

L'inclusion professionnelle des déficients visuels entre le secteur public et privé au Maroc : Perceptions et facteurs clés du choix. Cas des étudiants déficients visuels de la Faculté des Sciences juridiques, économique et sociale Ain Chock Casablanca (Fsjes AC)

DIFTAR Abdelhakim

Laboratoire : Laredgo

Faculté des Sciences juridiques, Economiques et Sociales Ain Chock
Université Hassan II – Casablanca - Maroc

Professeure Yasmina BENNIS BENNANI

Laboratoire/ Laredgo

Faculté des Sciences juridiques, économique et Sociales Ain Chock
Université Hassan II – Casablanca- Maroc

Résumé : Malgré les efforts déployés par le royaume du Maroc en matière d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap (PSH), l'accès à l'emploi pour cette tranche de population est semé généralement des barrières à la fois d'ordres culturelles, organisationnelle et managerielles. Par ailleurs, la loi N° 97-13 du 27 avril 2016 relative à la protection et à la promotion des personnes en situation de handicap a imposé un quota de 7% dans la fonction publique. D'un autre côté, un cadre contractuel a été établi entre le gouvernement et le secteur privé en vue de renforcer l'embauche et la participation économique des travailleurs handicapés. Mais jusqu'à l'heure actuelle, aucune mesure d'action positive n'a été fixée en faveur de leur inclusion professionnelle dans le secteur privé. Cet article a pour objectif d'explorer la perception des étudiants à déficience visuelle de la FSJES AC par rapport au marché de l'emploi au Maroc et de mettre l'accent sur les facteurs qui mobilisent leur choix entre le secteur public et privé. Des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de 23 étudiants déficients visuels sollicités en raison de leur sensibilité à la question objective de notre recherche. L'analyse des résultats révèle une perception négative de certains interviewés vis-à-vis du secteur privé dans la mesure où ils se heurtent à plusieurs obstacles, entre autres, les préjugés et les discriminations qui persistent en matière d'inclusion professionnelle. En outre, ils ont une tendance à préférer le travail en secteur public au détriment du secteur privé et dans certains cas, ils s'orientent vers l'entrepreneuriat comme étant une voie alternative d'accès au marché de l'emploi.

Mots-clés : Handicap, Déficience visuelle, Inclusion professionnelle, Discrimination, Entrepreneuriat.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.7703115>



1. Introduction

Les études portant sur la question de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap se heurtent à une difficulté de généralisation car le champ du handicap n'est pas le même d'une étude à l'autre¹. La place des personnes en situation de handicap au sein de la société a connu une évolution notoire puisque les politiques publiques et les actions menées en leur faveur leur donnent les mêmes droits que tout le monde et la liberté de définir leur projet de vie. Cette évolution entraîne une modification du regard porté sur la personne en situation de handicap et l'objectif aujourd'hui est d'assurer son inclusion, un nouveau paradigme qui place l'utilisateur comme moteur de sa propre vie dans une communauté où il est un citoyen à part entière.

Par ailleurs, le contexte d'affaires est de plus en plus tumultueux et caractérisé par des pressions concurrentielles et des préoccupations financières, par conséquent les gestionnaires ont tendance à hésiter dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils invoquent souvent le fait que la panoplie de déficiences qui caractérise cette main-d'œuvre et les accommodements individualisés requis pour l'accueillir dans les lieux de travail rendent son intégration professionnelle complexe et coûteuse². De même, les employeurs considèrent généralement, ce problème si particulier de l'emploi des personnes en situation de handicap, comme secondaire et leurs objectifs sont en premier lieu, l'efficacité et le rendement de l'entreprise et donc son bon équilibre financier. La complexité des mesures et dispositifs les concernant les rebutent et leur existence même leur échappe parfois³.

En matière d'accès à l'emploi, le travailleur en situation de handicap en général, déficient visuel en particulier, se heurte à des pratiques discriminatoires, des images stéréotypées et des préjugés négatifs véhiculés à son égard : il est moins productif, moins performant et souvent absent et exposé aux accidents... Ces perceptions négatives constituent un des principaux obstacles à son inclusion professionnelle. En effet, selon certaines études, le handicap représente d'ailleurs la deuxième cause de discrimination après l'origine raciale⁴.

À cet égard, cette analyse nous mène à formuler une problématique autour de la question centrale suivante :

Comment la perception du marché du travail chez les étudiants déficients visuels de la Fsjes AC détermine leur choix de travailler entre le secteur public et privé au Maroc ?

La réponse à cette problématique, se fera en deux parties : en premier lieu, nous procédons à une analyse conceptuelle des concepts clés de notre recherche : le handicap, la déficience visuelle et l'inclusion, ainsi que des théories qui servent de base à la compréhension des enjeux de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Nous présentons en second lieu, la méthodologie empirique adoptée et l'analyse et discussion des résultats obtenus.

Cette recherche revêt un intérêt théorique, pratique et méthodologique :

- Intérêt théorique : une analyse théorique qui traite la question de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, notamment les pratiques discriminatoires qui entravent leur accès à l'emploi ;
- Intérêt pratique : au-delà de l'intérêt théorique, cette recherche revêt un intérêt pratique pour la problématique de l'accès à l'emploi des personnes déficientes visuelles (PDV) en secteur public et privé au Maroc, tout en mettant l'accent sur les leviers stratégiques clés pour une meilleure inclusion professionnelle de cette tranche de population ;
- Intérêt méthodologique : l'adoption d'un modèle méthodologique déterminé, basé sur une étude qualitative à visée compréhensive à partir d'un guide d'entretien semi-directif dans le cadre d'une approche épistémologique positiviste.

2. La problématique de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap (PSH) : Concepts et théories

Avant d'approfondir davantage la discussion sur la problématique d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, il nous apparaît judicieux de définir certains concepts clés à savoir : le handicap, la déficience visuelle et le terme inclusion (notamment en rapport avec les termes d'insertion / intégration).

2.1. Le concept du handicap

L'origine du concept de handicap, remonte à l'essence même de l'homme. Quel que soit le temps ou le lieu, il a toujours marqué son empreinte dans l'existence humaine. D'autres termes, souvent des plus négatifs, tels que « débile », « infirme », « incapable » ou encore « inadapté » étaient alors employés pour s'y référer⁵.

Il apparaît, en tant que tel, pour la première fois au XVII^e siècle en Angleterre sous l'expression « hand in cap » qui signifie littéralement « la main dans le chapeau ». À l'époque, il désigne un jeu où des objets personnels sont échangés à part égales, la différence de valeur entre ces derniers étant évaluée par un arbitre et déposée dans un chapeau par les participants. Plus tard, il s'applique au monde hippique. Lors des compétitions, des commissaires handicapés égalisent les chances de victoire de l'ensemble des concurrents en répartissant entre ceux-ci des désavantages en termes de temps, de poids ou encore des points. Il s'étend ensuite à de nombreuses autres activités sportives, comme le cyclisme ou le golf.⁶

Au fil du temps, l'idée d'égalisation originelle tends toutefois à s'estomper et cette notion de handicap acquiert progressivement un caractère défavorable impliquant, entre autres, le manque et l'infériorité⁷. Le sens que nous lui attribuons actuellement ne fait néanmoins son apparition que vers 1913 lorsque certaines associations sociales se chargent de personnes infirmes commencent à se servir de l'expression⁸.

Au Maroc, les études des aspects sociaux ou relationnels liés au handicap sont rares. Les quelques études menées sur cette question confirment que le handicap est perçu à la fois comme une sanction divine, suite

à un péché, ou comme une raison pour une compensation future. L'utilisation des appellations telles que « Personne en situation de handicap » reste du ressort des cercles et des acteurs institutionnels, de la société civile, des médias et des personnes sensibles à la question. La littérature confirme des usages stigmatisant avec des appellations référant péjorativement au type du handicap et à ses manifestations physiques.

La loi-cadre marocaine 97-13 adoptée en 2016 stipule que le terme « Handicap » est : « Toute personne présentant de façon permanente, une limitation ou une restitution, qu'elle soit stable ou évolutive, dans ses facultés physiques, mentales, psychiques ou sensorielles, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation dans la société sur la base de l'égalité avec les autres »⁹.

Selon la Convention internationale des droits des personnes handicapées (CRDPH) adoptée par le Maroc en 2006 « Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres »¹⁰.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) est appelé handicapé celui dont « l'intégrité physique ou mentale est progressivement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou occuper un emploi, s'en trouve compromise ». Le handicap désigne donc la limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement, causée par une déficience provoquant une incapacité, permanente ou non, impliquant du stress et des difficultés morales, intellectuelles, sociales et/ou physiques¹¹.

Cette conception est basée sur la Classification Internationale du Fonctionnement du Handicap et de la Santé (CIF) (voir le schéma n°1 en annexe) adoptée par l'OMS en 2001¹² et du concept de Processus de Production du Handicap¹³, selon lequel la réalisation des habitudes de vie peut être influencée par le renforcement des capacités ou la compensation des incapacités par la réadaptation et des aides techniques, mais aussi par la réduction des obstacles dans l'environnement. Ces obstacles peuvent faire l'objet des préjugés et des images négatifs, l'absence d'accessibilité, le manque d'aide ou de ressources, la difficulté de se procurer de l'information imprimée adaptée ou se déplacer au moyen d'une signalisation accessible.

2.2. La déficience visuelle

La déficience visuelle affecte un sens psychosensoriel complexe : la vue. Elle représente un phénomène multiple pouvant recouvrir diverses situations et handicaps, notamment en fonction de son degré de sévérité ou de sa nature. Le déficit pouvant, entre autres, toucher la vision centrale ou périphérique, entraîner une perception floue ou avec taches...¹⁴ De plus, les difficultés visuelles peuvent fluctuer selon la luminosité ou encore la fatigue¹⁵.

La déficience visuelle est une catégorie de handicap variable en nature et en intensité, qui peut être temporaire, évolutive ou définitive, acquise de naissance ou faisant suite à un accident ou une maladie (glaucome¹⁶, dégénérescence maculaire liée à l'âge DMLA¹⁷, cataracte¹⁸, rétinopathie diabétique¹⁹, rétinopathie pigmentaire²⁰, ...). Elle altère le comportement et les capacités de travail ce qui peut réduire

l'accès à l'emploi et surexposer les personnes au risque de chômage, fragiliser leurs revenus et réduire la capacité à s'acquitter d'un loyer.²¹

Il n'en existe pas une définition unique. Néanmoins, elle est généralement « caractérisée par une baisse de l'acuité visuelle, c'est-à-dire la capacité de percevoir les détails exprimés en fractions (10/10, 1/20, ...), ou par une diminution du champ visuel, c'est-à-dire de la capacité de percevoir l'ensemble des points de l'espace que l'œil peut embrasser exprimée en degrés d'angle, soit 180 degrés »²².

Dès lors, elle peut être décomposée en deux grandes catégories qui, à l'heure actuelle restent malheureusement encore trop souvent assimilées et confondues : la cécité (la non-voyance) et la malvoyance, également appelée l'amblyopie²³. Cette distinction est pourtant essentielle pour une meilleure compréhension surtout que la dernière concerne et concernera bien plus de personnes que la cécité complète. En effet, la cécité, du latin « caecus » signifiant aveugle, désigne « l'état d'une personne aveugle », littéralement « d'une personne privée des yeux (ab oculis) », autrement dit « du sens de la vue ». Il existe différentes cécités à savoir : la cécité locomotrice ou pratique²⁴, la cécité réelle²⁵, la cécité légale²⁶ et la cécité professionnelle ou économique²⁷. Quant à la malvoyance, elle représente « l'état d'une personne malvoyante », à savoir « atteinte d'une diminution de l'acuité visuelle fonctionnelle sans lésion organique »²⁸. Pourtant, cette définition demeure toutefois simpliste et ne permet pas d'apprécier l'étendue de sa variabilité. En effet, l'Organisation Mondiale de la Santé (l'OMS) a établi en 1992 une nouvelle classification qui dénombre 5 catégories de déficiences, allant de la déficience visuelle modérée à la cécité totale où la perception lumineuse est totalement inexistante (voir le tableau n°1 ci-dessous)²⁹ :

- Catégorie I : La déficience moyenne ;
- Catégorie II : La déficience sévère ;
- Catégorie III : La déficience profonde ;
- Catégorie IV : La déficience presque totale ;
- Catégorie V : La déficience totale.

Catégorie OMS	Caractéristiques de l'acuité visuelle	Type d'atteinte visuelle (CIM-10*)	Type de déficience visuelle (CIF**)
Catégorie I	Acuité visuelle corrigée comprise entre 3/10 et 1/10 avec un champ visuel d'au moins 20°	Basse vision ou malvoyance	Déficience moyenne
Catégorie II	Acuité visuelle corrigée comprise entre 1/20 et 1/10		Déficience sévère
Catégorie III	Acuité visuelle corrigée comprise entre 1/50 et 1/20 ou champ visuel compris entre 5° et 10°	Cécité	Déficience profonde
Catégorie IV	Acuité visuelle inférieure à 1/50 mais perception lumineuse préservée ou champ visuel inférieur à 5°		Déficience presque totale
Catégorie V	Cécité absolue, absence de perception lumineuse		Déficience totale

Tableau n°1 : Classification du handicap visuel suivant l'OMS

* CIM : Classification internationale des maladies. CIM-10 : 10e révision du CIM éditée en 1990 par l'Assemblée mondiale de la santé (AMS) puis mise à jour en 1994.

** CIF : Classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé, anciennement appelé CIH (Classification internationale des handicaps).

2.3 L'inclusion : un concept phare

La notion d'inclusion est rarement utilisée seule³⁰. En effet, d'autres concepts primordiaux s'emploient dans le discours des professionnels du handicap à savoir : l'insertion et l'intégration. Quant au concept de l'insertion, il consiste à placer un objet entre deux autres, c'est un concept des sciences sociales désignant l'action de mener un individu à ne plus vivre à la marge de la société. Il s'agit en fait, d'un processus qui le conduit à trouver une place reconnue dans la société.

Le sens étymologique du concept « intégration » signifie remettre en état, c'est-à-dire remettre la personne dans son intégralité. Le terme « intégration » (utilisé dans les années 90), consiste à faire rentrer quelque chose ou quelqu'un dans un ensemble, avec le sens de l'assimilation, de la fusion, afin de former un ensemble uniforme³¹. L'usage des deux termes « insertion » et « intégration » est également très courant dans le langage politique et administratif, notamment en ce qui concerne l'immigration, mais aussi lorsqu'il s'agit d'aborder la problématique de la prise en charge scolaire, sociale et professionnelle des personnes handicapées. L'intégration ou l'insertion témoigne de l'état du lien social d'une société et de ses membres³² : le fait de reconnaître qu'une personne participe à la vie de la société et qu'elle y occupe une place légitime. Mais cela suppose un processus d'appropriation : ingérer les normes et les valeurs sociales dominantes, qui constitue le prix à payer pour gagner en citoyenneté³³. Cette appropriation implique une dynamique d'échange, d'interrelations, d'interactions entre les personnes, pour s'insérer dans un groupe, un environnement : des « stratégies participatives d'insertion »³⁴.

Le terme « inclusion » signifie « l'état de quelque chose qui est inclus dans un tout, un ensemble ». Ce terme vient du latin *inclusio* : emprisonnement. Après une longue absence d'usage, il est repris au XIX^e siècle au sens d'insérer, c'est-à-dire de « faire entrer un élément dans un ensemble »³⁵. Il s'agit d'un concept qui est de plus en plus utilisé dans les médias, par les politiques, et s'inscrit dans le milieu associatif et le travail social. Il est vu comme annonciateur d'une évolution des valeurs et des pratiques, voire d'un changement de paradigme social.

Pour qu'une personne en situation de handicap ait sa place dans tous les lieux de la vie sociale, avec toutes ses caractéristiques, elle doit être accueillie dans son « altérité »³⁶. En effet, le concept de l'« inclusion » rejoint cette logique et témoigne de ce changement du paradigme : « une société qui se conçoit pour tous, s'adapte à tous, quelles que soient les différences, et qui permet(te) et demande à chaque citoyen d'y participer »³⁷. L'inclusion introduit un renversement de perspective : elle fait référence à la fois aux potentialités et aux besoins des personnes, mais aussi à l'adaptation de l'environnement et la participation des différents acteurs de la société³⁸.

3. Aspect théorique lié à l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH)

3.1 Les théories économiques de la discrimination

On parle généralement de la discrimination lorsque certains individus, ayant une particularité commune, semblent spécialement défavorisés en raison de cette dernière, indépendamment de leurs caractéristiques productives. Il existe différents types de discriminations : La discrimination directe, indirecte, positive et systématique. La discrimination est directe lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée. Elle est le résultat d'une

décision prise intentionnellement et négative à l'égard d'une personne, en fonction de critères illégitimes (origine, religion, sexe...) ; elle renvoie à des pratiques individuelles. La discrimination indirecte est aujourd'hui le type le plus fréquent, c'est lorsqu'un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, un désavantage particulier pour une catégorie de personnes.

Quant à la discrimination positive, il s'agit d'une action qui vise à éliminer la discrimination, passée ou actuelle, subie par un groupe de personnes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels (exemple le système de quota pour l'accès à l'emploi).

En ce qui concerne la discrimination systématique, c'est la discrimination produite par le système (sous-entendu social), c'est-à-dire l'ensemble des discriminations qui relèvent de mécanismes systémiques de fonctionnement de la société³⁹.

Les personnes en situation de handicap sont jugées moins compétentes et à profil équivalent, elles font l'objet d'attitudes plus négatives que les personnes présentées sans handicap⁴⁰. Les études portant sur les pratiques discriminatoires à l'égard des personnes en situation de handicap montrent généralement que ces derniers se sont discriminés en termes d'accès à l'emploi et une fois en poste de travail (écarts des salaires, promotions et évolution de carrière...etc.). La discrimination fondée sur le handicap peut être perçue comme un phénomène s'apparentant au racisme, au sexisme ou à la discrimination fondée sur l'âge. Elle modifie le comportement et la manière d'agir à l'égard des personnes handicapées en les percevant comme moins dignes de respect et de considération, et incapables de contribuer et de participer à la vie professionnelle et sociale⁴¹.

Sur le plan théorique, deux fondements peuvent expliquer la discrimination : les préférences discriminatoires (Becker, 1957) et la discrimination statistique (Arrow, 1972 et Phelps, 1972). Autrement dit, Les personnes en situation de handicap seraient alors discriminées car les employeurs préféreraient embaucher une personne « valide » ou à cause d'une information imparfaite ou de préjugés sur leur productivité⁴².

3.1.1 La discrimination en termes de goût

Cette théorie a été développée par GARY Becker⁴³ en 1957, il a analysé le fonctionnement du marché du travail en se basant essentiellement sur les préférences. Selon sa théorie, certains employeurs ont un coût subjectif à employer des individus de certaines minorités ethniques, en l'occurrence le cas des noirs aux USA. Ces derniers, sont sous représentés sur le marché du travail à cause d'une aversion à la fois des employeurs, des travailleurs et de la clientèle. Les employeurs sont, dès lors, prêts à supporter plus de coûts pour n'embaucher que des travailleurs qui correspondent à leurs préférences. Cette forme de discrimination serait régulée à long terme par le marché en situation de concurrence pure et parfaite puisque les employeurs discriminants disparaîtraient à cause de la compétitivité insuffisante.

3.1.2 La discrimination statistique

La théorie de la discrimination statistique donne une autre justification au comportement discriminatoire de l'employeur que son goût pour la discrimination. Elle repose sur l'hypothèse d'imperfection de l'information. Dans la littérature de la discrimination statistique, il existe deux courants. Le premier courant initié par Kenneth Arrow examine comment des croyances (fondées ou non) sur la productivité des différents groupes peut influencer les décisions d'embauche et les rémunérations. Le deuxième courant [(Phelps (1972), Aigner & Cain (1977))], s'intéresse aux conséquences d'une discrimination fondée sur la précision des mesures de productivité. L'hypothèse centrale est qu'il existe des différences entre sexes dans la précision de l'information dont disposent les employeurs pour évaluer les productivités individuelles⁴⁴.

3.1.3 La théorie du capital humain

La théorie du capital humain a été développée par le prix Nobel d'économie Gary Becker dans les années 1960. Il a considéré que l'investissement dans l'éducation et la formation soit considéré comme un investissement dans le capital humain des individus, car cela peut améliorer leur productivité et leur potentiel de gains à long terme. En d'autres termes, l'investissement dans l'éducation et la formation peut être considéré comme un investissement dans la production de l'individu lui-même⁴⁵.

Les avantages de l'investissement dans le capital humain peuvent être observés à plusieurs niveaux, y compris au niveau de l'individu, de l'entreprise et de l'économie dans son ensemble. Au niveau de l'individu, un investissement dans l'éducation et la formation peut augmenter les revenus potentiels à long terme, ainsi que les chances de trouver un emploi et de se maintenir dans une position stable. Les entreprises peuvent également bénéficier de l'investissement dans le capital humain de leurs employés, car cela peut améliorer la qualité et la productivité de la main-d'œuvre. Enfin, l'économie dans son ensemble peut bénéficier de l'investissement dans le capital humain en augmentant la productivité globale et en stimulant la croissance économique⁴⁶. Cependant, la théorie du capital humain soulève également des préoccupations importantes concernant l'accès à l'éducation et à la formation. Les individus qui ne peuvent pas accéder à une éducation de qualité ou à des opportunités de formation, en l'occurrence les personnes en situation de handicap, peuvent être désavantagés par rapport à ceux qui ont les moyens de le faire. Cela peut entraîner des inégalités économiques importantes et perpétuer la pauvreté et l'exclusion sociale⁴⁷.

3.1.4 Les théories de la stigmatisation et de l'identité sociale

Les stéréotypes et les préjugés négatifs véhiculés par le public à l'égard de la personne en situation de handicap, engendrent en lui un sentiment de stigmatisation, de sous-estimation et de rejet, en lui attribuant une identité sociale négative. Le terme « stigmat » sert à désigner un attribut qui jette un discrédit profond, mais il faut bien voir qu'en réalité c'est en termes de relation et non d'attributs qu'il convient de parler. À travers le concept de stigmat, Erving GOFFMAN⁴⁸ réalise une analyse de la relation qui lie un « normal » et un « handicapé », c'est-à-dire quelqu'un d'affecté d'un stigmat, qu'il s'agisse d'un handicap physique ou social,

quelqu'un de discrédité socialement. Pour lui la dramaturgie existante entre le « normal » et le « stigmatisé » représente une métaphore de la vie sociale⁴⁹. En effet, selon lui le stigmate correspond à toute caractéristique propre à l'individu qui, si elle est connue, le discrédite aux yeux des autres ou le fait passer pour une personne de statut moindre.

Dans le même sens, YZERBYT V. rajoute aussi dans son ouvrage que : « La valeur négative associée à l'identité sociale des groupes stigmatisés constitue une autre source de menace. Selon la théorie de l'identité sociale, l'image des groupes auxquels nous appartenons se refléterait dans notre identité. La conscience de la nature dévalorisée de leur groupe affecterait l'estime de soi collective des membres et constituerait également pour l'image qu'ils se font d'eux-mêmes ».⁵⁰

4. L'étude empirique de la recherche : Méthodologie et discussion des résultats

Dans cette deuxième partie, nous présentons en premier lieu le contexte de l'étude empirique et puis nous nous penchons sur la méthodologie adoptée ainsi que l'analyse et la discussion des résultats obtenus.

4.1 Contexte de l'étude : état des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH) au Maroc

L'emploi des personnes en situation de handicap au Maroc constitue un enjeu de société. Il s'inscrit pleinement dans la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et participe à la qualité de vie au travail et à la performance des entreprises (diversité des équipes, productivité, image sociétale et réputation, bonne compréhension des besoins des clients...). La question est d'autant plus urgente et importante dans la mesure où les personnes en situation de handicap sont davantage touchées par le chômage⁵¹.

En effet, les résultats de la dernière enquête nationale sur le handicap au Maroc menée en 2014 par le ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social (MSFFDS) et le Haut-Commissariat au Plan (HCP) a révélé que :

- Le taux national de prévalence du handicap est de (6,8%) soit donc un nombre de 2.264.672 de la population globale ;
- Une famille sur quatre est concernée par le handicap (24,5% de l'ensemble des familles enquêtées) ;
- La déficience visuelle est considérée parmi les importantes déficiences rencontrées chez les personnes en situation de handicap PSH enquêtées (23,8%).

Selon le degré du handicap (du léger au sévère), le taux de chômage des personnes en situation de handicap est de 47,65 % (soit 290.000 des personnes enquêtées), ce taux est quatre fois plus que le taux moyen national (10,6 %), de même, 67,75% des personnes en situation de handicap, allant de moyen à sévère, (soit donc 174.494 personnes), en âge de travail, sont en recherche d'un emploi. Par ailleurs, la structure de la population active occupée en situation de handicap est à prédominance masculine puisque les hommes y sont représentés à plus de (91,1%). Le taux brut d'activité des PSH selon le niveau d'instruction se situe respectivement autour de 25 %

(préscolaire, fondamental I et II), 39 % (études secondaires), plus de 53 % (études supérieures). Le niveau d'étude et le taux d'activité des PSH sont positivement corrélés au Maroc. En ce qui concerne les circonstances liées aux conditions de travail des personnes en situation de handicap au Maroc, le 2ème enquête nationale démontre que cette tranche de population, quel que soit le type de déficience, vive une situation de précarité et d'instabilité professionnelle : 25,4% ont dû changer leur spécialité professionnelle à cause de leur handicap et 25,2% ont dû changer, pour la même raison, le lieu de travail. 39% des personnes en situation de handicap travaillent dans le secteur privé, dont 62,8% non déclarées à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale CNSS. 32,3% des personnes en situation de handicap sont des auto-entrepreneurs ou indépendants et 15,1% travaillent au sein d'une entreprise familiale ou aident les membres de leur famille dont 2/3, soit 69,04% ne perçoivent aucun salaire en contre partie de leur prestation⁵².

4.2 Méthodologie empirique de l'étude

4.2.1 Présentation de l'outil de recueil de l'information

Sur la base d'une étude qualitative, notre recherche explore les perceptions des étudiants déficients visuels (EDV) de la Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales Ain Chock de Casablanca (Fsjes AC), sur le marché de l'emploi au Maroc. L'objectif étant de comprendre dans quelle mesure ces perceptions déterminent le choix de travailler entre les secteurs public et privé au Maroc. Pour ce faire, nous avons préféré la technique de l'entretien semi-directif. Ce dernier laisse à nos interlocuteurs le soin de fournir les informations qui leur semblent le mieux appropriées⁵³, de s'exprimer librement, afin de développer et d'orienter leurs propos relatifs à notre problématique, tout en restant dans des thèmes préalablement définis. Cette technique constitue « une situation de rencontre et d'échange et non pas un simple prélèvement d'information »⁵⁴.

À cet effet, 23 entretiens semi-directifs ont été menés avec des étudiant(e)s mal et non-voyant(e)s. La durée de ces entretiens variait, en moyenne, entre 45 min à 1 heure. Les entretiens réalisés ont été enregistrés et retranscrits intégralement et animés à l'aide d'un guide articulé autour des axes suivants :

- Axe 1 : Perceptions du marché du travail chez les étudiants déficients visuels (EDV) ;
- Axe 2 : Les déterminants du choix de travail entre les secteurs public et privé ;
- Axe 3 : Leviers stratégiques pour la promotion de l'inclusion professionnelle des PSH.

Nous avons choisi deux méthodes de partage des informations recueillies : faire une synthèse à partir des données collectées dans les interviews et présenter les témoignages des étudiants déficients visuels (EDV) interrogés.

4.2.2 Caractéristiques de l'échantillon

a) Tableau n°1 : Répartition selon le sexe des interviewés

Sexe	Fréquence	Pourcentage %
Homme	23	100 %
Femme	0	0 %
Total	23	100 %

Source : Par nos soins

b) Tableau n°2 : Répartition selon le type de la déficience visuelle (DV) des interviewés

Type de DV	Fréquence	Pourcentage %
Malvoyance	21	91 %
Non-voyance	2	9 %
Total	23	100 %

c) Tableau n°2 : Répartition des interviewés selon la branche d'études

Branche d'études	Fréquence	Pourcentage %
Sc. économiques et gestion	0	0 %
Droit français	1	4 %
Droit arabe	22	96 %
Total	23	100%

Source : Par nos soins

d) Tableau n°3 : Répartition selon la situation professionnelle des interviewés

Situation professionnel	Fréquence	Pourcentage %
Inactif	21	91%
Actif occupé	2	9 %
Total	23	100%

Source : Par nos soins

4.2.3 Analyse et discussion des résultats

L'analyse du discours des étudiants déficient(e)s visuels interviewés, nous a permis de dégager plusieurs constats qui se rapportent à nos différents axes fixés au préalable. En ce qui concerne l'axe : perception du marché du travail par les étudiant(e)s déficient(e)s visuel(le)s de la Fsjes AC, nous avons posé à nos interviewé(e)s une question ouverte d'évocation libre, sans contrainte et multiple, qui permet d'explorer leurs perceptions en profondeur : En tant que personne déficiente visuelle, comment percevez-vous le marché du travail actuel au Maroc ? la réponse à cette question revête plusieurs visions : Pour certains

de nos interlocuteurs, il s'agit d'un lieu où se rencontre l'ambition de concrétiser une carrière professionnelle, l'épanouissement et l'affirmation de soi. Il permet aussi de côtoyer des relations socio-professionnelles avec l'autrui, d'être autonome financièrement et non plus un fardeau pour sa famille.

« Pour moi, le marché du travail ça me donnera la possibilité de montrer que j'ai du potentiel à, que je suis capable de travailler et être performant et efficace comme toutes autres personnes [valides], de changer les idées stéréotypées, enfin de réaliser mes rêves... » (EDV 1).

« Vue les efforts faites par l'Etat pour la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap d'une part, l'expérience de mes amis ayant réussi leur intégration professionnelle, et l'encouragement et le soutien de ma famille d'autre part, je ne pourrai qu'avoir une vision positive vis-à-vis au marché du travail... » (EDV 3).

« Certes, la personne en situation de handicap en général, y compris la personne déficiente visuelle se trouve face à plusieurs difficultés et défis soit au niveau d'éducation ou encore au niveau de la recherche d'un emploi, je pourrai dire que j'ai généralement une perception assez positive vis-à-vis au marché du travail, même si ce n'est pas à la hauteur de mes aspirations et mes attentes. Brefs, il faut que je sois persévérant, combatif... » (EDV 7).

Cependant, la majorité de nos interviewés manifestent généralement une perception négative quant au marché du travail, ceci revient pour une large part, selon eux, à la persistance des stéréotypes et des préjugés négatifs dans la pensée de certains employeurs, au sentiment d'exclusion et de stigmatisation, à l'insuffisance des mécanismes permettant le contrôle, le suivi, l'accompagnement et la promotion de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Certaines personnes ont encore cette image de l'aveugle mendiant qui vit de la charité et des pratiques de la mendicité, alors que c'est tout à fait faux... » (EDV 13).

« J'ai une perception négative au marché du travail qui me pousse parfois à hésiter à chercher un travail, c'est un sentiment de peur et d'incertitude, je m'inquiète vraiment à cause de mon handicap de ce qui va m'arriver et de la façon dont les autres vont me traiter... » (EDV 15).

« Le marché du travail pour les personnes handicapées au Maroc est très limité. Il y a très peu d'emplois disponibles, ils sont souvent mal payés et précaires... » (EDV 9).

« Les personnes handicapées au Maroc sont confrontées à des barrières systémiques et des pratiques discriminatoires qui les empêchent d'accéder au marché du travail. Les employeurs ont tendance à les considérer comme des fardeaux plutôt que comme des employés ayant des compétences... » (EDV 12).

« Les personnes handicapées au Maroc font face à de nombreux obstacles lorsqu'elles cherchent un emploi. Il y a un manque de sensibilisation et de compréhension de la part des employeurs sur leurs compétences et leurs capacités... » (EDV 4).

« Moi je dis plutôt que j'ai une perception négative parce je vois que le marché du travail au Maroc est très difficile pour les personnes handicapées. Les employeurs ne sont pas conscients de leurs capacités et préfèrent embaucher des personnes sans handicap. On entend parler des gens qui disent, que ce n'est

même pas facile de trouver un travail pour les normaux, alors que c'est encore plus difficile pour les handicapés...) (EDV 2).

Ces différentes perceptions du marché de travail chez les étudiants déficients visuels de la Fsjes AC, impacte significativement le choix même de travailler en secteur privé ou public au Maroc. En effet, la quasi majorité des interviewés ont manifesté une tendance à travailler en secteur public au détriment du secteur privé en raison : de l'obligation de l'emploi et donc l'existence d'un quota de 7% , des concours unifiés spécifiques aux personnes en situation de handicap qui s'organisent annuellement, des dispositions légales nationales et les conventions internationales qui dénoncent toutes les pratiques et les mesures discriminatoires fondées sur le handicap et qui stipulent que chaque citoyen, y compris la personne en situation de handicap, a le droit de travailler. Pourtant, en dépit de l'existence d'un quota il y a un problème qui réside en fait dans les modalités de calcul et que ça ne concerne pas tous les ministères, ce qui fait que les nombres des postes, objets de concours, sont insuffisants.

A l'encontre du secteur public, les interviewés déficients visuels n'ont pas choisi le travail en secteur privé parce qu'il n'y a beaucoup des obstacles : tout d'abords, les employeurs méconnaissent ce que représente déjà la déficience visuelle ainsi que ses différentes catégories, ils sont aussi inconscients des compétences et des besoins des personnes déficientes visuelles en termes d'aménagements raisonnables. De même, les employeurs des entreprises ont toujours une tendance à ne pas embaucher des personnes en situation de handicap car ils pensent qu'il s'agit des personnes improductives et qui n'ont pas des qualifications professionnelles. Sur le plan juridique, les entreprises marocaines ne sont pas dans l'obligation de faire des aménagements raisonnables dédiés à l'emploi pour les personnes en situation de handicap et peu qui sont engagées en matière de RSE par des chartes de diversité et d'inclusion en prenant l'initiative de procéder à des aménagements raisonnables dans ses locaux. S'ajoute aussi l'absence d'une disposition légale qui détermine un quota sachant qu'il y avait un accord sur un cadre contractuel entre l'Etat et les entreprises du secteur privé, mais jusqu'à maintenant rien n'a été encore puis en compte. En outre, les étudiants déficients visuels ont indiqué qu'il y a une inadéquation entre les offres d'emploi et les exigences du secteur privé par rapport à leurs formations parce que leur profil académique privilégiant des filières littéraires. D'ailleurs, c'est grâce à l'Organisation Alaouite des personnes aveugles au Maroc l'(OAPAM) qui permet aux élèves en situation de handicap visuel d'atteindre l'enseignement supérieur. Ils n'ont pas l'accès aux branches d'études scientifique, technique ou économique, ils ont un accès limité aux branches d'études de type littéraire. Il y a aussi le problème d'accessibilité soit en lieu du travail (les locaux sont généralement inaccessibles, ascenseur ...), des outils de travail comme la synthèse vocale, le braille...etc., soit en termes des moyens de transport. Enfin certains interviewés montrent une volonté de s'orienter vers l'auto-emploi si et seulement s'ils ont les moyens et les capacités financières nécessaires tout en s'appropriant d'une formation sur l'entrepreneuriat afin d'acquérir les compétences nécessaires pour créer et gérer une entreprise et en

bénéficiant aussi des technologies d'assistance et de l'aide de mentors et de conseillers pour surmonter les obstacles.

En ce qui concerne le troisième axe portant sur les leviers stratégique pour la promotion de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, il faut tout d'abord inscrire ces derniers dans une logique d'inclusion et pas d'intégration, cela signifie que c'est à l'employeur que ce soit au secteur privé au public d'adapter l'environnement du travail et d'enlever tous les obstacles techniques organisationnels et manageriels pour que la personne en situation de handicap fasse son travail en bonnes conditions. Au regard des instruments juridiques internationaux organisant le champ du handicap et des pratiques en la matière, il est constaté qu'il faut s'attaquer au rôle joué par les stéréotypes et les comportements socioculturels pour prévenir et éliminer toutes discrimination sur la base du handicap et s'atteler à la promotion des droits des PSH⁵⁵, en tant que préalable fondamental pour leur garantir une participation pleine et effective à tous les aspects de la vie sociale, économique, politique, culturelle et environnementale sur la base de l'égalité avec les autres.

La promotion du travail des personnes en situation de handicap au Maroc nécessite une approche stratégique globale qui implique plusieurs leviers, entre autres :

- La sensibilisation et l'éducation sont des éléments clés pour changer les perceptions négatives sur les personnes en situation de handicap et leur travail. Il est important de sensibiliser les employeurs, les partenaires sociaux et la population en général à la valeur ajoutée que les personnes en situation de handicap peuvent apporter à l'entreprise.
- L'adaptation des postes de travail : Il est essentiel de permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer leur travail en toute sécurité et de manière efficace en adaptant les postes de travail. L'adaptation peut inclure des technologies d'assistance, des aménagements de poste de travail, et des formations pour les collègues.
- Promotion des mesures d'incitation : Les mesures d'incitation peuvent aider à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap. Les incitations fiscales, les subventions pour la formation et l'emploi, ainsi que les crédits d'impôt pour les entreprises qui embauchent des personnes en situation de handicap, sont autant d'outils à disposition.
- Le renforcement des capacités : Pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, il est nécessaire de renforcer les capacités des acteurs clés. Cela peut inclure la formation des employeurs et des travailleurs en matière de gestion de la diversité, ainsi que la formation de professionnels de l'emploi pour soutenir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
- L'élaboration de politiques inclusives : Les politiques inclusives sont essentielles pour la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap. Des politiques telles que des chartes de la diversité sont autant d'outils pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

- La Collaboration avec les associations et les organismes œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap peuvent jouer un rôle important dans la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap en offrant des conseils et des services de soutien à l'emploi. Il est important de travailler en collaboration avec ces organisations pour élaborer des politiques et des programmes inclusifs et pertinents.

En combinant ces différents leviers, le Maroc pourrait mettre en place une stratégie globale pour la promotion du travail des personnes en situation de handicap, afin d'améliorer leur accès au marché du travail et favoriser leur inclusion sociale et professionnelle.

5. Conclusion

En guise de conclusion, l'accès à l'emploi pour les personnes déficientes visuelles est un enjeu majeur au Maroc, comme dans de nombreux autres pays. Les obstacles à leur inclusion professionnelle sont nombreux, tels que le manque de sensibilisation des employeurs, l'absence d'infrastructures adaptées et des aménagements raisonnables, ainsi que les préjugés et la discrimination. Malgré ces défis, il est essentiel de souligner que les personnes déficientes visuelles ont des compétences et des talents qui peuvent contribuer à la société et à l'économie du pays.

En ce qui concerne le choix entre les secteurs public et privé, il semble que les perceptions et les déterminants de choix diffèrent selon les individus et leurs expériences vécues. Cependant, il est important que les deux secteurs travaillent en étroite collaboration pour offrir des opportunités d'emploi accessibles aux personnes déficientes visuelles tout en adoptant une approche holistique qui implique un engagement à long terme de toutes les parties prenantes : le gouvernement, les entreprises, les organisations de la société civile, les syndicats et les personnes déficientes visuelles elles-mêmes. Rajoutons aussi que la clé d'une inclusion réussie consiste à la mise en place des politiques et des pratiques inclusives favorisant à la fois l'égalité des chances, le traitement équitable et un environnement de travail inclusif et accessible de toutes les personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, bien que des progrès aient été réalisés, il reste encore beaucoup à faire pour que les personnes déficientes visuelles en particulier, puissent trouver un emploi durable qui correspond à leurs aspirations et leurs compétences afin de réaliser leur plein potentiel et de contribuer au développement économique du Maroc.

En termes de perspectives, nous envisageons d'orienter notre étude sur les effets de la l'accessibilité numérique ainsi sur les pratiques des procédures RH appliqués par les entreprises en ce qui concerne l'employabilité des personnes déficientes visuelles.

BIBLIOGRAPHIE

[1] TRIOMPHE A., (2006), « Économie du handicap », Presses Universitaires de France (PUF), Paris.

[2] POZZEBON S., CHAMPAGNE M., « L'intégration professionnelle des personnes handicapées : que font les organisations avant-gardistes ? » Dans [Gestion 2009/3 \(Vol. 34\)](#), pages 103 à 115.

- [3] KERROUMI B., (1995), « Les personnes handicapées et le marché du travail », les éditions d'organisation, Paris, p.23.
- [4] HAMONET C., (2010), « Les personnes en situation de handicap, Paris, PUF, p.11.
- [5] HAMONET C., (2010), « Les personnes en situation de handicap », Paris, PUF, p.3.
- [6] HAMONET C., Op. Cité, pp.13-14.
- [7] GRIFFON P., (1995), « Déficiences visuelles, pour une meilleure intégration », Paris, Editions du CTNERHI, 1995, p.16.
- [8] HAINUT C., (2011), Mémoire « La normalisation du travail des personnes handicapées : le cas des travailleurs déficients visuels », p.10.
- [9] Loi- cadre n°97-13 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes en situation de handicap. Dans http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/Dahir_1.16.52_fr.pdf?ver=2016-12-14-124649-343. Consulté le 20 /10/2022].
- [10] <https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/la-convention-en-bref-2/texte-integral-de-la-convention-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees-13.html>
- [11] Lebrun, P. & Laran, S. (2016). 16. Le handicap : définition et reconnaissance. Dans : P. Lebrun & S. Laran (Dir), Le droit en action sociale (pp. 155-160). Paris : Dunod.
- [12] <https://www.ehesp.fr/wp-content/uploads/2017/12/Presentation-CIF-2018.pdf>
- [13] <https://riph.qc.ca/modele-mdh-pph/le-modele/>
- [14] CHAZAL P., (1999), « Les aveugles au travail », Paris, Editions Le Cherche-midi, P.174
- [15] GOUARNE R., (1997), « Les aveugles dans l'entreprise : quelles perspectives ? Paris, Editions L'Harmattan, P.57
- [16] Le glaucome est une atteinte du nerf optique en raison d'une hypertension oculaire. Il survient principalement chez les personnes de plus de quarante-cinq ans et engendre une perte progressive de la vision périphérique jusqu'au centre.
- [17] La DMLA est une maladie dégénérative qui affecte la zone centrale de la rétine, la macula. Elle apparaît généralement après l'âge de cinquante ans et provoque une perte progressive de la vision centrale.
- [18] La Cataracte est une pathologie très fréquente, principalement due au vieillissement, affectant l'œil. Elle se traduit par une opacification partielle ou totale du cristallin dont la progression est lente.
- [19] La rétinopathie diabétique est une maladie dégénérative qui touche les vaisseaux sanguins des personnes atteintes du diabète. Elle entraîne des hémorragies du corps vitré, engendrant une vision avec taches ou une perte totale de la vision.
- [20] La rétinite pigmentaire (RP) est une maladie génétique dégénérative de l'œil qui se caractérise par une perte progressive et graduelle de la vision évoluant généralement vers la cécité.
- [21] CHALLE Laetitia, CHAREYRON Sylvain, L'HORTY Yannick, Loïc du PARQUET, PETIT Pascale, Rapport de recherche « Handicap et discriminations dans l'accès au logement : Un test multicritère sur les malvoyants », TEPP – Théorie et Evaluation des Politiques Publiques - FR CNRS 2042, P.3, Février 2022.
- [22] Institut Wallon d'études, de Recherches et de Formation (IWERF) & Formation, Éducation, Culture (FEC), (1999), « Travail et handicap : réussir l'intégration », Bruxelles, Iwerf & Fec, P .27
- [23] VALESCA Q., (2007), « Guide des aides techniques pour malvoyants et aveugles, des outils pour optimiser leur autonomie », Rueil-Malmaison, Editions Liaisons, P.12
- [24] C'est quand le sujet ne peut plus retrouver son chemin à l'aide de la vue.
- [25] On parle de ce type de cécité lorsque le sujet ne peut pas compter les doigts à 2 mètres ou lorsque le champ visuel est réduit à moins de 10 degrés.
- [26] C'est le degré d'atteinte visuelle qui autorise un individu à recevoir une aide.
- [27] On parle de ce stade de cécité lorsque le sujet se trouve empêché à accomplir un travail quelconque.
- [28] Le petit Larousse illustré, (2001), P.59
- [29] [\https://www.sciencespo.fr/enseignants/sites/sciencespo.fr/enseignants/files/fiche-pedagogique-handicap-visuel.pdf [Consulté le 01/02/2023]. Handicap visuel (Décembre 2017) : fiche technique à visée informative et pédagogique.
- [30] Bouquet, B. (2015). « L'inclusion : approche socio-sémantique ». Dans Vie sociale ,11, PP.15-25.
- [31] Bonnefond, G. (2006)., « 7. Insertion ou intégration », Dans de l'institution à l'insertion professionnelle : Le difficile parcours des jeunes déficients intellectuels ». Toulouse : Érès, PP. 221-229.
- [32] Edito (2016), « Les Cahiers de l'Actif », mars-juin, n°478/481, p. 4.

- [³³] PILLANT Y., (2016), « Plaidoyer pour une société des singularités », Les Cahiers de l'Actif, mars- juin, n°478/481, p. 14.
- [³⁴] CHEVALIER D., (2003), Thèse de sociologie, « Les chemins de l'insertion : une étude empirique menée dans cinq pays européens pour une meilleure compréhension des processus d'insertion, d'exclusion et de reproduction des inégalités sociales », Université de Nancy II, p. 5.
- [³⁵] Alain REY A., (2012), « Dictionnaire historique de langue française », Paris, Le Robert, 3 volumes.
- [³⁶] PILLANT Y., (2016), « Plaidoyer pour une société des singularités », Les cahiers de l'Actif, mars-juin, n°478/481, P.18.
- [³⁷] CHAUVIERE M., (27 novembre 212), « Intégration, insertion, inclusion...évolution ou révolution » in APF, Dijon, P. 5.
- [³⁸] BOUQUET B., (2015), « L'inclusion : approche socio-sémantique », Vie sociale, 3 n° 11, P. 21.
- [³⁹] Labo Cités, (2015), « Quelques définitions pour comprendre ». Les Cahiers du Développement Social Urbain, 61, 8-8. [<https://doi.org/10.3917/cdsu.061.0008>].
- [⁴⁰] ROHMER O., & LOUVET E., (2011), « Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience ». L'année psychologique, 111, PP.69-85.
- [⁴¹] BATTY M., Thèse (Décembre 2012) : « L'insertion socioprofessionnelle des adultes seniors handicapés dans le milieu ordinaire de travail à La Réunion : état des lieux et perspectives », P.141.
- [⁴²] LOUISE P.M., (Octobre 2021), Thèse « Handicap et emploi : entre discrimination et inclusion professionnelle », P.39.
- [⁴³] Sa thèse doctorale reconnue comme la première théorisation économique de la discrimination à proprement parler. Elle s'est focalisée sur les conséquences de la discrimination.
- [⁴⁴] Havet, N. & Sofer, C. (2002), « Les nouvelles théories économiques de la discrimination ». Travail, genre et sociétés, 7, 83-115. [<https://doi.org/10.3917/tgs.007.0083>].
- [⁴⁵] Becker, G. S. (1964), « Human capital: A theoretical and empirical analysis », with special reference to education.
- [⁴⁶] Schultz, T. W., (1961), « Investment in human capital ». The American economic review, 51(1), 1-17.
- [⁴⁷] Psacharopoulos, G. (1994), « Returns to investment in education: A global update». World Development, 22(9), 1325-1343.
- [⁴⁸] Il est reconnu comme l'un des pères fondateurs de l'école interactionniste américaine. Il est issu de la grande école de sociologie de Chicago, il est fortement inspiré de Radcliffe Brown.
- [⁴⁹] Goffman, E. (1975), « Stigmate : les usages sociaux des handicaps », Paris, Éditions de Minuit.
- [⁵⁰] YZERBYT V., (2007), « Travail, Chômage et Stigmatisation, Une analyse psychosociale », éditions de Boeck University, P.119.
- [⁵¹] CHERKAOUI A., (Décembre 2020). « Inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap au Maroc : quel engagement RSE des entreprises labellisées ? », in : Handicap et espaces, Sous la direction de Sana Benbelli, Jamal Khalil, Maria Fernanda Arentsen et Florence Faberon. P.286.
- [⁵²] Résultats de la 2^{ème} Enquête Nationale sur le Handicap au Maroc de 2014.
- [⁵³] JONES R., « Méthodes de recherche en sciences humaines », De Boeck Université, Paris, Bruxelles, 2000, P.142.
- [⁵⁴] BLANCHET A. & GOTMAN A., « L'enquête et ses méthodes : l'entretien, Paris, Editions Nathan, 1992, P.17.
- [⁵⁵] Les droits des personnes en situation de handicap s'inscrivent en conformité avec les principes inscrits dans les cadres des Nations unies en matière de droits de l'Homme de manière générale, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) , le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), la Convention relative aux droits de l'enfant, ou la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CDAW).