



HAL
open science

Le handicap et l'accès à l'emploi au Maroc. Quand les représentations sociales recrutent

Sana Benbelli, Touria Houssam, Abdallah Zouhairi

► **To cite this version:**

Sana Benbelli, Touria Houssam, Abdallah Zouhairi. Le handicap et l'accès à l'emploi au Maroc. Quand les représentations sociales recrutent. Handicap, emploi et insertion, 2020. halshs-03265310

HAL Id: halshs-03265310

<https://shs.hal.science/halshs-03265310>

Submitted on 19 Jun 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Handicap, emploi et insertion

sous la direction de
Florence Faberon

Professeure de droit public, Université de Guyane, Laboratoire Migrations,
interculturalité et éducation en Amazonie

(EA 7485) et membre associé du Centre Michel de l'Hospital de l'Université Clermont
Auvergne (CMH, EA 4232)

Maria Fernanda Arentsen

Professeure titulaire, Université de Saint-Boniface, Manitoba, Canada

et Thierry Morel

Sociologue, Institut du travail social de la région Auvergne

UCA - Handicap et citoyenneté

Illustration de couverture : © Manon Vichy

ISBN : 978-2-9575362-1-4

Le handicap et l'accès à l'emploi au Maroc. Quand les représentations sociales recrutent

Sana Benbelli

Docteure en sociologie, chercheure associée au Laboratoire de recherche sur les différenciations sociales et les identités sexuelles

(LADSI), Université Hassan II, Maroc

Touria Houssam

Professeure de sociologie
à l'Institut national de l'action sociale (INAS) de Tanger, Maroc

et

Abdallah Zouhairi

Docteur en sociologie, chercheur associé au Laboratoire de recherche sur les différenciations sociales et les identités sexuelles (LADSI),

Université Hassan II, Maroc

La situation socioéconomique des personnes en situation de handicap se révèle problématique que ce soit dans le monde ou spécifiquement au Maroc. D'un côté les familles subissent de nombreuses contraintes sous l'effet des changements socioéconomiques et sociodémographiques. Se trouve réduit le nombre de personnes pouvant prendre en charge un membre de leur famille en situation de handicap. D'un autre côté, les services destinés aux personnes en situation de handicap ne sont pas encore en mesure de combler les besoins des personnes concernées en vue d'une inclusion réussie au sein de la société. L'employabilité reste, quant à elle, un défi majeur à surmonter pour les personnes en situation de handicap au Maroc.

Aussi, notre travail se propose dans un premier temps d'aborder les questions liées à la situation de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap sur le plan des politiques publiques au Maroc. Dans un deuxième temps, nous étudierons comment ces personnes arrivent ou non à chercher et à accéder à un emploi. Il s'agira dans un troisième temps d'analyser les formes de discrimination subies par les personnes en situation de handicap par rapport aux conditions de travail et la promotion professionnelle. Cet examen reposera sur la présentation de situations de travail informelles de personnes en situation de handicap qui arrivent à maintenir une

activité économique précaire mais efficiente moyennant des activités d'ancrage dans des espaces ouverts tels que la rue ou le quartier. Ceci nous permettra d'étudier les représentations sociales liées au handicap par rapport aux attentes et à la perception propre des personnes concernées vis-à-vis de la question de l'emploi.

I. Quelles politiques publiques pour le handicap et emploi au Maroc ?

Des politiques publiques se mettent en place au Maroc en faveur des personnes en situation de handicap alors que la question du handicap reste problématique et inquiétante. Il faut dire que les changements sociétaux à l'œuvre redéfinissent les structures familiales et mettent en exergue l'absence d'un cadre institutionnel propre à protéger les personnes en situation de handicap.

« L'État ne répond pas aux droits des personnes en situation du handicap. Le souci majeur des parents est comment leurs enfants vont faire après leur décès. La solidarité familiale n'est plus la même suite aux changements socioéconomiques et les structures institutionnelles n'existent pas » (entretien réalisé avec un responsable de l'association Anaïs pour l'intégration des personnes en situation de handicap mental).

Les deux uniques lois promulguées au Maroc, avant 2011, à savoir, la loi n° 5-81 relative à la protection sociale des aveugles et des déficients visuels et la loi n° 07-92 relative à la protection sociale des personnes handicapées évoquent l'employabilité des personnes handicapées de manière très légère, tout en insistant sur le droit des personnes d'obtenir un emploi à condition d'avoir l'« aptitude nécessaire ». Ces textes laissent aux secteurs d'emploi la liberté de fixer le taux d'insertion des personnes en situation de handicap. En 2007, le ministère du Développement social chargé de la question présente un projet de loi consolidant les droits des personnes en situation de handicap suivi par un plaidoyer en coordination avec le ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle pour la promotion de la formation et de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette action de plaidoyer a permis la promulgation d'une circulaire du Premier ministre instaurant un quota de 7 % pour le secteur public et 5 % pour l'emploi dans le secteur privé.

« Nous avons évalué l'application du quota de 7 % au secteur public en partenariat avec les départements concernés et adressé une lettre au Premier ministre lui demandant une nouvelle circulaire sur ce quota pour inciter les départements des finances et de la modernisation des secteurs publics à intensifier la surveillance du respect de cette disposition des 7 %. Grâce à nos efforts de plaidoyer, nous avons obtenu une circulaire du Premier ministre en date du 14 mai 2008 incitant les départements à l'emploi direct dans la fonction publique des non et malvoyants et handicapés, à titre exceptionnel et solidaire. En application de cette circulaire nous avons réussi à insérer près de 700 personnes en situation du handicap 'visuel, sensoriel et moteur' dans la fonction publique en plus de 126 travailleurs sociaux »¹.

1

¹ « Bilan du Ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité au titre de 2007-2011 », Nouzha Skalli, ex-ministre du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité, publié en 2012. <https://fr.slideshare.net/SAMUsocial/bilan-mdsfs-20072011-10755195>

La loi cadre n° 97-13 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes en situation de handicap n'a pu être adoptée qu'en 2016. Elle constitue une grande avancée du point de vue de la législation des droits de cette population. Elle consacre le chapitre III à l'éducation et à la formation des personnes en situation de handicap et le chapitre IV à l'emploi et à la requalification professionnelle. Cependant, cette loi revient sur la question du quota en ajoutant un critère de flexibilité selon l'année et le secteur employeur pour le public.

Quant aux entreprises, le quota de 5 % est retiré en faveur d'un éventuel cadre contractuel qui fixe le pourcentage. Ceci dit, les acteurs interviewés déplorent l'absence d'un certain « critère d'obligation » dans les textes de loi sur l'employabilité des personnes en situation de handicap, ce qui fait qu'ils sont rarement respectés surtout dans le secteur public.

Se basant sur la réforme constitutionnelle de 2011 en matière de droits et d'égalité, le ministère de la famille, de la solidarité, de l'égalité et du développement social élabore une « politique publique intégrée pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap ». Cette politique reprend en grande partie la politique du ministère de 2007 sans pour autant faire un travail de capitalisation, selon les interviewés. Ce ministère lance un programme de « l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap » dont l'objectif est axé sur 3 points fondamentaux : la sensibilisation, la veille et la délivrance des attestations de handicap.

La stratégie du quota pour l'emploi des personnes handicapées au sein des administrations et des services de l'État va dans le sens de la confirmation d'une approche en termes de droit et plus particulièrement de droit à l'emploi pour ces personnes. Cependant l'application de cette mesure montre beaucoup de limites sur lesquelles nous allons revenir plus tard.

L'intérêt officiel pour la question de l'insertion professionnelle des personnes handicapées a toujours existé au sein des politiques publiques mais il a pris des formes et des approches multiples voire opposées. L'approche de la charité est historiquement la plus ancienne et paradoxalement la plus ancrée dans les représentations sociales en général. La situation du handicap est considérée comme un facteur de précarisation pour une famille car le coût économique du handicap depuis son avènement, à travers les dépenses liées aux diagnostics et aux séances de soins à caractère long voire pérenne, accentue le lien entre handicap et pauvreté. Cette situation d'indigence, qui a été et qui est toujours associée aux personnes handicapées, associée aux limites des politiques publiques a fait que les programmes destinés aux personnes handicapées et plus précisément les programmes d'insertion professionnelle ont été centrés sur des actions d'aide et à la limite d'entraide.

De là, il est intéressant de remarquer que l'administration de l'État, qui est chargée de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, porte encore le nom d'Entraide nationale. Il est vrai que les pratiques et même l'esprit qui règne au sein de cette institution est de plus en plus tourné vers des approches modernes mais il semble que l'esprit de don est toujours présent chez la majorité des usagers, notamment les

personnes en situation de handicap face à des services de soutien et de création d'activités d'emploi.

L'Entraide nationale a été créée en 1957 et ses missions principales étaient de porter une aide et une assistance à des populations indigentes ou précaires parmi les personnes âgées, les femmes, les enfants et les personnes en situation de handicap. Les actions de l'Entraide nationale pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap étaient des actions de don d'équipements ou d'appareils parallèlement à des actions isolées d'encouragement de petites activités sources de revenus.

En 2005, date du lancement de l'Initiative nationale du développement humain (INDH), l'Entraide nationale a été chargée de mettre en place un grand programme d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Des ressources financières et humaines ont été déployées pour ce projet et un grand effort a été mis en place pour réaliser une rupture avec les attitudes traditionnelles de charité. Il s'agit de tendre vers des formes de partenariat et de soutien à la création et à l'appui d'initiatives visant une autonomisation surtout financière des personnes. L'approche transversale a été privilégiée pour accompagner ce changement de méthodes qui se voulait aussi un changement des stéréotypes et des mentalités.

En plus du rôle centralisateur de l'Entraide nationale pour la réception et le traitement initial des demandes de projets d'AGR (activités génératrices de revenu), d'autres acteurs institutionnels sont impliqués en amont et en aval de ce processus, et notamment l'ANAPEC (Agence nationale de la promotion de l'emploi et des compétences) et l'ADS (l'Agence de développement social). En effet, depuis 2015, le ministère a mis en œuvre la caisse de cohésion sociale qui a favorisé la création de centres d'orientation et d'accompagnement dans la création des AGRs. Cette caisse étudie, en collaboration avec l'ADS et l'ANAPEC, les demandes de financement des AGR et des PME (petites et moyennes entreprises) dont le montant est plafonné à 60 000 Dirhams pour l'individu et à 200 000 Dirhams pour le groupe selon des critères d'éligibilité en lien avec la situation du handicap, la précarité et la nature de l'AGR. L'ANAPEC se charge de l'étude de la faisabilité du projet et du modèle financier le mieux adapté au porteur du projet et au type du projet lui-même. L'ADS se charge de suivre la mise en place pratique et le lancement effectif du projet. Toutefois, ces initiatives n'arrivent pas à résoudre le problème et connaissent beaucoup de contraintes.

« Le programme de cohésion sociale initié par le ministère de la Solidarité et mis en œuvre par l'Entraide constitue un échec puisque le budget alloué est très faible. En plus les procédures sont très lourdes. Il demande des garanties presque identiques à ceux des PME » (entretien réalisé avec un responsable de l'Association Amal Pour les personnes en situation de handicap).

En plus de ce type de collaboration transversale, d'autres actions, qui ont surtout un caractère territorial, ciblent des régions nécessitant la mise en place de projets destinés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Par exemple la Fondation Mohammed V de la solidarité, qui est une institution née dans le sillage de l'initiative nationale du développement humain (INDH), a réalisé des projets socio-

économiques ayant pour rôle principal l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ainsi ce sont des centres de formation et de réhabilitation qui ont été construits dans plusieurs régions du Maroc. En partenariat avec l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), la Fondation Mohammed V a réalisé des centres de formation pour offrir aux personnes en situation de handicap une formation professionnelle qualifiante en milieu mixte. Cette formation fait en sorte de prendre en compte les secteurs les plus adaptés et les plus accessibles aux personnes en situation de handicap mental, physique et sensoriel.

La CGEM (Confédération générale marocaine des entreprises du Maroc), qui est en quelque sorte l'équivalent du MEDEF en France, a publié en 2017 un guide de recommandations et de bonnes pratiques autour de la question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. En plus de son actualité par rapport à la question du handicap en général, ce guide s'inscrit surtout dans le cadre du label de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Les bonnes pratiques vont du recrutement, à l'adaptation de poste jusqu'à l'insertion réussie au sein de l'entreprise. Les expériences des insertions réussies sont surtout réalisées au sein d'entreprises filiales de multinationales qui ont une expérience et un savoir-faire suffisant par rapport à la question de l'insertion des personnes en situation de handicap. Toutefois, il est à noter que la CGEM se limite uniquement à l'emploi dans le secteur dit formel en raison de la constitution même de cette confédération.

Les bonnes intentions de certains entrepreneurs, confirmées par les recommandations de leur confédération (CGEM), ne suffisent pas pour pencher les choix et les objectifs de rentabilité et de rendement poursuivis par les entreprises. Selon les acteurs interviewés les négociations avec le secteur privé concernant le quota sont toujours en cours en l'absence de mesures de compensation réclamés par les entreprises. Ces dernières revendiquent que l'état exonère l'entreprise d'une partie des charges pour lui permettre d'assurer ce rôle en lien avec la responsabilité sociale des entreprises. De son côté, l'État, qui est aussi l'un des plus grands employeurs, recrute surtout des fonctionnaires dont le niveau minimal est désormais le baccalauréat. L'administration marocaine a choisi la sous-traitance et l'externalisation de métiers qui ne constituent pas le noyau de ses activités tels que le nettoyage, le gardiennage, l'accueil ou même les fonctions de standards téléphoniques.

II. Quels déterminants de la formation, de l'accès et la promotion à l'emploi ?

Le niveau scolaire des personnes en situation de handicap en âge de travailler est relativement bas par rapport à la population générale. Une majorité des personnes handicapées ne dépassent pas le niveau primaire. L'accès au collège, au lycée et plus encore à l'enseignement supérieur reste rare.

La question de l'inclusion et même de l'intégration des élèves handicapés se pose ainsi avec force. L'école inclusive et, à forte raison, le collège ou le lycée inclusifs n'existent pas pour une majorité d'enfants. Quand elles existent, ces structures souffrent souvent de difficultés d'organisation et de financement. Malgré les efforts et les bonnes

volontés du ministère de l'Éducation, une majorité d'enfants handicapés n'accèdent pas à l'école primaire ou la quittent prématurément.

« Le ministère de l'Éducation a mis en œuvre, l'année dernière, le programme d'inclusion scolaire pour les élèves en situation de handicap², mais dans les écoles l'enfant vit la marginalisation faute de personnel formé, de moyens, de système... le niveau scolaire des élèves en situation de handicap reste toujours bas, il n'y a pas de système spécialisé dans leur scolarité comme c'est le cas dans d'autres pays. Alors que le niveau scolaire est déterminant pour l'insertion professionnelle après... » (entretien réalisé avec un responsable de l'association Anaïs pour l'intégration des personnes en situation de handicap mental).

« Plusieurs écoles étatiques m'ont refusé en disant qu'ils n'acceptent pas les élèves handicapés » (entretien réalisé avec une personne en situation de handicap).

Accéder au collège ou au lycée reste exceptionnel. Même si certains cas de réussites scolaires d'enfants en situation de handicap sont mis en exergue et en images, les parcours rares et exceptionnels ne doivent pas cacher ceux de milliers d'enfants qui sont privés d'éducation. Ainsi la question de l'emploi d'une personne en situation de handicap sans qualification voire analphabète se pose par la négation. Un enfant à besoins spécifiques ou à « compétences spécifiques » comme l'a souligné l'une de nos interviewés, qui est privé d'éducation n'arrivera pas sur le marché de l'emploi, très exigeant en termes de diplômes, en compétences linguistiques et en expériences aussi. Un plafond de « terre »³ bloque d'une manière précoce une majorité d'enfants en situation de handicap en leur ôtant toute chance future d'employabilité.

Exceptionnellement, des élèves et étudiants mal et non-voyants arrivent sur le marché de l'emploi grâce à l'obtention d'un diplôme et surtout grâce à l'existence d'institutions telle que l'Organisation Alaouite des personnes aveugles au Maroc (OAPAM) ou d'autres associations. L'OAPAM est la seule institution qui permet à des élèves en situation de handicap visuel d'atteindre en grand nombre l'enseignement supérieur. Ce qui reste néanmoins poser le problème des diplômés universitaires au chômage. Si cette population est la plus active en termes de revendication en matière d'insertion professionnelle auprès de l'État, le profil académique de ces diplômés, privilégiant des filières littéraires, n'est pas toujours adéquat aux postes et aux demandes du secteur privé. En ce qui concerne la formation professionnelle, il n'existe que peu de structures de formation professionnelle dédiées aux personnes en situation de handicap. L'offre disponible est surtout le résultat d'initiatives institutionnelles et de la mise en place de programmes de formation professionnelle spécifiques.

Hormis les cas de personnes mal et non voyantes, qui ont historiquement bénéficié de structures éducatives spécifiques les ayant aidées à continuer leurs études jusqu'à l'enseignement supérieur, les hypothèses de réussite relèvent de l'exploit. Plus encore,

² Il s'agit du programme « L'éducation inclusive au profit des enfants en situation de handicap », lancé par la circulaire du Ministère de l'Éducation nationale n° 88/18 du 29 mars 2018 dans le cadre de la promotion de l'éducation des enfants en situation de handicap.

³ Par référence au « plafond de verre » qui constitue un frein invisible auquel se heurtent les femmes dans l'évolution de leurs carrières professionnelles, nous avons choisi d'attribuer le terme « plafond de terre » au frein visible qui prive la personne en situation de handicap de la scolarité et donc de l'employabilité plus tard. Ce « plafond de terre » ramène tout espoir ou toute volonté d'avancer au point de départ, à l'immobilité de la situation, à la terre !

elles relèvent des familles: soutien, disponibilité des ressources ainsi que d'autres intervenants à l'instar des directeurs d'écoles ou des enseignants.

Face à un niveau bas de la scolarité de la majorité des personnes en situation de handicap, l'accès au marché du travail public ou privé reste très difficile. Paradoxalement, les métiers et les professions de ce marché du travail qui sont accessibles aux personnes de niveau scolaire bas sont aussi souvent des emplois qui font appel à des compétences physiques et sensorielles ne convenant pas aux personnes en situation de handicap. Par ailleurs, l'adaptation des postes de travail n'est souvent pas possible eu égard aux ressources et aux capacités financières des moyennes et petites entreprises. L'absence de scolarité et la non-qualification au travail sont source d'un sentiment d'incapacité et de désespoir chez les personnes en situation de handicap.

« Je n'ai pas fait d'études, je n'ai pas le droit de demander quelque chose. Je n'ai pas étudié, je ne peux rien donner. Il y avait un forum pour les personnes handicapées, avec la participation des entreprises, mais quand tu déposes tes papiers on trouve qu'on demande des études supérieures au bac. Il y avait des personnes avec tous les types de handicap, la plupart des personnes présentes sont analphabètes, donc même si on postule personne ne t'adresse la parole » (entretien réalisé avec une personne en situation de handicap).

Dans ce contexte, la recherche d'un emploi s'avère une période cruciale pour des personnes en situation de handicap diplômées. Nous parlons bien évidemment ici de personnes ayant un diplôme d'études supérieures ou un diplôme de formation professionnelle.

Trois éléments fondamentaux doivent retenir notre attention.

La revendication est apparue comme un moyen d'accès à l'emploi depuis le début des années 1990. Des Sit-in et des marches ont ainsi été organisés et menés par des diplômés mal et non-voyants revendiquant leurs droits à la fonction publique. Ce secteur reste un secteur privilégié pour une grande partie des diplômés qu'ils soient ou non en situation de handicap.

Il existe également un dispositif d'accompagnement par des associations de la société civile pour la formation et l'accès à l'emploi dans le secteur privé. Il repose sur le recours à un réseau engagé socialement pour le soutien des associations et l'emploi des personnes en situation de handicap. Plusieurs programmes d'accompagnement et d'insertion professionnelle ont vu le jour en vue d'apporter des réponses à cette épineuse question. Nos entretiens nous ont donné l'exemple de quelques programmes en cours visant l'accompagnement et l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap.

Il reste très difficile d'accéder à l'emploi quand on est en situation de handicap. L'envoi de curriculum vitae peut se heurter à l'indifférence des employeurs quand le handicap est mentionné ou à un refus, le jour de l'entretien, quand le handicap devient visible. On comprend l'importance des représentations sociales. Les personnes en situation de handicap continuent à être associées à des incapacités et des infirmités

« J'ai cette idée d'étudier, de travailler, d'avoir un poste. Je ne demande pas à quelqu'un de me donner quelque chose. Je demande de travailler et d'assurer toutes ces choses. Pour les gens, quand vous décrochez un diplôme, vous voulez travailler et vous déposez votre CV, on vous admet, on vous appelle, on vous accueille... Quand vous entrez chez eux, ils commencent à vous regarder du haut en bas, quand ils voient le handicap, peut-être qu'ils se disent que cette femme ne peut rien faire ? Sur le CV, il y a ce qu'ils ont demandé ! Je ne sais pas, est-ce qu'ils cherchent les apparences ? » (entretien réalisé avec une personne en situation de handicap).

Les contraintes d'accès se révèlent multiples.

La première contrainte qui se pose est celle de l'adéquation entre le poste dans ses composantes cognitives et physiques et les compétences des candidats en situation de handicap. Dans les premières années où le quota de 7 % a été mis en place dans le secteur public, l'enthousiasme qui l'a accompagné a fait qu'un grand nombre de candidats en situation de handicap ont pu être recrutés au sein de la fonction publique. Ceci dit, il faut noter deux éléments. D'abord les types d'emplois ont été souvent des postes de standardistes dans des grands ministères ou de grandes administrations. Deuxièmement, ce sont surtout des candidats mal ou non-voyants qui ont été recrutés pour ces postes. Les années qui ont suivi la mise en place du quota a montré un certain essoufflement voire une rareté d'emplois au sein du secteur public. Aussi bien l'évolution technologique que les changements stratégiques de l'administration publique y ont participé. Le métier de standardiste a presque disparu. Les systèmes d'émission et de réception des appels sont devenus de plus en plus performants et de plus en plus chers. Plus encore, les changements organisationnels du secteur public ont fait que les métiers de logistique de soutien sont de plus en plus externalisés ou sous-traités. La bonne gouvernance est devenue un concept à la mode qui invite à réinterroger les dépenses en personnel et leur gestion optimale. Y compris dans les administrations publiques, il est désormais question de « ressources humaines » et de « capital humain ». Le langage des entreprises est désormais présent au sein des administrations publiques. Mais encore, on se retrouve confronté à une vision du monde qui s'écarte de plus en plus de la notion de service public.

Il convient également de noter que les interviewés relèvent l'inadéquation entre les espaces associatifs et les espaces de travail. Les associations thématiques offrent beaucoup de services aux personnes en situation de handicap mais restent des espaces fermés qui ne peuvent assurer le développement des capacités sociales chez les bénéficiaires et ceci encore plus pour les personnes porteuses d'un handicap mental. Le manque d'informations aussi et le manque de connaissances par les recruteurs de la nature des compétences et des besoins de cette population accentuent cet écart et minimisent les chances d'emploi.

Le vide juridique aussi, en lien avec la précision du handicap et la flexibilité des procédures objets d'interprétations multiples et non contraignantes, permet aux recruteurs de choisir parmi les personnes en situations de handicap, celles présentant le moins de difficultés.

Une autre contrainte est celle due aux conséquences d'un système de scolarité défaillant pour les personnes en situation de handicap. Le recrutement, dans ce cas,

s'affronte à l'absence de profils adéquats et compétents. Une grande partie des candidats n'arrivent pas à réussir l'entretien d'embauche malgré la volonté de l'employeur de les employer. Ce problème est le résultat principal des systèmes éducatifs qui, généralement, font réussir les élèves en situation de handicap sans qu'ils aient le niveau nécessaire.

L'ensemble de ces éléments n'enlèvent pas qu'il existe des expériences réussies. Parmi les personnes en situation de handicap qui travaillent dans le secteur formel, 13 % sont des cadres et employés, 28 % font du commerce probablement grâce à la situation socioéconomique de leurs familles, 35 % sont des exploitants qui travaillent dans les secteurs agricole ou de la pêche et 24 % sont des artisans, ouvriers ou travailleurs dans les petits métiers (enquête nationale sur le handicap, 2014)⁴.

Notre enquête a révélé quelques expériences réussies d'insertion professionnelle. Une société multinationale a par exemple fait appel au soutien associatif afin d'insérer professionnellement des personnes en situation de handicap. Après des entretiens de recrutement, une quarantaine de personnes en situation de handicap physique et ayant une licence ou le niveau scolaire secondaire ont été recrutées. Une autre expérience est celle d'une société de bijouterie-joaillerie qui a recruté 40 personnes avec un handicap auditif. Ces personnes ont été recrutées parce qu'elles avaient la capacité de travailler avec précision dans ce domaine et parce qu'elles étaient capables de communiquer plus facilement avec des employés d'autres nationalités ne parlant pas la langue arabe. Par rapport au contexte national, ce type de recrutement constitue une avancée considérable permettant de faire sortir les personnes en situation de handicap auditif du stéréotype professionnel du « sourd- coiffeur ».

D'autres cas de réussites peuvent être notés dans des secteurs économiques n'employant que rarement des personnes handicapées. Nous pouvons citer l'exemple d'un jeune ayant un handicap mental qui travaille actuellement dans une grande banque. Le directeur général est personnellement sensible à la question du handicap et la banque a aussi une politique qui favorise le recrutement et l'insertion des personnes handicapées. Ayant épaulé une association de handicap mental pour la mise en place d'un atelier de blanchisserie, les responsables de la banque sont venus un jour au local de l'association pour une visite et ce jeune faisait le service lors de la pause café. Le directeur de la banque l'a vu et a décidé de le recruter. En l'absence de précisions juridiques concernant le contrat, le service juridique de l'entreprise a fait un contrat spécial pour le jeune recruté afin de protéger l'employé et l'entreprise. Il occupe actuellement le poste de coursier interne avec l'aide d'un tuteur professionnel. Il se charge aussi du service dans le restaurant de la banque.

Notre enquête a mis aussi en relief des recrutements de personnes handicapées au sein de l'Entraide nationale, ce qui constitue aussi une expérience réussie. Des efforts ont été déployés pour adapter les postes de travail aux compétences des employés dans certains sites de cet organisme.

⁴ Ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social, Enquête nationale sur le handicap, Rabat, 2014.

Force est de constater que le recrutement dépend de la sensibilité personnelle des managers au handicap. Les expériences réussies en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dépendent souvent de la volonté propre des employeurs-recruteurs. L'enquête de terrain montre que ce sont les responsables et les employeurs sensibilisés à la question du handicap qui permettent et facilitent le recrutement faisant ainsi face aux différents obstacles à cette insertion. Pour confirmer ce constat, nous avons observé que dans une même société multinationale qui avait promis de recruter des personnes ayant un handicap mental, la promesse n'a pas pu être tenue car d'autres responsables ont pris la place de ceux qui s'étaient engagés aux recrutements. Un autre exemple mérite notre attention. Il s'agit d'une personne en situation de handicap qui a été recrutée par un responsable des ressources humaines mais qui s'est vue opposer le refus du directeur général. Ce dernier a décidé du licenciement de la personne recrutée quelques jours après.

Face aux représentations sociales qui persistent et aux stéréotypes discriminatoires qui soulignent l'incapacité professionnelle des personnes en situations de handicap, la décision de recruter reste une fonction des circonstances et elle repose fortement sur la volonté des employeurs. Ceci consacre bien le caractère en partie arbitraire de la question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Sans que le tableau soit totalement noir, des espoirs épars certes mais réels existent à travers les initiatives courageuses souvent de managers et de responsables d'entreprises. En plus, les réseaux des associations constituent aussi un recours précieux pour aider ces responsables à œuvrer pour un recrutement et une insertion professionnelle réussis des personnes handicapées.

Finalement, l'emploi des personnes en situation de handicap est mitigé entre droit et devoir. L'emploi des personnes en situation de handicap reste donc particulièrement problématique.

L'emploi est parfois considéré comme un droit à travers lequel la personne vise à montrer ses compétences et à faire carrière dans son domaine mais encore à faire son devoir en tant que travailleur. Cependant, l'expérience montre que, à défaut d'une adéquation entre le poste de travail et le profil, le travail peut se limiter à être seulement un droit qui permet d'être payé. Le recrutement réalisé par l'Entraide nationale démontre que certaines personnes ont été employées dans la fonction publique alors qu'elles ne faisaient pas leur devoir par rapport aux tâches du poste de travail et ceci parce qu'elles n'avaient pas de tâches adéquates à leur situation et compétences.

« L'expérience du gouvernement de 2007 dans l'insertion de plus que 300 personnes dans la fonction publique et qui était surtout concentrée à l'Entraide nationale est pour moi un échec puisque la majorité de ces personnes n'ont pas réussi leur insertion à cause de la non-adaptation du poste de travail, malgré l'effort fourni par le ministère pour l'aménagement des postes de travail, il n'a pu le faire que pour 3 sites pilotes au niveau de la région de Casablanca » (entretien réalisé avec un responsable de l'Entraide nationale à Casablanca).

Quant à la promotion, elle n'est pas toujours possible bien que revendiquée. Dans le cas où l'insertion d'une personne en situation de handicap se passe bien, la question

de sa promotion peut se poser. Or la promotion des personnes en situation de handicap n'est pas toujours tout simplement pensée. Nous sommes ici renvoyés à la question de l'employabilité qui dépend de l'employeur.

« Si le directeur général veut cela, la personne en situation de handicap peut travailler comme les autres et avoir sa promotion et tout » (entretien réalisé avec un responsable de l'association Anaïs pour l'intégration des personnes en situation de handicap mental).

La promotion est donc liée à la personne du responsable ou du manager et non pas seulement un enjeu institutionnalisé et bien défini. La promotion est nécessairement possible dès lors que la personne en situation de handicap est acceptée et reconnue à l'instar de tout autre employé.

III. L'informalité comme réponse

Le bas niveau scolaire ou son absence confronte des personnes handicapées à une rareté voire une absence de chances d'intégrer un emploi que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé. À défaut de rester dans un chômage indéterminé, plusieurs personnes handicapées en âge d'activité recourent à des petits métiers et des occupations de débrouille pour subvenir à leurs besoins sociaux voire médicaux. De telles activités qui sont souvent précaires sont catégorisées comme étant des activités liées à l'économie informelle. Cette appellation est donnée au Maroc à toute unité de production qui ne tient pas une comptabilité selon les normes comptables marocaines. Les politiques de « lutte » contre ce type d'activités n'ont pas abouti. Au contraire, l'importance de ces activités n'a cessé de croître jusqu'au point où l'organisme officiel de la statistique marocaine à savoir le Haut commissariat au plan (HCP) a reconnu l'envergure de cette « économie » et en a même confirmé le rôle primordial pour fournir des opportunités de travail et d'emploi à une large majorité de la population active.

Le discours réaliste reconnaît de plus en plus le pouvoir de ce secteur et facilite l'abandon de l'image parasitaire qui lui a souvent été collée. Les logiques du marché ont fait que depuis plusieurs années, des voix s'élèvent pour demander à l'État d'éradiquer et de pénaliser ces activités. Mais par la force des choses, le rôle de ce secteur en marge s'est d'ailleurs affirmé y compris par rapport au secteur dit formel. Il contribue même à l'alimenter en une main d'œuvre formée et il offre un marché pour les produits de l'industrie et les services du formel. Le passage du concept trop rigide de secteur informel vers le paradigme de l'informalité s'est montré nécessaire pour la (sur)vie économique et sociale qui se trouverait dans une sorte de transition entre un système traditionnel et un autre plus moderne. Eu égard à l'activité des personnes handicapées, l'informalité constitue pour certaines personnes un recours et un espace économique et social pour avoir de l'argent et (re)trouver un rôle actif au sein des cercles familiaux et sociaux immédiats. L'informalité est ici à la fois un espace et une stratégie pour « s'en sortir ».

L'informalité s'impose comme une réalité sociale et économique au Maroc. Elle permet d'offrir des opportunités d'occupation et de survie à des personnes défavorisées de par

leur capital scolaire et/ou social. Dans le cas des personnes handicapées, c'est parfois ces deux types de capitaux qui manquent. Le recours à certaines occupations dans l'informalité permet d'avoir des ressources qui permettent de faire face à des dépenses et des besoins augmentés par le handicap. En 2006, un grand chantier économique et social a été lancé au Maroc. Il avait pour but de provoquer un développement humain de grande échelle à travers le renforcement des capacités et l'accompagnement des populations les plus pauvres et les plus précaires. Les personnes handicapées sans ressources ont d'ailleurs été une population cible qui devait bénéficier de plusieurs programmes ayant pour but de leur fournir des ressources adéquates qu'ils soient enfants, adultes en âge d'activité ou autres. L'un de ces programmes concerne l'accompagnement et l'assistance des personnes handicapées en âge d'activité et voulant devenir auto-entrepreneur dans le cadre d'activités génératrices de revenus (AGR).

Le foyer et la rue s'affirment comme des espaces de travail pour les personnes handicapées. Si la modernité a fait que les usines et les entreprises sont les espaces les plus visibles du travail salarié, il est possible de voir que le travail productif peut se faire sous d'autres formes atypiques et dans des endroits multiples. Pour des personnes handicapées, sans ressources financières et symboliques telles qu'un diplôme ou un titre, la satisfaction des besoins vitaux prend la forme d'une lutte pour la survie. Dans des pays du Sud, le handicap s'associe dans une sorte de cercle vicieux avec la pauvreté ou la précarité. Vivre au quotidien impose l'instantané. Il faut produire ou rendre un service qui rémunère peu mais rapidement. Le retour sur investissement a un cycle qui se mesure par les heures, les jours et au pire la semaine. L'absence de structures d'appui, noircit encore plus le tableau. Des situations de handicap nécessitent souvent des dépenses médicales qui, en l'absence d'une assistance médicale efficace, imposent un fond de roulement continu et permanent. Que faut-il faire pour vivre sans emploi salarié ? La réponse est simple : gagner de l'argent avant tout. À ce stade, les bifurcations commencent. Les choix et les possibilités qui s'offrent à des personnes handicapées en manque de ressources financières sont saisis selon des rationalités cohérentes avec la souffrance que crée une absence de ressources. Le jugement moral et même éthique d'une activité n'explique pas trop les logiques silencieuses et souvent assumées de ces personnes. On retient immédiatement ici, l'activité de mendicité qui est fréquente dans plusieurs pays et grandes villes mondiales. Cette activité qui est un « travail » assez ancien reste ancrée dans une sorte d'économie sociale des émotions⁵.

Pour utiliser le même langage de l'entreprise, il n'y aurait pas de marché sans clients. La quête serait pourtant la forme la plus primaire et la plus directe de la vente d'un service : le sentiment et l'émotion. Que prend celui qui donne de l'argent ? La théorie du don et du contre don pourrait apporter un certain élément de réponse. Les croyances associées aux bonnes actions et même aux prières fournies par un mendiant

⁵ Emmanuel Petit, « La mise en œuvre d'une conception relationnelle de l'émotion en économie comportementale », Nouvelles perspectives en sciences sociales , vol. 14, n° 1, 2018, p. 43-83.

ne seraient-elles pas la raison ou même le contre don de l'argent donné ? Le discours sur la charité, dans le cas de telles relations, prend un autre sens dans certains contextes religieux. On ne donne pas souvent par pitié ni par idée de la charité mais on donne parfois pour (re)prendre. On prendrait une sorte de « bons points » qui, selon la croyance du donneur surtout, serviraient durant la vie ou dans une autre existence. Avec ce pouvoir de fournir un tel service, un mendiant ne se met pas donc forcément dans une situation d'infériorité mais au contraire il peut même se positionner dans une image de « donneur » capable de prodiguer le bien à ceux qui donnent.

D'autres activités ou services, qui sont moins sophistiquées moralement que la mendicité, peuvent se faire dans la rue tels que le gardiennage de voitures ou le commerce par la petite vente au sol ou à l'étalage. Les relations avec les usagers passent ici par la fourniture d'un service « technique » ou par la vente d'un produit. Le type de handicap dans de telles activités est décisif pour faciliter ou non l'exercice de ces activités. Ce sont souvent des handicaps moteurs qui permettent de tels métiers. Les profils de ces personnes sont souvent des personnes avec des scolarités inachevées ou ayant fait des demandes d'emploi jamais satisfaites. Tel est le cas de M. H qui travaille comme gardien de voitures dans un quartier moderne de Casablanca.

H est âgé de 39 ans. Il est marié et a deux enfants. Il a un handicap moteur et utilise un fauteuil roulant manuel. Il a quitté l'école au bout de cinq ans. Il a pu pourtant s'inscrire dans une formation de réparation d'appareils électroniques. Il a plusieurs fois postulé pour des emplois dans des entreprises mais il n'a jamais dépassé la phase de dépôt de son curriculum vitae. Par principe, il annonçait toujours son handicap dans son curriculum vitae ou durant l'appel téléphonique qu'il recevait des entreprises ayant reçu son CV. Ayant perdu espoir de travailler dans une entreprise, H a essayé de gagner sa vie par plusieurs manières. Il est parti à Marrakech et Essaouira pour travailler comme « faux » guide auprès des touristes. Il faisait l'intermédiaire commercial mais aussi le traducteur entre les touristes et les vendeurs de tapis et d'artisanat. H parle un bon français par rapport à son niveau scolaire. En plus il parle l'arabe marocain, l'anglais et l'espagnol. La relation de H avec les automobilistes est très bonne. Il peut avoir des « extras » généreux de la part de certains usagers du parking qu'il contrôle sans avoir l'autorisation officielle. Durant certaines occasions, des habitués du parking lui donnent de l'argent pour ses enfants. H parle aussi des risques qu'il encoure durant cette activité. Il raconte comment il a échappé plusieurs fois à des accidents de circulation en raison de sa mobilité réduite. Quand il a été informé de l'existence de certains projets pour personnes handicapées, H a dit qu'il ne connaissait pas cela et que personne ne lui en a parlé avant. Pour lui, cette activité le fait vivre au quotidien. Le soir, il est sûr d'apporter quelque chose à manger pour ses enfants. Les projets pour lui prennent du temps et peuvent trainer. La relation au temps est faite à travers l'instant, au jour le jour.

Cependant la rue n'est pas le seul espace où des personnes handicapées peuvent gagner de l'argent. Dans le cas des femmes handicapées sans ressources et sans possibilités physiques et symboliques pour trouver un emploi « formel », des activités productrices telles que la fabrication et la vente de la pâtisserie traditionnelle sont des solutions pour gagner de l'argent. Travailler chez soi peut s'avérer dans le cas de plusieurs femmes handicapées un moyen efficace pour faire face aux contraintes du

handicap mais aussi face aux exigences financières. L'investissement dans un local et même dans le matériel est presque nul. Le circuit de production est très court. Bien que les marges ne soient pas énormes en raison de la concurrence des unités de production qui sont plus grandes et plus formalisées, de telles activités assurent des gains réguliers pour ces femmes handicapées.

Au vu de ces éléments, faudrait-il aller jusqu'à formaliser l'informalité ? Serait-ce une réponse pragmatique ou bien cela relève-t-il de l'utopie ?

La transition de l'informalité vers une activité dite formelle peut ne pas se faire en raison de facteurs extérieurs et plus précisément administratifs. La bureaucratie gagnerait à devenir flexible surtout dans le cas des personnes handicapées. Mais en général, les facteurs déterminants de la transition du secteur informel vers celui formel sont multiples selon la littérature économique. On peut retrouver ainsi des calculs rationnels de coûts et avantages pour le faire mais aussi des changements de la taille d'une unité de production qui vont faire pencher ou non vers sa formalisation⁶. La formalisation des unités de production traditionnelles et familiales rencontre parfois des difficultés liées aux contraintes économiques et administratives. Des procédures qui s'allongent dans le temps ou qui nécessitent des déplacements longs ne sont pas cohérentes avec la logique de l'immédiat et du quotidien qui caractérise la production de plusieurs de ces unités de production informelles. L'informalité n'est pas souvent un choix pensé mais elle est souvent un espace-temps qui permet de produire voire survivre dans le très court terme. Un investissement qui nécessiterait un retour sur une année voire plus n'est pas compatible avec des personnes sans épargne et sans possibilités d'emprunts hors les circuits fragiles de la solidarité familiale ou communautaire. Les efforts de développement qui ont pour but de «sortir» des producteurs de l'informalité butent sur le fonctionnement économique moderne de cette formalité. Le modèle de l'entreprise occidentale se trouve souvent décalé voire éloigné des modes de (sur)vie de ces producteurs et met souvent les personnes dans des situations d'infériorité et d'incompétence par rapport aux procédures et même aux lexiques économique et administratif apportés par la formalité. Le secteur informel permet par contre à ces personnes de faire avec leurs compétences, leurs savoir-faire et leurs communautés dans la production de ressources instantanées. Dans ce sens, l'informalité est ainsi décrite comme un nouveau paradigme de développement et d'intégration « par le bas » dans des pays du sud notamment en Afrique⁷.

Les AGRs (activités génératrices de revenus) peuvent se présenter à première vue comme une solution pour des personnes handicapées qui permet de sortir de l'informalité. La création du statut d'auto-entrepreneur au Maroc semble une opportunité qui permettrait de donner la chance de formalisation pour les unités de production les plus petites jusqu'à permettre à une personne seule de devenir (auto) entrepreneur. L'Entraide nationale, qui est l'institution publique chargée de ce programme, met cependant certaines conditions pour l'obtention des financements nécessaires à la création des AGR et par conséquent à l'obtention du statut d'auto-

⁶ Klarita Gerxhani, « The informal sector in developed and less developed countries: a literature survey ». *Public choice*, vol. 120, n° 3-4, 2004, p. 267-300.

⁷ Issoufou Njifen, « L'informalité : un nouveau paradigme de développement et d'intégration par le bas' en Afrique ». *African Development Review*, vol. 26, n° S1, 2014, p. 21-32.

entrepreneur. Il faut d'abord que le postulant à un tel projet le fasse dans le cadre d'une première création d'entreprise, ce qui est cohérent avec le souci d'éviter que cette initiative ne se transforme en occasion d'augmentation de capital et d'activités pour des unités qui se trouvent déjà dans le secteur formel. Ensuite d'autres conditions concernent la fourniture d'une preuve de manque de moyens d'autofinancements. Cette preuve doit être attestée par la présentation de la carte du Régime d'assistance médicale (RAMED). Cette solution peut être retenue en attendant la mise en place d'un autre système de référencement social pour les populations précaires ou pauvres. Une autre condition pour les candidats à ces AGR, souvent la plus problématique pour des personnes

en situation de précarité, est la disponibilité d'un local au sein duquel l'activité artisanale, industrielle ou de service est exercée. Pour certaines personnes handicapées, moteur notamment, l'acquisition d'un espace physique d'exercice de l'activité est contraignante financièrement mais aussi spatialement quand il faut se déplacer vers une boutique, un magasin ou un atelier qu'on ne trouve pas facilement près de chez soi. Les accessibilités de la ville entrent ici en jeu et avec force comme contraintes majeures à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.