



Employabilité des personnes en situation de handicap mental : aspects normatifs, opportunités d'insertion, contraintes socioéconomiques et pistes d'action

Elaboré par M. **Abdellatif SMAR** – Doctorant à l'Université Mohamed V -
Faculté des Sciences de l'Education / Rabat

Sous la Direction de M. **Hamza CHAINABOU**, Pr. de psychologie à la faculté
des sciences de l'éducation/UM5, Rabat

Structure de recherche : [Politiques Educatives et Dynamiques Sociales \(PEDS\)](#).

Résumé : La problématique de l'employabilité inclusive des personnes avec déficience intellectuelle est un sujet autant sensible que complexe et épineux. La présente communication, qui porte sur un sujet rarement traité, se veut une contribution dans le champ d'accumulation de la connaissance autour de l'insertion socioéconomique et une réflexion partagée pour un mieux-vivre au profit des personnes avec handicap mental que j'essaie d'approcher sous des volets variés.

Etant donné que la constitution du Maroc votée en juillet 2011 exprime clairement que les droits des Personnes en Situation de Handicap sont protégés par l'Etat, les personnes qualifiées et en situation de déficience intellectuelle doivent jouir de leur droit à l'emploi au même titre que les autres. Car, faisant appui sur de multiples initiatives qui approuvent leur potentiel, cette population, à qui on a pu offrir actuellement une activité marchande dans un milieu protégé, doit être reconnue à part entière pour bénéficier d'une transition vers le milieu ordinaire du travail.

Toutefois, l'insertion socio professionnelle des Personnes en Situation de Handicap, dont celles avec handicap mental, fait donc toujours face à de multiples contraintes principalement relatives au déficit normatif et à la perception du milieu professionnel et des employeurs sur leurs capacités et leur employabilité.

Mots clés : Handicap mental, Employabilité inclusive, Insertion socioéconomique, Milieu protégé et Milieu ordinaire de travail.



ملخص:

تعتبر قابلية التشغيل الدامج للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية من الإشكاليات التي تكتسي طابعا حساسا، معقدا وشائكا. لهذه الأسباب، قلما يتم تناوله أكاديميا والتداول حوله بشكل يتيح الفرصة للأطراف المعنية وخصوصا الفاعل المدني المهتم بالتوفر على المعلومات الكافية (المفاهيم والمقاربات، التشريع والبرامج العمومية...)، ويتوخى من هذه المقالة أن تكون مساهمة في مجال التراكم المعرفي حول الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية وسأحاول مقارنته من خلال زوايا متفرقة.

لقد نص الدستور المغربي الصادر في يوليوز 2011 وبوضوح على أن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة محمية في شموليتها من قبل الدولة. تأسيا على ذلك، فعلى الحكومة وكل مكوناتها من الفاعلين العموميين أن تضمن وتعزز حقوق ذوي الإعاقة الذهنية المتوفرون على شرط التأهيل في مجال تكويني معين ولاسيما الحق في التشغيل.

فاعتبارا لنتائج مجموعة من المبادرات الجموعية المحتضنة بالمراكز التكوينية المختصة التي أبانت عن جدواها وأكدت عن توفر مؤهلات لدى هذه الفئة من المجتمع، فإن الأشخاص في وضعية إعاقة ذهنية الممارسون لنشاط مهني في بيئة عمل محمية في حاجة اليوم إلى انتزاع اعتراف، من الدولة ومن باقي الأطراف المعنية، بقدراتهم وقابلية تشغيلهم داخل أوساط عمل عادية أي بالمقاولة الحرة.

على الرغم من ذلك، فإن الدمج الاجتماعي والمهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة ذوي الإعاقة الذهنية، لا زال يواجه قيودا وحواجز متعددة، لا سيما تلك المتعلقة بتمثلات سلبية لأرباب العمل والبيئة المهنية حول قدراتهم وقابليتهم في التشغيل.

الكلمات المفتاح: الإعاقة الذهنية، قابلية التشغيل الدامج، الإدماج السوسيو اقتصادي، الوسط المحمي والوسط العادي.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.11408525>

Introduction :

L'emploi au Maroc a toujours posé de nombreuses contraintes et soulevé des questions profondes et multidimensionnelles au niveau des politiques publiques. Bien qu'il soit l'une des principales préoccupations gouvernementales, ses indicateurs sont encore en deçà des besoins exprimés par les citoyens-ennes et les politiques publiques manquent d'une véritable harmonie et convergence pour établir une stratégie que tous les départements ministériels adopteront.

Aussi, le besoin d'une réelle régulation de l'offre et de la demande et de leur équilibre en matière d'emploi ne reçoit toujours pas l'attention requise dans un pays où le secteur informel occupe encore l'équivalent d'un tiers de la classe ouvrière¹.

Partant de ce constat, les acteurs économiques, en l'occurrence les employeurs et les entrepreneurs, considèrent que tout le problème réside dans les qualifications et les compétences et leur compatibilité avec les exigences du marché du travail. En d'autres termes, le système éducatif au Maroc met à la disposition du marché du travail des ressources humaines spécialisées et qualifiées à un moment où la plupart des diplômés qui recherchent une nouvelle opportunité d'emploi sont soit plus qualifiés que requis, soit ont des spécialisations qui ne correspondent pas aux besoins exprimés par les employeurs, ou encore sont stigmatisés sur fond d'une déficience ou d'un handicap, quel qu'en soit le type et la sévérité, et exclus à la base du système d'éducation, formation et de qualification professionnelle.

A ce titre, l'on se rend à l'évidence que le travail est non seulement une source de revenus, mais aussi un moyen d'insertion sociale et un mode d'épanouissement et de développement personnel pour les Personnes en Situation de Handicap (PSH) qui peuvent et désirent travailler. En matière d'employabilité de cette frange de la société et d'après la seconde enquête nationale sur le handicap réalisée en 2014 par le Département du Développement Social, 86,4% des personnes avec handicap en âge de travailler n'exercent aucune activité professionnelle. De même, selon la même enquête, le taux de chômage dépasse 31% chez les PSH âgées de 15 à 29 ans contre 9,1% pour le reste de la population marocaine².

Le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) dans son rapport publié en 2020 sur les droits des PSH, souligne que le chômage chez ce segment de la société est cinq fois plus

¹ Analyser les défis de l'emploi au Maroc – Banque Mondiale, 2021.

² Enquête Nationale sur le handicap, 2014.

important que chez les autres et que le cadre juridique de l'emploi au Maroc ne protège pas suffisamment leurs droits à l'emploi.

Dans le même sillage, le quota de 7% décrit dans les textes régissant la protection et promotion des droits des PSH n'est pas suffisamment appliqué dans la fonction publique, tandis que pour le secteur privé aucun quota n'est à ce jour officialisé.

Cet état de fait intéresse toutes les PSH quel que soit le type de handicap. Mais, si on s'intéresse uniquement aux personnes avec déficiences intellectuelles, la problématique devient plus compliquée et plus épineuse d'autant plus que la constitution nationale votée en juillet 2011 exprime clairement que les droits des PSH, sont protégés par l'Etat.

De ce fait, l'insertion socio-professionnelle des PSH, tous types de handicap confondus, fait donc face à de multiples contraintes notamment celles relatives à la perception du milieu professionnel sur les capacités de cette couche sociale en matière d'employabilité. Toutefois, de multiples initiatives approuvent leur potentiel dans ce sens.

Pour ce et afin d'élargir la réflexion liée à cette question, la présente publication se veut une contribution en matière d'employabilité inclusive des PSH et se fixe deux objectifs majeurs :

- Mettre en lumière la littérature traitant le sujet et mettant en avant les différentes facettes de cette problématique ;
- Dégager les principaux écueils d'insertion.

Pour y parvenir, j'ambitionne d'articuler mon développement autour de trois axes d'action.

Le premier est consacré à faire du plaidoyer, sensibiliser et mobiliser les différents acteurs politiques, sociaux, professionnels et économiques, en faveur d'une employabilité inclusive et adaptée aux Personnes en Situation de Handicap Mental (PSHM) qualifiées. Pour ce qui est du second, il vise à établir un état des lieux concernant les opportunités, les modalités d'insertion socioprofessionnelle et partager des expériences nationales et internationales mettant en avant les bonnes pratiques en matière d'employabilité inclusive au profit des PSHM.

Enfin, le troisième est dévolu aux mécanismes et mesures d'incitation, visant une meilleure participation des PSHM en société et dans un milieu de travail plus inclusif, avec présentation d'une synthèse des réalités plurielles, appuyée par des propositions de recommandations et pistes d'action.

Référentiel international, législation nationale et employabilité inclusive :

Au regard de la référence internationale et de la législation nationale réglementant le domaine de l'employabilité inclusive, l'article 27 de la Convention internationale relative aux droits des PSH dans le chapitre sur le travail et l'emploi affirme que les États parties reconnaissent le droit des PSH au travail, sur un pied d'égalité avec les autres. Ce droit inclut la possibilité pour eux de gagner leur vie par un travail qu'ils choisissent ou acceptent librement sur un marché du travail et dans un environnement où ils peuvent facilement s'intégrer. Les États parties sont également tenus de mettre en œuvre et de promouvoir le droit au travail, y compris le droit de ceux qui souffrent d'un handicap au cours de leur travail, en prenant des mesures appropriées, telles que la promulgation de lois, pour atteindre plusieurs objectifs, notamment les suivants³ :

- a) Interdire la discrimination fondée sur le handicap en ce qui concerne toutes les questions relatives à toutes les formes d'emploi, y compris les conditions d'emploi, de nomination et de travail, la continuité de l'emploi, l'avancement professionnel et les conditions de travail sûres et saines ;
- b) Protéger les droits des personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, à des conditions de travail justes et adéquates, y compris l'égalité des chances, un salaire égal pour un travail de valeur égale, des conditions de travail sûres et saines, y compris la protection contre le harcèlement, et réparation des torts ;
- c) Veiller à ce que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits au travail et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;
- d) Permettre aux personnes handicapées d'avoir un accès effectif aux programmes généraux d'orientation technique et professionnelle, aux services de l'emploi et à la formation professionnelle et continue ;
- e) Promouvoir les possibilités d'emploi et l'avancement professionnel des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi qu'une assistance pour trouver, obtenir, conserver et reprendre un emploi ;
- f) Promouvoir les possibilités d'emploi indépendant, d'entrepreneuriat, la formation de coopératives et le démarrage d'entreprises privées ;
- g) Emploi de personnes handicapées dans le secteur public ;

³ Convention internationale relative aux droits des PSH.

- h) Encourager l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé par des politiques et des mesures appropriées, qui peuvent comprendre des programmes correctifs, des incitations et d'autres mesures ;
- i) Veiller à ce que des aménagements raisonnables soient prévus pour les personnes handicapées sur le lieu de travail ;
- j) Encourager les personnes handicapées à acquérir une expérience professionnelle sur le marché du travail ouvert ;
- k) Renforcement des programmes de réadaptation professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour au travail des personnes handicapées.

Alors que la Constitution marocaine de juillet 2011 interdit dans son préambule toute discrimination fondée sur le sexe, le handicap,..., l'article 19 de ce document constitutionnel stipule dans la deuxième partie, intitulée « Libertés et droits fondamentaux », que les hommes et les femmes jouissent de l'égalité des droits et libertés civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et environnementaux contenus dans cet article de la Constitution, ainsi que dans les conventions et chartes internationales, telles que ratifiées par le Royaume. Et tout cela dans le cadre des dispositions de la Constitution et des constantes du pays et de ses lois.

Pour sa part, l'État cherche à réaliser le principe de la parité entre les hommes et les femmes et une commission pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination est créée à cet effet.

Alors que son article 31 stipule que l'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales s'emploient à mobiliser tous les moyens disponibles, pour faciliter l'égal bénéfice des citoyens et citoyennes du droit à⁴ :

- ✓ Traitement et soins de santé.
- ✓ Protection sociale, couverture santé et solidarité mutuelle ou organisée de l'Etat.
- ✓ Education moderne, accessible et de qualité.
- ✓ Education pour s'accrocher à l'identité marocaine, et aux constantes nationales bien établies.
- ✓ Formation professionnelle et éducation physique et technique.
- ✓ Logement adéquat.

⁴ Constitution du Maroc-2011.

- ✓ Emploi et accompagnement par les pouvoirs publics dans la recherche d'un emploi ou dans le travail indépendant.
- ✓ Accès à la fonction publique par éligibilité.
- ✓ Avoir accès à l'eau et vivre dans un environnement sain.
- ✓ Le développement durable.

Alors que le chapitre quatre de la loi-cadre 97-13 relative à l'emploi et à la réadaptation professionnelle en son article 14 affirme qu'aucune personne en situation de handicap ne peut être privée de son droit au travail, si elle possède les qualifications nécessaires pour bénéficier de ce droit⁵.

Dans ce sens, le handicap ne peut pas être considéré comme une raison qui empêche une PSH d'assumer les tâches de responsabilité, chaque fois qu'elle remplit les conditions nécessaires pour cela, sur un pied d'égalité avec le reste des candidats à assumer ces tâches.

L'article 15 de la même loi stipule que le pourcentage d'emplois pouvant être attribués annuellement aux personnes handicapées dans le secteur public est fixé par un texte d'organisation. Il est également déterminé dans un cadre contractuel entre l'Etat et les entrepreneurs du secteur privé le pourcentage d'emplois dans ce secteur.

La loi n° 65.99 portant code du travail en sa section trois (dispositions générales), en son neuvième article stipule qu'elle interdit toute atteinte aux libertés et droits liés à la pratique syndicale au sein de l'entreprise conformément aux lois et règlements en vigueur, et également interdit toute atteinte à la liberté de travail de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise⁶.

Elle interdit également toute discrimination entre les employés en termes de race, de couleur, de sexe, de handicap, d'état civil, de croyance, d'opinion politique, d'affiliation syndicale, d'origine nationale ou d'origine sociale, qui violerait ou dénaturerait le principe d'égalité.

Ce code stipule également dans son chapitre 3 relatif aux dispositions particulières à l'emploi et à la protection des PSH qu'il est interdit d'employer des salariés en SH à des travaux susceptibles de les exposer à des préjudices ou d'aggraver leur handicap. L'article 166 de la même loi stipule que tout salarié devenu invalide, pour une raison quelconque, conserve son emploi et se voit attribuer un emploi adapté au type de son handicap après sa réadaptation, sauf

⁵ Loi cadre 97-13.

⁶ Code du travail marocain-Loi n° 65.99.

si cela n'est pas possible en raison de la gravité de l'invalidité, ou la nature du travail, après avis du médecin du travail ou de la commission de sécurité.

En outre, le chapitre premier de la loi fondamentale générale sur la fonction publique affirme que tout Marocain a le droit d'accéder à la fonction publique sur un pied d'égalité. Il n'y a pas de différence entre les sexes dans l'application de cette loi fondamentale, sauf pour les exigences qu'elle stipule ou qui résultent de lois et dispositions particulières.

En ce qui concerne les postes pouvant être attribués en priorité aux PSH, ainsi que le pourcentage de ces postes dans les recettes de l'État et de ses organismes affiliés et selon la décision du premier ministre, les PSH représentent 7 % des situations financières globales inscrites aux budgets des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics dont la liste est visée à l'article 1. Les PSH qui sont candidates à un emploi dans les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics sont tenues de remplir toutes les conditions requises pour accéder aux postes contestés.

Dans le même contexte, afin de favoriser et d'accompagner l'insertion professionnelle des PSH, le gouvernement marocain a pris un ensemble de mesures d'ordre organisationnel et celles liées au suivi et à la coordination, en plus de programmer des mesures concrètes telles que :

- Activer le décret relatif à un quota de 7% pour l'emploi dans le secteur public.
- Créer un comité national permanent auprès du Premier Ministre chargé de mettre en place des mécanismes et de suivre la mise en œuvre de ces quotas, composé de représentants des ministères de l'économie et des finances, de la fonction publique et de la solidarité, de l'inclusion sociale et de la famille.

Suite à cette démarche gouvernementale, un concours est organisé annuellement sous la supervision du comité national permanent appelé « concours unifié », qui a permis l'accès au statut de fonctionnaires d'Etat à 400 personnes en situation de handicap au titre de l'année 2021.

Plaidoyer, sensibilisation et mobilisation des acteurs :

C'est dans la communauté et avec le concours de tous ses membres que la vie quotidienne peut être effectivement améliorée, voire transformée sur le long terme. En matière de participation effective des PSH, comme faisant partie de la diversité humaine, il est question de créer un nouveau paysage sociétal, orchestré par une nouvelle atmosphère sociale fondée sur la cohésion communautaire, l'équité, l'égalité et le droit à la différence. Ces valeurs doivent s'enraciner au fond de l'être de tout un chacun pour transcender notre savoir et notre savoir-faire. La différence sans indifférence est un véritable enrichissement⁷.

Ainsi, en vertu de l'article 29 de la Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH), les Etats-parties doivent veiller à ce qu'il existe des organisations représentatives des PSH (notamment des organisations de PSH), et que ces organisations disposent de la capacité organisationnelle, du savoir-faire et de l'expertise nécessaires pour participer à la société civile et à la vie politique sur la base de l'égalité avec les autres.

Selon le paragraphe 3 de l'article 33 de la CRDPH, la société civile – en particulier les personnes handicapées et les organisations qui les représentent – est associée et participe pleinement à la fonction de suivi, conformément au principe de participation des personnes handicapées consacré par ladite Convention⁸.

Dans ce sens, il est à noter que les Organisations de la Société Civile (OSC) œuvrant dans le domaine du handicap (OSCH) sont des actrices incontournables pour améliorer la participation et la pleine jouissance de tous les droits pour toutes les PSH. Elles jouent un rôle essentiel dans la promotion d'un développement inclusif et ont une responsabilité de promouvoir l'accès des PSH à des services de qualité.

Afin de relever le défi et réussir les missions qui leur sont assignées et qui sont centrées sur un plaidoyer aboutissant à des retentissements positifs sur l'employabilité des PSH, les OSCH sont souvent et vivement invitées à renforcer leur rôle en tant qu'instances représentatives. Ainsi, il est toujours question de développer leur mode organisationnel, améliorer leur gouvernance démocratique et associative, mettre en place des mécanismes de communication et de partage d'information et assurer la synergie et la coordination entre les différentes parties prenantes.

Ce souci pour développer les compétences des OSCH vise à expliquer les différentes approches du handicap et les appuyer à s'engager dans des actions de sensibilisation et de plaidoyer. Ce

⁷ Les chemins actuels de l'intégration - Pr. Abdesselam EL OUAZZANI. 1999.

⁸ www.un.org/disabilities/documents.

plaidoyer constructif doit se faire à travers la négociation, la création d'alliances et de réseaux et la vulgarisation d'informations complexes pour les rendre accessibles au large public.

Aussi, les OSCH jouent un rôle stratégique dans le suivi de la situation des PSH et de leurs droits humains. Une série de méthodes et de mécanismes permet ce suivi via l'élaboration d'études comparatives entre la législation nationale et les normes de la CRDPH, ou la production de rapports alternatifs de la société civile destinés au Comité, implanté à Genève, sur les droits des PSH.

Par ailleurs, l'apprentissage par la pratique est une approche essentielle pour s'assurer que les compétences acquises par la formation ne restent pas théoriques, mais sont mises en œuvre à travers des actions concrètes⁹.

Modalités d'insertion, expériences nationales et internationales en matière d'employabilité inclusive au profit des PSHM :

En vue d'améliorer les conditions de vie des citoyens-ennes en leur permettant de jouir de leurs droits et mener une vie digne, il est demandé d'offrir les qualifications et compétences nécessaires dans le cadre d'une formation adaptée et de qualité.

L'accès à un emploi décent est à même d'interpeller le milieu de travail pour qu'il prenne en compte les contraintes et difficultés de participation à la vie économique et à l'exercice d'une activité marchande, que confrontent la population active en SH. Ainsi, l'aménagement ou le réaménagement de l'environnement permet en fait de réduire le handicap par rapport aux facteurs handicapants du poste de travail. Aussi, la qualité du travail fournie par les PSH, quel que soit le type de handicap, est proportionnelle au volume des accessibilités nécessaires et adéquates mises en place. De telles mesures permettent une meilleure intégration sociale et garantissent une insertion économique appropriée qui dure dans le temps.

Parmi les expériences pilotes en matière de qualification des PSH, il y a lieu de citer le modèle de la Fondation de Gestion du Centre National Mohammed VI des Handicapés (FG-CNMH), filiale de la Fondation Mohammed V pour la Solidarité, sise à Sala AL JADIDA. L'on a pu développer ce modèle de formation professionnelle adaptée, au profit de jeunes avec handicap mental et servant de référence, en partenariat avec l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail. Le lancement de ce pôle de formation professionnelle en 2010 a donné un nouvel élan à la mission de la Fondation par la mise en place d'un modèle marocain

⁹ Handicap international

intégré et adapté aux besoins et attentes de cette fraction de la société. En plus, il est à signaler que la prise en charge médicosociale, éducative et le soutien psychologique constituent les composantes principales pour la préparation des PSHM et le préambule pour intégrer les cycles de formation.

Exclus du marché de l'emploi à cause de leur différence et besoins d'accompagnement liés à leur situation de handicap et auxquels le milieu ordinaire ne peut pas répondre et pour corroborer les efforts entrepris par la Fondation Mohammed V pour la Solidarité dans le domaine de qualification professionnelle, une plateforme d'insertion socioéconomique des jeunes lauréats-es en SHM a été mise en place en 2016, en l'occurrence le Centre d'Insertion et d'Aide par le Travail (CIAT).

Une structure pilote (CIAT) qui propose un modèle de travail intermédiaire se rapprochant du salariat ordinaire, situé entre le modèle thérapeutique éloigné des règles générales du marché du travail et le modèle salarial en vigueur dans le pays. Ce dispositif d'insertion est mis en place afin de jouer le rôle d'établissement de transition proposant aux jeunes en SHM un parcours leur permettant de s'adapter à une activité professionnelle, de construire un projet et de transiter à l'issue d'une durée déterminée vers le milieu ordinaire de travail¹⁰.

En matière de « Benchmark », le modèle français et le modèle belge permettent de relever l'importance et le rôle des structures spécialisées dans le traitement de la problématique du handicap mental. Ils existent sous forme ¹¹:

- Organismes d'accueil spécialisés pouvant prendre en charge les PSHM, avec un suivi médicosocial.
- Structures qui dispensent des programmes et cursus de formation adaptés correspondant à des métiers et activités pouvant être exercées par les PSHM.
- Milieu professionnel protégé, sous forme d'espaces de travail aménagés et des horaires adaptés, visant la mise en valeur du potentiel d'adaptation des PSHM en vue de leur évolution vers le milieu professionnel ordinaire.

Il est évident que l'intégration socioéconomique des PSH est un enjeu de société. Traitant la question de l'employabilité inclusive à l'international, l'économiste et sociologue Dominique Velche dans son ouvrage intitulé « L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi ? Et Comment ? », cherche à comprendre pourquoi des mesures qui apparaissent

¹⁰ Guide du Centre d'Insertion et d'Aide par le Travail, version 2020.

¹¹ Rapport d'évaluation du dispositif formation professionnelle du CNMH, 2017.

identiques présentent des résultats contrastés et difficilement comparables selon les pays. Il a étudié différents modèles de politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et explique comment ces modèles ont été adaptés en fonction des contextes et des cultures. Et puis, il a mis en avant la façon dont s'articulent les options d'insertion des PSH dans le milieu de travail, dites passives (allocations et pensions) et actives (incitations au travail) dans les politiques de pays ayant des problèmes et des moyens différents.

En France (par exemple), le taux d'emploi requis est de 6 % dans les établissements de 20 salariés et plus et la loi exclut de l'assiette d'assujettissement un certain nombre de catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières.

Bien en amont du lancement du chantier de révision du dispositif normatif régissant le champ de l'employabilité des PSH, la question a été largement débattue de savoir s'il fallait abandonner l'obligation d'emploi de 1987 pour renforcer plutôt un dispositif juridique autour de la non-discrimination et de l'égalité des chances, rompant ainsi avec l'assistance pour se tourner résolument vers la question des droits. Les représentants des employeurs français semblaient plutôt favorables, mais non véritablement partisans d'une telle solution, ne sachant pas bien à quelles autres contraintes cela pouvait les mener. Quant aux associations de PSH, à quelques exceptions près, elles faisaient valoir que les critiques adressées jusqu'ici à la loi de 1987 appelaient seulement quelques corrections, et que le remplacement de l'obligation d'emploi par la non-discrimination dans un fonds culturel français où le recours aux tribunaux n'est accepté qu'en dernière instance, aurait des conséquences désastreuses sur l'emploi effectif des personnes qu'elles représentaient¹².

Lui aussi très largement débattu, le principe d'alternatives à l'emploi direct a été maintenu. Il s'agissait en effet de faire en sorte que les entreprises qui ne parvenaient pas, quelle qu'en fût la raison, à employer leur quota de travailleurs handicapés puissent, par d'autres voies, participer à l'emploi des personnes handicapées. Ainsi, les entreprises peuvent toujours s'acquitter de leur obligation en totalité en appliquant un accord d'établissement, d'entreprise ou de branche, et depuis cette loi de 2005, de groupe. Elles peuvent aussi toujours s'acquitter d'au plus la moitié de leur obligation d'emploi (soit l'équivalent de 3 % de leurs effectifs) en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation avec des établissements de

¹² La situation des personnes handicapées : un enjeu de société - Marie-Claude Courteix, 2004.

travail protégé. La possibilité (pour 2 %) offerte par l'accueil de personnes handicapées en stage de formation professionnelle est également conservée¹³.

En Egypte, il est recensé des modèles réussis en termes d'employabilité inclusive des personnes en situation de handicap mental. A ce titre, l'on cite l'expérience de l'association égyptienne pour le développement du handicap et l'autisme telle qu'elle a été partagée et débattue lors du 11^{ème} forum national du handicap organisé par le Centre National Mohammed VI des Handicapés – Salé en 2019 sous le thème « Insertion socioéconomique en milieu ordinaire des personnes avec handicap mental : pour une employabilité inclusive ».

M. Mohamed EL HENNAWY, en sa qualité de directeur exécutif et coordonnateur des programmes de sensibilisation près de cette association a rappelé lors du forum de 2019 que les actions menées auprès de son public cible sont réalisées à des fins de promotion d'emploi, de réadaptation professionnelle, d'acceptation de la diversité humaine et de réinsertion des personnes ayant une déficience intellectuelle et atteintes d'autisme en particulier.

Selon lui, malgré l'image négative véhiculée et les stéréotypes dominants, un grand effort est à déployer pour montrer que cette population dispose de potentiel, d'énergie et de capacités qui peuvent lui permettre une certaine autonomie, une affirmation de soi et qu'elle doit participer à la société au même titre que les autres. Pour y parvenir, un ensemble de mesures est à mettre en place obéissant à des approches probantes, visant une qualification professionnelle adaptée, et ce au moyen de :

- Faire de la sensibilisation sociale à la déficience intellectuelle et à l'autisme d'une part et la sensibilisation des familles quant aux droits de leurs enfants.
- Appliquer le quota de 5 % stipulé dans le texte de loi relatif à l'emploi des PSH au sein des instances gouvernementales.
- Prévoir des mesures coercitives face à la non effectivité de la loi.
- Adapter l'environnement professionnel, opérer des aménagements raisonnables et réduire les heures de travail en fonction du type et du degré du handicap.
- Améliorer l'encadrement et assurer une formation adaptée au profit des professionnels de la prise en charge et des auxiliaires de vie pour une meilleure intégration socioprofessionnelle en mettant l'accent sur les capacités et les compétences.
- Mettre l'accent sur l'adéquation entre la réadaptation professionnelle et les capacités.

¹³ Idem.

- Promouvoir l'initiative privée et plaider pour une approche fondée sur les droits humains.

Quant à l'expérience tunisienne dans le domaine de l'emploi inclusif en faveur des personnes avec une trisomie 21, l'on s'accorde à dire que l'Association Tunisienne des Personnes Porteuses de Trisomie 21 (ATPPT 21) a développé un modèle d'insertion qui est à même d'inspirer les acteurs qui officient dans le domaine d'insertion socioprofessionnelle.

L'ATPPT 21 se fixe pour objectifs ultimes l'encadrement et la protection précoce sanitaire, psychologique et éducative des personnes porteuses de trisomie 21. Elle se veut un modèle distingué qui œuvre à la mise en place de conditions appropriées pour l'acquisition de l'autonomie, la réhabilitation et l'intégration dans la vie sociale et économique de sa population cible.

Se basant sur une approche de droits humains, qui fait valoir essentiellement les dispositions de la Convention Internationale relative aux PSH, la Constitution tunisienne et quelques textes de lois ayant trait à l'insertion sociale et professionnelle, cet acteur de la société civile s'assigne pour principales missions :

- Apporter le maximum de moyens nécessaires pour une meilleure prise en charge éducative précoce et thérapeutique globale.
- Assurer une intégration sociale et scolaire.
- Former et préparer aux opportunités de la vie économique et professionnelle.

En vue de garantir une viabilité au projet et l'atteinte du changement convoité, l'Association mise beaucoup plus sur le rôle que doit jouer la famille en matière de prise de conscience et de sensibilisation sur les capacités et compétences des enfants trisomiques d'une part, et leur préparation éducative et réadaptative en tant que jeunes en quête du droit à l'insertion professionnelle d'autre part.

D'où, la nécessité d'une implication forte de toutes les parties prenantes dans ce processus en commençant par les institutions de formation/qualification professionnelle et passant par les entreprises d'accueil de stagiaires pour un meilleur perfectionnement et initiation au milieu de travail ordinaire.

Le besoin en coordination entre les services et structures d'emploi, de formation professionnelle, les institutions de prise en charge spécialisées dans le domaine du handicap et

les structures d'accompagnement psychosocial, a invité l'association à mettre en place des instances et adopter des outils favorables à l'insertion, tels que :

- Comité local pour l'étude du projet professionnel et l'accompagnement de la personne avec la trisomie 21 en vue de faciliter son orientation et lui assurer un suivi régulier.
- Fiche de liaison sur laquelle sont inscrites toutes les informations relatives aux aspects sociaux, familiaux et psychologiques de la personne candidate au poste.
- Projet de sortie, en tant que moyen pour faciliter le processus d'insertion socioprofessionnelle, qui informe l'opérateur sur les capacités du candidat au poste du travail et indique le degré de sa compétence.
- Mécanismes et mesures d'accompagnement, d'incitation et de motivation pour soutenir l'emploi inclusif en milieu de travail ordinaire.
- Formateur identifié et déployé pour assumer la tâche de soutien et d'accompagnement tout au long de la phase d'insertion.

En vue de conforter sa position en termes de plaidoyer et pour faire écouter sa voix et valoir les outils et mesures suscités, l'ATPPT 21 a pris deux grandes mesures reposant sur (1) la mise en réseau et le travail collaboratif, que ce soit au niveau de la sensibilisation ou de la création de passerelles de communication entre acteurs associatifs, parents et entrepreneurs et sur (2) la création de liens entre les différents organismes concernés par la question du handicap.

Synthèse et propositions de recommandations et pistes d'actions :

L'emploi et l'employabilité des personnes en situation de handicap mental constitue un objectif sociétal de portée économique visant un développement humain durable. Traiter de la question d'emploi et d'employabilité dans son contexte des droits de l'Homme revient à « interpellier le référentiel évolutif auquel s'est confrontée son appréhension dans le temps et situer le point de départ de l'approche droit tant au niveau normatif que conceptuel lié à l'évolution des concepts de développement, d'emploi, de travail et d'inclusion socioéconomique »¹⁴.

Entre l'intention d'instaurer un droit et l'acte discursif qui l'enrobe, on assiste malencontreusement à un paradoxe particulièrement en matière de mise en œuvre du texte et la manière avec laquelle l'Administration contrôle les différentes exactions.

Dans ce sens et par rapport à l'effectivité des lois organisant le domaine d'insertion socioéconomique des PSH et pour que ces lois puissent « contrecarrer la discrimination

¹⁴ Rapport d'évaluation du dispositif formation professionnelle du CNMH, 2017.

économique qui s'exerce à l'encontre d'une main d'œuvre réputée moins productive »¹⁵, les dispositions législatives à mettre en place doivent être claires et ciblées.

A ce titre, mise à part les politiques gouvernementales et les programmes sociaux destinés aux PSH de manière générale orbitant autour de la promotion et protection de leurs droits, le législateur marocain peine à ce jour pour confectionner un texte de lois, qui soit claire, sur le droit au travail et ciblant particulièrement la population active inoccupée vivante avec une déficience intellectuelle.

En guise de synthèse des différents points traités et constats présentés et en termes de propositions de pistes d'amélioration, il est recommandé de s'appesantir sur les axes de développement suivants :

- ✓ Promulgation et la mise en œuvre de textes de loi permettant aux PSH mental de pouvoir intégrer le secteur public et contractualiser avec des entreprises de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM), en sensibilisant les autorités compétentes (CNDH, le Parlement, le Gouvernement...).
- ✓ Elaboration d'un référentiel des métiers pour les PSH mental, en collaboration avec le Ministère du travail, pour mieux définir et élargir l'offre de formation au niveau national, notamment en mode de formation par apprentissage.
- ✓ Conception et mise en place de centres de formation, à dimension régionale, dans les métiers retenus au niveau du référentiel élaboré.
- ✓ Elaboration de plans de communication destinés aux entreprises (CGEM) et conclure des partenariats avec les fédérations professionnelles, pour faciliter l'accès des PSH mental aux stages et à l'emploi.
- ✓ Elargissement du partenariat Etat - tissu associatif œuvrant dans le domaine de l'employabilité des PSH mental pour un meilleur accompagnement et pour créer et saisir les opportunités locales d'insertion socioéconomique.
- ✓ Développement et élargissement des missions des milieux protégés du travail à travers des projets de sous-traitance ou d'AGR (Activités Génératrice de Revenus).
- ✓ Mise en place de comités locaux pour l'étude du projet professionnel et l'accompagnement de la PSH mental en vue de faciliter son orientation et lui assurer un suivi régulier mesurant son évolution.

¹⁵ Bruno Gendron, handicap et emploi: un pari pour l'entreprise, Paris: CTNERHI, 1994, P 85.

- ✓ Adaptation de l'environnement professionnel, aménagements raisonnables et réductions des heures de travail en fonction du type et du degré du handicap.
- ✓ Amélioration de l'encadrement et de l'offre en formation adaptée au profit des professionnels de la prise en charge et des auxiliaires de vie pour une meilleure intégration socioprofessionnelle en mettant l'accent sur les capacités et les compétences.
- ✓ Accompagnement des PSH mental insérés professionnellement pour les faire évoluer du milieu protégé ou adapté vers le milieu ordinaire.

Conclusion :

L'intégration socioprofessionnelle des PSH mental est un grand chantier qui nécessite la contribution active de plusieurs acteurs à travers une bonne gouvernance. Au regard des normes internationales, la problématique de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap mental sur le marché du travail, constitue un droit humain fondamental garanti par les déclarations mondiales et les accords internationaux. La jouissance de cette population de ce droit est une incarnation du principe de l'égalité des chances et présente un apport majeur, à la fois en termes de changement positif sur les conditions et le niveau de vie des PSH, ainsi que sur leur environnement proche et par ricochet sur le développement de la société.

Enfin, de par sa nature transversale qui interpelle tous les acteurs opérant dans la société, le sujet de l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap mental peine à trouver un cadre législatif clair et des politiques publiques intégrées réunissant toutes les parties prenantes autour d'une question sensible dont le portage est assuré essentiellement par les acteurs de la société civile et les organisations internationales.

Bibliographie & Webographie :

- Analyser les défis de l'emploi au Maroc – Banque Mondiale, 2021.
- Enquête Nationale sur le handicap, 2014.
- Convention internationale relative aux droits des PSH.
- Constitution du Maroc-2011.
- Loi-cadre 97-13.
- Code du travail marocain-Loi n° 65.99.
- Les chemins actuels de l'intégration - Pr. Abdesselam EL OUAZZANI. 1999.
- www.un.org/disabilities/documents.
- Handicap international
- Guide du Centre d'Insertion et d'Aide par le Travail, version 2020.
- Rapport d'évaluation du dispositif formation professionnelle du CNMH, 2017.
- La situation des personnes handicapées : un enjeu de société - Marie-Claude Courteix, 2004.
- Bruno Gendron, handicap et emploi: un pari pour l'entreprise, Paris: CTNERHI, 1994, P 85.