établissement notamment ceux liés aux travaux d'artisanat et de conditionnement ;
- D'organiser des activités extra-professionnelles visant à donner aux personnes handicapées la possibilité d'une insertion sociale ;
- De faire suivre médicalement et psychologiquement les personnes handicapées ;
- De promouvoir l'accession des personnes handicapées ayant enregistré des résultats satisfaisants au sein du centre d'aide par le travail, à un emploi en atelier protégé ;

En effet, le CAT doit garantir, par son activité économique, son insertion dans son environnement, mais il doit aussi tenir compte des besoins de la personne, proposer des actions visant à développer la personnalité, l'autonomie, la socialisation de la personne handicapée.

❖ **Les fermes pédagogiques² :**

La ferme pédagogique est un établissement de travail protégé chargé d'accueillir des personnes handicapées âgées de 18 ans au moins, à autonomie réduite, ne pouvant accéder à une formation professionnelle adaptée et inaptes à exercer un travail dans les structures de travail adapté. Leurs activités se résument à l'agriculture pédagogique qui convient aux différents types d'handicap.

¹Journal officiel de la République Algérienne n°02 de 8 janvier 2008, pp. (4,5).

²Journal officiel de la République Algérienne n° 02 de 8 janvier 2008, p. 5.

Elle est chargée :

- d'assurer aux personnes handicapées un épanouissement à travers des occupations variées en relation avec les métiers de la terre et de l'élevage.
- De promouvoir l'autonomie et la participation des personnes handicapées à une vie de groupe ;
- De dispenser aux personnes handicapées une éducation à l'environnement et favoriser l'exercice d'activité qui lui sont liées ;
- D'organiser, d'encadrer les activités de production et de vente des produits de la ferme pédagogique ;

Conclusion du chapitre :

Au fil du deuxième chapitre nous sommes parvenus à conclure que les droits des personnes handicapées sont effectivement assurés par plusieurs instruments législatifs qui a pour but de défendre les droits de ces personnes, renforcer leur promotion et leur intégration et mettre chaque handicapé dans l'environnement dans lequel il s'adapte mieux.

Et comme nous l'avons dit déjà dans des paragraphes précédents le taux de chômage des personnes handicapées reste jusqu'à ce jour-là plus élevé que le reste de la population malgré l'existence de ces mesures réglementaires, la chose qui nous donne envie de faire une étude empirique sur le terrain pour répondre à la question suivante : les entreprises Algériennes ont-elles pris réellement en compte ces mesures ou sont juste de l'encre sur une feuille ? C'est ce que nous allons voir dans le dernier chapitre.



CHAPITRE III

**Etude de la contribution de
certaines entreprises algériennes
dans l'insertion professionnelle
des personnes handicapées**

Introduction du chapitre :

L'interprétation et l'analyse des résultats de l'enquête effectuée sur le terrain représentent une étape très importante pour toute recherche, là que tout travail de recherche aura un sens par exploration des propositions, la mise en œuvre et la validation des hypothèses de recherche.

Ce présent chapitre a pour objet de présenter la partie pratique de notre recherche « l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le marché du travail », d'abord il s'agit de mettre la lumière sur l'entreprise faisant l'objet de notre recherche (la première section), ensuite il serait utile de présenter notre démarche méthodologique et les résultats de notre étude dans la deuxième section.

Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil MSNFCF

Cette première section a pour objectif de présenter la MSNFCF le lieu dans lequel se déroule notre stage et notre investigation empirique, son organisation ainsi que ses différentes missions.

1-Présentation de MSNFCF :

Le Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme a été créé en 1996 sous le nom de Ministère de la Solidarité Nationale et de la Famille, et après son nom a connu des changements comme suit¹ :

- **En 2000** : Le Ministère de la Solidarité Nationale
- **En 2001** : Le Ministère de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale
- **En 2003** : Le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale
- **En 2007** : Le Ministère de la Solidarité Nationale
- **En 2008** : Le Ministère la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Communauté Nationale à l'Etranger
- **En 2010** : Le Ministère de la Solidarité Nationale et de la Famille
- **En 2013 jusqu'à aujourd'hui** : Le Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme.

¹ www.msnfcf.org (consulté le 02/05/2017 à 22h05).

2-Les missions du MSNFCF¹ :

Le ministre de la SNFCF, en relation avec les départements ministériels concernés :

- Contribue aux négociations internationales bilatérales ou multilatérales liées aux activités de la solidarité nationale, de la famille, de la condition de la femme et du développement social,
- Veille à la mise en œuvre des conventions et accords internationaux qui engagent le secteur dont il a la charge,
- Assure la représentation du secteur aux activités des organismes régionaux et internationaux ayant compétence dans le domaine de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme et du développement social,
- Il veille à l'élaboration des dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires du secteur,
- Il initie, propose et participe à la mise en œuvre de l'action de l'État, notamment dans les domaines de la formation, du perfectionnement et du recyclage des personnels du secteur,
- Il évalue les besoins en moyens humains, financiers et matériels et prend les mesures appropriées pour les satisfaire, dans le cadre des lois et règlements en vigueur,
- Il évalue les actions entreprises dans le cadre de ses attributions et développe toute action de nature à améliorer les résultats obtenus.

3-L'organigramme du MSNFCF :(voire l'annexe n° 1)

L'administration centrale du MSNFCF, comprend² :

3-1Le secrétaire général :

Assisté de deux (2) directeurs d'études, et auxquels sont rattachés le bureau du courrier et le bureau ministériel de la sûreté interne de l'établissement.

¹Journal officiel de la république algérienne n° 20, 21/04/2013.

² www.msnfcf.org (consulté le 02/05/2017 à 22h05).

3-2 Le chef de cabinet :

Assisté de huit (08) chargés d'études et de synthèse, chargés respectivement :

- de la préparation et de l'organisation de la participation du ministre aux activités gouvernementales ;
- de l'organisation et de la préparation des relations du ministre avec les organes d'information ;
- de la préparation des visites du ministre et de l'organisation de ses activités dans le domaine des relations extérieures ;
- de l'établissement des bilans d'activités du ministère ;
- de la préparation et de l'organisation des activités du ministre dans le domaine des relations publiques ;
- du suivi des programmes sociaux, du développement et des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées,
- du suivi des programmes de protection et de promotion de la famille, de la condition de la femme, de l'enfance et de la personne âgée ;
- du suivi du dossier des partenaires sociaux et des associations.

3-3 L'inspection générale

Dont l'organisation et le fonctionnement sont fixés par décret exécutif.

3-4 Les structures suivantes :

- la direction générale de la protection et de la promotion des personnes handicapées ;
- la direction générale de la famille, de la condition de la femme et de la cohésion sociale ;
- la direction de la conception, du suivi, de l'analyse, de l'évaluation et du développement des activités de prise en charge institutionnelle et des ressources pédagogiques ;
- la direction des programmes d'insertion et de développement social ;
- la direction des études, de la planification et des systèmes d'information ;
- la direction de la réglementation, de la coopération et de la documentation ;

- la direction du mouvement associatif et de l'action humanitaire ;
- la direction des personnels et de la formation ;
- la direction des finances et des moyens.

3-4-1-La direction générale de la protection et de la promotion des personnes handicapées :

En relation avec les départements ministériels et institutions concerné, il chargé :

- De proposer et de définir les éléments de la politique de protection et de promotion des personnes handicapées et mettre en œuvre toutes mesures favorisant, l'autonomie, l'intégration scolaire et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées,
- D'initier toutes études visant la protection et mettre en œuvre les programmes et méthodes nécessaire à la prise en charge des personnes handicapées,
- De veiller à la mise en place des mécanismes visant à assurer la prévention et la prise en charge du handicap et mettre en place les outils d'analyse et d'évaluation de la politique de protection et de promotion des personnes handicapées
- De proposer et de participer à l'élaboration des projets de textes juridiques en matière de protection et de promotion de personnes handicapées,

Elle comprend trois (3) directions :

- ✓ **La direction de l'éducation et de l'enseignement spécialisés**
- ✓ **La direction des programmes sociaux des personnes handicapées**
- ✓ **La direction de la prévention et de l'insertion des personnes handicapées :**

Elle comprend deux (2) sous- directions :

- ✓ **La sous-direction de la prise en charge précoce du handicap et d'accompagnement familial**
- ✓ **La sous-direction du soutien à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, chargée :**
 - de proposer et de mettre en œuvre, en relation avec les départements ministériels concernés, toutes mesures visant à développer et à promouvoir l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées,

- de soutenir toute action visant l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées,
- de contribuer au développement des programmes et mesures visant à faciliter les conditions de vie des personnes handicapées.

3-4-2 La direction générale de la famille, de la condition de la femme et de la cohésion sociale, elle est chargée les missions suivantes :

- De proposer les éléments de la politique de la protection et de la promotion de la famille et de ses membres et d'en assurer l'exécution et le suivi,
- D'entreprendre les mesures visant la mise en œuvre de la politique nationale de la famille,
- De réaliser des études, des analyses et des rapports sur la famille, et d'en évaluer l'impact,
- De contribuer à la mise en œuvre et au suivi des conventions et accords internationaux concernant la famille,
- De veiller au renforcement de la cohésion sociale, au développement de la culture, de la solidarité, notamment la solidarité de proximité, dans le cadre d'une approche participative et d'un partenariat multiforme,

3-4-3 La direction de la conception, du suivi de l'analyse, de l'évaluation et développement des activités de prise en charge institutionnelle et des ressources pédagogiques, est chargée :

- De concevoir et de proposer des activités pédagogiques d'éducation, de rééducation et d'enseignement spécialisé,
- D'assurer le suivi des établissements concourant à la prise en charge et à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et de proposer des mesures d'amélioration y afférentes,
- D'organiser l'évaluation périodique des activités de prise en charge institutionnelle et des ressources pédagogiques et didactiques,
- De veiller à l'application de la législation et de la réglementation relative à la prise en charge institutionnelle des catégories vulnérables et d'en évaluer les résultats,
- D'initier toute étude et recherche visant la promotion des activités de prise en charge institutionnelle,

- De proposer et de contribuer à l'élaboration des textes législatifs et réglementaires en rapport avec ses missions.

3-4-4 La direction des programmes d'insertion et de développement social, est chargée :

- De concevoir, d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de développement communautaire et d'en assurer le suivi,
- D'élaborer, de proposer et de mettre en œuvre la stratégie nationale en matière de développement social et de promouvoir la coordination intersectorielle en la matière,
- De concevoir et d'élaborer des programmes de l'aide et de l'insertion sociale en direction des catégories défavorisées,
- D'initier toutes études visant l'amélioration et l'adaptation des dispositifs et programmes de développement solidaire,
- De concevoir des programmes de développement socio-économique intégré et de contribuer à la conception des projets et infrastructures à caractère social au niveau local dans les zones défavorisées,
- D'entreprendre les études d'impact des programmes de développement social mis en œuvre

3-4-5 direction des études, de la planification et des systèmes d'information, est chargée :

- De mener des études prospectives concernant les missions du secteur,
- D'élaborer les programmes d'investissement annuels et pluriannuels à gestion centralisée et d'assurer le suivi de leur réalisation, d'actualiser les informations relatives à l'exécution des projets d'investissements publics inscrits concernant le secteur et d'en évaluer leur impact sur les populations ciblées,
- D'étudier et d'élaborer les programmes d'équipement à gestion déconcentrée sur la base des propositions formulées par les directions de wilaya chargées de l'action sociale et de la solidarité et d'en assurer le suivi,
- De veiller à la mise en place des systèmes d'information nécessaires à la prise de décision et à l'évaluation des programmes du secteur, et d'assurer la diffusion des informations se rapportant aux activités du secteur.

3-4-6 La direction de la réglementation, de la coopération et de la documentation, est chargée :

- De participer à l'élaboration des projets de textes relatifs aux statuts des personnels de l'administration chargée de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme,
- De coordonner et d'examiner la conformité et la cohérence de textes élaborés par les autres structures et organes du secteur,
- De participer, dans le cadre des procédures établies, à l'élaboration de conventions internationales et accords bilatéraux, et de suivre les dossiers de coopération internationale du secteur,
- De constituer et de gérer le fonds documentaire et d'assurer la conservation des archives.

3-4-7 La direction du mouvement associatif et de l'action humanitaire, est chargée :

- D'organiser des actions humanitaires et de solidarité au profit des populations défavorisées et de suivre les programmes d'aides initiés par les associations à caractère social et humanitaire,
- De développer des stratégies d'actions d'assistance et de secours, en relation avec les organisations et institutions concernées,
- De développer des stratégies d'actions de proximité, en relation avec les départements ministériels et institutions concernés, en direction des catégories de personnes en difficulté sociale, avec la participation du mouvement associatif.

3-4-8 La direction des personnels et de la formation, est chargée :

- D'élaborer les plans et programmes en matière de recrutement, de gestion et de valorisation des ressources humaines, d'en assurer la mise en œuvre, le suivi et le contrôle,
- D'élaborer les études prévisionnelles pour la détermination des besoins quantitatifs et qualitatifs du secteur en matière de ressources humaines,
- D'élaborer la stratégie de la formation du secteur,
- De prendre les mesures et de proposer les procédures tendant à la validation des acquis professionnels des personnels du secteur en relation avec les départements ministériels concernés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

3-4-9La direction des finances et des moyens, est chargée :

- D'élaborer et d'exécuter les budgets de fonctionnement et d'équipement de l'administration centrale du ministère,
- De procéder au contrôle de la gestion financière et comptable des services déconcentrés et des établissements relevant du secteur et de proposer toutes mesures visant à améliorer l'efficacité dans la gestion,
- D'assurer la gestion rationnelle des moyens mis à la disposition du secteur,
- D'assurer la maintenance et l'entretien des biens du secteur,
- D'assurer le fonctionnement de la commission ministérielle des marchés publics.

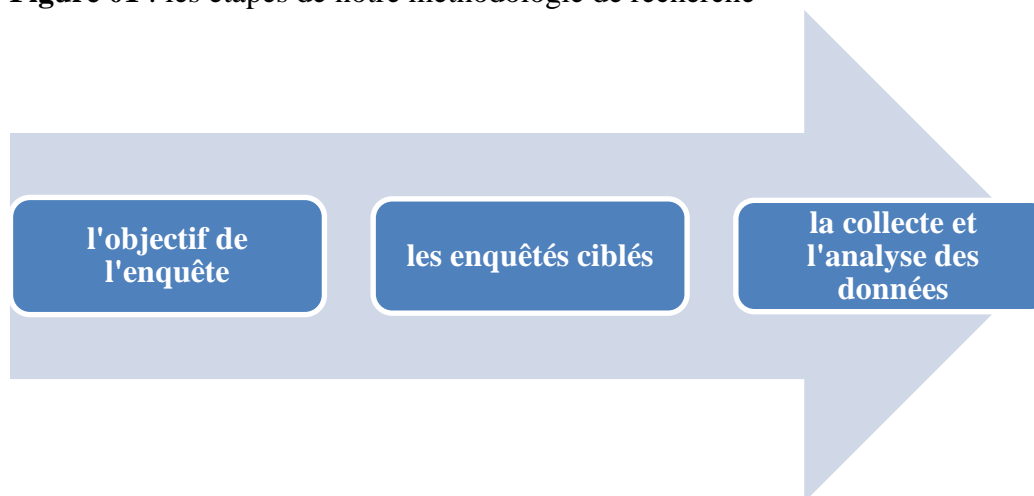
Section 2 : Méthodologie de la recherche et la présentation des résultats de l'étude

Dans cette section nous allons présenter la démarche méthodologique adoptée dans notre recherche ainsi que les résultats de notre enquête et les discuter.

1-Méthodologie de la recherche

Trois parties y seront traitées, dans la première nous aborderons l'objectif visé par notre enquête, nous présenterons dans la deuxième partie les enquêtés ciblés. Et la troisième partie sera consacrée aux méthodes d'analyse et collecte des données.

Figure 01 : les étapes de notre méthodologie de recherche



Source : Elaboré par nous-mêmes après avoir consulté plusieurs documents méthodologiques.

1-1 Les objectifs de l'enquête :

Les objectifs principaux recherchés à travers cette enquête sont :

- De répondre à la problématique principale posée qui est de connaître comment certaines entreprises Algériennes contribuent à l'intégration professionnelle des personnes en situation d'handicap.
- D'infirmer ou confirmer nos hypothèses.

1-2 Les enquêtés ciblés :

En vue de réaliser cette étude, nous avons choisi pour notre enquête une méthode d'échantillonnage non probabiliste (empirique) dite « échantillonnage par quotas ». C'est à dire que le choix de notre échantillon n'est pas tiré au sort, mais choisi en fonction de certaines caractéristiques qui sont « les personnes handicapées déjà intégrées au sein de certaines entreprises algériennes ».

Notre enquête a été faite au sein d'un certain nombre d'entreprises algériennes telles (MSNFCF, Fédération Algérienne des PH (FAPH), Hôpital de Ben Aknoun, l'Union National des Handicapés Algériens (UNHA) l'ANEM, l'ANGEM, SEAAL, Cévital, DASS) et qui a porté sur un échantillon de 50 travailleurs handicapés.

1-3 La collecte et l'analyse des données :

Dans le but d'effectuer notre étude, nous avons utilisé à la fois une méthode quantitative et qualitative. On distingue donc deux (2) principaux instruments d'investigations afin d'obtenir grâce à leur complémentarité une meilleure collecte des données.

- ✓ Le premier instrument méthodologique appartient à la méthode quantitative qui est un questionnaire (annexe 2).
- ✓ Et le deuxième appartient à la méthode qualitative, à travers un entretien semi-directif (Annexe 3) afin de compléter les informations recueillies sur la base du questionnaire.

1-3-1 Questionnaire :

❖ Le contenu du questionnaire :

Notre questionnaire se compose de (16) questions, de types fermés (où l'interrogé devait choisir une réponse entre « oui » ou « non »), ouvertes et semi-ouvertes (où l'interrogé a le choix devant plusieurs réponses).

Un test a été effectué dans le but de vérifier si les questions étaient bien comprises, si les termes utilisés sont assimilables et s'il y a une cohérence dans l'enchaînement des questions posées. Après ce test, on a apporté quelques corrections et modifications pour que le questionnaire réponde directement au sujet.

❖ Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête s'est déroulée sur une période de 15 jours à partir de 12/04/2017 jusqu'à 25/04/2017. Notre but était de distribuer des questionnaires aux travailleurs handicapés pour les remplir sur place c'est-à-dire en mode face-à-face, afin d'arriver à une bonne compréhension des questionnaires car il y a des cas où les personnes concernées ont besoin d'explication pour bien comprendre le but et le sens de la question posée. Malheureusement, nous avons trouvé des difficultés pour rencontrer directement des travailleurs handicapés, pour cela nous avons confié la mission de distribution des questionnaires aux responsables du personnel des entreprises concernées.

Les réponses étaient faites de façon anonyme pour ne pas heurter la sensibilité du concerné.

❖ Exploitation et analyse des résultats du questionnaire :

Les données recueillies après la collecte des questionnaires sont traitées par l'outil informatique tableau Excel, qui nous a permis surtout d'analyser et de comprendre le phénomène étudié, ainsi la présentation des résultats s'opère sous forme de graphiques et de tableaux pour mener à bien notre analyse et donner des interprétations plus précises.

1-3-2 Entretien semi-directif :

Nous avons choisi de mener également une étude qualitative en réalisant un entretien semi-directif qui nous permettra d'avoir des éléments de réponses à nos différentes questions en laissant la possibilité à la personne interviewée de s'exprimer de manière libre mais toujours en la guidant sur notre thème. Cet entretien a été fait avec les responsables de certaines entreprises au niveau d'Alger. Il est à noter que l'entretien a été réalisé face à face et qui a duré en moyenne une demi-heure.

▪ **Élaboration du guide d'entretien:**

L'élaboration d'un guide d'entretien est une étape importante qui conduit à la cohérence du processus d'entretien, de la phase d'interrogation à celle de l'analyse.

Notre guide d'entretien est basé sur quatre axes principaux :

- ✓ **L'obligation d'emploi des personnes handicapées :** le but est de savoir quelle est la meilleure méthode chez les responsables pour remplir l'obligation d'emploi des PH.
- ✓ **Les actions facilitant l'intégration professionnelle des personnes handicapées :** afin d'avoir une connaissance sur les actions mises en place par l'employeur pour une meilleure intégration professionnelle des PH.
- ✓ **La valeur des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise :** l'objet est de connaître la valeur que représentent les TH pour l'entreprise.
- ✓ **Evolution du sujet de l'insertion professionnelle des handicapés :** afin de connaître si le sujet concernant l'insertion professionnelle des handicapés a connu des évolutions ces dernières années.

2-L'analyse et l'interprétation des résultats :

Avant de commencer cette analyse, il nous semble utile de rappeler tout d'abord nos hypothèses de travail :

- ✓ **Hypothèse 1 :** par handicap, l'on entend une insuffisance ou une diminution durable ou permanente des capacités physiques ou mentales et qui entraîne une diminution dans la possibilité d'exercer une activité ou un emploi.
- ✓ **Hypothèse 2 :** le secteur public est le secteur qui sollicite plus l'emploi des personnes handicapées.
- ✓ **Hypothèse 3 :** la discrimination à l'embauche est le seul obstacle face à l'emploi des personnes handicapées.
- ✓ **Hypothèse 4 :** une meilleure intégration des handicapés passe par une meilleure orientation, réadaptation à la vie professionnelle et à une stratégie active de marché du travail.

2-1 L'analyse quantitative :

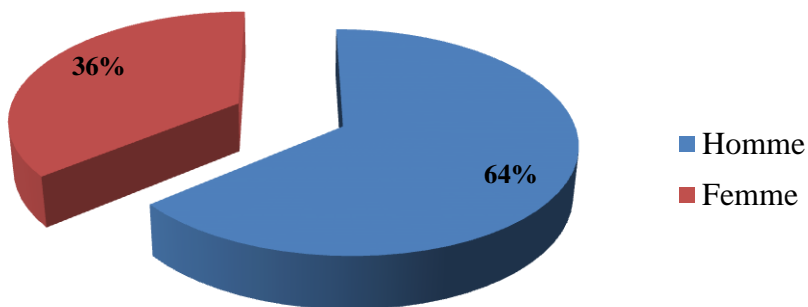
Après le recueil des données par l'échelle du questionnaire, nous procédons à une étape de traitement des données par le tri à plat qui consiste à dépouiller les résultats d'une étude quantitative en pourcentage pour chacune des questions.

❖ Répartition de l'échantillon par genre :

Tableau n°01: Répartition des travailleurs handicapés per genre

Sexe	Réponses	Pourcentages
Homme	32	64%
Femme	18	36%
Total	50	100%

Figure n°02 : Répartition des travailleurs handicapés par genre (%)



Commentaire :

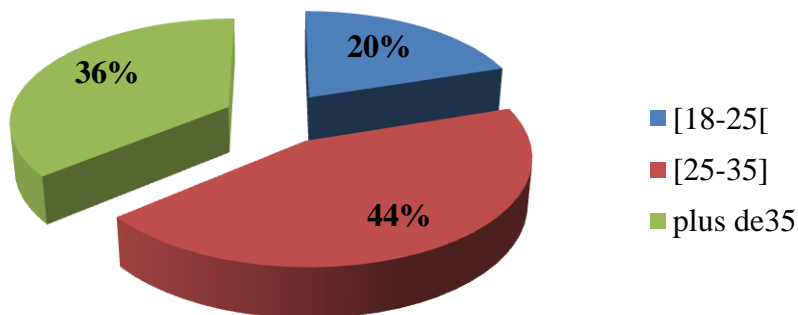
Parmi les 50 travailleurs handicapés interrogés, 32 personnes sont de sexe masculin, soit un taux de 64%, les restants sont de sexe féminin représentés par un taux de 36% donc nous constatons d'après cette représentation que les hommes handicapés ont plus de chance pour accéder à un emploi par rapport aux femmes.

❖ Répartition de l'échantillon par tranche d'âge :

Tableau n° 02 : Répartition des travailleurs handicapés par tranche d'âge

Age	Fréquences	Pourcentage
[18-25[10	20%
[25-35]	22	44%
Plus de35	18	36%
Total	50	100%

Figure n°03 : Répartition des travailleurs handicapés par tranche d'âge (%)



Commentaire :

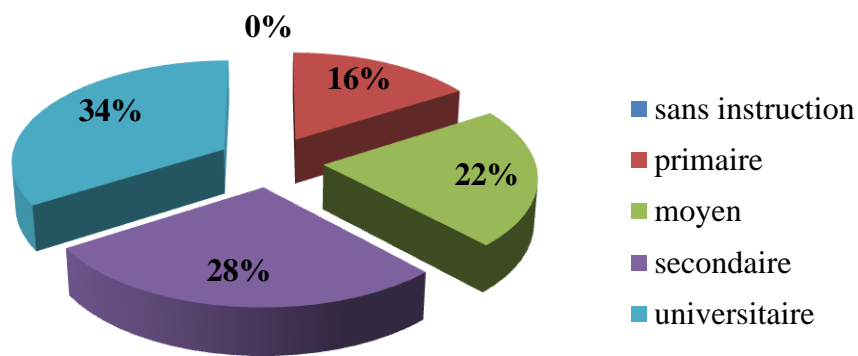
La tranche d'âge qui a le pourcentage le plus élevé est celle de [25-35ans] avec un taux de 44%, suivie par celle de plus de 35ans avec un taux de 36%, et 20% des interrogés ont un âge appartenant à la tranche [18-25ans [.

❖ Répartition de l'échantillon par le niveau d'instruction :

Tableau n°03 : Répartition des TH par le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Réponses	Pourcentages
Sans instruction	0	0%
Primaire	8	16%
Moyen	11	22%
Secondaire	14	28%
Universitaire	17	34%
Total	50	100%

Figure n°04 : Répartition des TH par le niveau d'instruction (%)



Commentaire :

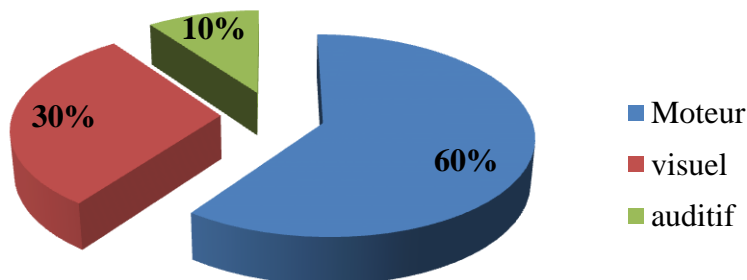
D'après le tableau ci-dessus, on constate que les travailleurs handicapés ont, en majorité un niveau d'instruction très acceptable, étant donné que 34% ont un niveau universitaire et les restant soit 66% ont un niveau au-dessous du niveau universitaire, 50% d'entre eux le niveau d'instruction comprend le secondaire et le moyen (28% pour le niveau secondaire, 22% pour le niveau moyen).

Question 01 : Quel est votre type d'handicap ?

Tableau n°04 : Répartition des TH par type d'handicap

Types	Fréquences	Pourcentage
Moteur	30	60%
Visuel	15	30%
Auditif	5	10%
Total	50	100%

Figure n°05 : Répartition des TH par type d'handicap (%)



Commentaire :

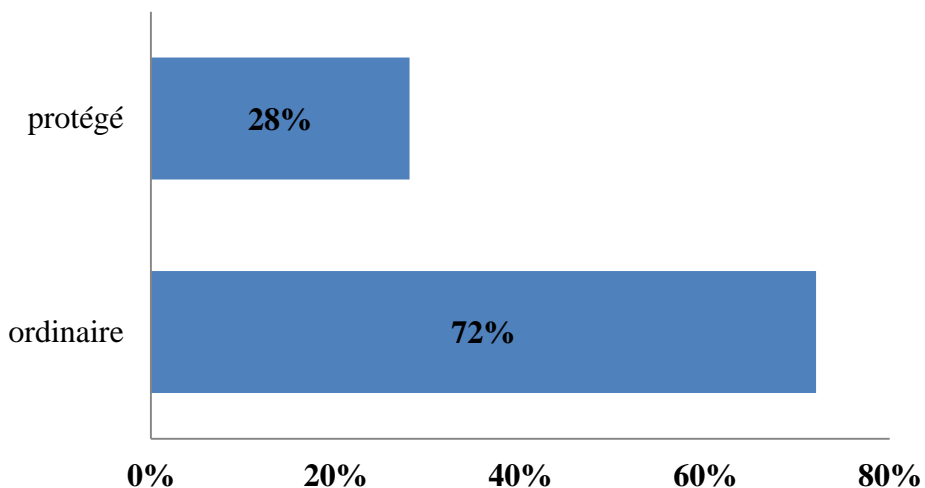
A partir des données du tableau ci-dessus, nous remarquons que le plus grand nombre des TH ont un handicap moteur qui représente un taux de 60%, suivi par un taux de 30% pour le handicap visuel et 10% pour le handicap auditif.

Question n°02 : Bénéficiez- vous d'un emploi en milieu ordinaire ou protégé ?

Tableau n°05 : Identification de type du milieu d'emploi

Milieu	Réponses	Pourcentage
Ordinaire	36	72%
Protégé	14	28%
Total	50	100%

Figure n°06 : Identification de type du milieu d'emploi (%)



Commentaire :

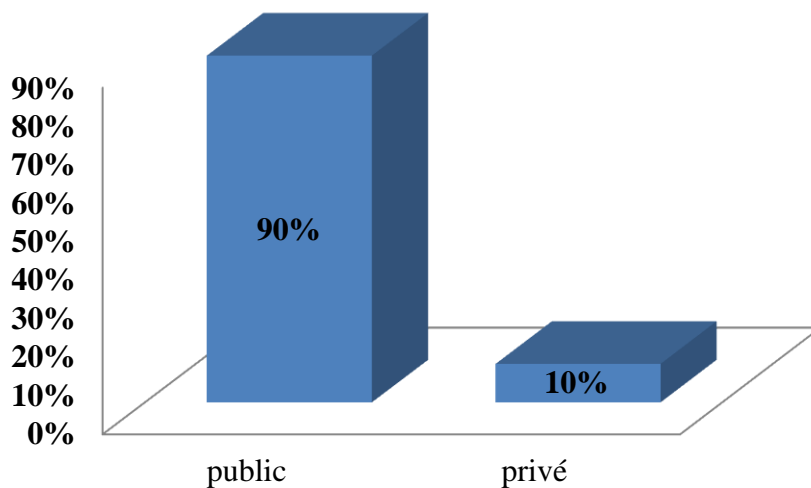
D'après cette représentation, on constate que la majorité des personnes handicapées travaille en milieu ordinaire (les entreprises publiques et privées) avec un taux de 72% et le reste s'oriente vers le milieu protégé (les ateliers protégés, centre de distribution de travail à domicile et les établissements d'aide par le travail) avec un taux de 28%.

Question n°03 : Occupez-vous un emploi dans un secteur privé ou public ?

Tableau n°06 : Le secteur d'emploi

Secteur	Fréquences	Pourcentage
Public	45	90%
Privé	5	10%
Total	50	100%

Figure n°07 : Le secteur d'emploi (%)



Commentaire :

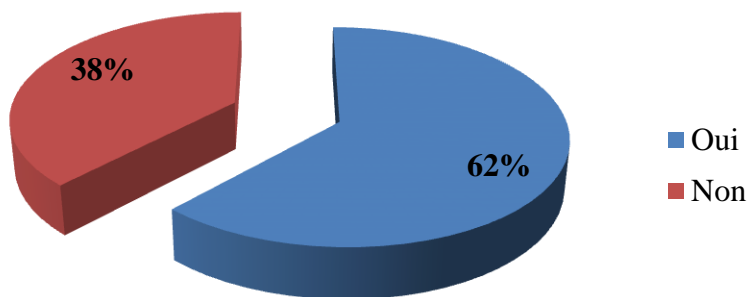
Cette représentation nous montre que la majorité des TH active dans le secteur public soit 90%, contre 10% dans le secteur privé la chose qui confirme que la plupart des entreprises privées ne respectent pas l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Question n° 04 : Votre travail correspond-il à vos qualifications et votre profil ?

Tableau n°07 : Le rapport entre les qualifications et le poste de travail

Variable	Réponses	Pourcentage
Oui	31	62%
Non	19	38%
Total	50	100%

Figure n°08 : Le rapport entre les qualifications et le poste de travail (%)



Commentaire :

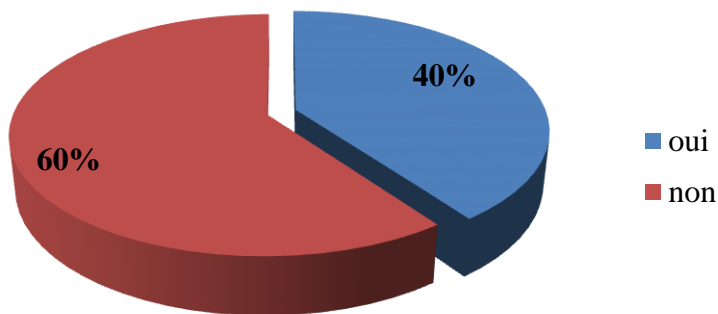
D'après le graphe on constate que plus que la moitié des personnes handicapées occupe un emploi correspondant à ses qualifications et ses profils (soit 62%), contrairement au reste (soit 38%) qui n'occupe pas un emploi correspondant avec ses qualifications.

Question n°05 : Vous a-t-il été facile de trouver cet emploi ? Si non pour quoi ?

Tableau n° 08 : L'accès à l'emploi

Variable	Réponses	Pourcentage
Oui	20	40%
Non	30	60%
total	50	100%

Figure n°09 : L'accès à l'emploi (%)



Commentaire :

La figure ci-dessus montre clairement que la majorité des travailleurs handicapés (60%) ont trouvé une difficulté pour l'accès à l'emploi à cause de leur handicap d'un part et d'autre part, les personnes qui ont un niveau d'instruction supérieur refusent l'emploi qui ne correspond pas avec leur niveau, contre 40% qui ont déclaré qu'elles ont eu accès facilement à l'emploi.

Question n°06 : Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi ?

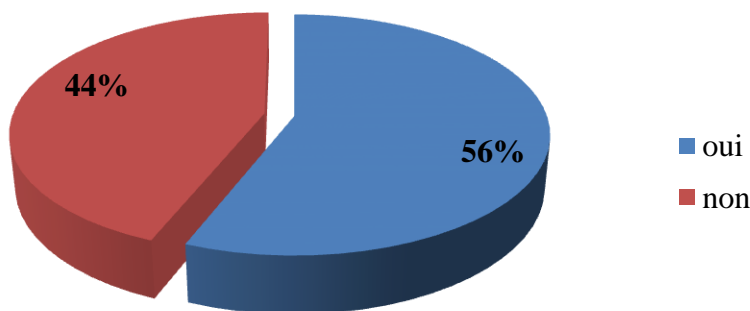
Les réponses à cette question ont été variées selon les personnes interrogées ce qui nous montre que les contrats de travail de ces personnes peuvent être sous forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Question n°07 : Est-ce que votre handicap limite-t-il votre possibilité de déplacement entre votre domicile et votre lieu de travail ?

Tableau n° 09 : La difficulté de déplacement entre le domicile et le lieu de travail

Variable	Réponses	Pourcentage
Oui	28	56%
Non	22	44%
total	50	100%

Figure n°10 : La difficulté de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (%)



Commentaire :

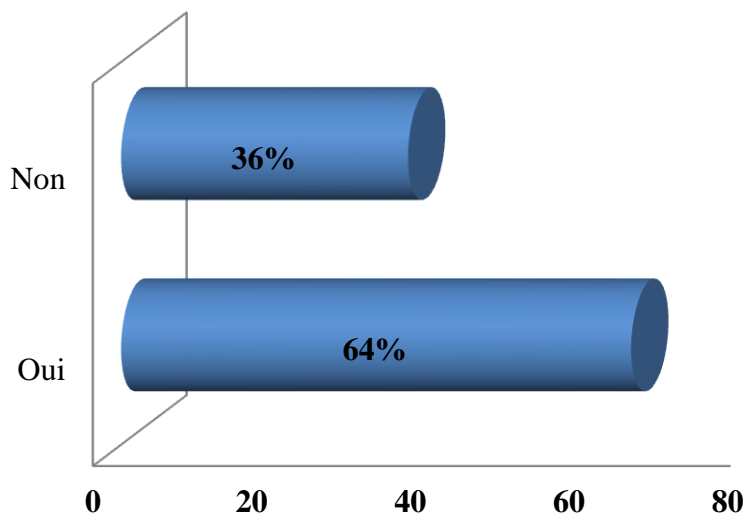
On remarque que 44% des TH se déplacent facilement à leurs lieux de travail, contre 56% qui trouvent des difficultés de déplacement vers le lieu de travail à cause de leur handicap et l'absence des moyens de transport spéciaux pour cette catégorie de personnes.

Question n° 8 : Est-ce-que votre poste s'adapte avec votre handicap ?

Tableau n° 10 : L'adaptation de poste de travail avec le handicap

Variables	Réponses	Pourcentages
Oui	32	64%
Non	18	36%
total	50	100%

Figure n ° 11 : L'adaptation de poste de travail avec le handicap (%)



Commentaire :

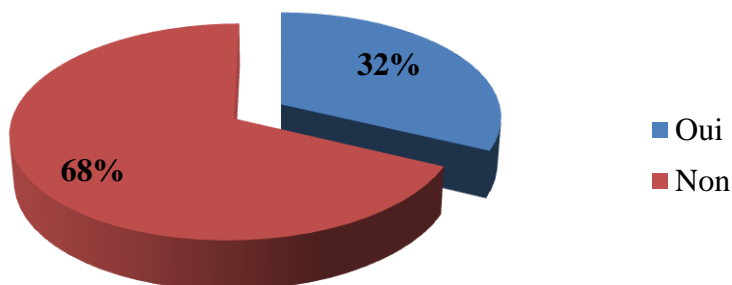
Le résultat obtenu démontre que la plupart des travailleurs handicapés soit 64% bénéficient d'une adaptation de poste, contre 36% qui occupent des postes de travail non adaptés avec leur handicap.

Question n° 9 : Y a-t-il des aménagements spécifiques liés à votre handicap sur votre lieu de travail ?

Tableau n° 11 : L'aménagement de lieu de travail

Variables	Réponses	Pourcentage
Oui	16	32
Non	34	68
Total	50	100

Figure n° 12 : L'aménagement de lieu de travail (%)



Commentaire :

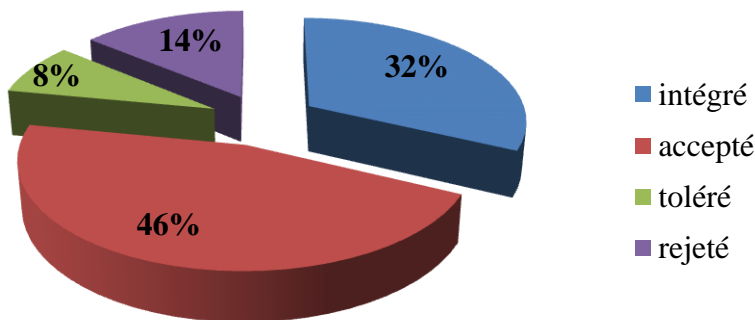
Notre remarque à partir du figure ci- dessus dit que plus que la moitié (soit 68%) des TH interrogés déclarent qu'ils rencontrent des difficultés de déplacement au sein de lieu de travail à cause de manque d'aménagements ce qu'explique le rôle de l'entreprise qui n'est pas joué pleinement par rapport à cette catégorie de travailleurs, contre 32% des TH qui ne trouvent aucun problème.

Question n° 10 : Au sein de votre entreprise, vous sentez-vous plutôt ?

Tableau n° 12 : La perception des TH au sein de l'entreprise

Perception	Fréquences	Pourcentages
Intégré	16	32%
Accepté	23	46%
Toléré	4	8%
Rejeté	7	14%
Total	50	100%

Figure n° 13 : La perception des TH au sein de l'entreprise (%)



Commentaire :

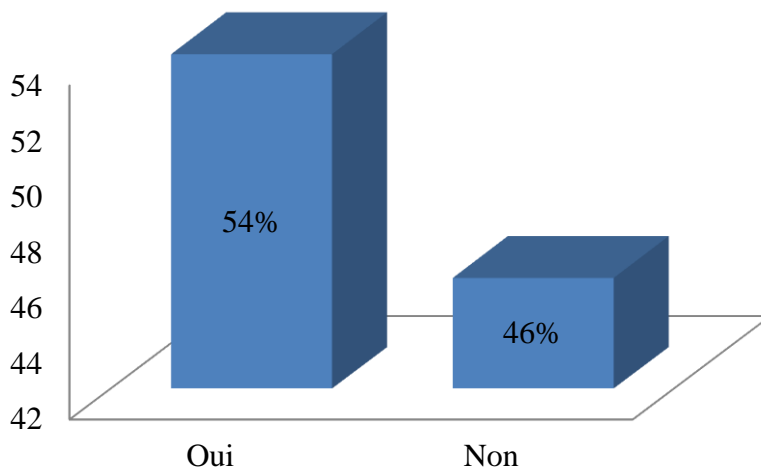
D'après le graphe nous observons que la majorité de personnes interrogées (soit 78%) se sentent bien dans leur milieu de travail (46% d'entre eux sont acceptés et 32% sont intégrés), contre 14% des TH qui affirment qu'ils sont rejetés et 8% disent qu'ils se sentent dans une situation de compassion et de tolérance.

Question n°11 : Est-ce que votre salaire est-il similaire à celui de vos collègues valides (même niveau hiérarchique)?

Tableau n° 13 : L'égalité de salaire entre les travailleurs handicapés et les travailleurs valides

Variables	Réponses	Pourcentages
Oui	27	54%
Non	23	46%
Total	50	100%

Figure n° 14 : L'égalité de salaire entre les travailleurs handicapés et les travailleurs valides (%)



Commentaire :

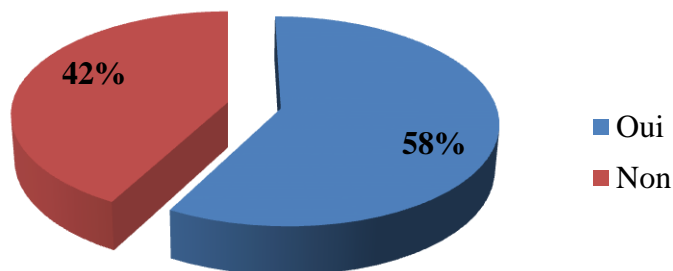
Les réponses à cette question nous permettent de dire que 54% de l'échantillon affirment qu'ils ont un salaire similaire à celui de leurs collègues valides, ce qui signifie qu'il y a une égalité de traitement entre les travailleurs de l'entreprise, mais pas totalement car le reste de l'échantillon (46%) déclare qu'ils avoir un salaire inférieur par rapport aux autres travailleurs valides.

Question n°12 : Avez-vous bénéficié déjà d'une formation professionnelle ?

Tableau n° 14 : La formation professionnelle des TH

Variables	Réponses	Pourcentage
Oui	29	58%
Non	21	42%
Total	50	100%

Figure n° 15 : La formation professionnelle des TH (%)



Commentaire :

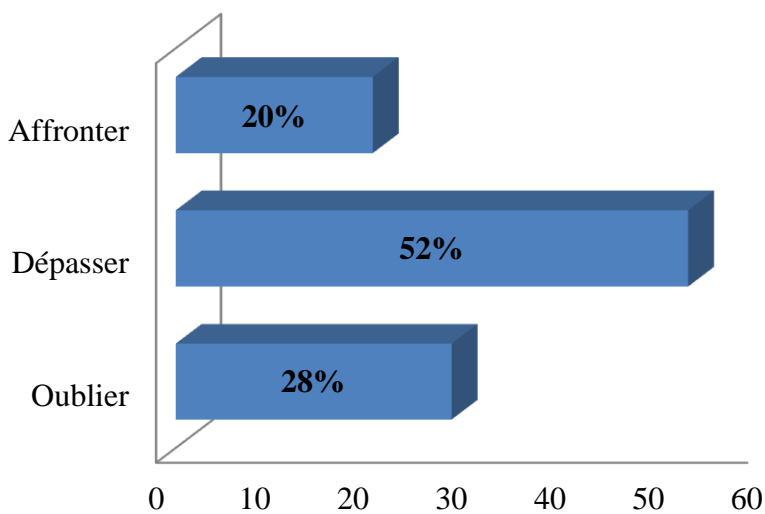
Les réponses fournies par cette question concernent la formation professionnelle des travailleurs handicapés. Nous retenons que 58% de ces derniers ont bénéficié d'une formation professionnelle, contre 42% qui n'ont pas accès à aucune formation.

Question n° 13 : Pensez-vous que le travail vous permet de votre handicap ?

Tableau n° 15 : L'impact de travail sur le handicap

	Fréquences	Pourcentages
Oublier	14	28%
Dépasser	26	52%
Affronter	10	20%
Total	50	100%

Figure n° 16 : L'impact de travail sur le handicap (%)



Commentaire :

Cette représentation graphique montre que la majorité de l'échantillon (72%) confirme son optimisme, sa volonté d'aller loin pour dépasser le handicap et démontre qu'est une personne qui est comme les autres ayant des performances et qui peut aller loin, contre 28% qui tentent d'oublier leur handicap grâce au travail.

2-2 L'analyse qualitative :

Dans cette partie, et à l'aide d'un guide d'entretien, nous complétons la partie par le recueil des données avec l'entretien semi-directif qui nous a permis de donner un plus aux résultats obtenus par le biais de notre sondage quantitatif.

❖ Résumé d'entretien :

Après la collecte des données par le guide d'entretien et afin de parvenir à une meilleure interprétation, nous avons appuyé sur la méthode de résumé qui nous a permis de filtrer et analyser toutes les données et toutes les informations concernant la politique de l'insertion professionnelle des handicapés au sein des entreprises.

L'entretien auprès des responsables des entreprises, il a eu lieu dans leurs bureaux et touché divers aspects.

Il nous a permis de ressortir les points suivants :

✓ L'obligation d'emploi des personnes handicapées :

L'obligation d'emploi des personnes handicapées (1%) n'est pas respectée par toutes les entreprises algériennes. Peu d'entre elles respectent cette obligation et recrutent plus de 1% , c'est une manière de donner un sens au discours de la responsabilité sociale de l'entreprise afin de faire évoluer les mentalités et de rejeter les idées reçues en matière de handicap qui empêchent les autres entreprises à embaucher les handicapés, elles préfèrent verser une contribution financière au Fonds Spécial de Solidarité Nationale.

Ils ont déclaré également qu'il y a deux principaux freins qui représentent un obstacle face à l'emploi des personnes ayant un problème de santé ou incapacité. Ces freins sont de deux natures :

- Le premier est la représentation sociale c'est-à-dire des idées négatives et des préjugés vis-à-vis la personne handicapée. De ce fait le comportement vis-à-vis d'elle

n'est pas en fonction de ce qu'elle mais en fonction de son appartenance à cette catégorie de personnes handicapées souvent exclues de la société.

- La deuxième chose est la prise en compte les besoins spécifiques de PH, c'est-à-dire elle peut avoir des besoins d'adaptation, d'aménagement de poste, de formation plus longue, qui ne sont pas les mêmes forcément pour les gens qui ne sont pas des handicapés.

✓ **Les actions facilitant l'intégration professionnelle des personnes handicapées :**

L'intégration professionnelle des PH passe par la mise en œuvre d'une politique particulièrement active en matière d'insertion des salariés en situation de handicap, donc l'idée c'est de réussir à étudier et mettre en œuvre les mesures dites de compensation qui sont nécessaires pour garantir ce qu'on appelle l'égalité des chances et même l'égalité des droits pour réduire les désavantages que les personnes subissent dans leur environnement du fait de leur handicap ou de leurs besoins spécifiques pour leur donner la capacité d'être en égalité avec l'ensemble des collaborateurs et de réaliser leur métiers dans les meilleurs conditions.

La responsabilité de l'entreprise est de donner à la personne les meilleures conditions pour que soit totalement gommé le handicap, donc le maintien dans l'emploi nécessite des moyens appropriés tels les adaptations de poste, l'aménagement de lieu de travail, l'aménagement des horaires, la formation professionnelle, l'accompagnement pour faire le point sur les compétences de la personne ; les actions de la communication et la sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs visant à faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle des PH.

Les entreprises qui montrent une volonté de faire des aménagements pour maintenir les travailleurs handicapés dans leurs postes peuvent bénéficier d'aides financières de FSSN récoltées par les contributions imposées aux entreprises qui ne répondent pas aux obligations.

Donc ce fonds a un rôle de prévention car il intervient auprès des employeurs pour les aider à préparer l'accueil d'une personne en situation de handicap, pour faciliter

l'accessibilité et les aménagements que l'employeur n'a pas forcément prévu. Cette sensibilisation peut donner lieu à une plus grande compréhension de la situation.

✓ **La valeur des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise :**

Quelques entreprises pensent que l'embauche des personnes handicapées représente certains avantages non seulement financiers mais également organisationnels et stratégiques qui apportent une grande plus-value à l'entreprise, parmi ces avantages :

- Recruter des travailleurs handicapés démontre la responsabilité sociétale et l'engagement de l'entreprise contre l'exclusion et la discrimination. Cela valorise l'entreprise ainsi que ses salariés.
- Améliorer l'acceptation de soi, de l'autre et les différences qui existe entre les individus d'un groupe et donc l'épanouissement des salariés ;
- L'embauche de salariés handicapés contribue à l'amélioration des pratiques managériales de l'entreprise, car elle apprend à gérer les différences entre les individus qui existent entre les salariés ordinaires ;
- Favoriser l'innovation : une adaptation de poste pour un travailleur handicapé peut augmenter fortement la productivité ;
- Les employés handicapés font en moyen plus d'efforts que les autres car ils veulent monter qu'ils sont aussi compétents et parfaitement capables d'exercer leur emploi.
- Les salariés handicapés sont plus fidèle et attachés à leur entreprise, qui leur a laissé leur chance.
- Le handicap oblige les salariés handicapés à développer des compétences pour compenser leurs difficultés dont l'entreprise peut profiter.
- Le travail qu'effectue la personne dépassant les difficultés que représente son handicap peut inspirer et motiver son entourage professionnel à faire de même et donner le meilleur de lui-même.

✓ **L'évolution du sujet de l'insertion professionnelle des handicapés :**

Y a certaines évolutions sur le sujet d'insertion professionnelle des handicapés ces dernières années par rapport aux années précédentes, beaucoup d'efforts ont été faites par la MSNFCF en vue sensibiliser et faire changer la vision des employeurs vis-à-vis aux handicapés notamment par le biais des séminaires concernant le sujet d'insertion.

D'une autre par la ratification de la Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées en 2009 constitue un nouvel engagement de l'Algérie dans le domaine de la promotion et de la protection des droits de l'Homme. En ratifiant cette convention, l'Algérie réaffirme son engagement moral et politique d'agir pour assurer l'égalité des chances en faveur des personnes handicapées. A travers les dispositifs juridiques et les programmes mis en place, elle met l'accent sur des domaines d'une importance décisive pour la qualité de vie de ces personnes et leur participation pleine et entière à la vie de la nation.

Synthèse de l'enquête :

A partir de l'interprétation des résultats de notre enquête faite sur la base d'un questionnaire et d'un entretien, on peut noter les remarques suivantes :

- ❖ L'emploi des personnes handicapées est sollicité beaucoup plus par les entreprises publiques ce qu'explique le non-respect de l'obligation d'emploi des personnes handicapées par la plupart des entreprises privées.
- ❖ La difficulté de trouver un emploi par les personnes en situation du handicap est non seulement à cause de la discrimination à l'embauche synonyme de préjugés, d'idées négatives reçues sur le handicap de ces personnes, mais également à cause de refus d'emploi en raison de l'inadaptation de poste offert par rapport à leur profil et leur qualification par ces personnes elles-mêmes.
- ❖ En matière d'accessibilité, y a une absence observée dans les moyens de transport spécialisé pour la catégorie des handicapés et qui entrave la possibilité de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.
- ❖ Les aménagements des lieux de travail sont très faible au niveau de certaines entreprises algériennes ce qui confirme le manque d'accessibilité des lieux de travail.
- ❖ Une meilleure intégration des handicapés passe par la mise en œuvre d'une politique particulièrement active en matière d'insertion professionnelle et une réadaptation à la vie professionnelle.
- ❖ Le recrutement des travailleurs handicapés représente des avantages financiers, organisationnelles et stratégiques qui apportent une grande plus-value à l'entreprise.
- ❖ Le sujet d'insertion professionnelle des handicapés a connu certaines évolutions ces dernières années en Algérie par rapport aux années présidentes.

Conclusion du chapitre :

L'interprétation des résultats de notre enquête, ainsi que nos constatations faites sur le terrain nous ont permis de ressortir un ensemble de remarques en vue de répondre à notre problématique, de confirmer ou infirmer les hypothèses posées, et de dresser une série de suggestions et recommandations.



Conclusion générale

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est encore compliquée. Beaucoup de représentations subsistent dans les entreprises et il est donc nécessaire de faire bouger les mentalités.

Il y a encore beaucoup trop de discrimination envers les handicapés, beaucoup d'entre eux se sentent encore mise à l'écart. Les handicapés doivent être pris pour les personnes normales. Aujourd'hui, il nous reste encore beaucoup d'effort à fournir pour rompre cette différence et être égaux dans le quotidien mais pour cela il faudra que tout le monde agissent.

Cette recherche avait pour ambition de connaître comment passe l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail. En ce qui concerne les concepts théorique, notre thème implique de passé brièvement en revue la littérature des trois termes : personne handicapé, insertion professionnelle, les dispositifs de l'insertion.

Arrivé à l'analyse du terrain de recherche, nous avons essayé de réaliser une étude sur la politique de l'insertion professionnelle au sein de certaines entreprises algériennes, son impact sur les handicapés et l'opinion de ces derniers par rapport à cette politique.

Les résultats obtenus par notre étude nous montrent qu'il y a certaines insuffisances en matière des actions mises en place pour faciliter l'intégration professionnelle des handicapés par certaines entreprises algériennes, parmi ces insuffisances le manque des aménagements de lieux du travail et l'absence des moyens de transport spéciaux.

Pour orienter notre travail nous somme référés à un ensemble d'hypothèse que nous avons pu confirmer ou infirmer comme suite :

D'après les recherches effectuées dans le domaine de handicap nous sommes arrivés à la conclusion que le handicap englobe les aspects négatifs de l'interaction entre un individu (ayant un problème de santé) et les facteurs personnels et environnementaux qui entraîne des limitations d'activités et des restrictions des participations dans la vie sociale, ce qui **confirme** notre première hypothèse, qui stipule que « *par handicap, l'on entend une insuffisance ou une diminution durable ou permanente des capacités physiques ou mentale et qui entraîne une diminution dans la possibilité d'exercer une activité ou un emploi* ».

En se basant sur les résultats précédents : que les personnes en situation de handicap activent beaucoup plus dans le secteur public que le secteur privé ce qui **confirme** notre deuxième hypothèse, qui stipule que : « *le secteur public est le secteur qui sollicite plus l'emploi des personnes handicapées* ».

Certes, que la discrimination à l'embauche est un obstacle face à l'emploi des handicapés, mais d'après les résultats obtenus de notre enquête affirment qu'il y a d'autres obstacles (le refus d'emploi par les handicapés) qui éloignent cette catégorie de personnes du marché du travail, donc nous pouvons **infirmer** notre troisième hypothèse, qui stipule que : « *la discrimination à l'embauche est le seul obstacle face à l'emploi des personnes handicapées* ».

A partir des résultats aboutis de notre étude, nous sommes arrivés à conclure qu'une bonne intégration passe par la mise en place d'une politique particulièrement active en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées, ce qui **confirme** notre quatrième hypothèse, qui stipule que : « *une meilleure intégration des handicapés passe par une meilleure orientation, réadaptation à la vie professionnelle et par une stratégie active du marché du travail* ».

Ces hypothèses sont confirmées et infirmées à travers les recherches présentées dans ce mémoire, pour arriver à dire finalement que l'intégration professionnelle des personnes handicapées est encouragée par l'adoption de mesures en fonction des besoins spéciaux du travailleur handicapé. Une fois encore, les pratiques varient fortement d'un pays à l'autre.

En s'appuyant sur les résultats de notre étude. Ainsi que sur nos constatations faites sur le terrain, nous avons dressé une liste des recommandations sur différents points à savoir :

- ✓ Le gouvernement algérien devrait inclure dans la Constitution du pays le principe de non-discrimination sur la base du handicap.
- ✓ Sensibiliser les employeurs sur l'employabilité des personnes handicapées et prendre en considération leurs compétences car leur absence dans la sphère économique représente en fait une perte pour l'économie nationale.

- ✓ Faire bouger les mentalités, notamment par le biais de stages pour montrer les compétences des personnes dans cette situation
- ✓ En matière d'accessibilité, il est urgent de mettre en place une stratégie qui comprend un état des lieux, des diagnostics et des plans d'actions chiffrés, avec un calendrier arrêté.
- ✓ Augmenter le taux alloué à l'intégration des personnes handicapées (1%) car il reste insuffisant.

Par ailleurs, plusieurs lacunes peuvent être accordées à notre recherche. Nous nous présenterons les plus importantes d'entre elles :

- ✓ La première limite, attribuée à notre travail de recherche, émerge de la complexité de sujet étudié qui a engendré une grande difficulté à cerner tous les aspects autour de notre problématique.
- ✓ La deuxième limite est la contrainte du temps car le sujet traité est un sujet vaste, en permanente évolution et nécessite du temps pour pouvoir tirer des informations et des résultats importants, ce qui nous a rendus difficile à mener à la fois le stage en entreprise, les recherches documentaires et la rédaction du mémoire.
- ✓ La troisième limite est liée à la difficulté de déplacement car notre enquête exige de faire le questionnaire dans plusieurs entreprises au niveau d'Alger.

Nous espérons que ce modeste travail a bien atteint ses objectifs, et que les résultats auxquels nous sommes parvenus peuvent être considérés comme un support de base pour des recherches futures plus approfondies.

Enfin, l'insertion professionnelle des handicapés constitue un champ de recherche peu exploré et reste largement ouvert, il offre plusieurs perspectives de recherche tels que :

- L'impact des actions mis en place par les entreprises pour renforcer l'intégration professionnelle des handicapés sur leur performance.
- Les outils utilisés par les Ressources Humaines pour le recrutement des personnes handicapées en milieu ordinaire.



Bibliographie

1. Ouvrages :

- BOES, (P), GUTNIK, (F) : **travailleurs handicapés : de la reconnaissance à l'emploi**, édition Vuibert, 2013.
- BORSALI HAMDAN, (L) : **droit du travail**, édition Berti, Alger, 2014.
- CATTAN, (M) : **guide des processus passons à la pratique !**, édition afnor, 2^{ème} édition, la Plaine Saint-Denis cedex, 2008.
- EDO, (A), JACQUEMET, (N) : **discrimination à l'embauche sur le marché du travail français**, édition Rue D'ULM, Paris, 2013.
- KOMPANY, (S) : **accessibilité des lieux de travail**, édition Puits Fleuri, Héricy, 2009.
- LERAY, (G) : **l'emploi des travailleurs handicapés**, édition GERESO, le Mans Cedex 2, 2016.
- **Les membres du Comité Paritaire de Pilotage : Livre blanc l'emploi des travailleurs handicapés**, édition Observia, Paris, 2012.
- RAYMOND, (V): **gestion du personnel**, édition d'organisation, Paris, 1986.

2. Revue :

- FANJEAU, (Clair) : **accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail**, N° 126, Juin 2007.

3. Travaux universitaires :

- FLORET, (Catherine) : **Centre d'Aide par le Travail : Lieu d'enfermement ou espace de transition vers le milieu ordinaire de travail**, mémoire de diplôme supérieur en travail social, Institut Régional Supérieur du Travail Educatif et Social, 2005.

- HASSANI, (Said) : **l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans le secteur tertiaire**, mémoire de maîtrise AES/AGT en science sociale et de gestion, Said Mohamed Université d'Evry Val d'Essonne, 2003.
- GRESSE, (Sandie) : **l'insertion et le maintien des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail**, Mémoire de master, en droit de la santé en milieu du travail, Université de Lille II Faculté des sciences juridiques politiques et sociales, 2004.

4. Textes réglementaires :

- Article 3, 4, 5, 6, 7 du décret exécutif n° 14-204 du 15 juillet 2014, définissant les handicaps suivant leur nature et leur degré.
- Article 2, 3, 15, 16, 27, 29 de la loi n° 02-09 du 8/5/2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées.
- Article 2, 15 de la loi n°81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage.
- Article 3 du décret exécutif n° 14-214 du 30/07/2014 fixant les modalités inhérentes à la réservation des postes de travail, à la détermination de la contribution financière et à l'octroi de subventions pour l'aménagement et l'équipement des postes de travail pour les personnes handicapées.
- Article 3 du décret exécutif n° 14-215 du 30/07/2014 relative aux modalités de fonctionnement de compte d'affectation spécial n° 302-069 intitulé « fonds spécial de solidarité National ».
- Article 16, 17 du décret exécutif n° 08-83 du 4/03/2008 fixant les conditions de création, l'organisation et le fonctionnement des établissements de travail protégé.

4. Rapports et documents administratifs :

- Document interne du ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme.

- Document interne centre de formation et d'enseignement professionnel des personnes handicapées physique Kouba.
- Guide pratique : **la reconnaissance de la qualité du travailleur handicapé**, MSNFCF, 2016.
- GUICHET, (F) : étude documentaire, **les entreprises et l'emploi des personnes handicapées : de l'obligation à l'inclusion**, Initiée par l'Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap, 2015.
- **Guide informatique destiné aux personnes handicapées physiques**, Ministère de Formation et d'Enseignement Professionnelles, 2016.
- **Guide aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé**, AGEFIPH, 2012, Paris.
- **Guide de l'emploi des personnes handicapées en milieu du travail ordinaire**, Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme, 2016.

5. Site web :

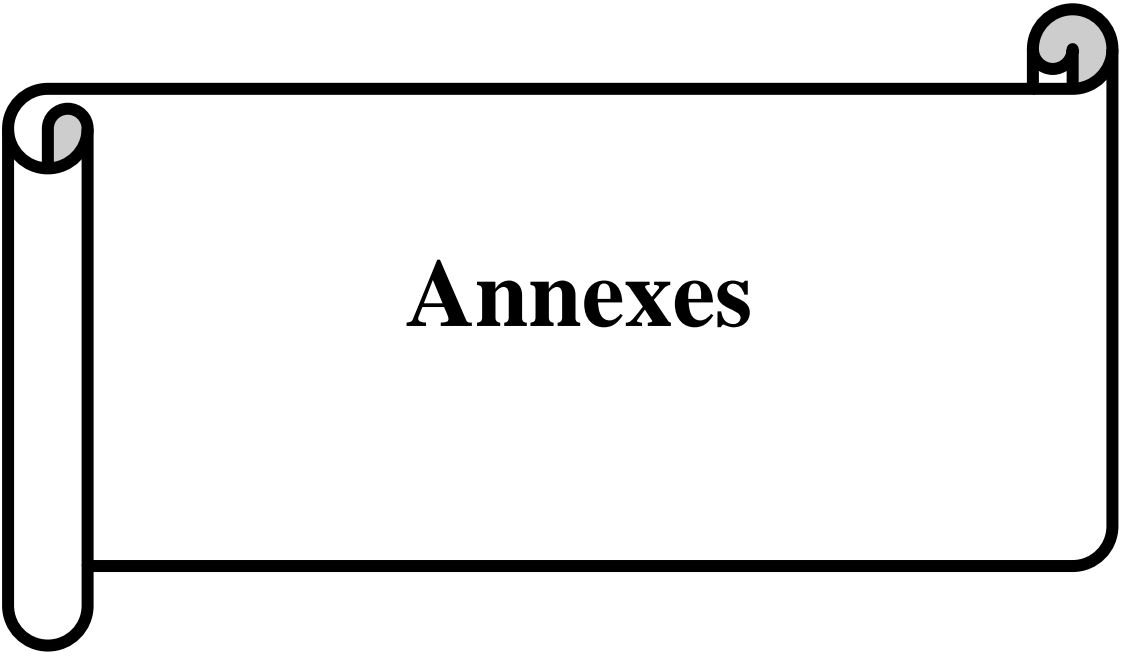
- www.agefiph.fr (consulté le 26/02/2017 à 20h00).
- <http://www.dysphasieplus.com> (consulté le 22/02/2017 à 18h57).
- <http://elbaraka.e-monsite.com> (consulté le 17/02/2017 à 17h 20).
- <https://emploi.handicap.fr> (consulté le 25/02/2017 à 19h30).
- <http://www.elmouwatin.dz> (consulté le 13/02/2017 à 18h07).
- <http://www.hiproweb.org> (consulté le 13/02/2017 à 18h 30).
- <http://www.maisondescommunes85.fr> (consulté le 25/02/2017 à 21h20).
- www.msnfcf.org (consulté le 02/05/2017 à 22h05).
- www.msnfcf.gov.dz (consulté le 23/02/2017 à 10h00).
- <https://www.service-public.fr> (consulté le 27/02/2017 à 08h00).
- <http://zacharie.mondoblog.org> (consulté le 20 /02/2017 à 17h15).

7. Les journaux :

- « Les droits des personnes handicapées en Algérie (1re partie) », El-Watan, Alger, le 05 /12/2006.

8. Autres :

- Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, **L'inclusion sociale des personnes en situation de handicap dans la wilaya d'Alger**, novembre 2014.
- Journal officiel de la République Algérienne, n°45, 30 /7/2014.
- Journal officiel de la République Algérienne, N° 47, 3/8/2014.
- Journal officiel de la République Algérienne n°02 de 8 janvier 2008.
- Journal officiel de la république algérienne n° 20, 21/04/2013.



Annexes

Liste des annexes

Annexe A : L'organigramme de la MSNFCF.

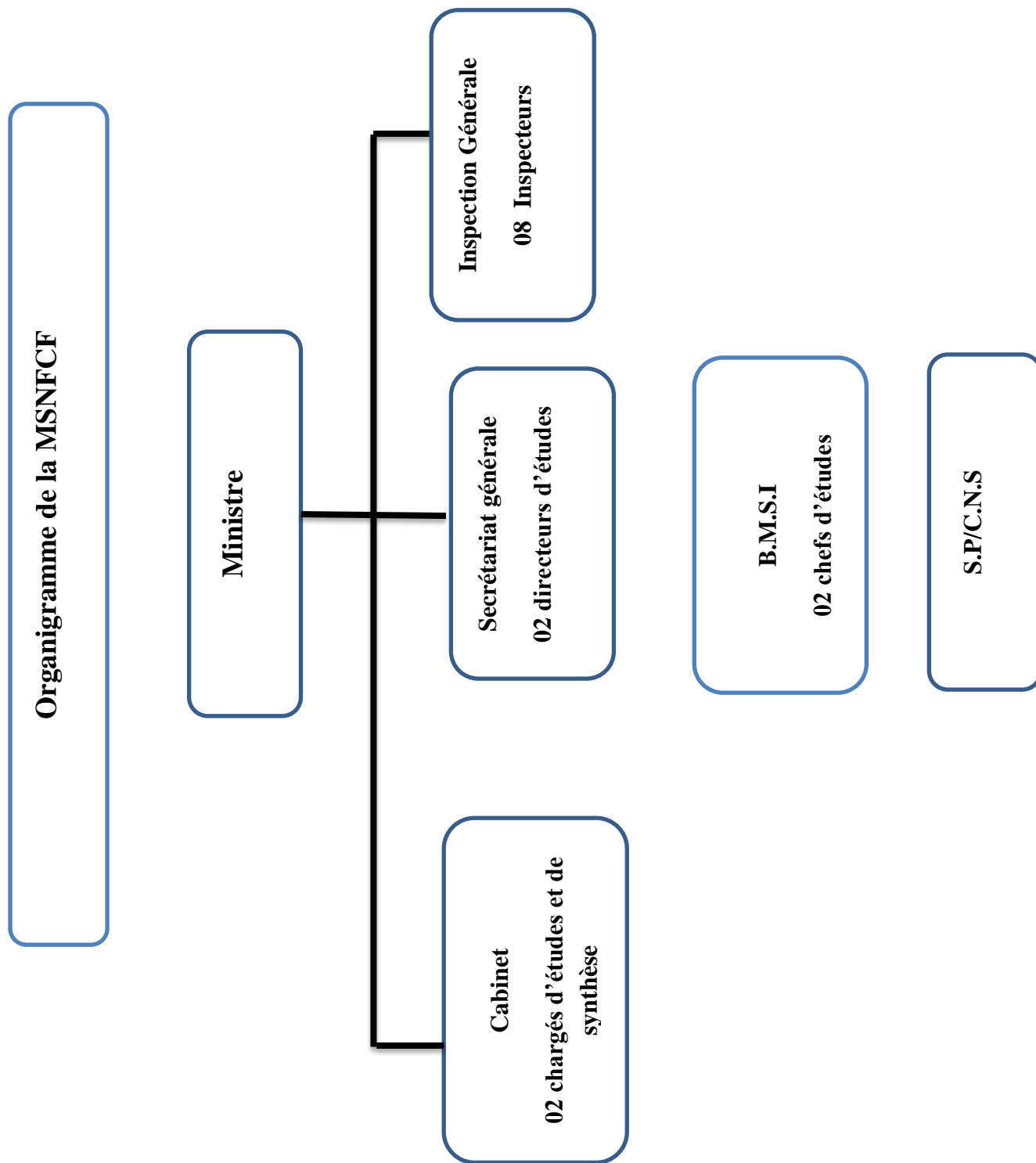
Annexe B : Le questionnaire.

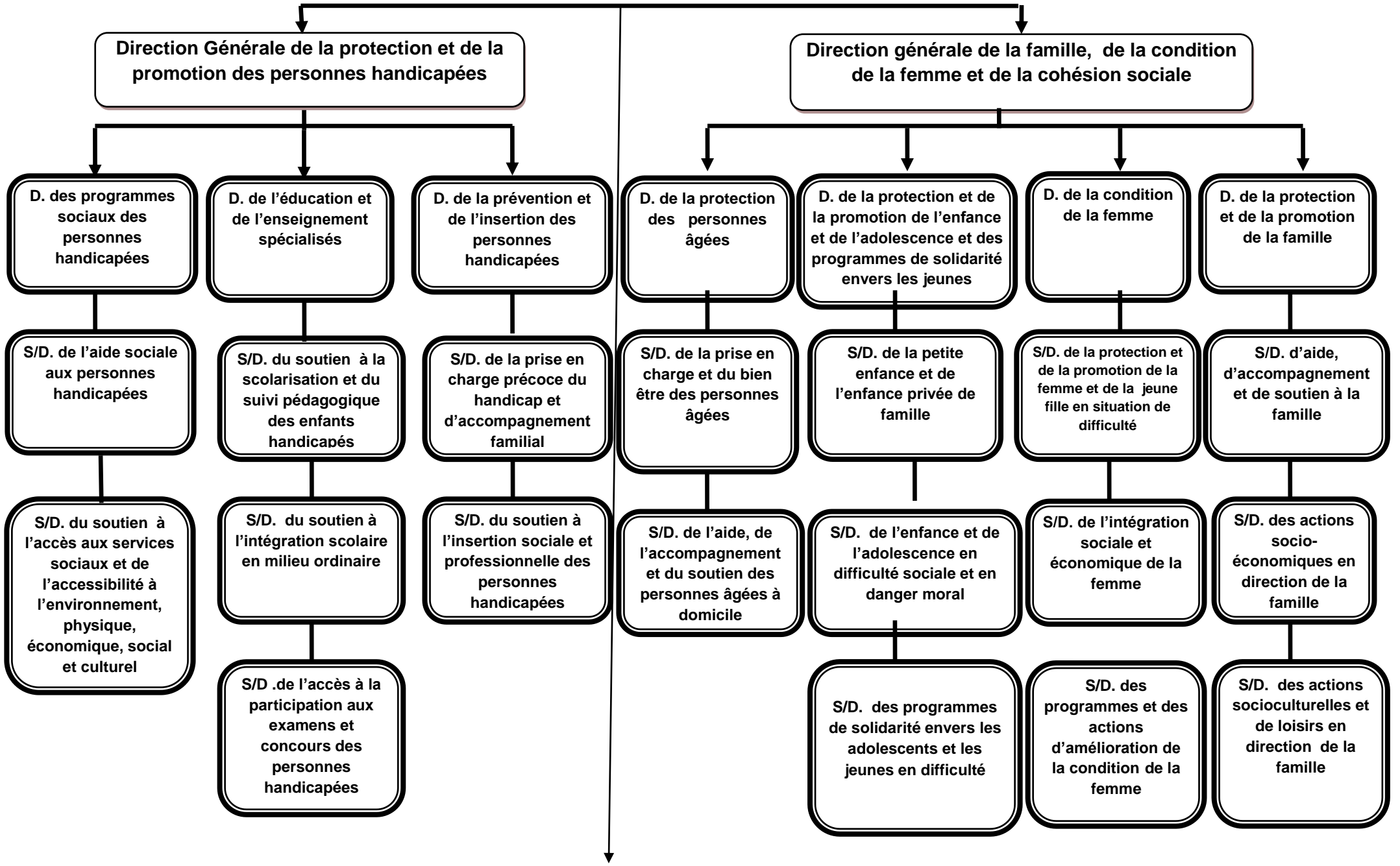
Annexe C : Le guide d'entretien.

Annexe D : La convention- cadre de partenariat entre la MSNFCF et Handicap internationale.

Annexe E : La convention- cadre entre la MSNFCF et la ministère de la formation et l'enseignements professionnels.

Annexe A :





Direction Générale de la protection et de la promotion des personnes handicapées

Direction générale de la famille, de la condition de la femme et de la cohésion sociale

D. des programmes sociaux des personnes handicapées

D. de l'éducation et de l'enseignement spécialisés

D. de la prévention et de l'insertion des personnes handicapées

D. de la protection des personnes âgées

D. de la protection et de la promotion de l'enfance et de l'adolescence et des programmes de solidarité envers les jeunes

D. de la condition de la femme

D. de la protection et de la promotion de la famille

S/D. de l'aide sociale aux personnes handicapées

S/D. du soutien à la scolarisation et du suivi pédagogique des enfants handicapés

S/D. de la prise en charge précoce du handicap et d'accompagnement familial

S/D. de la prise en charge et du bien être des personnes âgées

S/D. de la petite enfance et de l'enfance privée de famille

S/D. de la protection et de la promotion de la femme et de la jeune fille en situation de difficulté

S/D. d'aide, d'accompagnement et de soutien à la famille

S/D. du soutien à l'accès aux services sociaux et de l'accessibilité à l'environnement, physique, économique, social et culturel

S/D. du soutien à l'intégration scolaire en milieu ordinaire

S/D. du soutien à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

S/D. de l'aide, de l'accompagnement et du soutien des personnes âgées à domicile

S/D. de l'enfance et de l'adolescence en difficulté sociale et en danger moral

S/D. de l'intégration sociale et économique de la femme

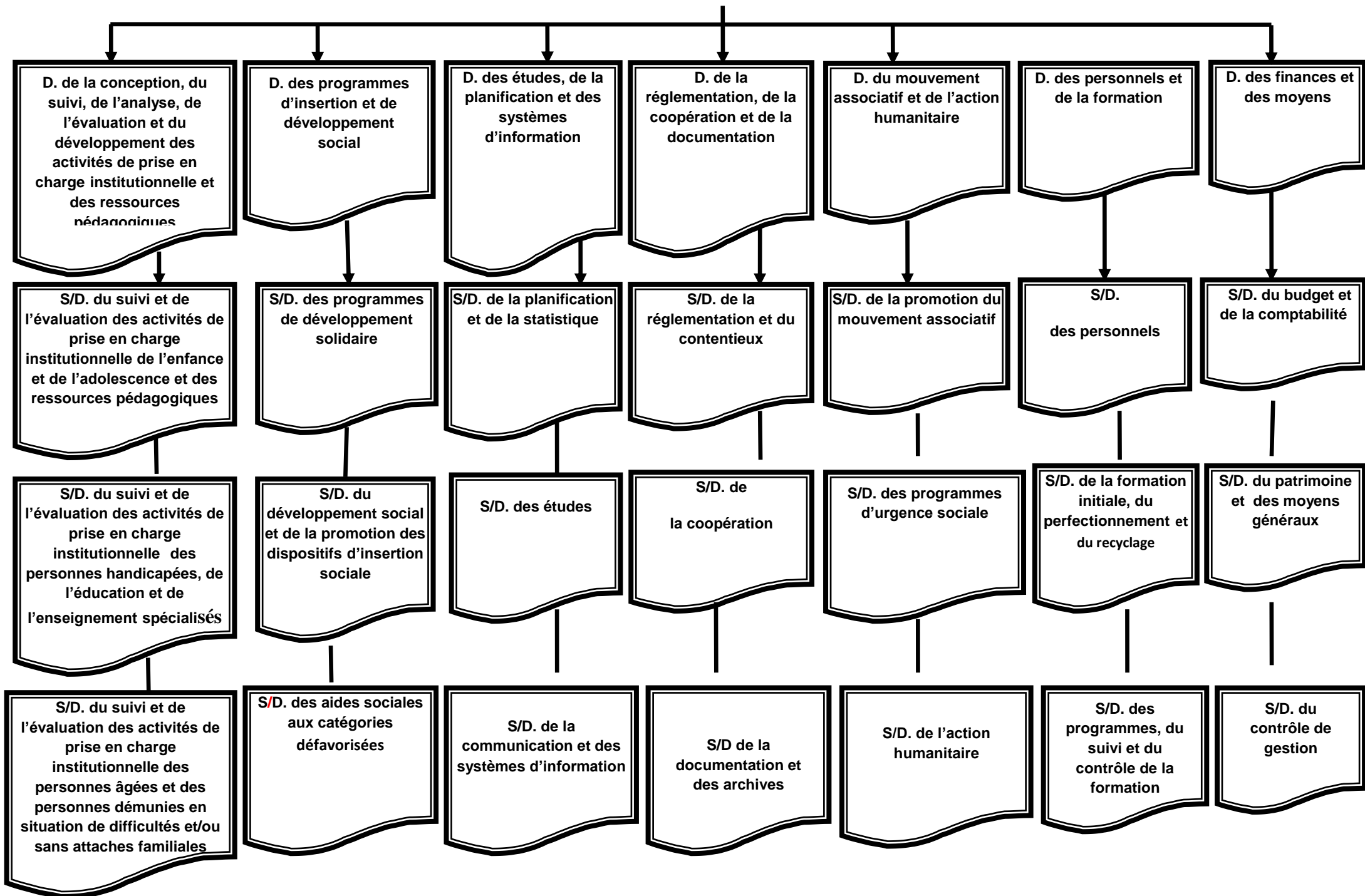
S/D. des actions socio-économiques en direction de la famille

S/D. de l'accès à la participation aux examens et concours des personnes handicapées

S/D. des programmes de solidarité envers les adolescents et les jeunes en difficulté

S/D. des programmes et des actions d'amélioration de la condition de la femme

S/D. des actions socioculturelles et de loisirs en direction de la famille



D. de la conception, du suivi, de l'analyse, de l'évaluation et du développement des activités de prise en charge institutionnelle et des ressources néerlandaises

D. des programmes d'insertion et de développement social

D. des études, de la planification et des systèmes d'information

D. de la réglementation, de la coopération et de la documentation

D. du mouvement associatif et de l'action humanitaire

D. des personnels et de la formation

D. des finances et des moyens

S/D. du suivi et de l'évaluation des activités de prise en charge institutionnelle de l'enfance et de l'adolescence et des ressources pédagogiques

S/D. des programmes de développement solidaire

S/D. de la planification et de la statistique

S/D. de la réglementation et du contentieux

S/D. de la promotion du mouvement associatif

S/D. des personnels

S/D. du budget et de la comptabilité

S/D. du suivi et de l'évaluation des activités de prise en charge institutionnelle des personnes handicapées, de l'éducation et de l'enseignement spécialisés

S/D. du développement social et de la promotion des dispositifs d'insertion sociale

S/D. des études

S/D. de la coopération

S/D. des programmes d'urgence sociale

S/D. de la formation initiale, du perfectionnement et du recyclage

S/D. du patrimoine et des moyens généraux

S/D. du suivi et de l'évaluation des activités de prise en charge institutionnelle des personnes âgées et des personnes démunies en situation de difficultés et/ou sans attaches familiales

S/D. des aides sociales aux catégories défavorisées

S/D. de la communication et des systèmes d'information

S/D. de la documentation et des archives

S/D. de l'action humanitaire

S/D. des programmes, du suivi et du contrôle de la formation

S/D. du contrôle de gestion

Annexe B :

Questionnaire destiné pour les travailleurs handicapés

Ecole Des Hautes Etudes Commerciales

Enquête dans le cadre d'un mémoire du master

Dans le cadre de l'élaboration de notre mémoire de fin d'étude, pour l'obtention d'un master en Science Commerciale option : Management des Ressources Humaines à l'Ecole Des Hautes Etudes Commerciales (EHEC) et dont le thème s'intitule sur : «*l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le marché du travail* », cas la MSNFCF

Nous vous invitons à bien vouloir répondre à ce questionnaire à usage scientifique tout en vous garantissant l'anonymat de vos réponses.

MISRAOUI Faiza

BENZIANE Hayet

Fiche signalétique :

- Q1 :** Sexe : Homme Femme
- Q2 :** L'âge : [18-25[[25 - 35] Plus de 35
- Q3 :** Niveau d'instruction : Primaire Secondaire Moyen Universitaire
- Q4 :** Quel est le type de votre handicap ?
 Moteur Visuel Auditif
- Q5 :** Bénéficiez- vous d'un emploi en milieu ?
 Ordinaire Protégé
- Q6 :** Occupez-vous un emploi dans un secteur privé ou public ?
 Public Privé
- Q7 :** Votre travail correspond-il à vos qualifications et votre profil ?
 Oui Non
- Q8 :** Vous a-t-il été facile de trouver cet emploi ?
 Oui Non

Si non pourquoi ?

Q9 : Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi ?

Q10 : Est-ce que votre handicap limite-t-il votre possibilité de déplacement entre votre domicile et votre lieu de travail ?

Oui Non

Q 11 : Bénéficiez- vous d'une adaptation de votre poste de travail ?

Oui Non

Si oui sous quelle forme ?

Q 12 : Y a-t-il des aménagements spécifiques liés à votre handicap sur votre lieu de travail ?

Oui Non

Si oui sous quelle forme ?

Q 13 : Au sein de votre entreprise, vous sentez-vous plutôt ?

Intégré Accepté Toléré Rejeté

Q14 : Est-ce que votre salaire est-il similaire à celui de vos collègues valides (même niveau hiérarchique) ?

Oui Non

Q15 : Avez-vous bénéficié déjà d'une formation professionnelle ?

Oui Non

Q16 : Pensez-vous que le travail vous permet de Votre handicap ?

Oublier Dépasser Affronter

Merci pour votre meilleure collaboration

Annexe C :

Guide d'entretien destiné pour certains responsables des entreprises algériennes

Bonjour,

Nous vous remercions d'avoir accepté de nous recevoir et de nous consacrer un peu de votre précieux temps.

On est des étudiantes à l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales (EHEC), à Alger option : Management des Ressources Humaines, on travaille sur le thème de l'insertion professionnelle des handicapés dans le monde de travail.

MISRAOUI Faiza

BENZIANE Hayet

Le guide d'entretien:

Question n°1 : voyez-vous que les entreprises algériennes aujourd'hui respectent l'obligation d'emploi des personnes handicapées ?

Question n°2 : Quelles sont les actions que doivent être mise en place pour faciliter l'intégration des travailleurs handicapés ?

Question n°3 : Voyez-vous que les travailleurs handicapés présentent-ils une valeur ajoutée pour l'entreprise ? Et où manifeste cette valeur ?

Question n°4 : Trouvez-vous qu'il y a eu une certaine évolution sur le sujet de l'insertion professionnelle des handicapés ces dernières années ?

Conclusion :

On vous remercions d'avoir pris le temps de nous répondre et pour les informations que vous avez pu nous fournir.

Annexe D :

Convention-cadre de partenariat

Entre

La Ministère de la Solidarité Nationale, de
la Famille et de la Condition de la Femme

Et

Handicap International

Le Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme,
domicilié à : R.N n°01 Bir Khadem, Alger et représenté par : M. ABSI Abderrazak Mourad,
directeur général de la protection et de la promotion des personnes handicapées.
Ci-après dénommé « **le Ministère** »



d'une part,

Et :

Handicap International, association à but non lucratif, domiciliée au lot n°15, coopérative El Istiklal, Tahar Bouchet, Bir Khadem, Alger et représentée par Mme Aude BUMBACHER KELLOU, Chef de Mission.
Ci-après dénommé "**HI**",

d'autre part,

Considérant que :

- l'Algérie a ratifié, le 12 Mai 2009, la Convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH) ;
- le Ministère est chargé de la coordination des interventions dans le domaine de la protection et de la promotion des personnes handicapées, conformément à l'article 4 de la loi n° 02-09 du 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées ;
- HI développe des actions avec les acteurs du handicap en Algérie afin de favoriser l'insertion et la participation sociale des personnes en situation de handicap ainsi que les conditions de leur prise en charge ;
- HI travaille depuis 2003 avec le Ministère sur la question des enfants privés de famille, tant au niveau d'établissements cibles qu'au niveau de la refonte nationale ;
- Une convention cadre de partenariat a été conclue entre le Ministère et HI, en août 2000 ;
- Une convention spécifique de partenariat a été conclue entre le Ministère et HI, en juillet 2004, (FEA) ;
- Une convention de partenariat a été conclue entre le Ministère et HI, en mai 2008, (projet de réhabilitation FEA) ;
- Une convention spécifique de partenariat a été conclue entre le Ministère et HI, en mars 2011 et clôturée le 28 octobre 2014.



Ont convenu de ce qui suit :

Article Premier : Objet de la convention.

La présente convention a pour objet de définir les axes de coopération à développer entre les deux parties, ainsi que les rôles et les responsabilités de chaque partie pour sa mise en œuvre.

Article 2 : Approches et Valeurs de référence des activités à mener dans le cadre de la convention.

La mise en œuvre de la présente convention de partenariat s'inspire des valeurs contenues dans la Convention Internationale Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH), ratifiée par l'Algérie par décret présidentiel en date du 12 Mai 2009.

Le Ministère :

- Est en charge de la promotion et la protection des personnes en situation de handicap. A ce titre, il assure la tutelle des centres spécialisés et des classes intégrées accueillant les enfants en situation de handicap ;
- Est en charge de la question de la prise en charge des enfants privés de famille. A ce titre, il assure la tutelle des foyers pour enfants assistés (EEA) et gère les dispositifs relatifs à l'accueil familial ;
- Promeut la vision inclusive de la convention et de la Classification Internationale du Fonctionnement du handicap et de la Santé (CIF) de l'OMS et contribue à la mise en œuvre des techniques de prise en charge des enfants handicapés ;
- Préside le Conseil national des personnes handicapées.

Handicap International :

- Installée en Algérie depuis 1999, HI développe des actions, selon une approche globale et inclusive, qui considèrent la personne en situation de handicap en tenant compte de son environnement social, économique et culturel ;
- HI applique, dans le cadre du développement de ses projets, les principes de non substitution, de non subordination et de non discrimination ;
- HI, dans sa démarche partenariale, s'inscrit dans la valorisation des compétences locales, le travail en concertation entre les acteurs et la pluridisciplinarité. A ce titre, HI s'appuie sur les compétences et les réseaux existants dans le pays, telles que les institutions nationales, régionales et les associations ;
- HI, dans le développement de ses actions, promeut la pleine participation sociale des personnes en situation de Handicap ;
- La transparence des procédures d'HI est assurée par les dispositifs de contrôle et d'audit externes, du commissaire aux comptes, du comité de la Charte de déontologie et de la cour des comptes, auxquels l'association se soumet ;
- La stratégie et les projets développés par HI font référence à la CRDPH.

Article 3 : Axes de partenariat de la convention.

La présente convention porte sur les axes de partenariat suivants :

- **Axe 1 :** Renforcement des dispositifs d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement social des personnes en situation de handicap.
- **Axe 2 :** Appui à l'amélioration de la qualité de la prise en charge en établissements des enfants en situation de handicap.



- **Axe 3 :** Appui à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les milieux du travail : ordinaire et protégé.
- **Axe 4 :** Renforcement des mécanismes de coordination intersectorielle et de coopération pour une meilleure intervention et mise en œuvre des programmes dédiés aux personnes handicapées.

Les activités, prévues pour la mise en œuvre de ces axes, sont définies dans l'annexe jointe à la présente convention.

Les interventions définies en annexe 1 ciblent les cadres du Ministère et des agences sous tutelle, les formateurs des centres nationaux et régionaux de formation, les gestionnaires des établissements et les intervenants, les agents de terrain concernés par la prise en charge des personnes handicapées.

Article 4 : Suivi et évaluation de la convention.

Le suivi et l'évaluation de la convention sont assurés par le Comité de pilotage.

Le comité de pilotage est composé de :

- un représentant de la direction générale de la promotion et protection des personnes handicapées ;
- un représentant de la direction générale de la famille, de la condition de la femme et de la cohésion sociale ;
- un représentant de la direction de la réglementation, de la coopération et de la documentation ;
- un représentant de la formation continue ;
- un représentant de la direction du mouvement associatif et de l'action humanitaire ;
- un représentant de l'Agence de développement social ;
- un représentant de l'Agence nationale de gestion du microcrédit ;
- deux représentants de Handicap International ;
- tout autre représentant des autres secteurs ou Ministères concernés par la Convention.

Le comité de pilotage se réunit tous les six mois.

Le comité de pilotage a pour missions de :

- soutenir le programme de partenariat et faciliter sa mise en œuvre ;
- proposer, en cas d'absolue nécessité, des ajustements au programme de partenariat, en fonction de la disponibilité des moyens financiers mobilisés par HI.

Les décisions du comité de pilotage sont prises selon une démarche consensuelle.

Article 5 : Engagements et responsabilités des Parties

5.1 Engagements communs aux parties :

5.1.1 Confidentialité :

Conformément aux codes déontologiques professionnels, à la réglementation et à la législation en vigueur en Algérie, les deux parties s'engagent à respecter la confidentialité des documents émis à quelque titre que ce soit, ainsi que les travaux et réflexions du comité de pilotage.

Les affaires internes à une partie, dont l'autre partie pourrait avoir pris connaissance dans le cadre de leur partenariat, sont strictement confidentielles.

5.1.2 Communication :

Aucune des deux parties ne pourra utiliser le nom ou le logo de l'autre sans son accord formel.

5.2 Engagements de chaque partie :

Le Ministère et HI travailleront en étroite collaboration pour mener à bien les objectifs du programme de partenariat.

Le Ministère s'engage à :

- Faciliter la coordination de la mise en place des activités avec HI et la mise à disposition des ressources humaines, techniques et matérielles pour leur réalisation,
- Participer aux réunions de coordination du programme de partenariat,
- Mobiliser, sensibiliser les autres services et départements ministériels qui pourraient être concernés par certaines activités.

HI s'engage à :

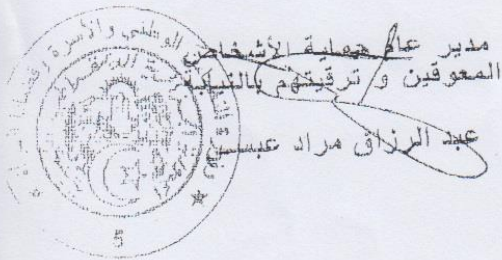
- Mobiliser les fonds nécessaires à la mise en œuvre des activités validées et dans la limite des budgets obtenus.
- Mettre en œuvre les activités du programme de partenariat, conformément aux documents des projets présentés, dans la mesure de l'obtention des fonds disponibles.
- Participer aux réunions de coordination du programme de partenariat,
- Enrichir la réflexion des professionnels en collaboration avec le Ministère et d'autres ressources externes, en proposant des intervenants externes pouvant apporter leurs expériences et leurs compétences.

Article 6 : Dispositions générales

- La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et est établie pour une durée de trois années, renouvelable par tacite reconduction.
- Toute modification de la présente convention doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant.
- Chaque partie est en droit de résilier le présent accord, sous réserve d'en informer l'autre partie trois (03) mois avant la date de résiliation.

Alger, le 14 Mars 2015

P/ Le Ministère de la Solidarité
Nationale, de la Famille et de la
Condition de la Femme



P/ Handicap International

Aude Bumbacher Kellou
Chef de Mission

HANDICAP INTERNATIONAL
PROGRAMME ALGERIE
Cooperative El Istiklal Lot 13, Tahar Boucheb
Texraïne - Biranagem - ALGER

Annexe E :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

اتفاقية اطار

بين

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

من جهة

وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة

من جهة اخرى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التضامن الوطني و الأسرة
و قضايا المرأة



وزارة التكوين
و التعليم المهنيين

رقم 004 و حوا / الحدس

إتفاقية إطار

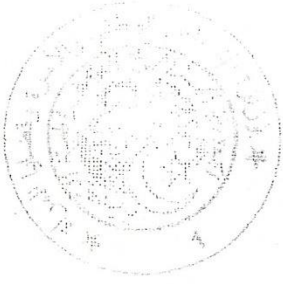
بين

وزارة التكوين و التعليم المهنيين

من جهة

و وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة

من جهة أخرى



تمهيد

إن الطرفين المعنيين بهذه الاتفاقية واعتبارا لـ:

- السياسة العامة للحكومة وبرنامج عملها في مجال حماية الفئات الهشة من المجتمع،
- السياسة المتخذة من طرف قطاع التكوين والتعليم المهنيين من أجل تكييف عروض التكوين مع طلبات المستعملين بالاعتماد على الشراكة،
- إدراج شعب تكوين جديدة لفائدة الفئات ذوي الاحتياجات الخاصة وترقية المهن الاجتماعية،

يقرران وضع مخطط عمل قصد:

- إعداد وتنفيذ برنامج يهدف إلى تلبية متطلبات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال التأهيل.
- مرافقة الجهود المبذولة من طرف قطاع التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة عن طريق فتح شعب تكوين جديدة في المهن الاجتماعية لاسيما، للتكفل بالطفولة الصغرى والأشخاص المسنين.
- ضمان تحسين مستوى الموارد البشرية الناشطة في قطاع التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.
- خلق فضاء دائم للتبادل.

لهذا الغرض، تم الاتفاق على ما يلي:

الفصل الأول

موضوع الاتفاقية

المادة الأولى: تهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد إطار الشراكة بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة قصد تطوير التكوين المهني لفائدة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وترقية المهن الاجتماعية.

المادة 2: يتفق الطرفان على التعاون في المجالات التي تستهدف الفئات التالية:

1. الأشخاص المعوقين جسدياً؛

2. الشباب في خطر معنوي؛

3. المتدخلون لدى الطفولة الصغيرة؛

4. المتدخلون لدى الأشخاص في حاجة لمساعدة (الأشخاص المسنون والأشخاص المعوقين...)

5. الأشخاص المستفيدون من البرامج الاجتماعية المسيرة من طرف الوكالات تحت وصاية وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة (وكالة التنمية الاجتماعية والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر).

الفصل الثاني

بالنسبة للأشخاص المعوقين جسدياً

المادة 3: يتفق الطرفان للتعاون قصد التكفل بالشباب المعوقين في طور التكوين و يلتزمان بما يلي:

- تحسين التكفل بالأشخاص المعوقين جسدياً في طور التكوين وتدعيم عروض التكوين المهني لفائدتهم؛

- ضمان دورات تحسين المستوى في مجال المقاربات الجديدة للإعاقة لفائدة المكونين المتخصصين في التكوين المهني؛

- ضمان دورات تحسين المستوى حول المقاربة بالكفاءة لفائدة مكوثي مؤسسات التكوين التابعة لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة؛

- ضمان تحسين المستوى التقني بمراكز التكوين المهني لفائدة مؤطري الورشات المحمية ومراكز المساعدة عن طريق العمل والمزارع البيداغوجية التابعة لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة؛

- تطوير تبادل الوثائق التقنية المتخصصة؛

- تطوير جمع المعلومات المتعلقة بالفئات المعنية من خلال تقنيات الإعلام الآلي ونظم الإعلام للقطاعين؛
- إشراك الحركة الجمعوية بصفة منتظمة في الأنشطة المتخذة؛
- تسخير المستخدمين المتخصصين في مجالات التوجيه والتكفل النفسي والمعينين والمساعدين الاجتماعيين لمراكز التكوين المهني المتخصصة للأشخاص المعوقين جسديا التابعين لقطاع التكوين المهني؛
- تنظيم تظاهرات ومنتقيات وأيام دراسية حول تكوين الأشخاص المعوقين.

الفصل الثالث

بالنسبة للشباب في خطر معنوي

المادة 4: يلتزم الطرفان بتطوير وتدعيم التكوين المهني لفائدة الشباب في خطر معنوي بمراكز إعادة التربية ومصالح التوجيه والتربية في الوسط المفتوح ومراكز الاستقبال التابعة لقطاع التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

الفصل الرابع

بالنسبة للمتدخلين لدى الطفولة الصغيرة

المادة 5: يلتزم الطرفان بالتعاون على تطوير تكوين مهني الطفولة الصغيرة وفق البرامج المحددة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة والمنظمة في مؤسسات التكوين المهني التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين على المستوى الوطني.



الفصل الخامس

بالنسبة للمتدخلين لدى الأشخاص بحاجة لمساعدة



المادة 6: يتفق الطرفان على ترقية التكفل بالأشخاص بحاجة لمساعدة ويلتزمان بالعمل سويا من أجل:

- تعريف مراجع المهن،
- إعداد برامج التكوين الخاصة بكل مهنة،
- تطوير التكوينات في المهن المحددة، على مستوى المؤسسات التابعة للقطاعين.

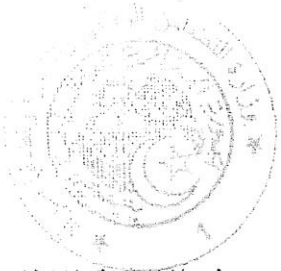
المادة 7: يلتزم الطرفان بترقية المهن الاجتماعية عن طريق إدراج شعب نشاط متعلقة بالمهن الاجتماعية والخدمات للأشخاص ضمن المدونة الوطنية المتعلقة بتخصصات التكوين المهني.

الفصل السادس

بالنسبة للمستفيدين من البرامج الاجتماعية المسيرة من طرف الوكالات تحت وصاية قطاع التضامن الوطني (وكالة التنمية الاجتماعية والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر)

المادة 8: تعمل وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة بمنح الأولوية للمعوقين المتخرجين من التكوين المهني في الاستفادة من البرامج الاجتماعية المسيرة من طرف الوكالات التي تعمل تحت وصايتها.

المادة 9: تعمل وزارة التكوين والتعليم المهنيين على ضمان التكوين المهني لفائدة الأشخاص الراغبين في الاستفادة من أجهزة الإدماج الاجتماعي والمهني، لاسيما جهاز القرض المصغر.



الفصل السابع أحكام عامة

المادة 10: يتفق الطرفان على تشكيل لجنة مشتركة للإشراف على تنفيذ بنود هذه الاتفاقية الإطار والتنسيق ومتابعة عمليات الإنجاز لكل المجالات السالفة الذكر وتشكل لهذا الغرض أفواج فرعية.

المادة 11: تتكفل هذه الأفواج الفرعية بتحديد الأهداف والبرامج السنوية أو المتعددة السنوات والسهرة على تطبيقها.

المادة 12: تجتمع اللجنة مرتين (02) في السنة في دورة عادية، كما يمكنها كلما اقتضت الضرورة، عقد اجتماعات استثنائية.

المادة 13: يمكن أن تكون النشاطات المحددة في البرامج السنوية موضوع اتفاقيات خاصة على المستوى المحلي بين المديريات الولائية المكلفة بالتكوين المهني والمكلفة بالنشاط الاجتماعي والتضامن.

المادة 14: تحدد مدة هذه الاتفاقية بخمسة (05) سنوات قابلة للتجديد، و يتم تجديدها بصفة تلقائية.

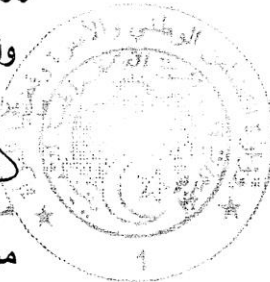
المادة 15: يسري مفعول هذه الاتفاقية، ابتداء من تاريخ توقيعها.

الجزائر في : 14 مارس 2015

وزيرة التضامن الوطني

والأسرة وقضايا المرأة

مونية مسلم سي عامر



وزير التكوين

والتعليم المهنيين

وزير التكوين المهني والتعليم

فوز الدين بدوي



Table des matières

Dédicaces

Remerciement

Liste des figures

La liste des tableaux

Liste des abréviations

Résumé

Sommaire

Introduction générale.....1

CHAPITRE I : Le handicap et l'emploi5

Introduction du chapitre.....6

Section 1 : La typologie des personnes handicapées6

1- Les classifications du handicap.....6

1.1 La classification internationale du handicap (CIH).....7

1.2 La classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé (CIF).....9

1.3 Le processus de production du handicap (PPH)10

1.4 La définition et les types du handicap en Algérie.....14

2- Les personnes reconnues handicapées16

2.1 Qu'entend-on par personne handicapée ?.....16

2.2 La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé17

2.2.1 Définition17

2.2.2 Les procédures de la RQTH.....18

2.2.3 Les avantages de la RQTH.....20

Section 2 : les personnes handicapées face à l'emploi21

1- Le handicap comme un obstacle majeur de l'accès à l'emploi.....21

1.1 Les réticences des entreprises à embaucher des travailleurs handicapés21

1.2 Le refus de l'emploi par les handicapés.....	22
2- Les Travailleurs handicapés et la discrimination	23
2.1 La définition générale de la discrimination	23
2.2 La définition pénale de la discrimination	24
2.3 Discriminations fondées sur le handicap.....	25
2.4 Le principe de non- discrimination appliqué aux personnes handicapées.....	26
2.5 La lutte contre la discrimination.....	27
3- L'Accessibilité.....	29
3.1 La Norme Algérienne d'Accessibilité NA 16227.....	29
Conclusion du chapitre.....	31
<i>CHAPITRE 2 : Le marché du travail, quelle place pour les personnes handicapées ?</i>	32
Introduction du chapitre.....	33
Section 1 : les mesures favorisantes l'intégration des personnes en situation d'handicap dans le monde du travail	33
1- La protection et la promotion des personnes handicapées en Algérie.....	34
1.1 Les dispositifs législatifs relatifs à la protection et à la promotion des handicapés en Algérie.....	34
1.2 La protection et la promotion des personnes handicapées.....	35
2- les droits des personnes handicapées en matière d'emploi.....	36
2.1 L'égalité du traitement.....	36
2.2 L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.....	37
2.3 L'accès à la formation professionnelle	39
2.4 Le contrat d'apprentissage.....	45
2.5 L'aménagement de la situation de travail.....	45
Section 2 : les dispositifs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées....	49
1- Les dispositifs d'insertion professionnelle en milieu ordinaire.....	49
1.1 La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....	49

1.2 Le nombre de postes de travail à réserver en faveur des personnes handicapées.....	50
1.3 Calcul du montant de la contribution financière annuelle.....	51
1.4 Subventions pour l'aménagement et l'équipement des postes de travail.....	53
1.5 Conditions et types d'aménagement et d'équipement de poste de travail	54
2- Les dispositifs d'insertion professionnelle en milieu protégé.....	55
2.1 Les établissements de travail protégé.....	56
2.2 Les établissements d'aide par le travail.....	57
Conclusion du chapitre.....	59

CHAPITRE 3 : Etude de la contribution de certaines entreprises Algériennes dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.....

Introduction du chapitre.....	61
Section 1 : présentation de l'organisme d'accueil MSNFCF.....	61
1- Présentation de MSNFCF.....	61
2- Les missions du MSNFCF.....	62
3- L'organigramme du MSNFCF.....	62
3.1 Le secrétaire général.....	62
3.2 Le chef de cabinet.....	63
3.3 L'inspection générale.....	63
3.4 Les structures.....	63
3.4.1 La direction générale de la protection et de la promotion des personnes handicapées	64
3.4.2 La direction générale de la famille, de la condition de la femme et de la cohésion sociale.....	65
3.4.3 La direction de la conception, du suivi de l'analyse, de l'évaluation et développement des activités de prise en charge institutionnelle et des ressources pédagogiques.....	65
3.4.4 La direction des programmes d'insertion et de développement social.....	66
3.4.5 La direction des études, de la planification et des systèmes d'information....	66
3.4.6 La direction de la réglementation, de la coopération et de la documentation...	66
3.4.7 La direction du mouvement associatif et de l'action humanitaire.....	67
3.4.8 La direction des personnels et de la formation.....	67

3.4.9 La direction des finances et des moyens.....	67
Section 2 : Méthodologie de la recherche et la présentation des résultats de l'étude...	68
1- Méthodologie de la recherche.....	68
1.1 Les objectifs de l'enquête.....	69
1.2 Les enquêtés ciblés.....	69
1.3 La collecte et l'analyse des données.....	69
1.3.1 Questionnaire.....	69
1.3.2 Entretien semi-directif.....	70
2 - L'analyse et l'interprétation des résultats.....	71
2.1 L'analyse quantitative.....	72
2.2 L'analyse qualitative.....	87
Conclusion du chapitre.....	91
Conclusion Générale	92
Bibliographie.....	96
Annexe.....	101
Table de matières.	