



المجلس الوطني لحقوق الإنسان  
المجلس الوطني لحقوق الإنسان | المجلس الوطني لحقوق الإنسان | المجلس الوطني لحقوق الإنسان  
Conseil national des droits de l'Homme

# L'emploi et l'employabilité des personnes en situation de handicap

## Résumé exécutif

Suivez nous sur :



w w w . c n d h . m a

Conformément aux dispositions du Dahir n° 1-11-19 du 1er mars 2011 portant sa création (notamment les articles 13, 24 et 25), le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH) a accordé depuis 2011 à la question des droits des personnes en situation de handicap (PSH) une grande importance. Outre de nombreuses activités organisées au niveau national ou par ses Commissions régionales des droits de l'Homme (CRDH), à son initiative ou en partenariat avec les acteurs associatifs, le CNDH a notamment :

- Elaboré à la demande de la Chambre des conseillers un avis consultatif sur le projet de loi-cadre du gouvernement sur le handicap ;
- Consacré en février 2016 le stand annuel qu'il tient au Salon du livre de Casablanca à cette thématique.

Afin de contribuer à rassembler les conditions favorables à une pleine et égale jouissance des PSH de tous les droits de l'Homme, et en particulier du droit d'exercer un travail librement choisi en accédant à un marché de travail inclusif sur la base de l'égalité des chances, le CNDH a diligenté une étude qualitative, en vue de :

- Produire une analyse critique du cadre légal et institutionnel régissant l'emploi et l'employabilité des PSH à la lumière de la Constitution<sup>1</sup> et des engagements internationaux du Maroc<sup>2</sup> ;
- Fournir une connaissance aussi approfondie que possible de la situation de l'emploi et de l'employabilité des PSH ;
- Contribuer au débat public relatif à l'emploi et l'employabilité des PSH ;
- Interpeller les diverses parties prenantes quant à leurs rôles et responsabilités dans l'effectivité et la promotion du droit à l'emploi et l'employabilité des PSH.

## I. Méthodologie

S'appuyant sur une approche qualitative intégrant tous les acteurs concernés, l'étude a utilisé le processus de production du handicap comme outil de traitement analytique des situations et des données recueillies. Elle s'est basée également sur l'approche droit préconisée par la classification internationale de fonctionnement du handicap (CIF) et sur la définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Problématique centrale de la gestion des ressources humaines, la question de l'emploi et de l'employabilité a été abordée également en référence à la gestion par les compétences, qui demeure le facteur déterminant dans l'accès à l'emploi, particulièrement dans le secteur privé.

Enfin, l'approche adoptée s'inscrit dans une perspective de développement humain durable qui vise non seulement à promouvoir les droits des PSH, mais à proposer aussi des stratégies préventives, par l'identification et l'interpellation des processus générateurs de handicaps et de discriminations dans les politiques publiques sur l'emploi et l'employabilité.

La réalisation de l'étude a combiné plusieurs supports d'enquête : recueil et traitement de la documentation existante, conduite d'entretiens et consultation d'experts. La liste des institutions rencontrées figure en annexe.

## 2. Principaux résultats : un résumé

L'appréhension des différents volets de la problématique de l'emploi et de l'employabilité des PSH a permis de dégager un diagnostic sur les enjeux, acquis, contraintes et opportunités intéressant l'objet de l'étude.

1- En particulier la prohibition explicite de toute forme de discrimination, y compris en raison de l'handicap dans le préambule et les dispositions expresses de l'article 34.

2 - Notamment la Convention relative aux droits des personnes handicapées et son protocole facultatif.

Les principaux constats relevés sont notamment :

- Une forte méconnaissance des handicaps chez la grande majorité des acteurs rencontrés, publics et privés ;
- Un déficit en informations, études et données structurées, qui reste un obstacle majeur à la prise de conscience des réalités nationales et territoriales ;
- L'existence d'une disposition générale chez la majorité des acteurs rencontrés à s'investir dans une dynamique destinée à concevoir et déployer des mesures en faveur de l'emploi des PSH ;
- L'existence de niveaux de maturité différents chez les acteurs rencontrés, se traduisant par des prédispositions inégales pour appréhender concrètement cette question ;
- La faiblesse de la traçabilité et du partage des expériences entre acteurs ;
- Un déficit de données affinées, quantitatives et qualitatives relatives à la prévalence générale des handicaps par type de handicap, sexe, région, âge et niveau/situation sociale.

### 3. Le taux national de prévalence du handicap

Le taux national de prévalence du handicap au Maroc qui était de 5,12% selon la première enquête réalisée en 2004 est de 6,8% d'après les résultats de la seconde enquête nationale effectuée en 2014<sup>3</sup>.

2.264.672 personnes sur une population de 33.304.000 ont déclaré avoir des incapacités à divers degrés de sévérité (6,4% de niveaux léger à modéré, 2,2% de niveau sévère et 0,6% de niveau très sévère)<sup>4</sup>.

Le taux de prévalence du handicap est de 6,6% en milieu urbain et de 6,99% en milieu rural et plus élevé chez les personnes âgées de plus de 60 ans (33,7%) en raison de certaines maladies et pathologies qui conduisent au handicap et à la dépendance. Chez la population âgée entre 15 et 59 ans, il représente 4,8% alors qu'il est de 1,8% chez les personnes âgées de moins de 15 ans.

Le taux d'emploi<sup>5</sup> des PSH en âge d'activité est de 13,6%. Il s'agit de plus de 83.000 personnes sur une population en âge d'activité (âgée de 15 ans et plus) estimée à plus de 612.000 personnes. Ventilé par milieu de résidence, il atteint respectivement 11,3% en milieu urbain et 16,5% en milieu rural. Comparé au taux d'emploi national, le taux d'emploi des PSH est trois fois plus faible (13,6%) : Selon le HCP, le taux d'emploi national se situe à 50% au deuxième trimestre 2014. Le taux de chômage<sup>6</sup> des personnes en situation du handicap, de modéré à très sévère, est de 67,75%, soit 174.494 personnes. Ce taux est 6 fois supérieur au taux de chômage national<sup>7</sup>. Par secteurs, 39,2% des personnes enquêtées déclarent travailler dans le secteur privé. Selon l'enquête, près d'une PSH sur trois (32,3%) se trouve en auto-emploi et 15,1% ayant une occupation sont employées dans une entreprise familiale ou en tant qu'aide d'un membre de leurs familles. Plus des deux tiers (69,04%) ne sont pas rémunérés en contrepartie de leur travail.

L'emploi dans l'administration et les coopératives ne représente que 3,3% dont 1,9% dans l'administration.

Le taux de féminisation de la population active occupée en situation du handicap est de 8,9%.

En effet, les femmes en situation de handicap connaissent une double discrimination. Une discrimination liée au genre, aggravée par la discrimination due à la situation du handicap. Ces dernières ont neuf fois moins de chance de trouver un emploi que les hommes en situation de handicap (taux d'emploi des hommes : 22% ; taux d'emploi des femmes : 2,7%).

Les résultats de l'enquête concernant l'activité des PSH ont révélé que 51,3% des PSH se trouvent en âge d'activité (entre 15 et 60 ans) au moment de l'enquête soit 1.160.714 personnes. Parmi elles, seule une personne sur trois (27%) a déclaré être occupée (occupée occasionnelle ou permanente) soit 313.948 personnes dont seulement 11,2% de femmes, alors que le taux national est de près de 50% pour l'ensemble de la population marocaine.

3- Enquête nationale de prévalence du handicap 2014, publiée le 27 avril 2016 par le Ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social. <http://www.social.gov.ma/sites/default/files/ENPH%20Rapport%20Fr%20BAT%20OL%20.pdf>.

4- Recensement général de la population et de l'habitat, HCP 2014.

5- Le taux d'emploi c'est le rapport entre la population active occupée et la population en âge de travailler.

6- Le taux de chômage est le pourcentage des personnes faisant partie de la population active qui sont au chômage.

7- HCP- [http://www.hcp.ma/La-situation-economique-au-deuxieme-trimestre-2014\\_a1454.html](http://www.hcp.ma/La-situation-economique-au-deuxieme-trimestre-2014_a1454.html)

Les PSH qui se déclarent à la recherche d'un emploi sont de 24,6%, soit 285.809 personnes dont 38,1% sont des femmes. Le taux de chômage est de 47,65% des personnes en situation du handicap, soit 290 000 personnes, ce taux est 4 fois supérieur à celui du taux de chômage national<sup>8</sup> estimé à (10,6%).

La répartition des PSH selon la branche d'activité montre que 31% travaillent dans le domaine de l'agriculture, 25% dans les services et 18% dans le commerce.

La répartition des PSH selon le statut professionnel montre que la grande majorité d'entre elles (64,9%) sont des travailleurs indépendants, 9,4% sont des salariés publics et 21,2% sont des salariés privés.

Toujours selon l'enquête nationale, deux PSH sur trois ne bénéficient d'aucune protection sociale. En effet, 34,1% des PSH déclarent bénéficier d'un régime de sécurité sociale, dont presque les deux tiers (60,8%) sont affiliées au RAMED tandis que les autres sont affiliées principalement aux régimes CNSS (15,4%) et CNOPS (12,7%).

Le pourcentage des PSH bénéficiant d'un régime de protection sociale qui sont affiliées à une assurance privée reste faible (2,1%).

Les deux tiers (62,3%) des PSH bénéficiant d'un régime de sécurité sociale sont affiliées à leur régime en tant qu'assuré et non pas en tant qu'ayant droit. Seules 19,4% des PSH sont totalement couvertes.

Les PSH ne bénéficient pas d'un régime de sécurité sociale pour plusieurs raisons : 62,7% pour des raisons financières et 15,2% d'entre eux ont perdu leurs droits sociaux du fait de leur situation de handicap. 66,9% des PSH ne bénéficiant pas d'un régime de sécurité sociale rencontrent des difficultés administratives pour accéder au RAMED.

Outre cette enquête, plusieurs autres études ont été menées, particulièrement par des ONG nationales et internationales, dont nous retiendrons les plus significatives :

- L'étude réalisée en 2011 relative au coût économique de l'exclusion du marché du travail des personnes en situation de handicap (PSH)<sup>9</sup>, commanditée par le Collectif pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap ;
- L'étude sur le handicap dans les politiques publiques marocaines face au creusement des inégalités et à l'appauvrissement des familles et ayants droit des handicapés, finalisée en septembre 2014 par Handicap International.

Selon le rapport de Handicap International publié en septembre 2014<sup>10</sup> (enquête réalisée sur les régions de Rabat et de la Chaouia), la population marocaine se trouvant en situation de handicap se répartit équitablement entre les hommes (4,8%) et les femmes (4,5%).

Le handicap physique est dominant par rapport aux autres types de handicap (53%), contrairement à l'enquête de prévalence du handicap réalisée par le Secrétariat d'Etat chargé de la famille, de l'enfance et des personnes handicapées en 2004<sup>11</sup>, qui présentait un chiffre de 26,5% pour le handicap moteur.

L'enquête de 2014 se penche également sur la scolarisation des enfants handicapés, en référence à l'initiative de l'UNESCO « Education pour tous », et à la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Il en ressort que 39% des enfants handicapés âgés de plus de 10 ans savent lire et écrire la langue arabe, alors que ce taux est de 55% pour les enfants ne représentant aucun handicap.

Pour les PSH scolarisés, 14% seulement atteignent un niveau d'études supérieures, et 42% s'arrêtent au niveau primaire. Les garçons accèdent à l'école plus que les filles avec respectivement des taux de 74% et de 58%.

Concernant l'emploi, les hommes en situation de handicap déclarant être actifs au cours du dernier mois représentent uniquement 24%, en contrepartie de 55% pour les personnes qui ne représentent aucun handicap. Les femmes en situation de handicap restent peu actives et le taux d'activité des femmes handicapées ne dépasse pas les 6,2% de l'échantillon.

8- HCP- 2ième trimestre 2014, Ibid.

9- Voir dans le même sens l'étude réalisée par Sebastian Backup sur le coût de l'exclusion, intitulée "The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work", in International Labor Office, Geneva, 14 December 2009, Employment Working Paper No. 43.

10- Le handicap dans les politiques publiques marocaines face au creusement des inégalités et à l'appauvrissement des familles avec des ayants droit handicapés, Handicap International – Programme Maghreb / Collectif pour la promotion des droits des personnes handicapées, novembre 2014.

11- Royaume du Maroc, Secrétariat d'Etat chargé de la famille, de l'enfance et des personnes handicapées : Enquête nationale sur le handicap, synthèse des résultats, 2004 (pp. 41-42).

Le taux des personnes handicapées en recherche d'emploi reste trop faible : il ne dépasserait pas les 7% du total des PSH.

Le taux d'activité féminin est aux alentours des 25% pour l'année 2014 selon les chiffres fournis par l'Enquête nationale de l'emploi, alors que le taux masculin enregistre un pourcentage dépassant les 72%. Les écarts entre les taux montrent clairement la persistance des inégalités de genre sur le marché du travail, malgré les efforts déployés en matière de renforcement du dispositif juridique en faveur des femmes, par la consécration de l'égalité des sexes par la Constitution et par le Code du travail. Il n'en demeure pas moins que la pratique révèle la stagnation de l'insertion des femmes dans le marché de l'emploi.

Cependant, à défaut de chiffres gendrés, ventilés au niveau national, territorial et sectoriel, on peut difficilement dégager une compréhension des formes de cumul de discriminations en matière d'emploi.

Toujours est-il que ce sont les femmes qui supportent le plus la charge des déficiences des politiques publiques en matière de protection et de promotion des droits des PSH.

Quand elles sont handicapées, elles subissent les contraintes liées à leur handicap et se retrouvent souvent, voire quasi exclusivement assistées par d'autres femmes pour satisfaire leurs besoins quotidiens de vie. L'économie domestique - assurée par le travail non rémunéré et non reconnu des personnes qui assistent les PSH - constitue un facteur clé de cumul de discriminations dont sont victimes les femmes. En effet, une partie significative d'entre elles abandonne assez tôt le travail pour se consacrer à leurs enfants en situation de handicap, générant ainsi une fragilisation de leurs capacités à réinvestir le monde du travail et à se développer professionnellement.

Compte tenu de leurs statuts et rôles distincts dans la société, les secteurs public et privé connaissent des situations et défis différenciés en relation à la problématique.

#### L'emploi et l'employabilité des PSH dans le secteur privé

Si l'on tient compte de la rareté des données relatives à l'emploi des PSH dans le secteur privé, on peut affirmer que la situation de ce secteur est dominée par des pratiques disparates et souvent volontaristes, ou inscrites dans les orientations des entreprises quand il s'agit de filiales de grands groupes marocains ou multinationaux.

Les chiffres mis à disposition verbalement par des responsables de la CNSS font état de moins de neuf mille personnes adhérentes et déclarées en situation de handicap, ce qui ne reflète peut-être pas la réalité, mais renseigne, toutefois, sur la faiblesse criante de couverture sociale pour la majeure partie des personnes handicapées en situation d'emploi.

Ce constat constitue, en lui-même, un motif sérieux d'interpellation du dispositif de couverture sociale du secteur privé, mais probablement aussi du secteur public.

Dans le secteur privé, plusieurs initiatives ont été menées pour recruter des personnes en situation de handicap, particulièrement chez des entreprises engagées dans un processus de responsabilité sociale.

Toutefois, l'emploi dans ce secteur reste très faible au regard de son potentiel d'inclusion.

En employant des PSH, le secteur privé est confronté en fait à un ensemble de défis, dont particulièrement la protection sociale et le transport au lieu de travail, ce qui tend à freiner l'élan de ses actions à l'égard des PSH.

Les obstacles rencontrés concernent essentiellement l'absence de coopération et d'accompagnement de la part des pouvoirs publics, particulièrement en matière d'accessibilité, d'intermédiation et d'incitations réglementaires.

Sur un autre registre, les résultats obtenus indiquent l'existence de difficultés réelles chez les entreprises privées -et publiques également- à appréhender la question sur un plan opérationnel : le manque d'outils d'intervention et de sensibilisation constitue un défi complexe qui décourage la pré-sélection, le recrutement et surtout l'intégration professionnelle.

Cette situation d'ambivalence chez les entreprises privées, marquée autant par la volonté d'engagement dans l'insertion des PSH que par l'appréhension des implications sur leur capacité de management de la diversité, tend à limiter le nombre et le niveau d'initiatives en l'absence des sensibilisations en matière de connaissance des handicaps et des possibilités et outils d'inclusion professionnelle.

En outre, les représentations des PSH semblent imprégnées de stéréotypes et de généralisations qui ne permettent pas aux responsables des entreprises d'identifier les opportunités et leviers susceptibles d'être investis pour favoriser l'emploi et le développement professionnel des PSH.

### La situation dans le secteur public

Si le marché du recrutement dans le secteur privé est géré par la loi de l'offre et la demande de compétences -avec pour corollaire une marge de sélectivité plus large et moins encadrée administrativement-, le secteur public est investi de missions plus contraignantes en matière d'inclusion.

Il semble bien que l'imposition du quota de recrutement dans l'administration publique<sup>12</sup> n'a pas produit d'impact concret. L'absence d'une réflexion préalable, professionnelle et économique, sur les implications d'une telle mesure a fini assez rapidement par générer l'abandon de cette initiative dans les faits.

L'analyse des données montre que le contexte reste marqué par la prédominance de l'approche sociale de l'appui aux PSH, particulièrement en matière d'emploi. Cette approche a montré ses bienfaits, mais essentiellement ses limites.

### Le contexte juridique et institutionnel

Le Maroc a ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées et a adhéré à son protocole facultatif le 8 avril 2009. Cependant, il convient de signaler que l'intérêt que le législateur marocain accorde à ces personnes remonte au début des années 2000. C'est ainsi que, dans le cadre des réformes juridiques entreprises à cette époque, les Codes du travail et de la famille<sup>13</sup> promulgués respectivement en 2003 et 2004 n'ont pas omis de réglementer quelques aspects se rapportant à la protection des personnes en situation de handicap.

L'arsenal juridique marocain comprend une série de dispositifs juridiques divers pour la protection des PSH. 62 conventions de l'OIT ont été ainsi ratifiées<sup>14</sup> sur différentes périodes, excepté celle relative à l'emploi des PSH (Convention N° 159 du BIT 1983<sup>15</sup>).

La Constitution du 1er juillet 2011 confirme l'attachement du pays aux droits humains dans leur globalité et leur universalité, et son engagement à bannir et combattre toute forme de discrimination. Elle met en outre l'accent sur la nécessité pour l'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales d'œuvrer à la mobilisation de tous les moyens disponibles

12- Arrêté du Premier Ministre N° 3.130.000 promulgué le 7 Rabii al aoual 1421 (10 juillet 2000) fixant la liste des fonctions pouvant être attribuées aux personnes en situation d'handicap en priorité ainsi que le quota (7%) de ces postes dans les administrations publiques et institutions qui en dépendent.

13- Code de la famille (articles 23, 54, 65, 75, 198), Code du travail (Chapitre III, articles 166, 167, 169, 170).

14- Il convient de rappeler à cet égard que le Maroc a ratifié 62 Conventions de l'OIT dont 7 (sur 8) Conventions fondamentales, 4 (sur 4) Conventions de gouvernance (prioritaires) et 51 (sur 177) Conventions techniques. Sur les 62 Conventions ratifiées par le Maroc, 49 sont en vigueur et 12 conventions ont été automatiquement dénoncées. Le Maroc n'a pas encore ratifié 43 Conventions de l'OIT dont une fondamentale (la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948) et 42 Conventions techniques, dont la Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

15- La convention N° 159 consacre l'obligation d'introduire des aménagements raisonnables dans les lieux de travail conformément aux besoins spécifiques des PSH employées. Elle met à la charge des Etats parties l'obligation de mettre en œuvre et de revoir les politiques d'adaptation, de réadaptation professionnelles et d'emploi pour les PSH.

pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits économiques, sociaux et culturels, dont le droit à la formation professionnelle et à l'éducation physique et artistique et le droit au travail et à l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi et d'auto-emploi<sup>16</sup>.

Dans le même contexte, l'article 34 de la Constitution stipule que les pouvoirs publics élaborent et mettent en œuvre des politiques destinées aux personnes et aux catégories à besoins spécifiques en vue notamment d'intégrer les personnes en situation de handicap dans la vie sociale et faciliter leur jouissance des droits et libertés reconnus à tous.

Cependant, le Maroc ne dispose toujours pas d'un texte global et intégré qui encadre la protection et la promotion des PSH dans les différentes sphères de la vie sociale et économique.

Cette situation entretient de fait l'ineffectivité des textes existants. Le traitement partiel de la question qui caractérise chaque texte génère des contraintes et obstacles de mise en œuvre, évoquées par plusieurs administrations comme justificatifs des difficultés d'application.

C'est dans ce cadre qu'en juin 2014, le gouvernement a présenté un projet de loi cadre portant sur la protection et la promotion des droits des personnes en situation de handicap. Ce projet constitue une initiative positive censée illustrer la volonté et l'engagement des pouvoirs publics dans la mise en œuvre de la constitution et de la Convention sur le terrain législatif, avec pour objectif de définir un cadre d'inclusion des différents dispositifs existants et de leur mise en cohérence dans un référentiel partagé.

Saisi pour avis par le Président de la Chambre des conseillers en janvier 2015, le CNDH a transmis sa réponse le 16 février 2015. Afin d'élaborer cet avis, les CRDH ont organisé du 28 janvier au 1er février 2015 des ateliers régionaux de concertation auxquels ont participé 402 réseaux associatifs et associations locales, régionales et nationales œuvrant dans le domaine des droits des personnes en situation d'handicap, ainsi que des représentants du Médiateur du Royaume. Les 9 et 10 février, le CNDH a aussi tenu des rencontres de concertation avec plusieurs organisations syndicales (CDT, FDT et UNTM) et la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM). Le Conseil a enfin reçu des contributions écrites de la FDT, de l'UNTM et de la CGEM.

Saisi à son tour en décembre 2014 par le Président de la Chambre des conseillers, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a donné son avis sur le projet de loi cadre relatif à la protection et la promotion des droits des PSH, adopté le 26 février 2015 lors de sa 47<sup>ème</sup> session ordinaire.

Cet avis a été élaboré suivant une approche pluraliste basée sur l'audition des acteurs œuvrant dans le domaine du handicap, l'analyse du projet de loi-cadre et le débat entre les membres du Conseil.

L'avis du CESE s'est basé sur un cadre référentiel comprenant la Convention relative aux droits des personnes handicapées, la Constitution de 2011, les orientations contenues dans les messages royaux pertinents, les recommandations des rapports du CESE, notamment celui de 2012 sur le « Respect des droits et inclusion des personnes en situation de handicap », ainsi que l'avis du CNDH sur le projet de loi-cadre n° 97-13, publié le 16 février 2015.

### **Le projet de loi-cadre 99-13, l'emploi et la formation professionnelle**

En plus de certaines ambiguïtés génératrices d'interprétations variées et insuffisamment contraignantes, ce projet de loi présente plusieurs lacunes majeures.

- L'absence de définition d'un agenda de mise en œuvre de ses dispositions dans le temps et des engagements publics en matière d'application de la convention internationale ;
- L'absence de référence aux moyens coercitifs et incitatifs que l'Etat s'engage à déployer pour s'assurer de la mise en œuvre de ses dispositions ;
- L'absence de l'engagement des pouvoirs publics à assurer les conditions environnementales et réglementaires (transports, infrastructures, fiscalité, formation, etc.) susceptibles de favoriser l'engagement du secteur privé dans la promotion de l'emploi et l'employabilité des PSH ;
- Une insuffisance de conformité des dispositions du projet avec celles prévues par la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Les articles 15 à 17 du projet de loi cadre ne consacrent pas expressément le droit à la liberté du choix de l'emploi par les PSH tel qu'il est prévu par la Convention (article 27). Ces articles font peu de place aux obligations positives prévues par la Convention et rendent les obligations consacrées tributaires soit de la réunion des capacités nécessaires à l'exercice du droit au travail, soit de la discrétion des employeurs, soit de la limite des dispositions conventionnelles consensuelles ;
- L'inexistence d'obligations positives permettant d'interdire expressément la discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi, de conditions de recrutement, d'embauche, d'emploi, de maintien dans l'emploi, d'avancement, de sécurité et d'hygiène au travail.
- L'absence de l'obligation positive de garantir des conditions de travail justes et favorables comprenant l'égalité des chances et de rémunération, l'exercice égalitaire des droits professionnels et syndicaux, l'accès aux programmes d'orientation technique et de formation professionnelle, ainsi que l'acquisition de l'expérience professionnelle sur le marché du travail ;
- L'absence de dispositions prévoyant des programmes permettant d'éliminer les attitudes négatives, la stigmatisation et les stéréotypes à l'égard des PSH ;
- L'absence de mesures incitatives permettant de sensibiliser les employeurs des secteurs public et privé à leur obligation d'employer des PSH et à créer un environnement de travail favorable, accessible et égalitaire ;
- Le manque de dispositions instaurant à la charge des employeurs l'obligation d'introduire, sous peine de discrimination, des aménagements raisonnables dans les lieux de travail en faveur des PSH ;
- L'absence de dispositions prévoyant la protection des PSH contre le travail forcé ou obligatoire, l'esclavage et la servitude ;
- L'absence de mesures permettant la participation des PSH et des organisations qui les représentent aux activités de l'inspection du travail et des commissions de conciliation ;
- Le manque de dispositions prévoyant la collecte de données sur les types de handicap existant au Maroc et sur l'emploi des PSH et leur accessibilité au marché du travail.

## Conclusions

Il ressort de l'analyse des données recueillies que le champ institutionnel connaît une forte dispersion des initiatives qui ne s'inscrivent pas dans le cadre d'une vision globale d'appréhension du droit à l'emploi et l'employabilité pour les PSH.

C'est en référence à cette absence de synchronisation et de coordination des politiques et initiatives publiques que la majorité des acteurs rencontrés justifie ou explique les difficultés à traduire dans les faits les lois et mesures gouvernementales intéressant l'emploi des PSH.

L'absence d'un cadrage global, politique et juridique semble constituer le maillon principal manquant à la mobilisation et la responsabilisation des acteurs dans le déploiement des engagements de l'Etat en matière d'emploi et d'employabilité des PSH.

L'analyse des résultats des entretiens effectués avec les acteurs concernés<sup>17</sup> a clairement montré leur difficulté à prendre le leadership sur la question en raison notamment de sa forte sensibilité politique et sociale et son exposition potentielle à des pressions et interpellations fortes de la part des acteurs de la société civile.

Cette frilosité est d'autant plus forte en l'absence d'une stratégie gouvernementale de traitement de la question sur le moyen et long terme et qui fédérerait la diversité des acteurs autour d'une orientation concertée et mobilisatrice de ressources publiques et privées variées.

Si le secteur public est tenu de donner l'exemple par la mise en œuvre des dispositions constitutionnelles et des lois à travers l'obligation de respect de l'égalité des chances et de la non-discrimination dans l'accès à l'emploi, le secteur privé demande quant à lui une approche plus incitative que coercitive comme nous pouvons le constater au regard des expériences internationales en la matière.

L'étude montre que s'il est établi que l'emploi des PSH constitue durant ces dernières années un sujet d'intérêt public grandissant et mobilisateur de réflexions et de certaines initiatives publiques, la question de l'employabilité demeure une préoccupation de second ordre, aussi bien chez les pouvoirs publics que chez les PSH et les associations œuvrant dans le domaine.

L'étude a permis de montrer la dispersion des efforts menés en la matière, l'inefficacité et le manque d'un engagement fort de la part des acteurs clés, ce qui constitue un défi sociétal à la promotion d'un cadre de vie digne pour tout(e) citoyen(ne) dans l'esprit et la lettre de la constitution et des engagements internationaux du Maroc.

L'analyse du dispositif national et des expériences internationales a permis de montrer que la réussite de l'inclusion des PSH dans le monde professionnel nécessite une approche plus incitative que coercitive, condition nécessaire à l'adhésion et à l'implication des acteurs.

## Recommandations

Compte tenu du caractère multidimensionnel et complexe de la question de l'emploi et de l'employabilité des PSH, les recommandations proposées sont présentées par domaine d'intervention, afin de clarifier les institutions et acteurs auxquels revient la responsabilité de leur mise en œuvre.

### Dans le domaine législatif

La révision du Code du travail, et ce en y intégrant et renforçant les droits des PSH est inéluctable. A cette fin, il est préalablement indispensable de ratifier la Convention n° 159 relative à la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

Pour ce qui est de la loi interne, il est indispensable de prendre les mesures suivantes :

- Etendre les règles régissant la capacité juridique des personnes en situation de handicap, notamment mental<sup>18</sup>, prévues par le Code de la famille au Code du travail.
- Renforcer les missions et les attributions de l'inspecteur du travail<sup>19</sup>, en matière d'accompagnement et de suivi des personnes en situation de handicap. Ce suivi doit couvrir les activités professionnelles, les conflits individuels et les accidents de travail.
- Renforcer en termes d'infractions et de peines les dispositions pénales relatives à la discrimination dans l'accès, la promotion et la stabilité de l'emploi pour les PSH.

17- Voir en annexe la liste des entretiens effectués avec les différents acteurs concernés.

18- Article 23 du Code de la famille : le juge de la famille chargé du mariage autorise le mariage du handicapé mental, qu'il soit de sexe masculin ou féminin, sur production d'un rapport établi par un ou plusieurs médecins experts sur l'état du handicap et que ce rapport est communiqué à l'autre partie. L'autre partie doit être majeure et consentir expressément par engagement authentique à la conclusion de l'acte de mariage avec la personne handicapée.

19- Si l'inspecteur de travail constate que le salarié handicapé accomplit des fonctions excédant ses capacités physiques, il peut soumettre le cas à une évaluation médicale qui jugera de l'aptitude de cette personne à poursuivre ou non ce travail. Le médecin peut, le cas échéant, émettre un avis de poursuite du travail, de son arrêt, ou de formation en vue de la réadaptation du travail à la situation de la PSH.

### En matière de recueil et de production et de l'information

Initier avec le Haut-commissariat au plan (HCP) un dispositif périodique de recueil et de production de l'information relative à la situation éducative et professionnelle des PSH. Cette initiative s'inscrit en pleine convergence avec les Objectifs de développement durable 2015-2030, auxquels le gouvernement a adhéré, et qui comportent des indicateurs relatifs à la prévalence et au traitement des situations de handicap.

Elle pourrait porter sur un panel de suivi longitudinal d'une part, et un échantillon représentatif de différentes tranches de vie (de la petite enfance à la vieillesse) d'autre part. Ce type d'observation aura le mérite de permettre l'accès à un suivi-évaluation de l'impact des politiques publiques sur les parcours, conditions de vie et d'évolution des PSH. Cela permettra également de rendre intelligibles les processus de production des handicaps et, par conséquent, d'identifier les leviers de prévention et d'ajustement et/ou de révision des politiques et programmes en conséquence.

### En matière de programmation des politiques publiques

Cependant, la mise en œuvre effective et efficace de cette réforme budgétaire en cours a besoin de temps pour être appropriée et intégrée comme composante d'une culture de la performance et de l'équité par les décideurs publics.

Dans ce cadre trois mesures clé sont proposées :

- La première concerne l'intégration transversale dans les dispositions de la loi organique des finances de mesures et d'indicateurs relatifs à l'inclusion des PSH dans l'emploi, public et privé, et les programmes d'éducation et de formation, initiale et continue, dans les différents secteurs. Le rôle du département des finances (à travers sa mission de cadrage, de contrôle et de suivi des performances) reste primordial en matière d'encadrement et de traduction de ces mesures dans les budgets et le suivi des indicateurs de performance des programmes sectoriels relatifs à l'inclusion de PSH. Cela pourrait se traduire par l'exigence de la traçabilité et du reporting sur les exonérations fiscales et les dépenses publiques des ministères et des organismes publics sous tutelle, consacrées à l'inclusion socioéconomique des PSH, particulièrement en matière d'éducation, d'emploi et d'employabilité ;
- La seconde consiste à consacrer le Fonds gouvernemental de cohésion sociale comme dispositif d'appui aux politiques publiques en matière d'inclusion, particulièrement en direction des PSH. Il s'agira de consacrer une part significative de ce fonds à la promotion des droits des PSH, notamment en matière d'éducation inclusive, d'accès à l'emploi et de développement professionnel, incluant l'entrepreneuriat. Il serait possible de mettre en place un dispositif pouvant encadrer et assurer le suivi-évaluation de la mobilisation du fonds de la part du chef du gouvernement ;
- La troisième mesure concerne l'encouragement du développement, par des incitations fiscales d'une véritable offre publique et privée de formation initiale et continue et de services d'accompagnement des PSH : sensibilisation à l'handicap, ergonomie, rééducation, accompagnement social en lieux de vie, politique sociale.

### En matière juridique et fiscale

Définir des orientations et dispositions distinctes pour les secteurs, privé et public :

- Compte tenu de son rôle, le secteur public devrait être soumis à une mesure contraignante. Cela implique non seulement l'adoption systématique de mesures de discrimination positive en faveur des PSH et la définition d'emplois types qui leur sont réservés, mais également et surtout l'adoption de mesures d'aménagement raisonnable des conditions de travail adaptées aux PSH recrutées ;

■ Pour le secteur privé, l'orientation des pouvoirs publics devrait se caractériser plus par un comportement incitatif au moyen de mesures fiscales et réglementaires susceptibles de favoriser son intérêt à investir dans l'emploi et le développement professionnel des PSH. Cette incitation devrait s'orienter de manière différenciée selon les secteurs, moyennant un accompagnement de l'Etat en matière de protection sociale et d'appui à la mise en place de conditions favorisant l'inclusion. Ce dispositif devra comporter des sanctions en cas de discrimination et non emploi de PSH dans des emplois auxquels elles peuvent prétendre, moyennant des aménagements raisonnables accompagnés d'encouragements publics.

Cette distinction étant faite, il est proposé d'adopter les initiatives suivantes :

- L'élargissement des moyens des fonds pourra se faire au moyen de prélèvements plus ciblés auprès d'activités et secteurs pertinents à identifier et qualifier par les pouvoirs publics.
- Mettre en place un dispositif incitatif à l'emploi et l'employabilité des PSH en direction du secteur privé,
- Elaborer un dispositif spécifique et adapté d'accompagnement et d'appui institutionnel-technique et d'accès au financement- à l'entrepreneuriat et à l'auto-emploi pour les PSH. Prévoir un dispositif juridique d'accompagnement des entreprises en matière d'accessibilité

**En matière de développement des ressources humaines**, il s'avère nécessaire de mettre en place un dispositif global, intégré et transversal de recrutement, d'intégration et de suivi-accompagnement des PSH, aussi bien au niveau des administrations que du secteur privé et de ses représentants et partenaires institutionnels internes et externes : syndicats, représentants du personnel, inspecteurs du travail, personnel.

Ce dispositif devra comporter les mesures suivantes :

- Epurer les procédures de recrutement en secteur public des clauses discriminatoires relatives notamment aux critères d'aptitude physique et de santé, ainsi qu'aux conditions de sélection fondées sur le parcours plutôt que sur les compétences. Cette orientation serait en mesure de favoriser un accès plus ouvert des PSH à une liste d'emplois moyennant des mesures d'adaptation et d'aménagement des conditions de postes aux besoins spécifiques de la PSH recrutée ;
- Concevoir et mettre en œuvre une véritable ingénierie de l'inclusion des PSH dans la vie professionnelle en mobilisant les acteurs concernés [les organismes de transition vers l'emploi (OFPPT, enseignement supérieur), les acteurs clé de la fonction ressources humaines (association des administrateurs de la fonction publique, CGEM, AGEF, partenaires sociaux, etc.) et les acteurs opérant dans l'intermédiation et le conseil (agences d'intérim et cabinets conseil en recrutement)] dans le cadre d'un programme concerté et appuyé par des fonds publics et privés.
- Encourager, par des mesures de financement conséquentes, l'élaboration d'une cartographie des emplois et compétences repères pour l'inclusion des PSH dans les grands secteurs employeurs publics et privés. Cette cartographie devra s'appuyer sur la définition des référentiels des emplois et compétences disponibles au niveau des secteurs structurés.
- Introduire dans le cahier des charges d'accréditation des entreprises de transport du personnel une clause consacrée à l'accessibilité au véhicule pour les personnes présentant un handicap physique ou sensoriel.
- Etablir une convention cadre avec la CGEM relative à l'intégration transversale des droits des PSH dans les normes et exigences d'accès au label RSE.

### En matière de protection sociale

Il est primordial de favoriser la mise en place de droits spécifiques pour les PSH. Plusieurs mesures sont proposées dans ce sens :

- Prévoir des dispositions spécifiques pour des parents ayant des enfants et adolescents en situation de handicap en matière d'allocation familiale, de couverture sociale et achats d'équipements de rééducation et plus généralement de prise en charge des besoins de vie décente pour les PSH.
- Mettre en place un dispositif spécifique de protection sociale et de prise en charge des PSH définitif et provisoire, dispositif qui devra inclure la mise à disposition d'un guichet unique dédié, en mesure de présenter la célérité et la personnalisation de la réponse aux droits des personnes exposées à un handicap provisoire ou définitif. Dans ce cadre, la révision du régime de la sécurité sociale devrait prévoir :
  - Tout d'abord, des normes spécifiques au profit des parents des enfants en situation de handicap pour une adaptation des prestations offertes aux besoins différenciés des PSH.
  - Ensuite, promouvoir l'unification du système de protection sociale permettant aux PSH de bénéficier de services égaux et d'une continuité des acquis, abstraction faite du secteur employeur. Le résultat ultime serait l'obtention d'un système de sécurité uniforme et standardisé à l'instar des régimes internationaux de protection sociale les plus favorables, notamment le régime français.
  - Enfin, la mise en place d'un guichet unique de traitement des accidents du travail et des accidents de circulation permettant de remédier à la lenteur et au dysfonctionnement judiciaire en la matière. Il serait même adéquat d'envisager la création d'une section juridictionnelle spécialisée comme celle de la famille.

### En matière d'éducation, de formation et de recherche

Les principales mesures préconisées concernent :

- La revue en profondeur du dispositif existant des classes dites intégrées, dans le sens d'une stratégie de gestion de la diversité dans l'enseignement fondamental, professionnel et supérieur en convergence avec les ambitions actuelles de promouvoir une meilleure adéquation du secteur de l'éducation avec les besoins diversifiés de la société ;
- Le développement d'un véritable dispositif de formation professionnelle des enfants et adolescents porteurs d'un handicap (ateliers protégés et dispositifs de formation alternée ou par apprentissage) et ce en collaboration avec le secteur associatif dans le cadre de conventions tripartites entre l'OFPPT, les associations et les représentants du secteur privé ;
- La formation du personnel éducatif et enseignant à l'approche et à l'éducation des enfants handicapés dans le cadre d'un programme général de formation continue du personnel enseignant afin qu'il puisse être sensibilisé et contribuer au dépistage et à l'orientation des enfants en difficultés ;
- Encourager par des contrats incitatifs les universités à promouvoir la recherche appliquée en gestion de la diversité et de l'inclusion en matière d'éducation et d'emploi et ce en collaboration avec les représentants du secteur privé et les acteurs associatifs opérant dans le domaine du handicap ;
- Encourager la création de filières de formation, en secteurs public et privé (universités, écoles), dédiées à la formation aux métiers d'accompagnements des PSH. Ces structures de formation pourraient jouer le rôle de relai partenaire des politiques publiques en matière de déclinaison opérationnelle des orientations du gouvernement sur la préparation et d'orientation des jeunes porteurs de handicaps à intégrer le monde du travail.

### En matière d'entrepreneuriat et de développement de filières professionnelles

L'entrepreneuriat peut constituer un vivier pertinent d'investissement du travail par les PSH moyennant un accompagnement adapté par les pouvoirs publics et, particulièrement, dans le cadre d'Entreprises de travail adapté (ETA), de très petites entreprises (TPE) ou d'entreprises d'utilité sociale comme cela a été développé en Belgique et d'autres pays européens.

Un premier travail préalable consisterait dans l'élaboration d'un répertoire des types d'activités professionnelles éligibles à la création d'entreprises de travail adapté de façon à sécuriser un positionnement et leur assurer une priorité – voire une exclusivité – dans la réalisation de prestations de services publics et la production de biens pour des clients publics et privés.

Un second dispositif d'encouragement de l'entrepreneuriat consisterait à promouvoir des activités d'utilité publique dédiées aux personnes présentant des handicaps. Une véritable ingénierie des compétences devrait être mise en place par les départements de la solidarité, de l'éducation, de l'emploi et de l'économie sociale pour élaborer un document de référence, un cadre juridique et réglementaire à même de promouvoir et d'encadrer ces activités en collaboration avec les concernés à travers le secteur associatif. Les expériences internationales foisonnent d'exemples d'activités exclusivement ou partiellement réservées aux PSH et dont une partie des revenus fiscaux est consacrée dans un budget dédié à la promotion de l'inclusion sociale et du développement de services d'accessibilités : cas notamment des jeux sportifs et loterie destinés au grand public.

L'exemple belge de la création d'entreprises de travail adaptées constitue une expérience utile à prendre en compte dans le cadre d'un dispositif global juridique et fiscal (incitatif) qui favorise la création de ce type d'entreprises et leur arrimage aux entreprises publiques et privées, moyennant des conventions de sous-traitance ou commerciales.

Le label de responsabilité sociale des entreprises (RSE) de la CGEM peut constituer un cadre adapté de promotion de ce type de convention en inscrivant la collaboration des entreprises labellisées avec des ETA comme indicateur de leur conformité aux exigences du label.

Afin de favoriser ce type d'initiative, l'Etat pourrait mettre en place un cadre juridique proche des groupements d'intérêt économique (GIE) qui soit fiscalement incitatif pour des entrepreneurs qui recrutent un effectif minimal de PSH, ainsi qu'aux entreprises clientes qui feraient appel à ces entreprises. Le ministère des finances pourrait s'appuyer sur l'expérience des dispositions prises pour les zones offshore pour favoriser la création et le renforcement de ce type d'entreprises dans le cadre d'un cahier de charge à élaborer entre secteurs concernés.

### En matière d'information et de sensibilisation

Dans ce cadre, plusieurs initiatives sont proposées :

La première vise le secteur public et consiste à mettre en place un programme transversal de sensibilisation aux droits humains des PSH destiné aux responsables d'administrations, corps judiciaire, médecins, inspecteurs du travail, et professionnels de l'éducation et de l'intermédiation. Cette action pourrait s'élargir aux partenaires sociaux, aux représentants des entreprises et aux professionnels des ressources humaines

La seconde initiative consiste à intégrer, dans les labels RSE, une clause relative à la présence et le développement professionnel des PSH.

Ces deux dynamiques constituent des leviers puissants de promotion de l'emploi des PSH.

Enfin, une troisième initiative consisterait à élaborer un guide de l'inclusion des PSH en milieu professionnel à l'adresse des employeurs et du personnel des entreprises. Ce guide peut se décliner en plusieurs versions destinées à des cibles différenciées : employeurs, managers et personnel, de manière à générer l'adhésion et l'implication des différentes parties prenantes de l'entreprise dans la promotion de l'emploi et le développement professionnel des PSH.

#### **Prévoir un cadre normatif définissant les mesures de protection et de promotion des droits des personnes en situation de handicap**

En l'absence d'une définition partagée et univoque des situations de personnes en mesure d'être désignées comme handicapées, les lois relatives à la protection et la promotion des droits des PSH ne peuvent se prévaloir d'une effectivité réelle.

La mesure clé proposée concerne l'élaboration d'un passeport de la PSH qui la fait connaître en tant que personne détentrice de droits spécifiques et personnalisés selon sa situation et qui lui autorise un accès privilégié à certains services ou à bénéficier de conditions particulières d'accès à d'autres services et prestations publiques et privées. Dans ce cadre, la définition de critères clairs et partagés d'éligibilité au passeport devra être effectuée dans le cadre d'une approche multidimensionnelle et pluridisciplinaire qui puisse traduire la diversité des facteurs générateurs de handicaps et, par conséquent, consacrer la non-discrimination et l'inclusion, nécessaires à la bonne gouvernance de cet outil. Ce passeport devra avoir un caractère dynamique, personnalisé sur la base d'une évaluation experte du ou des handicaps et d'une validation par une équipe multisectorielle et multipartite incluant les administrations, le secteur professionnel, le secteur associatif concerné, ainsi que des représentants des collectivités territoriales. La conception de ce passeport devra être élaborée par une commission nationale, alors que sa délivrance et sa gestion et suivi devront être assurés au niveau territorial par des commissions dédiées sous la supervision du pôle social du gouvernement.

### Liste des associations et organismes rencontrés

#### Association

---

APTET- Espace Almasar  
AMSAT  
Forum des sourds  
Collectif Autisme Maroc  
AMI-Maroc  
Hadaf  
Ligue Braille  
RBC – Settat  
CLIO – Salé  
Association de prévention des troubles de l'enfant  
CDIPRH salmia de Casablanca  
Amicale marocaine des handicapés  
Collectif des PSH  
Fédération des associations pour la promotion des droits des personnes handicapées  
Union Nationale des Associations œuvrant dans le domaine du Handicap Mental au Maroc (UNAHM).

#### Acteurs rencontrés

---

Ministère du développement social, de la famille et de la solidarité  
Ministère de la modernisation  
Secrétariat général du gouvernement  
ANAPEC  
CGEM  
Centre Amal dépendant de la mutuelle générale  
Haut-Commissariat au Plan  
Le Médiateur du Royaume  
Association des inspecteurs du travail  
Handicap International  
Conseil économique, social et environnemental  
CNRA  
Ministère des Finances  
Agences urbaine de Rabat et de Casablanca  
AREF de Casablanca  
Ministère de l'emploi  
Délégation interministérielle aux droits de l'Homme  
CNSS  
CNOPS  
Ministère de l'Education Nationale et de la formation professionnelle  
Ministère de l'enseignement supérieur  
OFPPT  
ADS  
AGEF  
Ministères de la santé  
Ministère de l'habitat  
Les Syndicats interlocuteurs du CNDH : CDT, UMT, UNMT, FDT  
19 Associations marocaines du conseil en recrutement  
Académie régionale de Rabat et de Casablanca