

Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées à Parakou au Bénin: Quand la Condition Physique Devient un Critère

[Professional Insertion of Persons with Disabilities at Parakou in Benin: When the Physical Condition Becomes a Criterion]

HADONOU Comlan Julien¹, TAMA-IMOROU Clarisse², DJISSOU J. Ludovic³

¹Enseignant-Chercheur au Département de Sociologie-Anthropologie, Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines, Université de Parakou, Bénin.

²Enseignant-Chercheur au Département de Sociologie-Anthropologie, Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines, Université de Parakou, Bénin.

³Attaché de recherche en Sociologie-Anthropologie, Département de Sociologie-Anthropologie, Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines, Université de Parakou, Bénin.



Résumé - Cet article se propose d'analyser les institutions et les stratégies d'insertion des personnes en situation de handicap dans la ville de Parakou. Plusieurs dispositions sont prises par l'Etat, au regard des accords internationaux, pour faciliter leur insertion sociale et surtout professionnelle. Mais il est constaté que ces personnes sont très peu représentées dans les administrations publiques et privées. Pour atteindre notre résultat, il a été adopté une approche qualitative, en faisant recours aux techniques d'échantillonnage non probabiliste : la boule de neige et le choix raisonné, à travers l'observation et l'entretien, précédés de recherche documentaire. Cette recherche a permis de comprendre qu'il existe plusieurs institutions à Parakou qui interviennent dans l'insertion des personnes en situation de handicap dans les structures administratives, même si le succès est relatif à cause de la persistance des pesanteurs sociales. Cependant, plusieurs d'entre ces personnes réussissent à s'imposer dans le monde du travail, grâce à des stratégies particulières.

Mots Clés - Parakou, Personne En Situation De Handicap, Insertion Professionnelle, Pesanteurs Sociales, Conditions D'emploi

Abstract - This article aims to analyze institutions and strategies for the integration of people with disabilities in the city of Parakou. Several provisions are made by the State, in the light of international agreements, to facilitate their social and especially professional integration. But it is found that these people are very little represented in public and private administrations. To achieve our results, a qualitative approach was adopted, using non-probability sampling techniques: the snowball and reasoned choice, through observation and maintenance, followed by documentary research. This research made it possible to understand that there are several institutions in Parakou that intervene in the integration of people with disabilities in the administrative structures, even if the success is relative because of the persistence of social gravities. However, many of these people succeed in gaining a foothold in the world of work, thanks to particular strategies.

Keywords - Parakou, Person with Disabilities, Employability, Social Gravity, Conditions of Employment.

I. INTRODUCTION

Depuis des décennies, la prise en charge des personnes affectées d'une incapacité, mobilise plusieurs grandes

organisations du monde entier. Selon A. Thiam (2005), le nombre de ces personnes aux potentialités différents, appelées généralement « personnes handicapées », était

estimé à 12,3% de la population mondiale. En raison de ce pourcentage inquiétant, l'Organisation des Nations-Unies (ONU) avait déclaré l'année 1981, « Année internationale des personnes handicapées » par la résolution 31/123 de l'Assemblée générale de l'ONU en 1976, dont le thème était « pleine participation et égalité » et a exhorté ses Etats membres à prendre en considération les droits des personnes handicapées. L'année suivante, donc en 1982, dans la même visée, le Programme d'Action Mondial (PAM) adopté par les Nations-Unies a eu pour principal objectif, la pleine participation et l'égalisation des chances pour les personnes handicapées.

Au Bénin, une politique de prise en charge des personnes handicapées est aussi adoptée. Handicap international est intervenu au Bénin de 1999 à 2002 pour soutenir le développement des services d'orthopédie et de rééducation fonctionnelle. L'association est ensuite revenue dans le pays en 2010 à la demande du ministère de la famille et de la solidarité nationale. Malgré toutes ces actions entreprises et les lois élaborées pour faciliter l'insertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle, ils sont le plus souvent sujets à des rejets et à des discriminations. Si une telle attitude constitue déjà un fardeau difficile à porter pour une personne valide, qu'en sera-t-il des personnes en situation de handicap ? Aujourd'hui, des actions continuent d'être menées pour accentuer les efforts déjà réalisés en faveur d'une meilleure intégration des personnes handicapées. En effet, selon C. Amoussou (1998), 50% de la population béninoise vit dans une extrême pauvreté. Pour les personnes handicapées, il est très difficile de bénéficier des soutiens plus adaptés à leurs besoins. Raison pour laquelle, ils peinent à être employé dans les établissements publics et privés. Comme le souligne Breton,

Celui qui prétend à l'humanité de sa condition sans en offrir les apparences ordinaires, à cause de ses mutilations ou de ses difformités, à cause de ses actions imprévisibles de ses difficultés de déplacement ou de sa difficulté à communiquer, est promis à une existence se déroulant sur la scène, sous les feux des regards sans indulgence des passants ou des témoins de sa dissemblance. A celui-là les sociétés occidentales disent sa moindre humanité, son altération symbolique qui exige une mise à l'écart ou une mise à l'épreuve. (Le Breton 2017 :211-212, cité par Bonnet 2010 :7).

Cette mise à l'écart des personnes handicapées est la résultante de l'évolution historique de la perception du handicap et de son cadre juridique. Il serait important de la retracer pour comprendre la situation actuelle de l'insertion professionnelle des personnes handicapées au Bénin. Cet article étudie les stratégies d'insertion des personnes handicapées dans les administrations publiques et privées à Parakou, une ville à statut particulier du Bénin.

II. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

La démarche méthodologique adoptée est celle socio-anthropologique classique. La spécificité de cette approche réside dans le fait qu'elle « essaie de combiner le point de vue de l'acteur et l'analyse des contraintes et des ressources collectives et que sa perspective repose sur l'étude empirique multidimensionnelle des groupes sociaux contemporains et de leurs interactions, dans une perspective diachronique et combinant l'analyse des pratiques et celle des représentations ». (Olivier de Sardan, 1995b). Cette démarche nous a paru plus apte pour aborder les questions d'exclusion collective qui sont extrêmement sensibles. Cette démarche est faite d'observation de situations concrètes et de la vie quotidienne des acteurs, de conversation et de toutes formes d'échange dans « une situation d'interaction prolongée » (Op. Cit.) avec les personnes vivant avec un handicap et dont nous tentons de cerner les dynamiques.

Deux types de données ont été collectés au cours de l'étude : les données primaires c'est-à-dire de terrain et les données secondaires tirées de notre recherche documentaire. Les données primaires sont obtenues à travers les entretiens biographiques, les histoires de vie, et les observations effectuées au niveau des cibles à l'aide des outils de collecte comme le guide d'entretien et la grille d'observation. En effet, l'histoire de vie est un entretien libre où un interlocuteur évoque son passé sans direction précise, sans élaboration préalable, sans contrôle (J., Peneff 1990, p.102). Elles nous ont permis de recueillir des informations spécifiques, de faits ponctuels vécus par les personnes vivant avec un handicap en lien avec leur quête d'emploi.

. Afin d'atteindre les objectifs fixés 31 enquêtés ont été interrogés sur le terrain. Dans le tableau ci-dessous présent les différentes catégories d'acteurs interrogés

Les données collectées ont fait l'objet d'une analyse de contenu.

Tableau I : catégories d'acteurs enquêtés.

Catégories de personnes interrogées	Effectif
Les personnes handicapées exerçant dans une administration publique ou privées	12 enquêtés
Organisations ou institutions en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les administrations publiques ou privées	02 enquêtés
Ecole de formation des personnes handicapées	02 enquêtés
Autorités politiques ou locales	02 enquêtés
Associations des personnes en situation de handicap	02 enquêtés
Administrations publiques ou privée	11 enquêtés
Total du nombre des enquêtés	31 enquêtés

Source : Terrain Djissou 2018

III. RESULTATS

2.1. Insertion des personnes handicapées de la commune de Parakou : Une implication multiniveaux

Plusieurs institutions sont impliquées dans la démarche d'insertion des personnes handicapées. Elles proviennent soit de l'Etat, des ONGs et mêmes des bonnes volontés.

2.1.1. Le Bénin face à l'universalisation des notions d'intégration et de normalisation

Depuis plusieurs décennies, la communauté internationale a manifesté sa détermination à œuvrer pour l'intégration des personnes handicapées au processus de développement. Cet engagement s'est traduit par l'adoption d'une batterie de conventions, de règles et de programme dont entre autres :

L'adoption de l'Année Internationale des personnes handicapées (1981),

L'adoption du Programme d'Action Mondial concernant les personnes handicapées (1982),

L'adoption de la Décennie mondiale des personnes handicapées (1983 – 1992),

L'adoption des règles pour l'égalisation des chances des personnes handicapées (1994),

L'adoption de la Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2006,

La déclaration de la 1ère décennie africaine des personnes handicapées (1999-2009),

La déclaration de la 2ème décennie africaine des personnes handicapées (2009-2019).

Ces engagements majeurs au plan mondial et régional pour l'amélioration de la situation des personnes en situation de handicap ont orienté et soutenu les efforts nationaux de mobilisation. C'est dans ce cadre qu'au Bénin, plusieurs mesures ont été prises. Ainsi, différentes actions ont été entreprises par des structures gouvernementales, confessionnelles ou privées, avec l'appui des partenaires au développement. Le grand élan en faveur de l'éducation intégratrice a été donné par la Conférence mondiale de Salamanque sur les besoins éducatifs spéciaux (1994). Les recommandations de la conférence reposaient sur le principe de l'intégration. Selon le rapport de cette Conférence (1994) :

... L'école devrait accueillir tous les enfants, quelles que soient leurs caractéristiques particulières d'ordre physique, intellectuel, social, affectif, linguistique ou autre. Elle devrait recevoir aussi bien les enfants handicapés que les surdoués, les enfants de rue et ceux qui travaillent, les enfants des populations isolées ou nomades, ceux des minorités linguistiques, ethniques ou culturelles ainsi que les enfants d'autres groupes défavorisés ou marginalisés.

L'objectif de « L'Education Pour Tous », présenté lors du Forum mondial de Dakar sur l'éducation en avril 2000 a retenu que l'Education Intégrée est décisive, si l'on veut atteindre cet objectif. L'Education Intégrée s'est ainsi développée à partir de l'idée que l'éducation est un droit

humain fondamental et qu'elle jette les bases d'une société plus juste. Elle permet d'éduquer les enfants handicapés dans les écoles ordinaires, en tenant compte de leurs besoins éducatifs spéciaux. C'est une approche intégrée, cohérente qui place les enfants au centre de l'attention (source). Elle respecte la Convention des Droits de l'Enfant et la Charte Africaine des Droits et du Bien-être de l'Enfant. Elle est compatible avec les dispositions de la Constitution du Bénin. Sur le plan social, les écoles intégratrices sont en mesure de changer les attitudes à l'égard de la différence, en éduquant tous les enfants ensemble et en jetant ainsi les bases d'une société juste et non discriminatoire qui nous encourage tous à vivre ensemble et en paix. Le CEG Sègbèya a déjà permis à plusieurs jeunes handicapés visuels suivis par le Centre de Promotion Sociale des Aveugles (CPSA) de Sègbèya, d'accéder à l'université. Il en est de même des élèves du Centre de Promotion Sociale des Aveugles de Parakou.

Malgré tant de prouesses dans l'éducation et la formation professionnelle des personnes en situation de handicap, la question de l'emploi reste entière. L'emploi constitue plus que jamais une suite cruciale des formations suivies dans un centre de formation. La question de l'insertion dans les administrations publiques et privées, en ce début du 21^{ème} siècle, devient une préoccupation sociétale, particulièrement pour les personnes handicapées diplômées.

2.1.2. Les institutions d'appui à l'insertion et l'emploi des personnes handicapées

L'Etat soutient les personnes en situation de handicap au travers des programmes mis en œuvre par le ministère des affaires sociales et de la micro finance. En effet, au sein du ministère existe une Direction Générale du Fonds d'Appui à la Solidarité Nationale (DGFASN) issue du Programme National de Réadaptation à Base Communautaire (PNRBC).

Ce programme prend en charge l'appui des personnes en situation de handicap en matière de réinsertion, de réadaptation, d'intégration et de réintégration. Ce programme a été élaboré afin d'aider les personnes en situation de handicap confrontées aux problèmes de mobilités, de surdité, de cécité, etc. Grâce à la rééducation fonctionnelle, il permet à la personne en situation de handicap de mener non seulement les activités de vie quotidienne (manger, se laver, préparer à manger, se vêtir, faire la vaisselle, etc.), mais aussi la réparation de son handicap. De ce programme, a été mis en place la Direction Générale du Fonds d'Appui à la Solidarité Nationale (DGFASN). Elle est subdivisée en deux grands fonds : le Fonds d'Appui au Développement des Initiatives de Base (FADIB) et le Fonds d'Appui à la Réadaptation et à l'Intégration des Personnes Handicapées (FARIPH). Le

FADIB est un fonds mis à la disposition de tous ceux qui veulent aider ou avoir une ONG pour les personnes en situation de handicap. Comme l'énonce l'article 19 de la loi n°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin :

La personne qui assiste une personne handicapée à grands besoins de soutien, bénéficie d'allocation, d'appui techniques et d'assistance humaine en vue de lui permettre d'assurer au mieux sa mission d'assistance. Un décret pris en conseil des ministres précise les modalités de bénéfice d'allocations, d'appuis techniques et d'assistance au profit de la personne qui assiste la personne handicapée à grands besoins de soutien

Quant au Fonds d'Appui à la Réadaptation et à l'Intégration des Personnes Handicapées (FARIPH), il est spécialement mis à la disposition des personnes en situation de handicap mais aussi aux parents des personnes en situation de handicap (c'est le cas des parents des enfants atteints d'Infirmité Motrice Cérébrale (IMC). Les élèves en situation de handicap comme les Etudiants en situation de handicap peuvent en bénéficier pour le paiement de leur contribution scolaire. L'étudiant éligible reçoit un secours d'un montant de 110000FCFA pendant les trois premières années universitaires à condition que l'étudiant ne double pas. Pour les personnes en situation de handicap exerçant un métier artisanal, des fonds leur sont octroyés pour leur formation, ces fonds sont appelés : Fonds d'appui à l'apprentissage. Ils sont aussi soutenus dans l'achat des matériels nécessaires pour l'exercice du métier à la fin de leur formation (Fonds d'appui à l'installation). L'Etat met aussi à disposition un fonds pour la mobilité, qui est mis à la disposition de toute personne en situation de handicap quelle qu'elle soit, en ce qui concerne leur appareillage (acquisition de tricycles, fauteuils roulants, orthèses, prothèses, béquilles, etc.). De même, comme l'énonce l'article 22 de la loi n°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin :

Les prestations sont gratuites pour les personnes handicapées reconnues indigentes dans les institutions médicales relevant de l'Etat, des collectivités locales et des organismes publics. Les mêmes prestations leur sont accordées dans les services privés de santé agréés à un prix subventionné par l'Etat. Elles bénéficient, en outre, d'une réduction sur le coût des appareillages orthopédiques, des fauteuils roulants, des tricycles, des prothèses, des

cannes blanches ou anglaises et de tout autre appareillage nécessaire aux soins prescrits. Un décret pris en conseil des ministres précise le taux de réduction.

Pour faciliter l'accès à ces fonds, qui nécessite la constitution d'un dossier, un bénévole ou un volontaire est recruté par les Centres de Promotion Sociale (CPS) et sert d'intermédiaire entre la société et un technicien social. D'après l'article 27 de la loi n°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin : « Le travailleur social est responsable de la coordination des actions concourant à l'accompagnement psychosocial des personnes handicapées » Le technicien montre au bénévole ce qui doit être su pour suivre la personne en situation de handicap en l'absence du technicien social. Pour accueillir les personnes en situation de handicap, un lieu est mis à part à cet effet, il s'agit de « *l'Espace Contact* », un bâtiment construit par le ministère soit au sein du CPS, soit en dehors de celui-ci.

2.1.3. Les institutions de soutien aux personnes en situation de handicap à Parakou

Les institutions de soutien aux personnes en situation de handicap à l'échelle nationale atteignent leurs cibles à la base à travers les services déconcentrés, appuyés par des ONGs et Associations.

2.1.3.1. Les structures déconcentrées de l'Etat

- ***Centre de Promotion Sociale 1 de Parakou***

En tant qu'institution étatique à caractère social, le Centre de Promotion Sociale 1 de Parakou assure le relai entre les personnes en situation de handicap et l'unité de gestion et de réadaptation à base communautaire. Il assure la promotion du développement communautaire. Il reconstitue les dossiers qu'il faut pour un octroi de fonds pour un appui dans une activité ou pour un besoin de formation dans un métier et des dossiers pour l'octroi des appareillages. Il intervient dans la rééducation fonctionnelle. Il est aussi sollicité pour des aides à l'endroit des enfants atteints d'Infirmité Motrice Cérébrale (IMC).

Dans l'exercice de ses activités, le centre est soutenu de diverses manières par différentes structures ou par des particuliers, tels que : l'Unité de Gestion et de Réadaptation à Base Communautaire qui s'occupe de la gestion du programme d'aide aux personnes en situation de handicap ; des Spécialistes venant de l'extérieur qui interviennent dans le cas des interventions chirurgicales ; le CAORF (Centre d'Adaptation Orthopédique et de Réadaptation ou de Réintégration Fonctionnelle) qui intervient dans la

rééducation fonctionnelle et dans l'appareillage orthopédique mis à disposition des personnes en situation de handicap. Certains kinésithérapeutes de CAORF, reçoivent les personnes en situation de handicap pour des interventions thérapeutiques. Le centre est aussi soutenu par des Volontaires dans le développement communautaire, intervenant dans la rééducation fonctionnelle. C'est le cas de Monsieur M. K. Yusuke, l'actuel spécialiste japonais de développement communautaire du CPS1, envoyé par l'Agence Japonaise de Coopération Internationale des Volontaires Japonais pour la Coopération à l'Etranger (JICA Volontaire). La rééducation fonctionnelle se fait, au CPS1 de Parakou, tous les mercredi matin

- ***Centre de promotion sociale des aveugles de Parakou***

Association pour la promotion et l'intégration sociale des handicapés au Bénin et hors du Bénin (APISHAB) est devenue une structure publique en 2008 sous l'appellation de centre de promotion sociale des aveugles de Parakou. Ce centre assure le suivi des élèves en situation de handicap visuel, la réadaptation et l'intégration des personnes en situation de handicap visuel tardif, l'intégration des personnes en situation de handicap visuel et la formation en transcription braille et en informatique adaptée aux élèves en situation de handicap visuel.

Le centre bénéficie d'aides auprès de certaines ONG (La Fondation ODON-VALLEY par exemple) qui parrainent ou paient la scolarité des élèves handicapés visuels démunis et soutient aussi les meilleurs élèves en situation de handicap. Le Ministère appuie les actions du centre à travers le Fonds d'Appui à la Réadaptation et à l'Intégration des Personnes Handicapées (FARIPH). Le centre, en tant que structure représentante de l'Etat, octroie des équipements de travail pour faciliter l'éducation des élèves en situation de handicap visuel et assure l'alimentation des élèves en situation de handicap visuel internés

- ***La Mairie de Parakou***

Reconnue comme une institution étatique, la Mairie de Parakou est la structure qui s'occupe de la prise en charge de l'administration municipale de la ville, mais aussi de la direction des affaires publiques de la commune de Parakou. Bien qu'ayant ces attributs, l'appui envers les personnes en situation de handicap incombe peu à la mairie de la commune, de même que l'aide envers les personnes en situation de handicap dépend de la politique du Maire mais aussi des demandes d'aide. Il n'y a pas un fonds spécifique

pour l'aide aux personnes en situation de handicap au niveau de l'hôtel de ville, mais il y a un fonds destiné aux actions sociales, duquel sont parfois déduites des ressources pour répondre aux demandes spéciales d'aide des personnes en situation de handicap. La Mairie n'arrive pas vraiment à satisfaire l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Néanmoins, elle soutient, en partenariat avec la ville d'Orléans (de la France), les meilleurs élèves handicapés par des bourses de scolarité.

Ainsi, l'Etat soutient l'association des personnes handicapées de la commune de Parakou, à travers des fonds qui appuient financièrement la réadaptation, la scolarisation et l'éducation des personnes en situation de handicap, mais aussi soutient financièrement leur appareillage. Il existe, cependant d'autres structures ou associations privées qui s'occupent aussi de la prise en charge des personnes en situation de handicap.

2.1.3.2. Les ONG et associations

- ***L'Association ADEHUP***

L'Association des Etudiants Handicapés de l'Université de Parakou (ADEHUP) est une association regroupant les étudiants en situation de handicap de l'Université de Parakou. Elle a pour principales activités l'apport de soutiens moraux aux étudiants en situation de handicap. Elle met en place des actions pour faciliter le conseil entre étudiants pour l'épanouissement et l'entraide au sein des étudiants en situation de handicap. Elle lutte pour la protection et la promotion des droits des étudiants en situation de handicap au sein de l'Université de Parakou.

Elle collabore avec l'organisation internationale Handicap International (HI) et de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) de Parakou qui acceptent de rassembler les dossiers des étudiants en situation de handicap en quête d'emploi pour les mettre au courant des offres d'emploi disponibles selon leur profil professionnel afin de les insérer en fonction de leur handicap.

- ***L'Association des personnes handicapées de la commune de Parakou***

Elle est une sorte de confédération d'associations des personnes en situation de handicap dans la commune de Parakou et vise à faire de la personne en situation de handicap une personne capable de participer à l'évolution de la société. Sous cette association se trouvent des associations au niveau des arrondissements (des cellules) et des associations au niveau des quartiers (les sous-cellules). Pour assurer un accroissement de l'association, il est mis à la disposition des

responsables des cellules et des sous cellules, une fiche de recensement, afin qu'ils puissent recenser de nouveaux adhérents, et ceci en collaboration avec certains chefs d'arrondissement ou chefs de quartiers ou directeurs des centres de promotion sociale. Ainsi, un membre de la sous-cellule ou de la cellule est membre de l'association communale. L'Association des personnes handicapées de la commune de Parakou a pour principales activités de former des personnes en situation de handicap à l'auto-emploi, de veiller à l'épanouissement de ses membres. Dans la mise en œuvre de ses activités, elle reçoit le soutien du Réseau de l'Association des Personnes Handicapées de Borgou-Alibori (RAPHBA), qui est l'association des personnes en situation de handicap situé dans le département du Borgou et de l'Alibori.

- ***L'ONG AL-HOUDA et le Centre des sourds de Parakou***

L'ONG AL-HOUDA dans la même lancée paie des appareillages, qu'elle offre aux personnes en situation de handicap. Elle leur octroie aussi chaque année de vivres (sacs de riz, du sucre). Elle mène plusieurs activités dont principalement l'offre de l'éducation secondaire (1^{er} cycle et 2^{ème} cycle), les soins de santé, la prise en charge des orphelins le soutien aux personnes vulnérables ou démunies (cas des personnes en situation de handicap) et la formation aux métiers artisanaux.

Le Centre des sourds de Parakou est une structure de l'église évangélique baptiste. Il a pour principales activités d'assurer l'éducation primaire particulièrement aux écoliers en situation de handicap auditif ou ayant des troubles de la communication verbale et écrite. Il assure la formation professionnelle dans les métiers artisanaux, en particulier dans la couture. Il est soutenu par l'Etat et des ONG en subvention de frais d'écologie des écoliers ou de formation professionnelle à ceux qui n'ont plus les moyens de continuer leur cursus scolaire.

Mais appuyer les personnes en situation de handicap des dispositions et des institutions qui jouent leur partition dans l'insertion sociale des handicapés. Mais assurer leur employabilité est une autre paire de manches.

2.2. Une difficile insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'Etat a adopté la loi n°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin. Dans cette loi y figurent :

2.2.1 Les instruments législatifs et leur application sur le terrain

Selon l'article 37 de la loi n°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin : « La personne handicapée a droit à un emploi dans le secteur public ou privé et à un traitement de salaire sur la base du principe d'égalité. Toute discrimination ou tout rejet systématique de candidature fondé sur le handicap est interdit ». Mais les constats faits sur le terrain ainsi que les discours recueillis révèlent qu'il existe un écart entre ces textes de lois et la réalité que vivent les personnes en situation de handicap. Des personnes en situation de handicap affirment avoir été renvoyées des concours ou des entretiens d'embauche juste à cause de leur condition de handicap. C'est le cas du témoignage d'une personne en situation de handicap moteur qui a pu être réadaptée grâce à une prothèse qu'on a mise au niveau de son fémur qui raconte :

J'ai passé un concours pour un poste de portefeuilles clients organisé par Diamond Bank, après ma maîtrise en marketing et finances, où j'étais le premier. Après les résultats le Directeur de l'agence de la banque située à Cotonou m'a invité pour un entretien. J'étais bien heureux d'y aller. Avec mon maigre moyen et mon handicap moteur, je me suis rendu au lieu de rendez-vous. Et au cours de l'entretien, le directeur a constaté que j'étais une personne en situation de handicap moteur. Et il me dit, tout navré, que je ne pouvais occuper ce poste puisqu'il y aura des moments où je dois faire des courses dans le marché de Dantokpa, et qu'avec mon handicap cela ne pouvait être possible. Il me proposa qu'après mon intervention chirurgicale, je pouvais toujours repasser et avoir encore un poste au sein de la banque si je le voulais. Malheureusement après mon intervention chirurgicale, le directeur qui m'a reçu a été affecté de l'agence. (M. A. Roland, attaché au service financier de l'un des arrondissements de Parakou).

Les propos d'une personne en situation de handicap visuel viennent corroborer ceux de cet interlocuteur :

J'ai été même renvoyé deux fois d'un concours juste à cause de mon handicap visuel. (M. Z. Abel, journaliste).

Alors que l'article 38 stipule que « La personne handicapée exerce ses droits professionnels et syndicaux sur la base du principe d'égalité » pour mettre en exergue les droits de tout travailleur en matière d'emploi dont devraient

jouir aussi les personnes vivant avec un handicap, le constat reste que ces dernières ne peuvent en jouir sans l'appui ou l'intervention d'autres acteurs institutionnels comme l'Etat.

C'est ce qui fait dire C. Bonnet (2010) que face à la faible intégration professionnelle des personnes en situation de handicap l'intégration professionnelle et sociale demande une réponse de l'ensemble du système institutionnel. La même remarque apparaît dans les discours d'un interlocuteur en situation de handicap visuel rencontré au cours de notre recherche qui affirme que :

L'Etat doit savoir, qu'avant de pouvoir promouvoir quelque chose, il faut pouvoir la consommer. Mais l'Etat lui-même ne promeut pas cette idée. (M. A. Serge, enseignant au primaire).

Tout porte à croire que ces déclarations contredisent les textes en l'occurrence les articles 39, 40 et 41 de la loi n°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin qui stipule respectivement que « L'Etat promeut l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail » et que : « L'emploi de la personne handicapée dans le secteur privé est favorisé par l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et programmes incitatifs appropriés » et que « L'Etat apporte à toute entreprise créée par une personne handicapée au profit d'autres personnes handicapées, un appui qui comprend : La mise à disposition d'un personnel d'encadrement, l'octroi d'aide à l'installation, les exonérations totales ou partielles, temporaires ou permanente, les garanties de crédits et des appuis techniques auprès des organismes publics d'appui au développement. Les modalités d'application sont fixées par décret en conseil des ministres ».

Cependant, un constat général qui apparaît dans les discours des interlocuteurs est qu'aucune personne en situation de handicap n'a encore joui de tous ces droits contenus dans ces textes.

Néanmoins la situation semble plus reluisante avec les personnes vivant désormais avec un handicap secondaire c'est-à-dire une personne qui n'est pas née avec un handicap mais qui ayant été victime d'un accident devra vivre avec un handicap. En effet, l'article 42 stipule que « Le fonctionnaire ou salarié ayant acquis un handicap l'empêchant de poursuivre l'exercice de son travail habituel, quelle qu'en soit la cause, est maintenu à son poste initial ou affecté à un poste compatible à sa nouvelle condition ». Le cas d'un chauffeur de la mairie de Parakou qui a eu un accident qui lui a fait perdre la mobilité de ses membres inférieurs et qui a été affecté à un poste qui lui permet de restreindre ses

déplacements exemplifie cet article. Il Tout semble montrer que si dans la réalité des faits, il est plus difficile pour une personne née avec un handicap de s'insérer professionnellement, malgré la batterie de textes qui existe à cet effet, les pratiques des acteurs sociaux semblent révéler que des efforts sont faits pour maintenir des handicapés accidentels dans leur emploi en leur faisant des facilités en vue de leur éviter la perte de cet emploi. Si les arguments avancés par les employeurs pour refuser des postes aux personnes vivant avec un handicap s'articulent autour de la condition physique, de l'aptitude à se déplacer facilement, de la nécessité à être apte du fait des exigences de leur cahier des charges, de l'inadéquation des infrastructures abritant les services aux conditions physiques de ces personnes, etc. il résulte du cas de ce chauffeur, qui n'est pas le seul d'ailleurs, qu'il arrive que la sensibilité vienne se mêler à la rigidité des textes pour permettre aux handicapés de jouir de leurs droits. Un tel constat apparaît chez Martin Jeffrey qui, explorant, dans une étude ethnographique de la police de quartier, les pratiques et éléments structurels intervenant dans le maintien de l'ordre sociopolitique, a montré comment la consolidation de l'Etat de droit au sein des institutions de l'État est maintenue au sein des limites d'une sensibilité sociale qui ne prend pas la loi comme dernier mot. (J. Martin, 2007, p. 665). En de pareilles circonstances, les textes sont adaptés aux circonstances ou à la réalité. La réalité ici est la difficile acceptation dans les services aussi bien publics que privés des personnes vivant avec un handicap. Pour contourner cette réalité, l'article 43 : de la même loi n°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin stipule que « L'Etat apporte son appui aux personnes handicapées pour la création d'entreprise individuelle, de coopérative, de production ou de petite et moyenne entreprise ». L'entrepreneuriat ou l'auto-emploi seraient une solution palliative en de telles circonstances où la compétence s'évalue à l'aune de la condition physique pour se faire embaucher comme cela apparaît dans les propos de cet interlocuteur, handicapé visuel :

J'ai postulé à un recrutement lancé par une ONG, puis j'ai été retenu après le dépôt de mes dossiers. Mais l'ONG ne savait pas que j'étais une personne en situation de handicap. Et lorsque cela a été su au moment où je dois faire l'entretien d'embauche, on m'a dit que c'est un travail qui n'est pas rémunéré, que c'est comme un stage et que je vais être rappelé après. Je n'ai plus reçu un appel de l'ONG. Et une autre personne non handicapée a été prise à ma place et a même commencé à travailler et elle est

rémunérée. Et je l'ai su grâce à cette dernière qui était une connaissance à moi. Elle m'a dit que l'ONG m'a renvoyé puisqu'elle ne me croyait pas capable de faire le travail. Depuis ce jour, j'ai décidé de travailler pour mon propre compte, faire ainsi de l'auto-emploi. (Entretien avec Mathieu, journaliste).

2.2.2 Non-respect des textes législatifs

Des dispositions pénales existent dans le but de décourager tout cas d'obstruction à la jouissance des droits des personnes en situation de handicap, surtout en ce qui concerne leur insertion professionnelle dans les administrations. Toutefois il reste beaucoup à faire quant à l'application rigoureuse de ces dispositions. Une personne en situation de handicap visuel affirme :

Il y a des handicapés qui ont été sortis des salles de composition. Et cela a fait l'objet d'un recours à la cour constitutionnelle qui a examiné le problème et qui a tranché. Il en a résulté que ces cas de renvoi des personnes handicapées sont anticonstitutionnels. Mais on ne sait pas si ces gens ont été punis pour ne plus commettre de pareilles erreurs dans l'avenir. (Entretien avec Serge G., un instituteur).

Une autre personne en situation de handicap visuel renchérit :

J'ai été même renvoyé deux fois d'un concours. Suite à cela, avec des amis, nous avons été voir l'ancien Ministre de la justice Maître D. Joseph, pour lui exposer le problème, lorsqu'il était encore ministre. Il nous a bien accueillis, et nous a promis de faire ce qu'il peut. Aujourd'hui on ne peut pas dire que de grandes actions ont été entreprises, puisqu'il n'y a plus eu assez de concours, ces dernières années pour pouvoir observer les pratiques des organisateurs de ces concours (Entretien avec Abel,).

Plusieurs autres personnes en situation de handicap, dont certains reconnaissent avoir été victimes de pareilles exclusions racontent les cas de rejet de candidature des personnes en situation de handicap dont ils ont été témoins :

J'étais allé à un rendez-vous d'affaire dans une administration où j'étais pratiquement un habitué de la maison. Et un jour pendant que j'étais assise à l'accueil, une personne en situation de handicap était venue postuler pour une offre d'emploi. N'ayant même pas pris soins de prendre les dossiers de cette dernière, la secrétaire renvoya cette dernière lui disant qu'elle ne peut pas déposer le dossier puisque le délai de dossiers pour l'offre est expiré. Et ayant compris,

je m'y suis présenter pour m'en assurer, et c'était un mensonge, c'était juste un prétexte pour chasser la personne en situation de handicap venue pour postuler à l'offre d'emploi (Entretien avec Anisette).

Pourtant, les articles 70 de la loi n°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin, précise que « Le rejet de candidature d'une personne handicapée, du fait de son handicap, à un emploi public ou privé qui lui est accessible, est puni d'une amende de cinq cent mille (500000) à deux million (2000000) de francs CFA » et à l'article 72 de renchérir que « Est puni d'une amende de deux cent mille (200000) à cinq cent mille (500000) francs CFA, toute personne qui refuse de prendre les dossiers ou d'inscrire la personne vivant avec un handicap lors d'un recrutement ou d'un appel d'offre du fait de son handicap ». L'article 71 va plus loin quand il stipule que : « Toute publication d'offre d'emploi qui comporte des critères discriminatoires préjudiciables aux personnes handicapées est sanctionnée d'une amende allant de cinq cent mille (500000) à deux million (2000000) de francs CFA ».

Pourtant l'Etat lui-même, parfois n'est pas capable de respecter ces différents textes à telle enseigne que toute porte à croire que l'Etat est dans une position mitigée comme cela apparaît dans ces discours :

En 2015, des concours pour le recrutement d'enseignants ont été lancés, et j'ai postulé, mais ça n'a pas marché. D'ailleurs, il a été refusé aux personnes en situation de handicap d'y postuler. J'ai aussi été renvoyé d'un concours de recrutement de secrétaires administratifs entre 2014-2015. (Entretien avec Joseph, un enseignant).

Une autre personne en situation de handicap visuel confirme :

J'ai postulé à un concours de recrutement, et une fois dans la salle d'examen, on me tend une épreuve avec des écritures numériques, bien qu'ils sachent que je suis un aveugle et que je ne peux que lire des écritures brailles. Si c'est ainsi, ils me renvoient indirectement du concours. Alors que, si une administration doit organiser un concours, elle devrait le faire selon les lois en vigueur dans le pays. L'on ne peut pas organiser un concours où l'on veut recruter même les personnes en situation de handicap moteur et mettre sa salle de composition au 4 étage, ou bien, organiser un concours où l'on sait bien que des personnes en situation de handicap visuel y participeront, mais

donner des épreuves qu'ils ne peuvent pas lire, et ceci avec le même temps de composition. Et s'ils ne peuvent pas lire l'épreuve, comment peuvent-ils composer ? Que l'Etat tout comme les employeurs, lorsqu'ils doivent lancer des concours, rendent les conditions favorables d'accès à tous ceux qui doivent composer de façon à ce qu'ils puissent avoir les épreuves et lire au même titre. Celui qui est malvoyant et qui n'a pas besoin forcément de braille, mais qui n'a juste besoin que d'assez de lumière pour pouvoir lire l'épreuve grâce à ses verres médicaux, qu'on lui donne une place à côté de la fenêtre. Et que l'amblyope qui ne peut que lire des écritures brailles, qu'on lui transcrive l'épreuve en écriture numérique, en écriture braille. Et pour la personne en situation de handicap visuel qui doit monter des marches pour atteindre certaines salles à l'étage pour composer, il lui faut des rampes. Si ce n'est pas ainsi, alors on ne fait que dire à ces personnes en situation de handicap qu'on les chasse du monde de l'emploi. Et si on les chasse, pourquoi ont-ils alors les mêmes diplômes que les personnes dites « personnes non handicapées » ? (M. A. G. Serge, enseignant au primaire)

Ainsi, dans l'incapacité de changer les pratiques des agents de l'Etat et celles des techniciens d'ONG, les personnes vivant avec un handicap finissent par faire « défection » (Hirschman 1995) pour placer leur confiance dans des secteurs alternatifs d'embauche tels que l'auto-emploi. Cependant, les plus tenaces qui tiennent au travail dans une administration publique ou privée développent toutes sortes de stratégies en fonction des ressources dont ils disposent.

2.2.3. Les stratégies d'insertion des personnes handicapées

Afin de s'insérer sur le marché de l'emploi dans les administrations publiques et privées, les personnes diplômées en situation de handicap adoptent plusieurs stratégies parmi lesquelles nous pouvons citer :

2.2.3.1. La stratégie des relations et du repli sur les identités réfutées

Dans la quête d'un emploi, certaines personnes en situation de handicap se penchent vers des personnes avec lesquelles elles ont une certaine relation amicale, familiale ou même professionnelle, créée lors de leur cursus scolaire, universitaire ou des stages professionnels. Jean-Pierre Olivier de Sardan (2001), analysant les administrations en Afrique de

l'Ouest, a souligné entre autres caractéristiques la « déshumanisation » et la « surpersonnalisation » qui font que dans les administrations, les usagers des services publics jouent autant que possible sur les relations directes ou indirectes tout en cherchant à connaître quelqu'un dans le service auquel ils doivent avoir affaire, non à suivre la procédure normale (ou même à le connaître) (J-P. Olivier de Sardan, 2001, p. 71). Si cette stratégie est vraie et efficace pour les usagers des services publics, elle semble encore plus efficace pour les aspirants à un emploi au sein des administrations aussi bien publiques que privées et l'est encore davantage pour les personnes vivant avec un handicap.

Mon insertion a été objet d'une rude bataille, c'est quelqu'un qui m'a appuyé, et qui était quelqu'un d'influent. C'était mon enseignant d'allemand au secondaire. Au début je l'assistais. Parfois, il me confiait certaines séances de cours jusqu'à ce qu'il m'a jugé autonome. Au début les gens n'acceptaient pas que je puisse enseigner, mais avec le temps ils m'ont compris et m'ont accepté. (M. M. Joseph, enseignant l'allemand dans un lycée et dans un collège d'enseignement général).

Certains handicapés qu'ils soient handicapés visuel, moteur ou auditif ont fait de leurs anciennes écoles de formation leur secteur d'embauche. Si les textes et les rêves ont tenté de les amener à se sentir comme des personnes « normales » au même titre que les « non handicapés », la réalité de l'exclusion, de la stigmatisation a tôt fait de les ramener à se rendre compte de leur différence à se replier sur cette identité réfutée par l'éthique pour servir leurs pairs, ceux avec qui ils partagent les mêmes stigmates, la même identité. Un enseignant vacataire en Histoire-Géographie dans un collège d'enseignement général, né handicapé visuel, témoigne :

Ce sont des connaissances et des cousins à moi qui ont plaidé ma cause auprès du directeur, et c'est grâce à cela que j'ai pu commencer ma vacation dans les classes de 4^{ème} et de 1^{ère}D au début. Puisque le directeur doutait de mes capacités, mais avec le temps voyant mes performances au travers des résultats des élèves, il m'a alors permis de prendre en charge les élèves de la 1^{ère} A2 (M. A. Damien, enseignant vacataire en histoire géographie au collège d'enseignement général).

De même, une personne en situation de handicap auditif, institutrice au primaire affirme :

Après mon BEPC, je n'avais plus les moyens pour continuer mes études ; ainsi, mon père connaissant un peu l'ancien directeur de ce centre, lui proposa qu'il accepte que je vienne faire des stages dans l'enseignement primaire dans le centre des sourds. Ce qu'il a accepté, et c'est comme ça que j'ai été employé comme institutrice dans ce centre et je garde la classe de CM2 ». (Mme A. Anastasie, institutrice au primaire)

D'autres par-contre arrivent à obtenir leur emploi par les concours.

2.2.3.2. Insertion professionnelle par concours

Les concours de l'Etat ou ceux lancés par d'autres institutions privées sont aussi des voies d'insertion des personnes en situation de handicap. Même si cette stratégie d'insertion est la moins prometteuse, certaines d'entre eux arrivent à se frayer un chemin pour entrer dans certaines administrations publiques ou privées, même si cela survient après plusieurs tentatives. C'est le cas d'un contrôleur de travail à la direction départementale du travail et de la fonction publique du Borgou et de l'Alibori, atteint de nanisme à 9 ans :

Moi c'est depuis que j'étais en 3^{ème} que je passais les concours. Même lorsque j'échoue-je ne me décourage pas, je m'apprête pour passer un autre. J'ai passé ainsi plusieurs concours, surtout des concours qui me permettront d'occuper des postes m'offrant l'opportunité de rester moins mobile. C'est donc à la 8^{ème} tentative, pendant que j'étais en année de licence, que j'ai réussi à un concours pour le corps de contrôleurs du travail de la Main d'œuvre. (M. I. Ales, contrôleur de travail à la direction départementale du travail et de la fonction publique du Borgou et de l'Alibori).

A cette stratégie d'insertion professionnelle s'ajoute une stratégie d'insertion professionnelle par recrutement.

2.2.3.3. La stratégie du stage

Dans la quête d'embauche à un emploi certaines structures privées voire étatiques se réfèrent à des agences spécialisées dans la promotion de l'emploi. Parmi ces structures spécialisées dans la promotion de l'emploi se trouve l'ANPE, une agence ayant pour principal objectif de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi. Ainsi, elle facilite l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi à travers des activités d'information, d'orientation, d'appui conseil, et de prospection des potentialités d'emploi. Des personnes en

situation de handicap s'inscrivent dans cette agence en vue d'être informés des éventuelles offres d'emploi. D'autres font des stages dans cette agence après l'acquisition de leur diplôme de fin de formation. C'est le cas d'une personne en situation de handicap moteur, attaché au service financier de l'un des arrondissements de Parakou. Il explique :

Après ma maîtrise en marketing et finance, j'ai commencé avec la vacation, en attendant d'avoir un emploi convenant à ma formation universitaire. J'ai aussi fait un stage à l'ANPE, où j'ai pu m'inscrire pour de possibles opportunités d'emploi. Un jour j'étais à la maison quand l'ANPE m'a appelée pour que je postule à un recrutement lancé par la mairie. Et c'est ainsi que j'ai débuté mon emploi au sein de la mairie de Parakou. (M. A. Roland, attaché au service financier de l'un des arrondissements de Parakou).

Il en est de même d'une autre personne en situation de handicap visuel depuis l'âge de 9 ans, qui a un diplôme de licence en socio-anthropologie et a suivi une formation en Droit à la Faculté des Droits et des Sciences Politiques. Il est actuellement journaliste à la radio ORTB de Parakou. Il raconte :

« Après ma licence professionnelle en 2013 en socio-anthropologie, j'ai participé à un projet sur l'alphabétisation et le harcèlement sexuel en milieu scolaire, pendant 6 mois. Ensuite, j'ai fait 3 mois de stage à la mairie de Kalalé, aussi un autre stage à la préfecture du Borgou-Alibori. Après ces stages, l'ANPE m'a sélectionné pour travailler pendant deux ans. Ce travail a pris fin le 30 décembre 2016. Entre temps à l'Université de Parakou, j'ai eu à faire du journalisme. Et grâce à ces expériences, la radio Azèkè FM ayant lancé un recrutement de 5 malvoyants en 2017, j'ai postulé. Et j'y ai postulé en plus de 3 autres malvoyants. Au début pendant 2 semaines, on ne faisait rien. On était mélangé avec les voyants qui étaient une vingtaine de personnes. Le 18 juillet 2017, on m'a mis au micro, pour m'essayer. On a fait 2 mois et demi de stage, donc jusqu'au 10 décembre. Mais en décembre, la radio me rappelle, avec deux autres malvoyants, une femme et un homme. Et ceci pour un contrat de 9 mois, d'octobre 2017 à 30 juillet 2018. J'ai dû déposer une autre demande de stage pour qu'à la fin de ce contrat, je puisse entamer un autre stage à la radio ORTB de Parakou, puisque ce qu'on nous payait n'est pas suffisant. Ainsi j'ai déposé un stage à la radio ORTB

de Parakou. Le 14 septembre 2018, le stage a pris fin, j'ai aussitôt demandé un autre stage. C'est donc après ce stage que je suis revenu à la maison, quand, j'ai été rappelé par la radio pour commencer à travailler. Et c'est ainsi que j'ai débuté ma carrière de journalisme, depuis ce rappel. ». (M. Z. Abel, journaliste).

Enfin, une autre stratégie qu'utilise l'association des personnes en situation de handicap de Parakou est celle de l'insertion professionnelle par une acquisition de nouvelles compétences.

2.2.3.4. La stratégie de l'acquisition des compétences non académiques

C'est la stratégie d'insertion professionnelle la moins répandue. Néanmoins, elle permet aux personnes en situation de handicap d'acquérir de nouvelles compétences dans des activités nouvelles et d'élargir ainsi leurs compétences professionnelles. Il s'agit ici de la formation, au sein de l'association des personnes en situation de handicap de la ville de Parakou, en auto-emploi, la prise de parole en publique

N'ayant pas les moyens de faire à l'instar des écoles de formations professionnelles surtout dans les métiers artisanaux à Natitingou, à Akassato, ou à Sègbèya (Cotonou), l'association offre par ses formations en auto-emploi plus de compétences aux personnes en situation de handicap, afin de les doter de savoir-faire pouvant les aider tant dans l'auto-emploi, que dans les recrutements de personnels dans les administrations publiques ou privées.

Mais faut-il noter qu'il y a certain frein à l'existence d'une diversité de domaines de compétences des personnes en situation de handicap visuel. En effet, que ce soit la personne en situation de handicap visuel précoce ou tardif, elle ne peut faire des séries scientifiques au Bénin. Puisqu'il n'existe pas au Bénin de matériels adéquats pour la formation des élèves ayant une facilité de compréhension dans les matières scientifiques. Mais elles peuvent continuer leurs études à Lomé (Togo) si elles ont les ressources économiques pour la scolarisation et pour y résider. Dans le cas contraire, elles se résignent à continuer leurs études dans les séries A1, A2 et B. Ce qui réduit le choix de postes que peuvent occuper ces personnes.

IV. DISCUSSION

Selon E. Ginzberg (1981), cité par UNESCO (1985), une société qui n'arrive pas à offrir des emplois à tous ceux qui sont capables et désireux de travailler ne remplit pas l'une des conditions préalables essentielles à la justice et à la liberté car, les chômeurs partiels manquent souvent de ce minimum

vital sans lequel personne n'est vraiment libre. Ainsi, la nécessité de prendre en compte l'insertion professionnelle liée aux personnes en situation de handicap s'exprime dans plusieurs engagements et recommandations internationaux comme nationaux, mais dans la pratique, la réalité en est toute autre. De telles pratiques des agents de l'Etat et des institutions de l'Etat dévoilent une duplicité dans le fonctionnement de l'Etat. Tout porte à croire que l'Etat dit ou désire une chose et fait autre chose. Ce mode de fonctionnement de l'Etat et des autres institutions finit par éroder la volonté et l'endurance des personnes vivant avec un handicap et dont il voulait alléger les souffrances. Pourtant, tous les acteurs sont convaincus de l'importance du travail dans la vie d'un individu et de sa famille comme cela ressort chez A. Leymat (2011),

Chaque jour, nous faisons l'expérience que pour chacun, le travail est un élément déterminant de l'existence humaine. Il est le moyen de nous maintenir en vie et de satisfaire les besoins de base. Mais il est aussi une activité à travers laquelle les gens affirment leur identité, par rapport à eux-mêmes et par rapport à ceux qui les entourent. Le travail est crucial pour le choix individuel, le bien être des familles et la stabilité des sociétés. , (A. Leymat 2011 :5).

En effet, selon A. Leymat (2011), le travail décent est l'objectif fondamental de l'Organisation Internationale du Travail pour tous, y compris les personnes atteintes de handicap. Une position consacrée par la Constitution béninoise du 11 décembre 1990, en ses articles 8 et 9, qui affirme le droit de tout citoyen béninois à une protection sociale quel que soit son statut social. Cette disposition constitutionnelle qui tire sa source de l'article premier de la Déclaration Universelle des droits de l'homme qui stipule que : « Tous les hommes naissent égaux en droits et en devoirs », signe de l'attachement du Bénin au respect des engagements pris sur le plan international, notamment à travers la mise en œuvre de la Décennie mondiale des personnes handicapées (1983 – 1992) et les deux Décennies africaines des personnes handicapées (1999 - 2009 et 2009 - 2019). Le second alinéa de l'article 33 de la loi n°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin stipule que : « L'Etat prend des mesures appropriées pour employer du personnel et des enseignants y compris des enseignants handicapés qui ont une formation qualifiée en fonction des différents types de handicap. ». Selon les expériences du Sénégal, révélé par Thiam M. A. (2005), dans son étude sur les stratégies de prise en charge et d'intégration socio-économique des personnes handicapées du Sénégal, il existe

plusieurs stratégies que les intervenants (institutions publiques ou privée) développent pour permettre d'insertion des personnes handicapées dans les administrations publiques et privées. Il s'agit des stratégies de renforcement des capacités, de l'intégration des personnes en situation de handicap par le microcrédit, de la réadaptation des personnes en situation de handicap, des activités d'Intégration socio-économique menées en faveur des personnes en situation de handicap, puis le suivi et l'évaluation des activités menées en faveur des personnes en situation de handicap. Dans d'autres pays de la sous-région comme le Mali, et le Togo, de même que la France, en plus d'une loi en vigueur pour la protection et la promotion de la personne en situation de handicap, il est exigé aux administrations publiques comme privées un quota d'employé en situation de handicap. C. Bonnet (2010) écrit : « Les entreprises privées de plus de 10 salariés sont désormais contraintes d'avoir 10% de leur effectif qui touchent une pension d'invalidité ou qui est accidenté du travail ». Le Bénin, sur le plan législatif, est à jour avec la mise aux normes des textes de loi. Mais leur application reste problématique. Il ressort de ces travaux, d'abord, que dans la ville de Parakou, il existe des institutions intervenant dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette présence d'institutions, ne dépend pas seulement de l'importance de l'insertion des personnes en situation de handicap dans le plan d'action des autorités de la commune de Parakou, mais également de la volonté de l'Etat et des chefs d'administrations privées, voire de la population à promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Si tous ces textes existent, ils ne régulent cependant pas les comportements et les pratiques des acteurs à divers niveaux. Tout porte à croire qu'il existe des normes informelles qui dictent à ces derniers leurs comportements ainsi que la logique devant sous-tendre leurs pratiques en matière d'insertion professionnelle des personnes vivant avec un handicap. La question est de savoir comment l'Etat qui définit ces textes pourrait travailler à leur respect si lui-même n'applique pas toujours les dispositions qui existent ? Analysant la pluralité des normes dans la mise en œuvre des politiques publiques, Chauveau, Le Pape et Olivier de Sardan soutiennent que le développement des normes « non officielles » évolue avec la faible capacité de l'Etat à produire des règles de jeu et à les faire accepter (J-P. Chauveau, 2001, p. 150). On pourrait même penser que le contournement des textes au profit des normes « non officielles » peut aussi s'expliquer non pas par la faible capacité de l'Etat à respecter soi-même les textes qu'il produit et à les faire accepter par les acteurs à tous les niveaux (public comme privé). L'insertion

professionnelle des personnes en situation de handicap dans les administrations publiques et privées dans la ville de Parakou ne peut se faire avec un tel fonctionnement de l'Etat. Selon Hounsossou, 2014) :

(...) Il n'existe aucune disposition pénale obligeant les employeurs à respecter cette loi (...) Ces dispositions ne pourront être mises en place et suivies d'effets que s'il existe une volonté politique certaine et des dispositions pénales associées. (Hounsossou, 2014, p. 45-46)

La loi ne contraint pas les employeurs à accepter la personne en situation de handicap au même titre que les autres.

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les administrations publiques et privées au Bénin se heurte à certains obstacles du fait aussi de la méconnaissance de la situation de handicap chez certains employeurs. C. Bonnet (2010) écrit : « (...) Cette surcharge anticipée est souvent le fruit d'une méconnaissance du handicap ». Aussi faut-il mentionner que la réticence des acteurs de l'administration privée s'explique par les exigences du monde concurrentiel que constitue le monde du développement. Comment recruter un personnel limité par sa condition physique dans un contexte où le personnel employé par les Organisations Non Gouvernementales (ONGs) est sur-sollicité sur le terrain avec un temps de travail plus long que celui des agents de l'Etat ? Le même constat est fait par C. Bonnet (2010) lorsqu'analysant le comportement des entreprises face à la question de l'insertion professionnelle des personnes vivant avec un handicap, elle affirme :

Aussi, elles recherchent des travailleurs de plus en plus diplômés, mobiles et flexibles. Or les caractéristiques des personnes handicapées sembleraient être en contradiction avec les attentes de l'entreprise. Les aménagements de poste et de lieu de travail, ainsi que les efforts consentis dans la recherche et le maintien dans l'emploi d'une telle main d'œuvre convergent vers l'idée d'une pérennité de l'emploi qui s'oppose à la dynamique actuelle de flexibilisation de la main d'œuvre. (C. Bonnet, 2010, p. 14).

En effet, l'intégration professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap est avant tout un droit et non seulement un « devoir compassionnel » (Gardou, Poizat 2007 : 10, cité par Bonnet 2010 :69). Comme l'explique H-J. Stiker (2009) cité par C. Bonnet (2010), l'accessibilité à l'emploi est l'affaire de tous. Elle ne bénéficie pas seulement aux personnes en situation de handicap mais aussi à toutes celles qui, un jour ou l'autre dans leur vie, seront en situation

de handicap, même temporairement, aux femmes enceintes, aux personnes âgées, aux accidentés. Cependant la thématique du handicap invite à se poser la question de savoir si, dans le système productif actuel au Bénin, il faut attendre d'être reconnu handicapé, administrativement, pour enfin bénéficier de conditions de travail qui prennent en compte les capacités de l'être humain. Les mauvaises conditions de travail, le non-respect de certaines règles de sécurité et les pressions imposées sont des vecteurs potentiels de handicap, à plus ou moins long terme, ou de réduction des capacités des individus. Alors, la politique d'insertion professionnelle devrait ainsi être le fer de lance d'une évolution plus globale de la gestion des ressources humaines et plus largement de notre modèle productif vers un plus grand respect de la spécificité de chacun (C. Bonnet 2010). C'est un premier pas pour ouvrir cette acceptation de la différence vers l'ensemble des personnes en quête d'emploi.

V. CONCLUSION

Malgré les politiques de l'Etat et de certaines administrations publiques et privées, l'insertion des personnes en situation de handicap dans les administrations publiques et privées est loin d'être effective. La présente recherche a eu pour but de comprendre, les institutions intervenant dans l'insertion des personnes handicapées dans les administrations publiques et privées de la commune de Parakou ainsi que les stratégies d'insertion des personnes handicapées dans les administrations publiques et privées de la commune de Parakou Il très peu d'institutions intervenant dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Du fait de cette insuffisance d'institutions intervenant dans l'insertion des personnes en situation de handicap dans les administrations publiques et privées de la commune de Parakou et la sous-employabilité notée dans leur rang, les personnes en situation de handicap adoptent différentes stratégies d'insertion afin de s'insérer dans les administrations publiques et privées. Ces stratégies varient d'une personne en situation de handicap à une autre.

La question de l'insertion professionnelle des personnes vivant avec un handicap ouvre aussi la discussion sur les contraintes auxquelles l'Etat est confronté pour rendre effective la mise en œuvre de cette politique. En effet, la mise en œuvre de la politique d'employabilité des personnes vivant avec un handicap ne saurait se faire sans une prise en compte des différents handicaps de ces personnes dans la conception des infrastructures devant abriter les services de l'Etat. Les rampes sont nécessaires, tout comme la localisation de certains bureaux au rez de chaussée pour les handicapés visuels comme cela est ressorti dans les discours des

interlocuteurs. La capacité de l'Etat à respecter les dispositions légales existantes est liée à sa capacité à investir des moyens matériels et financiers en vue d'adapter, par exemple, les locaux ainsi que les cahiers des charges préexistants à ses nouveaux agents dont les conditions physiques nécessitent ces ajustements. Le timide engagement observé au niveau de l'Etat béninois par rapport à la politique d'insertion professionnelle des personnes vivant avec un handicap, qui amène les gouvernements à produire constamment des textes ou à adhérer à des dispositions légales internationales, jusque-là non appliqués, est révélateur de la réticence de l'Etat à faire face aux implications organisationnelles et économiques que pourrait induire un réel engagement. Il en résulte que l'insécurité, le pressentiment du risque, l'incertitude par rapport aux implications d'une politique sur les intérêts ou les acquis président souvent aux élans de résistance non avouée des agents des différents secteurs (publics et privés). Une telle analyse de l'adhésion de l'Etat et du secteur privé aux dispositions légales régissant désormais l'insertion professionnelle des personnes vivant avec un handicap corrobore celle Bezes (2000) :

La réforme administrative est vue comme un jeu redistributif entre fonctionnaires et hommes politiques élus ou entre groupes de fonctionnaires (par exemple, entre administrations centrales et services déconcentrés). Dans la mesure où un changement affecte les intérêts en place, positivement ou négativement, toute réforme crée des gagnants et des perdants qui réagiront en fonction de leurs positions, de leurs représentations du temps et des anticipations qu'ils peuvent avoir des conséquences de la réforme (Bezes 2000 : 308).

La question de l'insertion professionnelle des personnes vivant avec un handicap, loin d'être une question de baguette magique, nécessite des réorganisations et une structuration de l'existant en termes de textes, d'infrastructure (architecture des bâtiments par exemple), de cahiers des charges, de prise en compte numérique à partir des statistiques réelles et non imaginaires, etc.

Il ressort également que la timide application des textes s'explique par un enracinement profond des perceptions du handicap qui renvoie irrémédiablement à la différence, la stigmatisation et le rejet dans un contexte où le déclassement se fait à l'aune de la condition physique. L'insertion professionnelle des personnes vivant avec un handicap apparaît de ce fait comme relevant d'une responsabilité partagée par tous les acteurs à différents niveaux.

REFERENCES

- [1] AMOUSSOU Charlotte Frida (1998), Insertion sociale et professionnelle des jeunes à risque au Bénin : Modélisation d'un centre pilote de jeunesse pour une éducation de deuxième chance, mémoire de maîtrise en loisir, culture et tourisme, Université du Québec, 246p ;
- [2] BERTRAND Yvonne (2017), « L'emploi des personnes handicapées en France : Le milieu ordinaire », Dossier documentaire, <http://documentation.ehesp.fr/produits-documentaires/bibliographies-et-dossiersdocumentaires>, consulté le 18 juillet 2019 ;
- [3] BEZES Philippe (2000), « Les hauts fonctionnaires croient-ils à leurs mythes ? L'approche des approches cognitives à l'analyse des engagements dans les politiques de réforme de l'État. Quelques exemples français (1988 – 1997) ». *Revue française de science politique*. 50 (2) : 307-332.
- [4] BONNET Camille (2010), L'insertion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire : Quels défis pour l'entreprise ? Mémoire de séminaire, Etude politique, Université Lumière Lyon 2, 97p ;
- [5] CHAUVEAU Jean-Pierre, Le PAPE Marc et OLIVIER de SARDAN Jean-Pierre (2001), « La pluralité des normes et leurs dynamiques en Afrique. Implications pour les politiques publiques, in Winter (ed), pp.145-162
- [6] DARES (2016), Colloque « Travailleurs handicapés : quelle place dans l'entreprise ? », direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), en France ;
- [7] FALL Ousmane Thiendella (2012), L'école participe-t-elle à l'intégration des personnes en situation de handicap moteur au Sénégal ? Mémoire de master 2, Sciences et technologies de l'éducation et de la formation, Université Cheikh Anta Diop de Dakar (Sénégal), 146p
- [8] GABORIT Raphaël (2001), La réinsertion sociale et professionnelle des personnes souffrant de maladies mentales, mémoire en Santé publique, Ecole nationale de la santé publique, 85p ;
- [9] GINZBERG Eli (1981), « Pour une économie humaniste », Paris, Ed. Economica, 375p ;
- [10] HOUNSOSSOU Cocou Hubert (2014), Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des patients

- souffrant d'épilepsie au Bénin, thèse en santé publique/Bio-santé, Université de Limoges, 102p ;
- [11] LEYMAT Anne. (2011), « Insertion professionnelle », Handicap international, mise en ligne en juin 2011, www.hiproweb.org, consulté le 07 août 2018 ;
- [12] MARTIN Jeffrey (2007) « A Reasonable Balance of Law and Sentiment: Social Order in Democratic Taiwan from the Policeman's Point of View » in *Law & Society Review*, Volume 41(3) : 665-698.
- [13] OLIVIER de SARDAN Jean-Pierre (1995), Anthropologie et développement : essai en socio – anthropologie du changement social, Paris, Apad - Karthala.
- [14] PENEFF Jean (1990), La méthode biographique. Paris, Armand Collins.
- [15] REPUBLIQUE DU BENIN, (2017), Loi n° 2017-06 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin, 25p ;
- [16] REPUBLIQUE DU BENIN, (2010), Loi n° 012-2010/an portant protection et promotion des droits des personnes handicapées. Jo n°25 du 24 juin 2010 en Burkina-Faso ; 11p ;
- [17] TAMA Clarisse (2012), Les enseignants de l'école primaire au Bénin : transformations d'un groupe professionnel. Thèse de doctorat. Université Johannes Gutenberg de Mayence (Allemagne).
- [18] THIAM Abdoulaye. (2005), « Etude sur les stratégies de prise en charge et d'intégration socio-économique des personnes handicapées du Sénégal. », Récépissé n°10370, www.ntiposoft.com, consulté le 21 septembre 2018 ;
- [19] UNESCO (1985), La démocratisation de l'éducation, Paris UNESCO, 148p.