

**Promotion des droits des PSH et conditions de travail à Abidjan en Côte d'Ivoire****APPIAH Adou**

Maître-Assistant

Enseignant-Chercheur

Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

Département d'Anthropologie et de Sociologie

[adou\\_a@hotmail.com](mailto:adou_a@hotmail.com)

**Résumé:** Les conditions de travail des Personnes en Situation de Handicap (PSH) constitue une problématique que l'État ivoirien tente d'adresser à travers des mesures visant à assurer leur adaptation dans le monde du travail. L'article analyse l'impact de ces mesures sur les conditions de travail de cette catégorie de la population. Une enquête qualitative réalisée auprès de 43 individus à travers des entretiens semi-directifs et des focus group a permis de mettre en évidence le faible impact des actions de l'État sur les conditions de travail des PSH qui s'explique par le mode de production capitaliste et la recherche du profit.

**Mots-clés :** Handicap, Personnes en Situation de Handicap, travail, conditions de travail, Côte d'Ivoire

**Abstract:** Working conditions of people with disabilities is a problem that the Ivorian state is trying to address through measures aimed at ensuring their adaptation in the world of work. The article analyses the impact of these measures on working conditions for this category of population. A qualitative survey of 43 individuals through semi-structured interviews of the State's actions on the working conditions of the PSH, which is explained by the capitalist mode of production and the pursuit of profit.

**Key-words:** Disability, People with Disabilities, work, working conditions, Côte d'Ivoire

**Introduction**

La problématique des conditions de travail des Personnes en Situation de Handicap (PSH) est un phénomène suscitant l'intérêt de nombreux acteurs qui tentent d'apporter des solutions appropriées. Des politiques ont ainsi été adoptées en vue d'améliorer leur autonomie dans divers domaines, dont le transport (Cf. O. Tellez et al., 2018). Elles visent également à faciliter ainsi leur adaptation professionnelle (Cf. E. Fillion, 2019).

En Côte d'Ivoire, cette situation préoccupe également le gouvernement qui a pris des mesures pour améliorer les conditions de travail des PSH. En 1998, il a fait adopter la Loi N°98-594 du 10 novembre 1998 d'Orientation en faveur des personnes handicapées pour favoriser l'accès de ces personnes au marché du travail. Entre 1997 et 2021, cette mesure a permis de recruter 1706 PSH dans la Fonction Publique. La Politique Nationale Emploi (PNE) 2016-2020 reconnaît les PSH comme l'un des groupes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi. Le Décret N°2018-456 du 09 Mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé est pris pour favoriser l'intégration des PSH dans le secteur privé. En outre, au niveau international, la Côte d'Ivoire a ratifié en 1961 les Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 et n° 111

concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ainsi que la Convention N°159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 en 1999 de l'OIT pour améliorer les conditions de travail des PSH.

En dépit de ces mesures qui constituent une avancée, les PSH éprouvent encore des difficultés dans l'accès et le maintien dans l'emploi et ne bénéficient pas toujours d'aménagements raisonnables adaptés à leurs conditions. Il est de ce fait justifié de s'interroger l'efficacité de ces mesures. Autrement, les mesures prises par l'État ivoirien ont-elles un impact sur les conditions de travail des PSH ? La réponse à cette question constitue l'objet de cet article. Par conditions de travail, il faut entendre dans ce texte le déplacement aller-retour du domicile au lieu de travail de la PSH, les aménagements raisonnables réalisées, disponibles et fonctionnels sur le lieu de travail de celle-ci et enfin sa rémunération. Aussi, PSH se réfère-t-il à toute personne dont les capacités physiques et/ou cognitives sont affectées de façon innée et/ou acquise et qui de ce fait est diminuée en ce qui concerne l'accomplissement de certaines tâches et activités dans la production.

À travers cet article, il est question de comprendre l'impact des engagements internationaux pris par l'État de Côte d'Ivoire sur les conditions de travail des PSH. Il s'agit plus spécifiquement de décrire les conditions de travail des PSH et d'analyser les raisons de la persistance de ce phénomène.

## **1. Matériels et méthodes**

Le texte s'appuie sur une collecte des données réalisées entre juillet et août 2022 à Abidjan en raison de l'importance de cette ville en termes d'activité économique et donc de travail. L'article tente de comprendre les raisons de la marginalisation des PSH alors que l'État de Côte d'Ivoire a souscrit à des engagements internationaux visant à améliorer leurs conditions de travail. À cet effet, une enquête qualitative réalisée auprès de 43 informateurs clés, dont 32 lors des focus groups et 11 à partir d'entretiens individuels pour analyser les raisons pour lesquelles les PSH (tous types de handicap confondus) sont confrontés à des conditions difficiles de travail dans les secteurs public, privé et informel.

En ce qui concerne la collecte des données, trois guides d'entretien ont été nécessaires : (i) un adressé aux organisations de travailleurs et d'employeurs OE) ; (ii) un autre aux responsables des Services Gouvernementaux (SG) et (iii) le dernier (Focus group) aux PSH . Un échantillonnage représentatif a permis d'identifier les informateurs clés et quatre groupes de PSH pour les focus group. Le logiciel MaxQda a permis d'analyser des données collectées à travers une analyse de contenu. Les messages clés des enquêtés ont été retenus avant de procéder à une comparaison pour faire ressortir les similitudes, les convergences et les divergences des propos livrés par les informateurs clés et les PSH. Cette approche a permis de ressortir les idées fortes et illustrer ainsi les analyses par des verbatim reflétant les perceptions exprimées par les enquêtés. Le matérialisme historique a été mobilisée pour rendre compte du phénomène étudié, notamment les conditions de travail des PSH dans les localités étudiées.

## 2. Résultats

Cette section présente les résultats concernant les défis auxquels peut être confronté l'État de Côte d'Ivoire pour remplir ses engagements internationaux en matière d'amélioration des conditions de travail des PSH. Mais avant, il convient d'examiner ces conditions de travail.

Les difficultés auxquelles sont confrontées les PSH sont analysées suivant trois points: (i) les difficultés à se rendre au travail, (ii) l'hostilité du milieu du travail et (iii) une discrimination dans les revenus.

### 2.1. Se rendre au travail: un risque pour les PSH

En Côte d'Ivoire, l'accident de travail peut survenir sur le lieu de travail. Mais il peut également avoir lieu sur le trajet allé ou retour du domicile du salarié à son lieu de travail: «L'accident de trajet, c'est-à-dire l'accident qui survient pendant le trajet de la résidence du travailleur au lieu de son travail et vice versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif personnel ou indépendant de son emploi» (CNPS, 2021).

Pour autant, la voirie, les feux de signalisation et services publics ne sont pas adaptés à la mobilité des PSH. En effet, les transports en commun examinés pendant l'enquête ne prévoient pas suffisamment d'aménagements pour ces personnes. La grande majorité des mini bus ne disposent pas de sièges spécifiques pour les PSH. Les bus de la Société des Transports Abidjanais (SOTRA) ont des places assises avec des pictogrammes indiquant formellement qu'elles sont réservées pour des catégories particulières de personnes, dont les PSH. Cependant, les marches pour accéder aux bus ne sont pas tous adaptées pour les personnes handicapées motrices, y compris ceux avec des fauteuils roulants. À l'intérieur il n'existe pas de mentions permettant aux non-voyants de se déplacer pour accéder aux sièges réservés aux PSH.

Dans ces conditions, se rendre au travail devient un exercice difficile les PSH, car la voirie, la circulation et même les moyens de déplacement présentent des risques. C'est ce que traduisent les propos de cet enquêté :

Je voudrais ajouter quelque chose. Au niveau de la circulation pour atteindre nos lieux de travail, je voudrais signifier que les routes en Côte d'Ivoire ; notamment à Abidjan, ne sont pas du tout favorables aux personnes handicapées. Les soi-disant trottoirs sont occupés. Les caniveaux sont à ciel ouvert. Même au Plateau, j'ai trouvé un puits, c'est ainsi que je peux l'appeler dans lequel j'ai failli tomber une fois non loin de la clôture de CAISTAB. Tous les trottoirs sont occupés et débordés par des magasins qui vomissent leur contenu tous les matins. C'est difficile. Au préalable, les trottoirs n'ont pas été aménagés de sorte à faciliter la tâche aux personnes handicapées (EI, Responsable syndical, Juillet 2022).

En dépit de ces difficultés liées à la mobilité, les PSH arrivent tout de même à leur lieu de travail. Pour autant elles ne sont pas au bout de leurs peines, car accéder à leur bureau est parfois un « parcours de combattant » pour elles. En effet, la conception des escaliers, des ascenseurs, etc. ne tient pas toujours compte de leur spécificité. L'enquête a permis de constater qu'à la Cité Administrative au Plateau, les PSH accèdent difficilement à leur poste de travail. À la tour C par exemple, il n'y a pas d'écriture braille adaptée aux non-voyants dans les ascenseurs. Ce qui rend cet immeuble inaccessible pour les PSH, à moins d'être accompagnées par une tierce personne. À la tour A, les ascenseurs sont brailés et les non-voyants peuvent s'en servir ; mais tout comme

ceux de l'immeuble précédent, ils n'ont pas de synthétiseur vocal pour annoncer le niveau auquel se trouve l'ascenseur.

Cela veut dire que les non-voyants qui sont par la même occasion malentendants ne peuvent pas utiliser convenablement des engins pour accéder à leur poste de travail. Aussi, en cas d'urgence (catastrophe, incendie, etc.) dans ces immeubles, les PSH sont en danger, car comme il leur est difficile d'y accéder, il leur est également difficile d'en sortir. En termes de sécurité au travail, ces bâtiments présentent des risques pour les PSH, car ils ne sont pas sûrs. Les déclarations de l'enquête ci-dessous traduisent les difficultés des PSH à accéder à leur poste de travail :

Le véritable défi, c'est la question de l'accessibilité. C'est le cœur même du problème auquel les personnes en situation de handicap sont confrontées. Parce qu'il faut dire que la quasi-totalité des établissements publics qui existent actuellement ont été construite pour certains il y a 20 ans, 30 ou 40 ans. Sans tenir compte de façon particulière des personnes en situation de handicap. Donc ça fait que l'accessibilité demeure un problème pour les personnes en situation de handicap. Que ce soit dans le cadre public comme dans le cadre privé. L'accès au bâtiment, la mobilité, c'est un véritable problème (FG, PSH, Août 2022).

Ces difficultés sont renforcées par le fait que dans certains bâtiments, les ascenseurs ne sont pas toujours opérationnels en raison de pannes fréquentes constatées lors de l'enquête alors que des PSH y travaillent. Elles sont aussi accentuées par le milieu du travail qui se trouve parfois hostile.

## **2.2. Un milieu de travail hostile**

Les données collectées a permis de constater qu'il existe très peu d'aménagement raisonnable ou de matériels de conceptions universelles pour que les PSH puissent exprimer leur potentiel dans leur environnement de travail. En fait, la Côte d'Ivoire a ratifié le 10 janvier 2014 la Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée en 2006. Cette disposition recommande aux États de « i) Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées » (Nations Unies, 2006 : Article 27).

Cette insuffisance d'aménagement raisonnable transforme l'environnement de travail des PSH en un milieu hostile ; et ces personnes ne parviennent pas à travailler convenablement. C'est ce qu'expriment les propos de cet enquêté ci-dessous :

Parce que chez nous par exemple c'est un immeuble. Les ascenseurs sont souvent très en panne, et il y a des personnes qui sont en hauteur. Et lorsque l'ascenseur ne marche pas, il accède à leur bureau avec beaucoup, beaucoup de difficultés. Non seulement à midi il faut manger, ils ne peuvent pas descendre parce qu'on a une cantine à l'intérieur, ils ne peuvent pas descendre. Mais il n'y a pas de mesure, il n'y a pas un système qui a été mis en place pour pouvoir prendre en charge ces personnes. Encore au boulot, rien n'est adapté. Il se débrouille comme il peut, il est pointé au même titre que les autres. En tout cas lui il doit se débrouiller pour pouvoir rendre le travail qui lui a été confié. Et là je trouve vraiment qu'il y a quelque chose qui manque (FG, PSH, Août 2022).

Dans ces conditions, certaines PSH sont amenés à faire les aménagements elles-mêmes pour pouvoir accéder plus facilement à leur poste et travailler convenablement. En outre, il est ressorti que du matériel spécifique à leur type de handicap n'est pas toujours disponible pour ces personnes. Et pourtant des dispositions devaient être prises pour qu'elles puissent s'intégrer dans

leur environnement de travail comme le recommande les Nations Unies : « 3. Les États Parties favorisent l'offre, la connaissance et l'utilisation d'appareils et de technologies d'aide, conçus pour les personnes handicapées, qui facilitent l'adaptation et la réadaptation » (Nations Unies, 2006 : Article 26).

L'enquête a permis de constater que les documents officiels régissant la Fonction Publique ne sont pas accessibles pour les non-voyants par exemple. Ce constat est partagé par cet enquêté :

Autre chose, les documents de formation, dont le Statut Général de la Fonction Publique, les Décrets d'application... tout ceci est en écriture ordinaire. Par conséquent, on ne peut pas avoir accès à cela. Alors, il s'agit de voir la manière dont on peut traduire tout cela en braille pour qu'on puisse aussi les utiliser et mieux étudier (EI, Responsable syndicale, Juillet 2022).

En outre, l'interaction de certains types de PSH avec leurs collègues est rendue difficile en raison de problèmes de communication. En effet, le langage des signes utilisé par les malentendants n'est pas étudié dans le système éducatif conventionnel et n'est donc pas accessible à de nombreux travailleurs. Lorsqu'un malentendant se retrouve dans une unité ou un service avec d'autres personnes, il lui est difficile de se faire comprendre et donc interagir avec elles. La PSH concernée est de fait isolée et n parvient pas à exprimer son potentiel et contribuer ainsi au fonctionnement du groupe de travail auquel elle appartient. C'est ce que traduisent les propos de cet enquêté :

Elle dit qu'elle par exemple, son mon expérience c'est que là où je elle travaille-là, c'est à l'école des sourds. Il ne devrait vraiment pas avoir de problème de communication puisqu'ils que nous sommes sont entre eux nous. Mais, malheureusement, ses collègues, sortis de l'INFS<sup>1</sup> avec lesquels elle travaille, ne maîtrisent pas la langue des signes. Au lieu de faire les signes, on lui parle. Ce qu'elle n'entend pas. Ça fait qu'elle ne comprend pas bien les consignes, tout et tout (FG, PSH, Août 2022).

Le milieu de travail des PSH est également rendu hostile par les discriminations dont elles sont victimes (Cf. A. Appiah, 2022). Dans la Fonction Publique, après leur recrutement, elles sont souvent affectées à des postes de travail sur des bases subjectives. Quelques fois, elles n'ont même pas de postes, car certains responsables déclarent qu'ils ne savent pas comment travailler avec elles. En fait, ces responsables de services ne sont pas formés à identifier les compétences des PSH et travailler avec elles. Dans d'autres circonstances, les PSH sont affectées à des postes sans prendre en compte leurs capacités intellectuelles, leurs diplômes ou même leurs expériences. De ce fait, elles doivent parfois exiger individuellement et/ou collectivement pour obtenir ce qui leur revient de droit ou des réparations des discriminations subies. C'est ce que traduisent les propos de cet enquêté :

Je me rappelle en 2006, on avait un frère qu'ils ont affecté au CHU de Cocody. Ils l'ont mis carrément dans une buanderie. En ce moment on était à la fédération, et nous avons prévu aller l'aider. Nous sommes allés rencontrer la Directrice, elle nous a dit qu'elle ne sait pas où le mettre, parce qu'elle ne l'a même pas invité dans son service, ils n'ont pas demandé son avis avant d'affecter un handicapé dans son service. Elle nous l'a dit de vive voix. Ce sont des choses que nous avons vécues et qui nous ont frustrés. On lui a dit, madame, si tu ne lui ne trouve pas de cadre pour travailler... En ce moment on était dans le milieu associatif et on avait un autre niveau de compréhension des choses. Et on lui a dit s'il n'a pas un lieu pour travailler c'est que vos autres agents n'auront pas de lieu pour travailler. Elle nous a demandé

---

<sup>1</sup> Institut National de Formation Sociale.

si c'était un conflit qu'on voulait faire naître. On lui a dit que ce n'était pas un conflit. Mais il faut lui montrer que c'est un homme comme vous. On est resté dans ce débat pendant 2 semaines. Et après elle a compris. .Après beaucoup d'interventions, elle lui a trouvé un petit bureau (FG, PSH, Août 2022).

L'hostilité du milieu du travail est accentuée par les inégalités en termes de revenus auxquelles sont confrontées les PSH.

### **2.3. Une discrimination dans les revenus**

Le 05 mai 1961, la Côte d'Ivoire a ratifié la Convention N°100 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'égalité de rémunération adoptée en 1951. Ce qui implique que pour le même travail effectué, tous les travailleurs doivent être rémunérés de la même manière quel que soit leur âge, leur sexe, leur nationalité, etc. La Convention N°159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées adoptée en 1983 et ratifiée par la Côte d'Ivoire en 1999 et beaucoup plus précise. L'article 4 de cette dernière Convention stipule :

L'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées devra être respectée. Des mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard de ces derniers (OIT, 1983 : Article 4).

Pourtant, l'analyse des données collectées révèle qu'il en est autrement en ce qui concerne le contexte ivoirien. En effet, du fait de leur situation de handicap des PSH éprouvent des difficultés pour se rendre à leur lieu de travail et faire le trajet inverse pour leur domicile à la fin de la journée. Pour les handicapés moteurs dont la mobilité est fortement réduite, ils sont contraints de recourir à des moyens de locomotions plus onéreux que les autres travailleurs. Il s'agit par exemple du choix d'un taxi alors que le bus pourrait s'avérer moins dispendieux ; ou alors de l'achat d'un véhicule et le recrutement subséquent d'un chauffeur, etc. Ces approches dictées par leur handicap entraînent des surcoûts et les PSH doivent de ce fait déboursier plus d'argent qu'une personne valide pour se rendre au travail :

On ne fait pas de discrimination. Toutefois, pour que la personne handicapée puisse se rendre au travail, il y a des dépenses supplémentaires. Si la personne valide a par exemple 100.000f et que nous avons le même montant, on ne peut pas s'en sortir dans la mesure où tu es obligé de chaque fois d'emprunter un taxi compteur. Tu es obligé d'arranger ton fauteuil roulant ou de te faire accompagner par quelqu'un. Ce sont des dépenses supplémentaires. Si tu as une voiture, tu es obligé de payer un chauffeur (EI, Responsable syndical, Juillet 2022).

Pour certains types de handicap, des équipements spécifiques sont nécessaires et doivent être fournis par l'employeur et/ou l'État comme le recommande la Convention N°159 de l'OIT. Il s'agit entre autres d'appareils orthopédiques, de prothèse, de fauteuils roulants, etc. Mais l'enquête a permis de constater que ces équipements et outils ne sont pas toujours fournis et les PSH doivent elles-mêmes se les procurer et à leurs frais. Ce constat est corroboré par l'étude de l'ONG Alliance (Cf. Alliance, 2020). Selon les données de l'étude, la majorité des enquêtés (54%) expriment des besoins en matière d'appareils de réadaptation régulier et gratuit. Il en va de même en ce qui concerne la gratuité des soins de réadaptation pour laquelle 80% des PSH enquêtés ont exprimé ce besoin.

Ces besoins engendrent des dépenses supplémentaires que les PSH doivent payer elles-mêmes. Dans ces conditions, elles se voient obligées de déboursier plus d'argent que les valides. C'est ce que suggèrent les propos de ces enquêtés :

Même au niveau de la santé, par exemple moi je porte un appareil orthopédique et qui me revient un peu cher. Quand nous allons dans les centres qui font les appareils, on ne bénéficie pas des avantages spéciaux. On paye cher. Parce que je vous dis, l'appareil que je porte coûte au moins 300 000 francs par an. Voilà ce que je peux dire par rapport à la préoccupation (FG, PSH, Août 2022).

En fait, il existe comme une insuffisance d'adaptation et de réadaptation, surtout dans le secteur public. Et les PSH sont livrés à eux-mêmes. Et pourtant l'article 26 de la CDPH est suffisamment explicite. En effet, les points 1 et 3 de l'article cité imposent aux États de contribuer à rendre les PSH davantage autonomes, y compris par le recours à la technologie :

1. Les États Parties prennent des mesures efficaces et appropriées, faisant notamment intervenir l'entraide entre pairs, pour permettre aux personnes handicapées d'atteindre et de conserver le maximum d'autonomie, de réaliser pleinement leur potentiel physique, mental, social et professionnel, et de parvenir à la pleine intégration et à la pleine participation à tous les aspects de la vie (Nation Unies, 2006, Article 26).

Par ailleurs, en raison de leur handicap, certaines PSH se font accompagner par d'autres personnes contre rémunération. Selon l'étude d'Alliance (Cf. Alliance, 2020), c'est près de la majorité des PSH enquêtés [Oui et quelque fois (43,50%)] qui est concernée par ce problème comme l'indiquent les données du tableau ci-dessous :

Tableau 1: Est-ce que quelqu'un vous accompagne ?

	Masculin		Féminin		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Oui</b>	23	56,10	18	43,90	<b>41</b>	<b>18,39</b>
<b>Quelque fois</b>	34	60,71	22	39,29	<b>56</b>	<b>25,11</b>
<b>Non</b>	80	63,49	46	36,51	<b>126</b>	<b>56,50</b>
<b>Total général</b>	<b>137</b>	<b>61,43</b>	<b>86</b>	<b>38,57</b>	<b>223</b>	<b>100,00</b>

Source : Données d'Alliance, 2020.

De ce qui précède, il est possible de conjecturer qu'à travail égal, salaire égal, le pouvoir d'achat des PSH et donc leur revenu est inférieur à celui des personnes valides. En plus de ces inégalités en termes de revenus, les PSH sont parfois victimes de violences sur leur lieu de travail.

### 3. Discussion

L'étude a permis de mettre en évidence les difficultés rencontrées par les PSH en ce qui concerne leur condition de travail. Pendant longtemps, elles ont été marginalisées dans le monde du travail. En effet, en raison des performances physiques exigées pour la production, ces personnes étaient incapables de satisfaire aux besoins des employeurs. C'est seulement en 1958 que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) adopte la Convention N°111 concernant la discrimination (emploi et

profession) pour espérer leur offrir de meilleures conditions de travail. En en va de même en ce qui concerne la Convention N°159 adoptée en 1983.

Pour autant, les aménagements ne sont pas toujours réalisés pour leur permettre une mobilité sûre jusqu'à leur lieu de travail. Il en va de même en ce qui concerne leur espace de travail alors que l'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées recommande aux États de procéder à des aménagements raisonnables pour les PSH. Il en résulte qu'en dépit de ces engagements internationaux de l'État ivoirien, les conditions de travail des PSH ne sont pour autant pas suffisamment améliorées.

Bien que plusieurs facteurs puissent permettre d'expliquer cette situation, il convient toutefois de noter que le mode de production semble être plus pertinent pour rendre compte de ces difficiles conditions de travail des PSH. En effet, ce qui guide le capitaliste est la recherche du profit (Cf. D. Parenteau et I. Parenteau, 2008) ; et dans cette quête, il lui est plus facile de jouer que sur un seul élément dans la production : il s'agit notamment des forces productives qu'on peut sous certains rapports considérer comme les ressources humaines.

Étant entendu qu'elles sont disponibles en quantité suffisante sur le marché du travail en raison du taux de chômage élevé [5,7% chez les 15-64 ans en 2021 en Côte d'Ivoire (OIT, 2024)] et de la prépondérance des emplois précaires, le capitaliste peut se permettre de choisir les meilleurs travailleurs possibles, notamment les plus qualifiés et les plus aptes pour les tâches à accomplir.

Ceci disqualifie les PSH que la société considère comme des personnes inaptes dans de nombreux domaines, y compris la production. Pour le capitaliste, il s'agit d'un manque à gagner important, car ce qui détermine l'exploitation de l'ouvrier est le temps (Cf. K. Marx, 1978). En effet, quelques jours de travail suffisent pour satisfaire tous les besoins de l'ouvrier et de sa famille (temps de travail nécessaire). Le temps supplémentaire (surtravail) est destiné à générer du profit. Ce qui implique que plus l'ouvrier est qualifié et apte pour une tâche, plus il est possible de réduire le temps de travail nécessaire et accroître par la même occasion le surtravail et donc le profit.

Or en raison de leur incapacité physique et/ou cognitive, les PSH mettraient, dans certaines conditions bien entendu, plus de temps pour les mêmes tâches qu'une personne valide. Ce qui aura pour effet d'augmenter le temps de travail nécessaire et réduire ainsi le surtravail et donc le profit. Embaucher une PSH et lui offrir de meilleures conditions de travail peut donc s'avérer contre-productif pour un capitaliste guidé par la recherche de son profit. En fait, les aménagements raisonnables recommandés par les Nations Unies constituent des investissements nouveaux à déduire du profit sans en être certain de les rentabiliser.

Dans ces conditions, il n'est pas évident qu'un capitaliste veuille le faire ; ainsi, des incitations fiscales et des sanctions sont envisagées pour inciter ou contraindre les employeurs à recruter des PSH avec toutes les commodités nécessaires à leur épanouissement sur le lieu de travail. En Côte d'Ivoire, le décret N°2018-456 du 09 Mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé vise leur (PSH) insertion dans le secteur privé. Les articles 6 et 7 de ce décret impose aux employeurs, à leurs dépens, d'effectuer les aménagements nécessaires pour améliorer les conditions de travail des PSH. Il en va de même en ce qui concerne le secteur public où l'État s'engage à faire des aménagements raisonnables au bénéfice des PSH dans les entreprises publiques (République de Côte d'Ivoire, 1998 : Article 12). Au regard des résultats de

l'étude, ces actions ont des effets mitigés et n'impactent pas suffisamment les conditions de travail des PSH en Côte d'Ivoire.

Au-delà du contexte ivoirien, les PSH sont confrontées à des difficultés similaires en termes de conditions de travail. Les mêmes perceptions négatives concernant leur incapacité physique et cognitive sont présentes dans d'autres sociétés. À ce sujet I. Diop (2012) montre qu'en Afrique de l'Ouest, ces représentations peuvent être d'origine divine, spirituelle, ou surnaturelle et se justifier par un châtement ou une sanction à un individu. En outre, il note qu'elles sont largement rependues dans d'autres parties du monde et qu'elles structurent la marginalisation des PSH.

Au Congo, G. Ndeko (2009) montre que les représentations négatives concernant les PSH persistent dans l'administration à Brazzaville. Cette situation s'explique selon l'auteur par des connaissances erronées des autorités locales sur les PSH qui perçoivent ces personnes suivant une dimension médicale associée à une incapacité ou une différence. En conséquence, des autorités qui seraient prêtes à recruter des PSH voudraient les parquer dans des bureaux au motifs qu'elles seraient inaptes pour d'autres tâches.

Aussi, la marginalisation et les perceptions négatives conduisent-elles à une sous-représentation des PSH dans le monde du travail. M. Wolff et J.-C. Sperandio (2005) soulignent qu'en France, les politiques d'intégration ont donné des résultats mitigés. Les données statistiques disponibles suggèrent un déficit des PSH en comparaison aux autres salariés dans le monde du travail. Ces dernières années, on note cependant des avancés en matière de promotion du droit des PSH en matière d'emploi et de conditions de travail. Selon F. Jaffrès et M.-R. Guével (2017), les politiques de quota et de non-discrimination en faveur des PSH ont permis d'accroître l'intégration des PSH dans la Fonction Publique en raison des sanctions et des incitations pour les employeurs. Pour autant les aménagements raisonnables ne suivent pas toujours et les PSH doivent continuer de travailler dans des conditions difficiles.

L. Bertrand (2021) analyse les conditions de travail de quatre PSH ayant obtenu la reconnaissance de Travailleur en Situation de Handicap (TSH) et arrive à la conclusion que ces personnes ne sont suffisamment intégrées dans la production. Il s'en suit qu'en dépit des avancés en matière d'intégration des PSH dans les entreprises privées et publiques, les aménagements raisonnables exigés pour leur garantir de meilleures conditions de travail ne sont pas toujours mis en œuvre pour ces personnes.

Malgré ces conditions difficiles de travail auxquelles sont confrontées les PSH, des initiatives sont envisagées pour les intégrer davantage. M. Combes-Joret (2020) montre à ce sujet que les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) apportent des innovations en matière de travail des PSH. En effet, les activités sont diversifiées et adaptées aux besoins et aux capacités des PSH.

Cette dernière étude est pertinente d'un point de vue pratique. Bien qu'elle ne s'appuie pas sur le matérialisme historique, elle analyse une approche longtemps véhiculée par le marxisme. En effet, le travail dans un mode de production capitaliste aliène l'individu à travers les tâches répétitives qui le détournent de la finalité de la production. Le but ici n'est pas l'épanouissement de l'homme, mais la satisfaction du capitaliste et plus largement d'un système qui ne demande qu'à s'épanouir à travers l'exploitation de l'homme.

Les autres études mobilisées se contentent de décrire les difficiles conditions de travail des PSH sans établir de relation avec le capital. C'est pourtant cette relation qui détermine la persistance de l'exclusion et de la marginalisation des PSH en dépit des politiques et autres mesures visant à améliorer leur condition de travail. Le matérialisme historique reste donc pertinent pour expliquer l'objet de cette étude et trouver les solutions appropriées à la situation des PSH dans le monde du travail.

### **Conclusion**

Les conditions de travail des PSH sont en amélioration en Côte d'Ivoire et particulièrement à Abidjan étant entendu que les gouvernements successifs depuis le début des années 1980 ont souscrits à de nouveaux engagements internationaux pour adresser les préoccupations de ces personnes dans le monde du travail. D'un point de vue juridique donc, on note des avancées qui gagneraient traduites en action afin de promouvoir les droits des PSH et améliorer ainsi leurs conditions de travail. L'intérêt scientifique de cette étude a été d'expliquer, à partir du matérialisme historique, les interactions des PSH avec le monde du travail. L'atteinte de cet objectif a été possible grâce à x guide d'entretiens semi-directif adresser à 43 individus dans le cadre de la collecte des données.

L'étude est arrivée à la conclusion que les engagements internationaux pris par la Côte d'Ivoire a très peu d'impact sur les conditions de travail des PSH. En outre, il ressort de l'analyse des données collectées que l'un des plus importants déterminants de la marginalisation des PSH est la recherche du profit elle-même liée directement au mode de production capitaliste. Le détenteur des moyens de production exposé à une tendance baissière du profit en raison des capacités physiques et/ou cognitives limitées des PSH tente des réajustements à travers un recrutement sélectif et une faible application de la législation en vigueur.

Le gouvernement, les Organisations Non Gouvernementales (ONG) et les agences de développement et les Agences du Système des Nations Unies (ASNU) en particulier l'OIT devront redoubler d'efforts pour assurer le respect des engagements internationaux pris par la Côte d'Ivoire et améliorer ainsi les conditions de travail des PSH.

### Références bibliographiques

Alliance Cote d'Ivoire, 2020, «Étude pour l'identification des besoins spécifiques en matière de prévention et prise en charge IST-VIH/sida chez les personnes handicapées à Abidjan – Côte d'Ivoire», Rapport d'étude.

APPIAH Adou, 2022, «Les facteurs socio-culturels des discriminations à l'emploi des Personnes en Situation de Handicap (PSH) dans les villes d'Abidjan et de Bouaké en Côte d'Ivoire », *Kasa Bya Kasa, Revue Ivoirienne d'Anthropologie et de Sociologie*, n° 51, p. 139-157.

BERTRAND Louis, 2021, «Heurs et malheurs de travailleurs handicapés. Sur quelques enjeux des politiques d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés», *Formation emploi*, n° 154, p. 17-36.  
Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), 2021, «Accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)», <https://www.cnps.ci/wp-content/uploads/2021/04/ACCIDENTS-DU-TRAVAIL-ET-MALADIES-ATMP.pdf>, (25.07.2024).

COMBES-JORET Monique, 2020, «Inclusion des personnes en situation de handicap : quand le travail n'est pas le problème mais la solution. Les enseignements de 10 ESAT pionniers », *@GRH*, n° 37, p. 87-113.

DIOP Idrissa, 2012, « Handicap et représentations sociales en Afrique occidentale », *Le français aujourd'hui*, Vol 2, n°177, p. 19-27.

Direction Générale de l'Emploi (DGE), 2022, «Répertoire des mesures d'incitation à la création et au maintien des emplois», <https://directiongeneraleemploi.ci/storage/medias/NHwofvbt1qWWyhhSVOe8wNVSK9LqwZmkA94P70FV.pdf>, (13.09.2022).

FILLION Emmanuelle, 2019, «Ce que fait la promotion des droits des personnes à la déontologie et à l'éthique professionnelle», HAL, hal-02073344 <https://ehesp.hal.science/hal-02073344>, (15.06.2024).

JAFFRÈS Fanny et Guéve Marie-Renée I, 2017, «L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique : Entre quota et non-discrimination, quelles pratiques des employeurs?», *Travail et Emploi*, n° 152, p. 33-57.

MARX Karl, 1978, *Salaires, prix et profit*, Moscou, Œuvres choisies, Éditions du progrès.

Nations Unies (NU), 2006, Convention relative aux droits des personnes handicapées.

NDEKO Gertrude, 2009, « Représentation et perception du handicap par les cadres de l'administration et les autorités locales dans la ville de Brazzaville », *Revue de Géographie Tropicale et d'Environnement*, n° 2, p. 76-88.

Organisation International du Travail (OIT), 1958, «Convention N°111 concernant la discrimination (emploi et profession)».

Organisation International du Travail (OIT), 1983, «Convention N°159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées».

Organisation internationale du travail (OIT), 1951, «Convention N°100 de sur l'égalité de rémunération».

Organisation internationale du travail (OIT), 2024, «Taux de chômage par sexe et par âge, Ilostat», [https://rshiny.ilo.org/dataexplorer55/?lang=en&segment=indicator&id=UNE\\_2EAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer55/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_AGE_RT_A), (04.08.2024).

PARENTEAU Danic et PARENTEAU Ian, 2008, *Les idéologies politiques : Le clivage gauche-droite*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

République de Côte d'Ivoire, 1998, «Loi N°98-594 du 10 novembre 1998 d'Orientation en faveur des personnes handicapées».

République de Côte d'Ivoire, 2018, «Décret N°2018-456 du 09 Mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé».

TELLEZ Oscar, et al., 2018, «Étude pour l'analyse et l'optimisation du transport des personnes en situation de handicap », 9ème Conférence francophone en Gestion et Ingénierie de Systèmes Hospitaliers (GISEH 2018).

WOLFF Marion et SPERANDIO Jean-Claude, 2005, «Intégration professionnelle des personnes avec handicap: conditions, environnement, travail. Apports de l'ergonomie», *Approche Neuropsychologique des Apprentissages chez l'Enfant (ANAE)*, n°83-84, p. 183-192.