

Problématique du recrutement des personnes handicapées : cas des entreprises privées du District de Bamako

« Problematic of recruitment of handicapped: case of private enterprises in Bamako District».

Bokary DIALLO

Auteur principal

Enseignant-chercheur

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Bamako.
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB).
Centre Universitaire en Recherche Economique et Sociale (CURES), Mali.
bokarydiallofr@yahoo.fr

Zakari Yaou KAKA

Maître de Conférences Agrégé en Sciences de gestion

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Bamako.

Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB).
Centre Universitaire en Recherche Economique et Sociale (CURES), Mali.

Houdou Attikou DIALLO

Maître de Conférences en Sciences de gestion

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Bamako.

Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB).
Centre Universitaire en Recherche Economique et Sociale (CURES), Mali.

Soboua THERA

Doyen de la FSEG - Maître de Conférences en Sciences de gestion

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Bamako –(FSEG).

Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB).
Centre Universitaire en Recherche Economique et Sociale (CURES), Mali.

Bintou SISSOKO

Gestionnaire des ressources Humaines – Ecole Supérieure des Métiers du Commerce et de la Gestion (ECOSUP) – Bamako- Mali.

Date de soumission : 26/07/2020

Date d'acceptation : 06/08/2020

DIALLO B. & al. (2020). « Problématique du recrutement des personnes handicapées : cas des entreprises privées du District de Bamako », Revue Internationale des Sciences de Gestion. « Volume 3 : Numéro 3 » pp : 969 - 988.

Résumé

Une grande proportion de la population du Mali est frappée de handicap 2.247.500 (selon un rapport de l’OMS et la Banque Mondiale publié dans google scholar le 16 mai 2017) qui constitue aujourd’hui un problème crucial, au regard du niveau de pauvreté et du peu de moyens dont dispose le pays. Considérées dans leur ensemble, les personnes handicapées sont encore plus pauvres, moins instruites et moins nombreuses à travailler dans les structures publiques à plus forte raison dans les structures privées offrant des emplois. A partir de ce constat malgré les efforts de leurs associations, de l’Etat, des organisations humanitaires, les personnes handicapées sensorielles (constituées de : malvoyants, non-voyants, malentendants, sourds, muets, sourds-muets) sont également les plus nombreuses des autres catégories de personnes handicapées dans la rue, devant les édifices publics, exposées à tous les dangers de la circulation, se livrant à la mendicité pour subvenir aux besoins fondamentaux de la vie. Les tableaux statistiques dans la présentation des résultats/commentaires et discussion, sont révélateurs et témoignent cette hypothèse.

Il a pour objectif général de constituer un cadre de réflexion qui n’est ni médical, ni matériel, ni financier mais à recueillir des témoignages sur les problèmes relatifs à la problématique de recrutement (discipline des ressources humaines) des personnes handicapées sensorielles dans les entreprises privées et même étatiques du District de Bamako. Notre positionnement épistémologique est positiviste qui est basé sur la confrontation entre les faits observés et la validation des hypothèses par les résultats des recherches. Ce positionnement est compatible avec la démarche méthodologique hypothético-déductive c’est-à-dire partir du général au particulier pour pouvoir confronter les résultats de nos recherches sur terrain aux hypothèses de départ.

Mots-clés: Recrutement ; handicapés ; entreprises privées ; mendicité ; Bamako.

Abstract

A large proportion of the population of Mali suffers from a disability 2,247,500 (according to a report by the WHO and the World Bank published in google scholar on May 16, 2017) which today constitutes a crucial problem, given the level of poverty and the limited resources available to the country. Taken as a whole, people with disabilities are even poorer, less educated and less likely to work in public structures, all the more so in private structures offering jobs. Based on this observation despite the efforts of their associations, the State, humanitarian organizations, people with sensory disabilities (made up of: visually impaired, blind, hard of hearing, deaf, mute, deaf-mute) are also the most numerous. other categories of disabled people in the street, in front of public buildings, exposed to all the dangers of traffic, engaging in begging to meet the basic needs of life. The statistical tables in the presentation of the results / comments and discussion, are revealing and bear witness to this hypothesis.

Its general objective is to constitute a framework for reflection which is neither medical, neither material nor financial but to collect testimonies on the problems relating to the problem of recruitment (discipline of human resources) of people with sensory disabilities in companies. private and even state-owned in Bamako District. Our epistemological positioning is positivist which is based on the confrontation between the observed facts and the validation of the hypotheses by the results of the research. This positioning is compatible with the hypothetico-deductive methodological approach, that is to say from the general to the particular in order to be able to compare the results of our field research with the initial hypotheses.

Keywords: Recruitment; disabled; private companies; begging; Bamako.

Introduction

Sur les 7.797.895.900 milliards de la population mondiale, 10% soit 651 millions vivent avec un handicap dont 506 millions de handicapés visuels et 50% d'entre eux sont au chômage, selon le Rapport mondial de l'OMS et de la Banque Mondiale, produit en juillet 2018 et selon le dernier recensement du FMI. Environ 1 milliard de personnes souffrent d'un handicap dans le monde selon la Croix Rouge.

En Afrique de l'Ouest, selon la même source, il est estimé que 90% des enfants en situation de handicap ne fréquentent pas l'école à cause d'une absence de volonté politique, d'un manque de structures adaptées, d'une insuffisance de personnels qualifiés, etc. Celles qui arrivent à terminer une formation scolaire ou professionnelle ont du mal à se faire recruter.

Au Mali, selon la même source, 15% d'une population malienne de 18.934.455 millions d'habitants, sont des personnes handicapées.

Comme la plupart des pays en voie de développement, le Mali souffre d'une insuffisance notoire tant en matière de sécurité alimentaire, d'éducation, de formation professionnelle, d'offre d'emplois qu'en matière de politique de prévention et de prise en charge de certaines affections et anomalies telles que les handicaps, etc. Ainsi, nous assistons à une propagation de ces différents handicaps et de leurs conséquences néfastes sur les personnes et les sociétés dans lesquelles elles évoluent.

Conformément aux dispositions de l'article 18 de la Constitution du Mali, « tout individu a droit à l'instruction, à la santé,... » et celles de l'article 9 de la Loi n°99-046/P-RM du 28 décembre 1999 relatives aux grandes orientations de la politique nationale en matière d'éducation et de formation « le droit d'aller à l'école s'exerce sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race ou la religion ». Son article 46 concerne spécifiquement les personnes handicapées dispose que « l'éducation spéciale a pour objectif de donner des soins appropriés aux enfants et adolescents handicapés afin de leur permettre de conquérir ou de reconquérir leur autonomie intellectuelle dans le contexte social. L'éducation spéciale s'adresse aux grands handicapés ». Nous comprenons ainsi que l'éducation, la formation et l'insertion de tous les fils du pays font partie des droits humains à défendre.

Les personnes handicapées sensorielles (handicapés visuels et auditifs) qui représentent une des couches les plus vulnérables de la société n'en font pas exception.

Considérées dans leur ensemble, les personnes handicapées sensorielles (handicapés visuels et auditifs) sont encore plus pauvres, moins instruites et moins nombreuses à travailler dans les

structures publiques et privées offrant des emplois. Elles sont également les plus nombreuses des autres catégories de personnes handicapées dans la rue, devant les édifices publics, exposées à tous les dangers de la circulation, se livrant à la mendicité pour subvenir aux besoins fondamentaux de la vie.

En effet, le District de Bamako, renferme non seulement la presque totalité des services privés et étatiques (sensés de connaître et de respecter tous les textes réglementaires sur les droits de la personne valide et en situation de handicap) offrant des emplois mais aussi des carrefours, des édifices publics qui se voient submerger par ces personnes handicapées. C'est ce qui explique le choix de notre milieu d'étude.

A cause de leur handicap, ces personnes sont souvent marginalisées ou souvent oubliées et n'ont pas la chance de pouvoir profiter des services offerts à l'ensemble de la communauté dans les domaines essentiels de l'existence, notamment la vie familiale ambiante, l'accès à une meilleure formation, à l'emploi, à la sécurité personnelle et financière, aux activités de regroupement qui demandent beaucoup de mobilités vue leur liberté de mouvement étant limité à cause de leur manque d'autonomie.

Ainsi, est-il légitime de s'interroger sur la problématique du recrutement des personnes handicapées sensorielles dans les entreprises privées ? De là, nous posons la question principale suivante :

Pourquoi ne recrute-t-on pas les personnes handicapées sensorielles dans les entreprises privées au même titre que les valides?

Cette question principale nous amène à poser des questions de recherche ci-dessous:

Questions spécifiques:

- ✓ Quelles sont les difficultés auxquelles les personnes handicapées sensorielles sont confrontées dans le cadre du recrutement ?
- ✓ Pourquoi le nombre des personnes handicapées sensorielles diplômées et avec une qualification, est faible ?
- ✓ Quelles sont les possibilités d'emploi qui s'offrent aux personnes handicapées sensorielles diplômées?
- ✓ Qu'est-ce que les entreprises privées, les pouvoirs publics, les ONG et les associations font pour faciliter le recrutement des personnes handicapées dans les entreprises privées ?

Partant de cette problématique, nous avons fixé comme objectifs :

Objectifs

Objectif général

Analyser les difficultés de recrutement auxquelles sont confrontées les personnes handicapées sensorielles dans les entreprises privées de Bamako.

Cet objectif général va nous conduire aux objectifs spécifiques qui suivent :

Objectifs spécifiques :

- ✓ comprendre les difficultés liées au recrutement des personnes handicapées sensorielles dans les entreprises privées du District de Bamako ;
- ✓ identifier les difficultés d'instruction et de qualification auxquelles les personnes handicapées sensorielles sont confrontées ;
- identifier les possibilités d'emploi qui s'offrent aux personnes handicapées sensorielles;
- proposer des pistes de réflexions pour le recrutement des personnes handicapées sensorielles dans les entreprises privées.

Pour trouver des réponses à ces différentes questions, nous sommes partis des hypothèses suivantes :

Hypothèses :

- Le faible niveau d'étude et/ou de qualification des personnes handicapées sensorielles rend difficile leur recrutement dans les entreprises privées.
- L'insuffisance de soutien social, économique et matériel adéquat entrave la réussite scolaire et la qualification des personnes handicapées sensorielles.
- L'enseignement dans les écoles pour handicapés sensoriels demeure la seule possibilité d'emploi pour les handicapés sensoriels diplômés.
- Les pouvoirs publics, les ONG et les associations de personnes handicapées fournissent peu d'efforts pour faciliter leur recrutement dans les entreprises.

Notre article comporte deux grandes parties: la première porte sur l'approche méthodologique et la seconde porte sur les résultats et discussion. Chacune des parties compte deux (2) chapitres et chaque chapitre compte deux (2) sections.

1. METHODOLOGIE

Notre positionnement épistémologique est positiviste qui est basé sur la confrontation entre les faits observés (à partir de nos grilles d'observation) et la validation des hypothèses par les

résultats des recherches. Ce positionnement est compatible avec la démarche méthodologique hypothético-déductive adoptée comme approche, c'est-à-dire partir du général au particulier pour pouvoir confronter les résultats de nos recherches sur terrain aux hypothèses de départ.

Notre approche est hypothético-déductive c'est-à-dire nous sommes partis des faits observables sur terrain avec nos grilles d'observation pour les comparer aux résultats des enquêtes à travers des questionnaires couplés des guides d'entretien.

Le type d'étude opté pour ce présent mémoire est descriptif à la fois analytique.

1.1. Collecte des données

1.1.1. Méthode de collecte :

Nous avons utilisé la méthode mixte, il s'agit de la méthode quantitative (présentation des données statistiques avec des chiffres) pour le questionnaire et la méthode qualitative (l'interprétation des discours des personnes interrogées) pour le guide d'entretien.

1.1.2. Techniques et outils de collecte :

Nous avons adopté comme techniques de collecte des données l'observation, l'analyse documentaire, l'entretien direct et l'enquête individuelle.

Le tableau suivant illustre en détail les techniques et les outils utilisés dans la collecte.

Tableau n°1 : Techniques et outils de collecte des données :

Techniques	Outils	Cibles
Observation	Grille d'observation	Agents à la tâche : présence ou non de personnes handicapées auditives et visuelles travaillant dans l'entreprise
Enquête individuelle	Questionnaires	Le personnel : les présidents des associations des personnes handicapées. Les usagers : les personnes handicapées visuelles et auditives
Entretien individuel semi-directif	Guide d'entretien	Le responsable de la GRH : les ONG (H.I., C.E.C.I., Voice-Mali, NDI). Les membres de la direction (DG, DRH, Chargés de renseignements) : Ministère de l'Education, Ministère de la Fonction Publique, Ministère de la Solidarité et des Actions Humanitaires

Exploitation de documents (technique documentaire)	Fiches de dépouillement	Documents de politiques (recrutement, formation, rémunération, mobilité, communication) ; Dossiers des Conseils d'Administration ...
--	-------------------------	--

1.1.3. Echantillonnage :

Nous avons choisi la méthode non probabiliste et la technique de choix raisonné.

Taille et répartition de l'échantillon:

100 personnes ont été interrogées et réparties entre les services suivants :

Tableau n°2 : Répartition des personnes interviewées selon le statut et le sexe.

Personnes interviewées	Nombre
Responsable du Ministère de l'Education Nationale	1
Responsable du Ministère de la Santé	1
Responsable du Ministère du Développement social	1
Responsable du Ministère de la Fonction Publique	1
Responsables Humanité Inclusion	2
Responsable Voice-Mali	1
Responsable C.E.C.I.	1
Responsable de cabinet de recrutement RMO agence	1
Responsable de cabinet de recrutement Bara-service	1
Responsable de cabinet de recrutement	1
Responsables des entreprises choisies	12
Responsables de FEMAH	2
Responsable de l'E.I.H.D.	1
Responsable de CO.H.D.	1
Responsable de l'A.AMA.S.SOURD	2
Responsable de l'U.MA.V.	2
Parents de handicapés visuels (non-voyants, malvoyants)	2
Parents de handicapés auditifs (sourds-muets, sourds, malentendants)	2
TOTAL	35

TABLEAU n°3 : Répartition des handicapés sensoriels interviewés selon le type de handicap, le niveau scolaire et le sexe.

SEXES QUALIFICATION	HOMME		FEMME		Nombre	%
	Handicapés visuels (mal voyants, non voyants)	Handicapés auditifs (malentendants, sourds, sourds-muets)	Handicapés visuels (mal voyants, non voyants)	Handicapés auditifs (malentendants, sourds, sourds-muets)		
DIPLOMES	9	9	6	6	30	54,55%
NON DIPLOMES	7	7	5	6	25	45,45%
TOTAUX	16	16	11	12	55	100%

1.2. Analyse des données

Deux méthodes d'analyse des informations recueillies ont été utilisées :

1.2.1. L'analyse de contenu :

Selon Berelson, l'analyse de contenu se définit comme « une technique de recherche visant la description objective, systématique et qualitative du contenu manifeste des communications » (Alamie S. et al., 2013).

L'utilisation de cette technique est basée sur le fait que les chercheurs pensent (entre autres) qu'il est important d'analyser en détail les discours des individus, des groupes d'individus et des institutions. Ainsi, dans notre mémoire, nous avons procédé à une analyse en détails des discours des responsables des ONG, des services publics concernés dans la prise en charge promotionnelle des personnes handicapées, des familles de personnes handicapées, des personnes handicapées elles-mêmes et de leurs associations. A l'issue de la phase de terrain, nous avons établi une feuille de dépouillement à chaque questionnaire et guide d'entretien, déjà numérotés, permettant de comparer les données recueillies à nos hypothèses de départ.

1.2.2. L'interprétation statistique :

L'analyse statistique convient pour les recherches basées sur la recherche des corrélations entre des phénomènes susceptibles d'être exprimés en variables quantitatives (Mongeau P., 2008).

L'analyse statistique convient dans toutes les recherches dont les données sont recueillies grâce aux questionnaires.

Du coup, nous avons fait une analyse statistique des données obtenues des responsables des différentes structures concernées par la cause des personnes handicapées et des handicapés eux-mêmes.

Le logiciel Excel nous a permis de faire toutes ces analyses statistiques.

Aspects éthiques

L'équipe de recherche a été tenue au secret professionnel par rapport à toutes les informations qu'elle a eues connaissance à l'hôpital. Le consentement éclairé des personnes interviewées a été demandé avant leur participation à la recherche et leur anonymat a été respecté.

2. Résultats

2.1. Présentation des résultats

2.1.1. Politique de recrutement des entreprises privées du District de Bamako:

A cet effet, nous avons tiré un échantillon de douze entreprises de secteur d'activités différentes réparties entre les six (6) communes du District de Bamako (dont 2 entreprises par commune), nous permettant ainsi de toucher presque tous les contours de la réalité:

Tableau n°4 : Répartition des douze (12) entreprises choisies par commune du District de Bamako

Secteurs d'activités	Nom des entreprises	Localités	Nbre d'Entreprises	Activités principales	Nbre d'employés
Agro-industrie-alimentaires	Bara muso	Lafiabougou Commune IV Bamako	1	Commerce d'alimentation générale	1500
	Grand Moulin du Mali	Zone industrielle Commune II Bamako	1	Minoterie : fabrique de farine, aliments bétails et aliments infantiles	162
Industrielles (fabrique ou transformation)	STAR-OIL	Niaréla C II Bamako	1	Distribution d'hydrocarbure	118
	Fofy-Industrie	Sogoninko Commune VI Bamako	1	Production de matelas, rotomoulage(cuves d'eau), tapisserie, menuiserie	100 et +
Prestation de Services	AFRICABLE Télévision	Badalabougou C V Bamako, avenue de l'OUA	1	Couvertures médiatiques, production et	200 et +

				diffusion des émissions	
	Centre Maridjé Niaré	Faladiè Commune VI Bamako	1	Formation et apprentissage en coupe et couture	100 et +
Banque	BICIM (Banque Internationale pour le Commerce et l'Industrie au Mali)	Quartier du fleuve, Avenue C. Z. Commune III Bamako	1	Banque	80 et +
Assurance	SAHAM Assur	ACI Commune IV Bamako	1	Assurances et services financiers (protection financière)	?
Etablissements privés : fondamental, secondaire (formation théorique et apprentissage), supérieur	Ecole préscolaire et primaire	Quartier du Fleuve C III Bamako	1	Enseignement préscolaire : jardin d'enfants	47
	Complexe scolaire privé Kani	Doumanzana C I Bamako	1	Complexe scolaire privé : premier cycle, second cycle, lycée	51
	Centre coupe-couture « Maliba »	Boukassoumbougu C I Bamako	1	Formation et apprentissage en coupe et couture	?
	Technolab ISTA (école supérieure)	Badalabougou C V Bamako	1	Enseignement supérieur privé	100 et +
TOTAL			12		

Source: wikipédia IZF.net (investir en zone franc) UEMOA, décembre 2018.

En effet, les entreprises ont été sélectionnées en se basant sur les critères juridiques fixés par l'acte uniforme portant création et de gestion des entreprises de l'organisation pour l'harmonisation en Afrique des droits des affaires (OHADA) : chacune des entreprises interviewées ont répondu qu'elles remplissent ces critères ci-dessus cités. De ce fait, douze (12) entreprises ont été sélectionnées suivant les secteurs d'activités.

2.1.2. Difficultés rencontrées par les personnes handicapées sensorielles:

❖ Difficultés liées au recrutement :

Tableau n°5 : Repartition des personnes handicapées sensorielles selon leur niveau d'insertion socio-professionnelle :

Type de handicap sensoriel	Effectifs interrogés	Membre d'organisation sociale		Exerçant une activité	
		Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Handicapés visuels	33	21	67,27%	10	32,73%

Handicapés auditifs	22	16		8	
------------------------	----	----	--	---	--

A la lecture de ce tableau, on peut noter que plus de la moitié des personnes handicapées sensorielles soit 67,27% sont membres d'une association.

Pour elles, l'entrée dans une organisation sociale a comme objectif principal d'accéder à tous leurs droits afin de promouvoir leur épanouissement. Tandis que seulement 32,73% de notre échantillon qui exercent un métier ou mènent une des activités entre autres : bricolage des petits objets artisanaux ou menuisiers, couture et coiffure, musique, cirage et réparation de chaussures ou occupent des emplois subalternes comme employés de la Société de Production de Craies de l'UMAV pour les handicapés visuels ou enseignants dans les écoles pour déficients auditifs (E.D.A) pour les handicapés auditifs, secrétaires, aides comptable, etc.

Ce taux élevé d'insertion sociale s'explique par l'intérêt que les handicapés accordent aux regroupements sociaux.

Cependant, les entreprises privées ne les recrutent pratiquement pas du tout. Nous avons adressé notre guide d'entretien à douze (12) entreprises du District de Bamako dont 2 entreprises dans chaque commune. Chacune des entreprises interrogées ont répondu par le fait que le recrutement de ces personnes handicapées surtout les handicapés visuels et auditifs est une situation très compliquée. Les secteurs d'activités des entreprises ne sont adaptées ni au type du handicap ni à leurs qualifications.

Leur recrutement demande non seulement la réfection des locaux pour plus de sécurité et plus d'accessibilité au handicapé mais aussi, l'achat des machines et d'autres matériels comme les ordinateurs adaptés sans compter le recrutement à leur côté des interprètes et des chauffeurs pour faciliter leur communication et leur déplacement, etc.

Donc leur recrutement est trois(3) fois plus coûteux à l'entreprise que celui d'une personne valide. Ces raisons évoquées par les entrepreneurs privés amenuisent et gênent fortement les chances de recrutement des handicapés visuels et auditifs.

❖ **Difficultés liées à l'instruction et à la qualification** :

Tableau n°6 : Répartition des handicapés sensoriels selon leur niveau d'étude et le type de handicap.

Type de handicap sensoriel / Niveau d'étude	Handicapés visuels	Handicapés auditifs	Total	Pourcentage
Premier Cycle	7	5	12	22%
Deuxième Cycle	5	4	11	20%
Secondaire	4	1	4	7%
Supérieur	4	2	3	6%
Autre qualification	3	7	10	19%
Aucun niveau, aucune qualification	4	10	14	26%
Total	27	28	55	100%

Plus du ¼ des handicapés n'ont aucune qualification, ni de niveau d'instruction.

Tableau n°7 : Répartition des personnes handicapées sensorielles selon le taux de réussite scolaire et de qualification professionnelle :

Types de handicaps sensoriels / scolarisation et qualification	Handicapés visuels	Handicapés auditifs	Total	Pourcentage
Niveau primaire	10	8	18	32,727%
Niveau second cycle	8	6	14	25,455%
Niveau secondaire	7	3	10	18,182%
Niveau supérieur	5	3	8	14,545%
Qualification professionnelle	3	2	5	9,091%
Total	33	22	55	100%

Moins de 15% ont un niveau supérieur.

Tableau n°8 : Répartition des personnes handicapées sensorielles selon l'âge d'atteinte et du type de handicap:

Types de handicaps sensoriels / Âge d'atteinte	Handicapés visuels	Handicapés auditifs	Total	Pourcentage
0-12 ans	9	-	9	64%
3-6 ans	2	1	3	22%
12 ans et plus	-	2	2	14%
Total	11	3	14	100%

La plupart des handicapés sont nés avec leur maladie ou l'ont eue avant l'âge de 12 ans.

2. Commentaires et discussion

2.1. Les raisons du non recrutement des personnes handicapées sensorielles dans les entreprises privées :

❖ Les raisons évoquées par les responsables des entreprises :

Dans la recherche de réponses à nos interrogations sur les raisons du non recrutement des personnes handicapées sensorielles par les entrepreneurs privés, nous avons d'abord cherché la liste des entreprises privées répondant aux normes internationales et qui ont leur siège au Mali précisément à Bamako. Cependant, le temps imparti et nos conditions de travail étant très limitées nous nous sommes entretenus avec deux entreprises privées de chacune des six (06) communes du District de Bamako. Tout d'abord, toutes les entreprises interrogées ont fait allusion à leurs critères selon le processus de recrutement par leur Direction des Ressources Humaines (DRH). Parmi leurs critères, l'accent est mis sur le niveau d'étude, la capacité physique, la qualification et les expériences professionnelles ou de stages.

L'inadaptation des mobiliers scolaires (table-bancs), de certains matériels didactiques (les outils spécifiques d'apprentissage, le rythme et la sonorité de la communication de l'enseignant, l'utilisation du tableau, des matériels de géométrie et de mesure...), des infrastructures (les mobiliers et les espaces des salles de classe) à leur état ne permettent pas à ces handicapés de poursuivre leurs études.

❖ Les raisons évoquées par les handicapés sensoriels interviewés :

Nous nous sommes entretenus avec 55 handicapés sensoriels (dont 33 handicapés visuels et 22 handicapés auditifs), à travers un questionnaire couplé d'un guide d'entretien permettant de mieux expliciter nos préoccupations.

Qui parle de recrutement, parle de scolarisation et de qualification. Ainsi, il ressort du tableau ci-dessus que le pourcentage des handicapés sensoriels n'ayant pas pu obtenir un diplôme dépasse largement ceux qui ont pu atteindre le niveau d'obtention d'un diplôme et de qualification (des stages de perfectionnement ou des expériences professionnelles).

D'après la justification des réponses par les enquêtés, ces écarts s'expliquent par la simple raison qu'il faut avoir une qualification, se déplacer et communiquer pour avoir un emploi afin de gagner sa vie. Par conséquent, le manque de qualification s'explique par le fait qu'une personne handicapée surtout sensorielle a toutes les difficultés de se trouver un stage pratique ou

d'apprendre un métier. Ce manque de qualification, le problème de déplacement et la difficulté de communication, apparaissent comme les plus grands obstacles au recrutement des personnes handicapées sensorielles. Après quoi, les trois problèmes sont intimement liés, car l'inadaptation des conditions scolaires a engendré la déscolarisation de près de 80% et qui a aussi causé le manque de qualification.

Les principales causes d'abandon et de non-scolarisation évoquées par les familles et les handicapés sont justifiées par le manque de soutien financier pour faire face aux charges scolaires, aux matériels (les appareils pour faciliter l'accès à la communication pour les sourds et les malentendants, les fournitures, les équipements très coûteux comme rame de braille : 16.000fcfa, le poinçon (stylo en aiguille) :

Comme on pouvait s'y attendre, les causes du handicap visuel et du handicap sensoriel sont multiples et les périodes d'atteinte varient en âge selon notre échantillon présenté dans le tableau ci-dessus.

Tout comme au niveau des services publics, des associations et des ONG, nous nous sommes entretenus avec les membres des familles de handicapés visuels et auditifs. Nos entretiens ont porté sur les causes et périodes d'atteinte du handicap visuel et auditif, sur la réaction de la famille face au handicap et sur les difficultés de scolarisation, de recrutement et de prise en charge du handicapé.

Comme on pouvait s'y attendre, les causes et les périodes sont multiples et variées. Les réactions sont aussi différentes d'une famille à une autre mais les difficultés ci-dessus citées sont presque les mêmes.

Les causes les plus évoquées par nos enquêtés sont d'abord accidentelles (43% des cas d'injection, d'accident de circulation,...) et pathogènes (29% des cas).

La période d'atteinte va de l'enfance à la vieillesse... C'est donc dire que le handicap sensoriel peut survenir à tout âge.

Toutes les cinq (05) familles (soit 100%) interrogées ont réagi dès que le handicap a été constaté mais ont suivi des modes différents pour les traitements. En effet, trois (3) familles de notre échantillon ont fait recours au traitement traditionnel, tandis que les deux (2) autres de nos enquêtés ont fait recours aux centres de santé.

Le manque de soutien humain, d'aide financière, d'équipement en appareils orthopédiques, les difficultés de déplacement sont généralement évoquées par les familles en terme de problème de prise en charge de leurs handicapés. M. L.C. parent d'un handicapé témoigne par ces propos : « Il me fait de la peine de voir mon enfant avec toutes les difficultés d'apprentissage scolaire liées à son handicap si le coût de ses matériels didactiques scolaires n'est pas à ma portée... ». A cela s'ajoute l'insuffisance d'infrastructures spécialisées (à ce niveau le responsable de l'ONG humanité inclusion : H.I. déclare que son ONG finance leurs équipements en appareils orthopédiques à travers le centre national d'appareillage orthopédique : CNAOM) et le coût trop élevé des soins.

Au regard des réponses données, les accidents et les virus paraissent de loin les causes les plus répandues du handicap sensoriel. Il est aussi important de retenir qu'il y a encore des familles 14% qui ignorent la ou les causes du handicap de leur membre.

Quant aux difficultés, elles dépassent largement les capacités et les compétences des familles vu les causes, les effets et les coûts de la prise en charge de ce fléau.

Nous pouvons donc retenir que les familles des handicapés visuels et auditifs sont pour la plupart pauvres ou très modestes. C'est pourquoi, elles ont des difficultés à assurer les besoins fondamentaux de santé, d'éducation et d'alimentation de leurs handicapés. Ce qui explique la ruée de ces derniers vers les centres villes à la recherche de soutien et de survie.

Pour satisfaire le besoin de déplacement, la responsable de la cellule chargée des personnes handicapées à la Direction Régionale du Développement Social (DRDS) de Bamako, affirme que son service, en collaboration avec les associations de personnes handicapées (APH) et le Centre National d'Appareillage Orthopédique (CNAOM) sur le financement de l'ONG Humanité Inclusion (H.I.), équipe les handicapés moteurs en tricycles et autres appareils orthopédiques. Cependant, ces handicapés sensoriels (handicapés visuels et auditifs) d'après nos enquêtes ne sont équipés qu'à 11% soit 6 personnes sur 55 de nos enquêtés.

Quant aux associations de personnes handicapées sensoriels (APHP), leurs actions se résument en des plaidoyers auprès des services sociaux de l'Etat, des ONG, du public et d'autres organisations caritatives. Une autre stratégie ou forme d'aide de ses associations consiste à sensibiliser et à informer le public à travers des spots publicitaires et la revue trimestrielle de la Fédération Malienne des Associations de Personnes Handicapées (FEMAPH) sur leurs projets de promotion.

Les responsables des deux ONG interrogés affirment que leurs soutiens ont une vocation purement sociale, c'est à dire améliorer les conditions de vie des personnes handicapées. Ces soutiens ne se font pas de façon à offrir des logements ou apporter des frais de soins sanitaires et alimentaires mais plutôt à financer des projets générateurs de revenus (PGR) de ces handicapés afin qu'ils puissent s'auto suffire.

A la question de savoir s'il y a des mesures spécifiques en faveur des PHS particulièrement les handicapés visuels et les handicapés auditifs pour leur prise en charge médicale, M. T., chef de la section planification, formation et information sanitaire à la Direction Nationale de la Santé (DNS) répond que les mesures concernent de façon générale tous les handicapés de toutes catégories et de tous types. L'une de ces mesures consiste à donner les premiers soins d'urgence, s'il y en a, sans attendre la contribution financière du patient ou de ses proches. La suite est une mission dévolue au département du développement social.

L'aide ou le soutien sanitaire est apporté aux handicapés cas par cas, selon que ces derniers viennent à eux. Ce qui signifie qu'il n'y a pas d'aide systématique organisée et officielle en direction notamment des handicapés visuels et auditifs ni au niveau de la DRDS ni au niveau de la DNS. Au regard du niveau de pauvreté de la population malienne en général et l'insuffisance de soutien de la part des services publics, des associations et des ONG, les handicapés visuels et auditifs sont plongés dans une précarité qui entrave fortement la satisfaction de leurs besoins vitaux (se nourrir, se soigner et avoir un logement) en témoignent les statistiques du tableau.

3.2. Discussion

La problématique de recrutement des personnes handicapées visuelles et auditives dans les entreprises privées a été confirmée grâce aux données suivantes :

- ✓ aucune présence des handicapés sensoriels dans les entreprises privées car les critères et les exigences du poste ne sont pas conformes au profil du demandeur d'emploi et/ou aucune demande déposée par un handicapé visuel et ou auditif ;
- ✓ les normes professionnelles ne sont pas adaptées au degré et au type de handicap ;
- ✓ le faible ou manque de niveau de qualification des handicapés sensoriels : les difficultés d'instruction et de qualification des handicapés sensoriels évoquées par les familles et les handicapés sont l'insuffisance ou très souvent le manque de soutien financier pour faire face aux charges scolaires et aux matériels d'apprentissage ou de déplacement ;
- ✓ les seules possibilités de recrutement des personnes handicapées restent : pour les handicapés visuels (employé dans l'unité de production de craie SOPRAM de l'UMAV ou l'art

musical) ; pour les handicapés auditifs (employés comme enseignants dans les écoles pour déficients auditifs ou faire des activités génératrices de revenus telles que les petits commerces sur place).

- ✓ Comme tout travail scientifique, les résultats de ce travail ont été obtenus dans des conditions parfois difficiles. Sa réalisation nous a causés autant de contraintes financières que physiques (des va-et-vient répétés dans les structures à interviewer, des recherches documentaires sur Internet ou dans les bibliothèques sans compter la réticence de certaines structures à s'ouvrir à nos questions).

Nous avons d'abord commencé par les travaux d'autres auteurs. En parcourant l'internet nous avons fait une lecture exploratoire des documents publiés qui ont déjà abordé soit le thème sur les personnes handicapées. Cette lecture comparative nous a permis de confirmer les résultats que nous avons obtenus de nos enquêtes et de nos recherches.

Qu'il soit congénital ou survenu au cours de la vie, le handicap est toujours mal perçu dans l'esprit de la société.

Guy SINOIR, 1955, trouve que « chaque individu doit être utilisé d'après ses caractères propres en essayant d'établir l'égalité entre les hommes, nous avons supprimé des particularités individuelles qui étaient très utiles. Car le bonheur de chacun dépend de son adaptation exacte à son genre de travail ». Selon SINOIR l'orientation professionnelle permet de conseiller à l'enfant au sortir de l'école primaire une activité qui réponde à ses goûts particuliers et à ses intérêts dominants, à ses connaissances, à ses aptitudes physiques et intellectuelles ; tout compte tenu de la situation de la famille et de l'état du marché de travail.

Dans Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap, les personnes handicapées face à l'emploi en entreprise : vécu, réalités, attentes, « Fondation Malakoff Médéric », résulte d'une enquête auprès des personnes handicapées par 669 questionnaires ouverts et 650 entreprises clientes du groupe Malakoff Médéric interviewées, seulement 33% ont l'intention de recruter une personne handicapée. Ces enquêtes ont aussi montré que les représentations négatives et les préjugés sur le handicap, constituent toujours un frein important pour l'emploi des personnes handicapées.

Selon le rapport du CREDOS (Centre de recherche, d'études et de documentation pour la survie de l'enfant), les handicaps chez l'enfant, secrétariat général du ministère de la santé, 2003), le mot "handicap" entre dans le dictionnaire de l'Académie française en 1932.

Selon le rapport final-édition 2016 du Baromètre de Conjoncture des entreprises du Mali, ³/₄ d'entre elles sont à capitaux maliens majoritaires et ont réalisé en 2015 plus de 1 237 milliards de chiffres d'affaires avec 12 518 emplois permanents créés (source : www.Jobintree.com google recherche).

Selon l'enquête Emploi INSEE de 2007, le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active. (Source : crefore / handicap, formation et insertion professionnelle).

Henry-Jacques STIKER, les personnes en situation de handicap dans l'entreprise, dans Réliance 2006/1(n°19), pages 34 à 41, parle de la nouvelle loi sur l'« égalité des droits et des chances et la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », adoptée par le Parlement le 11 février 2005.

Conclusion

A l'analyse des résultats de notre recherche, on se rend compte que notre société est doublement handicapée : d'abord parce qu'une frange importante de notre population est touchée 2.247.500 personnes handicapées , ensuite parce que les malheureuses victimes ne sont pas recrutées dans les entreprises privées et sont en quelque sorte exclues du tissu socio-économique. Nos différents intervenants interviewés ont évoqué les mêmes difficultés entre autres l'incompatibilité ou l'inadaptation des activités des entreprises au profit des personnes en situation de handicap. Ceci est d'autant vrai qu'elles sont plongées dans la précarité.

Voici quelques unes recensées au cours de notre enquête :

- l'innovation des locaux de la fédération qui regroupe les associations de personnes handicapées, en étage au quartier bakaribougou en commune ii ;
- la dernière semaine du mois d'octobre, mois de la solidarité, réservée aux personnes handicapées est devenue une tradition ;
- l'existence depuis 2006 d'un programme de lutte contre la lèpre, parallèlement au centre de santé raoul follereau de djicoroni-para.
- les dons caritatifs des institutions humanitaires restent ponctuels.
- les gouvernements qui se sont succédé depuis l'avènement de la démocratie ne cessent de ménager aucun effort dans le financement de leurs projets de promotion et d'épanouissement.

Ces actions demeurent insuffisantes vu les difficultés citées par les personnes handicapées dans la présentation, analyse, commentaires et discussion, leurs associations, leurs parents et celles recensées à travers nos propres observations.

Cependant, malgré les efforts des pouvoirs publics à travers ses services techniques et la volonté affichée des ONG et des APHS, les mesures et les actions entreprises ne semblent pas être suffisantes pour faire face aux difficultés liées à l'instruction et à la qualification des handicapés visuels et auditifs.

Ces mesures et ces actions devraient être surtout orientées à répondre aux difficultés liées au type de leur handicap. Ce qui semble être ignoré des partenaires (services et ONG).

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux

BERREBEH J. Méthodologie d'un mémoire de recherche. FSEG Nabeul. 2013.

Guy SINOIR. L'orientation professionnelle, Paris PUF. 1955

BOLTANSKI E. L'enfant handicapé physique et son devenir. Edouard Privat. S.L. 1974.

CLEREBAUT N. et LEPOT-FROMENT C. L'Enfant sourd - communication et langage. De Boeck et Larcier S.A. Bruxelles. 1996.

De MEUR A. Psychomotricité, éducation et rééducation aux niveaux maternel et primaire. Bruxelles.1983.

FRAGNIERE J.P. Comment réussir un mémoire, comment présenter une thèse, comment rédiger un rapport., Dunod, Bordas, Paris, 1986.

GERRARD D. et FONTAINE D.P. Dictionnaire du handicap. Rennes. ENSP 1997.

HERZOG M.H. Psychomotricité, relaxation et surdité. Ed. Masson. Paris. 1995.

LAFON R. Vocabulaire de psychopédagogie et de psychiatrie de l'enfant. Paris. PUF. S.F. 1991.

LAGREGERE A. Notes et études documentaires. Les handicapés physiques. S.L. 1981.

MAIGRE A. L' ducation psychomotrice. Paris. ESF. 1991.

SALTER M. Altération de l'image corporelle. Ed. du Renouveau Pédagogique. Montréal. Québec. 1992.

SINOIR G. L'orientation professionnelle. Paris. PUF. 1955.

TOMATIS A. A. Dyslexie et  ducation. Paris. PUF. 1991.

Articles :

Association Malienne des Personnes Handicapées (AMPHP). Débats autour des problèmes des PH au Mali. Bamako. 2003.

Fédération Malienne des Personnes Handicapées (FEMAPH). Décennie africaine des personnes handicapées, Déclaration sur la participation, l'égalité et l'autonomisation pleines et entières des PHs en Afrique. Difcom-57 bis, rue d'auteuil-75016 Paris, Ed. La lettre du Mali, Bamako,. 2005.

Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric : Handicap,. Les personnes handicapées face à l'emploi en entreprise : vécu, réalités, attente.s, « Fondation Malakoff Médéric ». Paris. 2016.