



République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

*Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales*

Mémoire de fin de cycle

*En Vue d'obtention d'un Diplôme de Master
Option : Sociologie des organisations et du travail*

Thème

La problématique de l'intégration des personnes handicapées dans le milieu socioprofessionnel

Cas PRATIQUE : Entreprise SARL VMS INDUSTRIE –Toudja- (w) Bejaïa

Présentés par:

M^r RABAI MOHAMMED

M^{LLE} HAIL LISA

Encadré par:

Mr : Hidjeb Madjid

2020/2021



Remerciements

Louange à Dieu, et c'est à lui qu'on doit tous les remerciements en premier lieu.

Mes remerciements, au bon Dieu qui nous a donné la santé, le courage, la confiance, la volonté, l'enthousiasme... et plein de choses qui nous ont permis de croire en nous. Et de nous avoir facilité le chemin de la réussite de ce mémoire.

Nous tenons à remercier très sincèrement, en premier lieu, nos adorables parents pour leurs précieux conseils, leur indéfectible patience, leur croyance en nous, leurs encouragements constants et surtout pour la disponibilité dont ils ont fait preuve tout au long de nos études et sans lesquels ce travail n'aurait pas vu le jour.

Un grand remerciement est adressé à notre directeur de mémoire, Monsieur Hidjeb Madjid, ces quelques mots ne sauraient résumer notre profonde gratitude pour avoir eu l'amabilité d'accepter de diriger ce travail de recherche.

Nous souhaitons le remercier pour son exigence critique, la confiance et le soutien qu'il nous a accordés et pour sa grande disponibilité tout au long de ce mémoire, Ce fut une expérience enrichissante intellectuellement et humainement.

Nous remercions les enseignants qui ont contribué à notre formation.

Nous remercions les responsables de l'entreprise la SARL VMS industrie qui nous ont facilité l'accès à leur établissement, ainsi qu'à tout le personnel des ressources humaines pour leurs coopérations et leur aide.

Enfin, nous remercions aussi toutes nos famille, tous nos amis qui nous ont encouragé et soutenu dans les moments difficiles et qui ont fait de leur mieux, ainsi pour tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Dédicace

Avec un cœur débordant de joie et de sensation

J'ai un grand plaisir de dédier ce modeste travail

*À ceux qui m'ont été une source d'inspiration et de volonté,
pour leurs sacrifices et encouragements durant toute la période
de mes études,*

*À ceux qui m'ont donné la vie, symbole de fierté, de sagesse et
de patience,*

À qui je dois l'amour et de la reconnaissance,

*À ma chère maman exemple de vie, de sensation et de
perception,*

À mes chères sœurs nassima, sonia, celia, dyhia, baya, salima

À mon chère frère zizou

À Mon chère binôme : rabai mohammed

A tous mes amis

*À tous les étudiants de notre spécialité « **Sociologie des
organisations et du travail** »*

*Enfin à tous ceux qui ont marqué ma vie et que ma plume n'a
pas citer.*

Dédicace

Avec un cœur débordant de joie et de sensation

J'ai un grand plaisir de dédier ce modeste travail

*À ceux qui m'ont été une source d'inspiration et de volonté,
pour leurs sacrifices et encouragements durant toute la période
de mes études,*

*À ceux qui m'ont donné la vie, symbole de fierté, de sagesse et
de patience,*

À qui je dois l'amour et de la reconnaissance,

*À ma chère maman exemple de vie, de sensation et de
perception,*

À mes chères sœurs Naima et Nassima

À mon chère frère BECKA

À toute ma famille : cousins et cousines, tantes et oncles

À Ma chère binôme : haíl lisa

A tous mes amis

*À tous les étudiants de notre spécialité « Sociologie des
organisations et du travail »*

*Enfin à tous ceux qui ont marqué ma vie et que ma plume n'a
pas citer.*

La lisle des abréviations

MOT	SIGNIFICATION
CSP	CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE
CIH	CLASSIFICATION INTERNATIONAL DES HANDACPS
CDD	CONTRAT DUREE DETERMINEE
CDI	CONTRAT DUREE INDETRMINEE
CV	CURRICULUM VITAE
FAPH	FEDERATION ALGERIENNE DES PERSONNES HANDICAPEES
GRH	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
OMPH	ORGANISATION MONDIALE DES PERSONNES HANDICAPEES
OMS	ORAGNISATION MONDIALE DE LA SANTE
ONS	OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES
ONU	ORGANISATION DES NATIONS UNIES
PSH	PERSONNES HANDICAPEES
SARL	SOCIET A RESPONSABILITE LIMITEE
VMS	VIVA MOTOR SAIGH

Liste des tableaux

N	Titres	Pages
01	Répartition de la population enquêtée selon le sexe	48
02	Répartition de la population enquêtée selon la situation matrimoniale	48
03	Répartition de la population enquêtée selon le niveau d'instruction	49
04	Répartition de la population enquêtée selon C S P	50
05	Répartition de la population enquêtée selon l'âge	50

Sommaire

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

La partie théorique

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons du choix du thème	03
2. Objectif de la recherche	04
3. La problématique	04
4. Les hypothèses	09
5. Définitions des concepts et mots clés	10
6. La méthode et la technique utilisée	19
7. La population d'étude et l'échantillon	21
8. La pré-enquête	22
9. Le déroulement de l'enquête.....	23
10. Les difficultés rencontrées	23

Chapitre 2 : processus d'accompagnement et d'intégration des personnes handicapées sur le plan social :

Préambule.

1. Section 1 : La problématique du soutien et d'accompagnement social des personnes handicapées	25
1. Selon Erving Goffman	25
Section 2 : Les différentes définitions de la notion handicap.....	26

1. selon S.Nagi.....	26
2. selon la classification internationale des handicapés...	27
3. Selon le docteur Philip Wood.....	29
4. Selon la révision 2001 de l’OMS.....	30
Section 3 : l’accompagnement et soutien social des personnes handicapées.	31
1. la loi n 02-09 du 25 Safar 1423 correspondant au 08 mai 2002 relative à la protection et la promotion des personnes handicapées	32

Chapitre 3 : Étape d’accueil et d’intégration professionnelle des personnes handicapées.

Préambule

Section 1 : La politique d’accueil et les enjeux de la phase d’intégration des personnes handicapées.

.....34

1. Procédure d’accueil35

2. période d’essai.36

3. le suivi de l’intégration.....36

Section 2 : définition, objectif et enjeux de l’intégration36

Section 3 : l’accompagnement et le soutien des personnes handicapées dans le milieu professionnel en Algérie.41

La partie pratique

Chapitre 4 : présentation de l'organisme d'accueil

Section1 : présentation de l'entreprise SARL VMS industrie.43

➤ Historique.....43

➤ Les objectifs.....44

➤ Les différents produits.....45

Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats

1. Analyse des données personnelles48

2. Analyse de la première hypothèse51

3. Analyse de la deuxième hypothèse61

4. Interprétation des résultats75

Conclusion.

Liste bibliographique

Annexes

Toutes pensées sociologique tente de définir l'entreprise comme étant un milieu d'interaction entre individus et espace professionnel ou se construisent des cultures et des identités. Par ailleurs, l'intégration d'un nouveau salarié est l'une des phases les plus cruciales de l'entreprise. En effet, il n'y a pas plus difficile pour les entreprises que la capacité de retentions et d'intégration de ses employés ainsi que de les mobiliser pour leurs permettre de développer le sentiment d'appartenance à leur environnement professionnel. Cette étape est très importante pour l'entreprise car elle crée des liens et fidélise la nouvelle recrue.

Vu que l'entreprise recrute des salariés de différentes catégories sociales, elle est dans l'obligation de recruter les personnes handicapées, selon les textes juridiques de loi du 08 mai 2002 qui oblige le recrutement de 1% des personnes handicapées et pénalise les employeurs dans le cas où ils n'appliquent pas la loi.

L'intégration des personnes handicapées est une phase plus que difficile par rapport à l'intégration des personnes dites valides. Pour cela l'intégration des de cette frange de personnes exige un accompagnement et facilitations de différents services de l'entreprise et d'aménagement des postes de travail adéquats (aménagement raisonnable des postes de travail) pour pouvoir transmettre la culture de l'entreprise et les connaissances nécessaires dans le but d'acquérir du savoir-faire et l'exécution des tâches liées aux postes occupés.

Il s'agit dans notre étude de tenter de comprendre la problématique d'intégration des personnes handicapées dans le milieu socioprofessionnel au sein de l'entreprise Sarl VMS industrie.

Nous allons tenter de découvrir les facteurs et les stratégies d'acteurs qui permettent de faciliter l'intégration des personnes handicapées sur le plan

social et professionnel, ainsi que les modalités de gestion adoptées par Sarl VMS industrie pour y parvenir.

Dans le but de mener notre recherche nous avons reparti notre travail en deux parties : partie théorique et partie pratique.

Le deuxième chapitre sera consacré aux processus d'accompagnement et d'intégration des personnes handicapées sur le plan social.

Le troisième sera dédié aux étapes d'accueil et d'intégration professionnelle des personnes handicapées.

La deuxième partie concerne le travail sur le terrain, qui comporte deux chapitres, le premier chapitre sera consacré à la présentation de l'organisme d'accueil et le deuxième chapitre sera consacré pour l'analyse et interprétation des résultats.

Nous allons finir avec une conclusion qui va récapituler tous les résultats qu'on va obtenir tout au long de notre recherche.

Préambule :

La méthodologie constitue un guide et la bougie qui illumine le chemin de tout chercheur scientifique.

C'est une boussole pour toute discipline scientifique qui est défini par M. ANGERS : « Comme étant un ensemble de méthodes et techniques qui orientent l'élaboration d'une Recherche et qui guident la démarche scientifique »¹.

Nietzsche disait : « les richesses les plus précieuses sont les méthodes »²

Dans cet exercice il s'agit d'évoquer les différentes étapes constituant l'aspect Méthodologique de notre recherche.

1-RAISON DU CHOIX DU THEME :

Nous avons choisi le sujet de «la problématique d'intégration des personnes handicapées dans le cadre socioprofessionnel ». Car ces personnes éprouvent encore aujourd'hui de grandes difficultés à travailler dans des entreprises dans les deux secteurs et souffrent le martyre au quotidien à cause de la discrimination et les représentations sociales négatives.

- Curiosité de savoir comment s'effectue l'intégration des personnes aux besoins spécifiques.
- Découvrir s'il y a une ergonomie spécifiquement conçue pour cette catégorie de personne.
- L'importance donnée de cette catégorie dans le développement et l'épanouissement de l'entreprise.

¹ ANGERS Maurice, initiation à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, 1997, page 85.

² REMAN T, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2001, page67.

- Savoir si les entreprises veillent sur le respect des lois qui défendent les droits des personnes handicapées en l'occurrence le décret 02-09 de la loi 22-03-2002 article 27.
- Savoir s'il existe une mobilisation sur le plan social et sur le plan professionnel pour le soutien et l'accompagnement des personnes handicapées.
- Le rôle des personnes handicapées dans le développement du marché du travail et de l'économie nationale.

2-LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE :

Les principales raisons qui nous poussent à choisir ce sujet sont les suivantes :

- Montrer que le développement d'une entreprise dépend aussi de la reconnaissance des personnes aux besoins spécifiques et de leurs qualifications.
- Découvrir si les entreprises algériennes accompagnent cette catégorie de personne dans leur carrière professionnelle.
- Identifier l'importance de la gestion des ressources humaines à travers ses fonctions à savoir l'intégration.
- Valorisation et diffusion la question de l'intégration de cette frange de personnes.
- Connaître les stratégies de l'intégration adoptées par l'entreprise pour les personnes aux besoins spécifiques.

3-la problématique :

Au cours de l'histoire de l'humanité toutes les sociétés ont donné naissance à un quota des personnes handicapées et nous avons assistés à plusieurs bouleversement et changement de mentalité du regard de la société envers cette catégorie de personnes handicapées. Afin de trouver les solutions pour résoudre

les problèmes rencontrés de cette catégorie de personnes, les sociétés ont passées progressivement à l'assistance de cette dernière, c'est-à-dire la reconnaissance des handicapés comme des citoyens, des humains et non comme une incarnation satanique.

À l'époque de l'antiquité la personne handicapée était considérée comme une altérité et qui est conçue comme un monstre, une action maléfique et dangereuse qui touche à l'équilibre de l'ordre social. Nous assistons à des pratiques d'infanticide et d'esclavage des personnes dites infirmes. Aussi, cette catégorie est vue comme une erreur de la nature et une punition divine qui porte sa déformation comme une marque maudite de son infamie.

En effet, à cette époque antique, nous assistons à un véritable rejet de la personne handicapée, elle était marginalisée et emmenée hors de la vue de l'espace social, elle représente un signe d'avertissement de dieu adressé à une société oppressive, malfaisante et qui risque la déviance. Cependant la personne handicapée mourrait ou laissée à la bonne volonté divine.

C'est avec l'avènement du christianisme qu'on cessa de maltraiter les personnes handicapées. Effectivement, pour les chrétiens, « *l'homme est créé à l'image de Dieu* », ce qui introduit l'idée d'égalité entre les êtres humains. L'infanticide des nouveau-nés est alors condamné au 4^{ème} siècle et on encourage les femmes qui souhaitent abandonner leurs enfants en les laissant à l'église¹.

Au moyen âge, avec les guerres, famines et l'apparition de nombreuses épidémies et en conséquence l'individu infirme était de nouveau exclu et chassé de la société. Il a été un signe de mépris, une moquerie à l'égard du monde, ou il jouait

¹ CASPAR P. (1994) *Le peuple des silencieux, une histoire de la déficience mentale*, Edition Psychopédagogie.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 1 : Cadre méthodologique de la recherche

le rôle du bouffon au sein de la société. il était aussi un objet de divertissement pour la catégorie souveraine tel que les rois et les princes.

À l'âge contemporain, Les attitudes et les mentalités commencent à changer avec l'inclusion de la personne handicapée dans la société, l'individu infirme a subi des dommages qu'il faut donc rétablir. En effet, des efforts ont été entrepris pour l'égalité des chances et inscrire la question du handicap à la politique de l'aide social. Effectivement, au début du 20^{ème} siècle, nous assistons à la mise en place des textes juridiques qui protègent et promouvoir les droits de la personne handicapée aussi la mise en place des programmes éducatifs adaptés qui tend à intégrer cette catégorie de personne handicapée, la création des centres d'accompagnement par le travail. Aussi des cliniques orthopédiques et plusieurs associations pour faciliter l'intégration des individus infirmes au milieu socioprofessionnel.

En effet, le phénomène de l'intégration des personnes handicapées dans le cadre social et professionnel est devenu un phénomène mondial, vu la stigmatisation et la discrimination subit sur l'individu infirme, d'une part des contraintes environnementales (espace public inaccessible, services réduits, Etc.) et d'autre part, Une mince participation à la vie sociale, collective, politique aussi à la vie économique, marche du travail et parfois des taux élevés de pauvreté du au chômage de cette catégorie de personne .en effet ,le taux de chômage dans le monde est en augmentation constante, en particulier celui des personnes handicapées ou leur taux d'inactivité était environ 2,5 fois plus élevé que chez les personnes valides (49% et 20%, respectivement).leur taux d'emploi était à 44% légèrement supérieur à la moitié de celui des personnes sans handicap (75%).¹

Pour Emile Durkheim, c'est l'intégration des individus aux sous-systèmes des

¹ CIH-2, Classification international du fonctionnement du handicap et de la santé, Project final, version complète, OMS, 2000, p, 12.

Groupes professionnels, familiaux, qui permet l'intégration de la société elle-même, c'est-à-dire la production de son unité, la pérennisation de son existence, la redéfinition ou la réaffirmation de son identité. Son incapacité à intégrer signifie sa difficulté à affirmer sa propre identité. L'appartenance [...] est une identité dynamique qui intègre d'autant plus qu'elle est forte et est d'autant plus fortement affirmée qu'elle intègre activement et réactive ses forces usées par l'apport nouveaux individus ¹. ainsi, pour E. Durkheim l'intégration d'une personne dans un ensemble de groupe tel que la famille détermine sa capacité de s'intégrer au sein de sa société et lui donne une existence, sa définition et elle construit son identité. Aussi, le degré d'intégration sociale de l'individu développe et dépend de son degré d'intégration dans les sous-systèmes, si le degré d'intégration au sein de la famille est faible, le degré de l'intégration sociale sera faible aussi et si le degré d'intégration est fort dans milieu familiale, le degré d'intégration sera fort aussi dans le milieu social ».

Aussi la phase de l'intégration est une opération très délicate pour les personnes handicapées qui ne doit pas être sous-estimée dont l'objectif de l'organisation est de rendre la personne handicapée opérationnel le plus vite possible, de le reconnaître à sa juste valeur et d'assurer une certaine cohésion avec le reste de l'équipe. Une intégration dans une courte période développe chez cette catégorie de personne le « sentiment d'appartenance » à l'entreprise, qui revient d'avantage à cette dernière.

Dans le monde, il existe plus d'un milliard de personnes handicapées selon (OMS /2021). La population algérienne Selon l'ONS, 20% du taux de chômage de la PSH contre 10,2% pour les personnes valides c'est-à-dire deux fois plus et sa par rapport à la population active ce qui montre la difficulté d'intégration des PSH dans le monde.

¹ <https://travailletqualitedevie.wordpress.com/2015/07/01/processus-integration-est-il-vraiment-necessaire>.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 1 : Cadre méthodologique de la recherche

En Algérie les PSH font face à divers obstacles et difficultés qui empêchent leurs participation à la vie sociale et professionnelle, voir l'exclusion et marginalisation, malgré les efforts fournis par l'état algérien qui adopte des mesures législatives et réglementaires pour encourager et promouvoir le recrutement des PSH et faciliter leur intégration dans la vie socioprofessionnelle .Aussi la société civile algérienne est consciente de l'utilité sociale de ses actions , s'organise progressivement pour que les droits et les attentes des personnes handicapées soient réellement valorisées et diffuser

L'Algérie s'est dotée d'une législation sur le handicap comportant de nettes avancées mais dont l'application reste à consolider. En l'occurrence les textes juridiques adoptés par l'Algérie relative à la protection et la promotion des droits des personnes en situation de handicap on peut citer les articles 23 et 29 de la loi 02-09 du 8 mai 2002, qui contient des dispositions fondamentales relatives à la définition du handicap, à la prévention, à l'éducation, à la formation professionnelle, à la rééducation fonctionnelle, à la réadaptation, à l'insertion et à l'intégration sociale de cette frange de la société.

En particulier l'article 27 qui dicte pour tout employeur l'obligation d'aménager au moins un pour cent (1%) des postes de travail aux PSH dont la qualité de travailleur est reconnue. Dans le cas de non-respect de cet article, l'employeur sera pénalisé. ¹

Cette catégorie de personnes rencontre d'énormes problèmes tels que la marginalisation, oppression ainsi que des regards déplaisant au quotidien.

Aussi, avec la crise économique que vit notre pays et un taux de chômage qui ne cesse d'augmenter, en touchant particulièrement les jeunes diplômés algériens, les PSH sont loin d'être pris en compte malgré que l'état veille à l'application des mesures qui étaient prévues.

Tout naturellement, personnes handicapées nécessitent des dispositions particulières et des aménagements raisonnables ainsi que des charges supplémentaires pour leurs

¹ JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE, n34, Aouel Rabie Aouel 1423,14mai 2002,p8.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 1 : **Cadre méthodologique de la recherche**

intégration au milieu professionnel ce qui éloigne le regard des employeurs à recruter cette frange de personne aussi, rend les entreprises réticentes concernant le recrutement des personnes handicapées et par conséquent leur absence dans le milieu du travail est une désobéissance pour la lois d'une part et une perte pour l'économie de l'Algérie d'autre part.

Afin d'atteindre leurs objectifs et faire face aux différents enjeux socioéconomiques, les entreprises cherchent un capitale humain qualifié et compétent, cependant les PSH doivent être préparées aux exigences du poste recrute et acquérir des connaissances sociales ainsi que compétences nécessaires pour assumer leurs tâches et cela grâce à un très bon parcours scolaire, formation professionnelle et de se doter d'excellentes qualifications pour répondre aux exigences des entreprises, malheureusement le regard vexant et offensif des entreprises envers les PSH ou elles les condamnent et les jugeant d'incompétent et d'incapable .

Partant de cet arrière fond, notre questionnement porte sur l'importance de l'accompagnement de l'organisation sur le plan social et sur le plan professionnel pour créer un climat socioprofessionnel favorable à l'intégration des personnes handicapées. Pour cela nous essayons de répondre à notre problématique qui est la suivante :

➤ **Comment les personnes handicapées s'intègrent elles sur le plan social et sur le plan professionnel ?**

- Quels sont les facteurs et les stratégies d'acteurs qui permettent et facilitent l'intégration des personnes handicapées sur le plan social ?
- Quels sont les facteurs et les stratégies d'acteurs qui permettent et facilitent l'intégration des personnes handicapées sur le plan professionnel ?

4. Les hypothèses :

En sciences sociales, « L'hypothèse est une réponse provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse doit être confirmée ou infirmée. »¹

Selon Maurice Angers « un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et implique une vérification empirique ». ²

Pour répondre aux questions posées dans notre problématique, nous avons fait appel à deux hypothèses qui seront vérifiées à la fin de notre recherche :

- ✓ L'intégration des personnes handicapées sur le plan social est dû à un accompagnement et un soutien de la part de son entourage.
- ✓ L'entreprise SARL VMS mit elle des dispositions particulières pour l'intégration des personnes handicapées sur le plan professionnel.

5. Notions et concepts clés

Dans le but d'éclaircir le sens de nos concepts, nous avons opté pour ces quelques

Définitions :

➤ Intégration :

Intégration vient du mot latin *integratio* qui signifie rétablissement, renouvellement, réparation, d'où intègre, entier, non corrompu. La notion d'intégration vient de la sociologie : « Il s'agit de la création d'une forme d'unité ou d'une identité par l'apparition d'un processus interne de mise en relation d'une complexité hétérogène. »³

Pour Émile Durkheim, l'intégration est une propriété de la société elle-même. Plus les relations internes à la société sont intenses, plus la société en question est intégrée. L'intégration s'oppose ici à l'anomie, qui signifie la désorganisation sociale et la désorientation des conduites individuelles produites par l'absence de règles et de contraintes sociales.⁴

¹ GRAWITZ Madeline. *Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 7eme édition. 2000.p115.

² ANGERS Maurice. *Initiation a la méthodologie des sciences humaines*, Alger, édition casbah, 1997, p 102.

³ <https://travailetqualitedevie.wordpress.com/2015/07/01/processus-integration-est-il-vraiment-necessaire>.

⁴ *Intégration et assimilation*, extrait du Dictionnaire des dominations par Collectif Manouchian, 2012 : <http://lmsi.net/Integration-et-assimilation>

En sociologie, l'intégration est le processus qui permet à une personne ou à un Groupe de personnes de se rapprocher et de devenir membre d'un autre groupe plus vaste Par l'adoption de ses valeurs et des normes de son système social.

En économie, L'intégration désigne la stratégie de regroupement d'activités au sein d'un financier pour Accroître la productivité et bénéficier d'effets de synergie.¹

Définition opérationnelle :

L'intégration est un processus qui donne la possibilité à une personne d'appartenir (s'intégrer) à un groupe ou un ensemble de groupes.

Aussi c'est une étape qui permet à la nouvelle recrue de s'adapter à son poste de travail et de s'intégrer dans l'espace de l'entreprise grâce à des orientations et des descriptions des taches a réalisée.

➤ Handicape :

Le terme handicap est d'origine ancienne : au XVIe siècle ,il se rapporte à des jeux de hasard en Angleterre –on puisait dans un chapeau ,Hand in cap –puis ,au XVIIIe siècle, a des courses de chevaux dont , selon l'appréciation de l'arbitre , les plus forts devaient supporter un poids plus important .l'appellation hippique franchira la Manche au début du XIXe siècle et donnera des dérivés encore usités « handicaper », « handicapés ».le terme de handicap est utilisé pour les humains au début du XXe siècle. En 1940, le dictionnaire de Paul Robert

¹ <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Integration.htm>

officialise l'expression de handicap physique ensuite couramment utilisée et de façon édulcorée pour designer des inadaptations. ¹

Selon l'ONU le terme handicap désigne : « toute personne dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale, du fait d'une déficience, congénitale ou non, de ses capacités physiques ou mentales ». ²

« Toute personne, quels qu'en soient l'âge et le sexe, souffrant d'un ou de plusieurs handicaps d'origine héréditaire, congénitale ou acquis, et limitée dans plusieurs activités de base de la vie courante personnelle et sociale, consécutivement à une atteinte de ses fonctions mentales et/ou motrices et/ou organiques sensorielles » ³

Selon le grand dictionnaire de la psychologie, le terme : « Se dit d'une personne atteinte d'un désavantage, infériorité résultant d'une déficience ou d'une incapacité qui interdit ou limite l'accomplissement d'un rôle social, ce dernier étant considéré en rapport avec l'âge, le sexe, les facteurs sociaux et culturels » ⁴

« Un handicap est la résultante, pour un individu de l'interaction entre certaines de ses caractéristiques propres à une ou plusieurs incapacités ou déficiences ponctuelles ou permanentes, anciennes ou récentes, stabilisées ou évolutives et de caractéristiques contextuelles ne prenant pas en compte ces incapacités ou déficiences. » ⁵

Selon la loi française du 11 février 2005, le handicap est défini de la

¹ ALAIN Blanc, les handicaps au travail analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle, paris, DUNOD, 2eme, Edition, 1999, p 8.

² ONU, déclaration des droits des personnes handicapées, 09-12-1975.

³ JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE N 34, loi 02-09 du 25 safar 1423 correspondant au 08 mai 2002 relative à la protection et la promotion des personnes handicapées, p8.

⁴ Bloch. H, All, Le grand dictionnaire de la psychologie, Ed Larousse, Paris, 2003.p 421.

⁵ GUICHARD Jean et HUTEAU Michel, orientation et insertion professionnelle 75 concepts clés, paris, édition dunod, 2007, p232.

Manière suivante :« handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques d'un polyhandicapé ou d'un trouble de la santé invalidant. »¹

Définition opérationnelle :

Le handicap est une limitation des activités d'une manière partielle et/ou totale, permanente ou temporaire, stable ou évolutive, due à une déficience ayant engendré une ou multiple altérations des fonctions soit physiques, sensorielles, mentales. A cet effet, les facteurs personnels et environnementaux peuvent être des obstacles dans l'accomplissement des activités et la participation dans la vie sociale.

➤ **Représentation sociale :**

Elle détient son origine de la notion de représentation collective proposée par Emil Durkheim 1898, les représentations sociales sont des constructions cognitives relatives à la réalité sociale, socialement construites, partagées par les membres d'un groupe jouant un rôle dans la communication et dans l'orientation de la pensée et de l'action.²

« Le concept de représentation sociale renvoie à une forme de savoir spécifique , ce savoir est ordinaire ,relevant du sens commun ,il désigne aussi une forme de pensée sociale, de pensée pratique , orientée vers la communication, la compréhension et la maîtrise du milieu social, matériel et moral, et comme il est

¹ MICHELLE Guidetti, CATHERINE Tourrette, Handicaps et développement Psychologique de l'enfant, Paris, 3 édition, Armand colin. Paris, 2014, p18.

² GUICHARD Jean et HUTEAU Michel, orientation et insertion professionnelle 75 concepts clés, PARIS, édition, Dunod. 2007. p373.

ainsi, il expose des faveurs particulières en terme d'organisation des contenue que revêt les représentations sociales renvoie au contexte et aux circonstances dans lesquels elles sont construits ;renvoie aux relations et aux communications qui se font à travers elle-représentations sociales –renvoie aussi au fonctions qu'elle remplissent dans les interactions avec l'autrui et le monde »¹

D'après Gustave Nicolas Fischer « La représentation sociale est un processus, un statut cognitif, permettant d'appréhender les aspects de la vie ordinaire par un recadrage de nos propres conduites à l'intérieur des interactions sociales »²

Pour Denise Jodelet

Définition simple :

Les représentations sociales sont «une forme de connaissances socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social.»³

Définition élargie :

« Le concept de représentation sociale désigne une forme de connaissance spécifique, le savoir de sens commun, dont les contenus manifestent l'opération de processus génératifs et fonctionnels socialement marqués. Plus largement, il désigne une forme de pensée sociale. Les représentations sociales sont des

¹ DONISE Jodelet, Représentation sociale : regard sur la connaissance ordinaire, revue sciences humaines, N 27, avril 1993, p22.

²GAUSTAVE NICOLAS Fischer, *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*, Presses de l'université de Montréal, Dunod, 1987, p. 118.

³ Denise Jodelet, « 1. Représentations sociales : un domaine en expansion », dans *Les représentations sociales*, Presses Universitaires de France, 2003, p45.

modalités de pensée pratique orientées vers la communication, la compréhension et la maîtrise de l'environnement social, matériel et idéal. En tant que telles, elles présentent des caractères spécifiques sur le plan de l'organisation des contenus, des opérations mentales et de la logique. Le marquage social des contenus ou des processus de représentation est à référer aux conditions et aux contextes dans lesquels émergent les représentations, aux communications par lesquelles elles circulent, aux fonctions qu'elles servent dans l'interaction avec le monde et les autres. »¹

➤ **Aménagement de poste de travail :**

Adaptation ou modification des outils, machine, poste de travail et de l'environnement du travail en fonction des besoins d'un individu.

L'aménagement peut comprendre la modification de l'organisation du travail, des horaires de travail, de l'ordre d'exécution des tâches et de la décomposition des tâches en élément de base.²

Aussi « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportées, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de légalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».³

¹ DENIS Jodelet, *Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie*. In : S. Moscovici, *Psychologie sociale*, Paris, PUF, 1984 p. 357-378.

² La gestion du handicap sur le lieu de travail par le bureau international du travail, Genève, p4. <http://books.google.com/books>.

³ SUR LA BASE DE L'ÉGALITÉ AVEC LES AUTRES, guide de vulgarisation de la convention relative aux droits des personnes handicapées, nov 2002, p16.

Définition opérationnelle :

Un aménagement de poste de travail est l'adaptation à l'environnement, les règles, les horaires, la charges de travail aux besoins spécifiques de la personne handicapée en vue de favoriser l'égalisation des chances afin de permettre à la personne d'exercer pleinement son rôle au tant que salariée dans des conditions d'égalité.

➤ **Egalité des chances :**

Est une vision de l'égalité qui cherche à faire en sorte que les individus disposent des mêmes chances, des mêmes opportunités de développement social. Indépendamment de leur origine sociale ou ethnique, de leur sexe. Des moyens financiers de leurs parents, de leurs lieux de naissances, de leur conviction religieuse, d'un éventuel handicap, Etc.¹

Aussi, c'est un terme qui désigne le processus par lequel le cadre générale de la société , environnement matériel et culturel ,logement et transports ,services sociaux et services de santé, enseignement et emplois , et aussi la vie culturelle et sociale, y compris les installations sportives et les équipements de loisirs est rendu accessible ,il ne suffit pas de prendre des mesures de réadaptation en faveur des personnes handicapées ,l'expérience montre que dans une large mesure l'environnement est celui qui détermine les conséquences d'une déficience ou d'une invalidité sur la vie quotidienne d'un individu.²

➤ **Emploi :**

Du latin *impliquare*, enlacé, impliquer, engager.

Au sens premier, l'emploi est l'usage que l'on fait d'une chose, la façon de l'utiliser.

¹ https://www.toupie.org/Dictionnaire/Egalite_chances.htm

² http://www.ac-vrsailles.fr/public/upload/docs/application/pdf/2011-04/guide_agefiph_handicap_et_formation.pdf, ONU ,2001 .

Au théâtre ou au cinéma, l'emploi désigne un ensemble de rôles de même genre (ex : le rôle de jeune premier, de faire-valoir, truand patibulaire,), c'est le sens de l'expression « avoir le physique de l'emploi ».

Dans le langage courant, un emploi est une activité professionnelle, un travail qui reçoit, en contrepartie, une rémunération. une activité bénévolat ne peut donc être considérée comme un emploi.¹

Aussi, le mot emploi est un terme générique décrivant le monde d'occupation des individus au travail. Poste ou fonction, tenu par une personne désignée.²

Les emplois se sont donc les postes de travail existants au sein des entreprises et pour lesquelles on peut postuler, s'ils sont vacants et font l'objet d'annonces sur le marché de l'emploi.

L'emploi est l'association des postes de travail et des travailleurs, c'est le couple poste de travail dans une entreprise-individu qui occupe ce poste.³

➤ **Travail :**

« Le travail est une activité humaine manuelle ou intellectuelle pénible à produire des biens et des services »⁴.

Selon M.GRAWITZ le travail est une activité humaine plus ou moins pénible, source d'efforts et de satisfactions, ordonnée à la production de choses utiles.⁵

Aussi, le terme travail est toute activité professionnelle (profession) que l'on exerce pour soi-même ou pour le compte de quelqu'un (une entreprise), dans le

¹ <https://www.toupie.org/Dictionnaire/Emploi.htm>.

² PERETTI Jean-Marie, Dictionnaire des ressources humaines, Paris, Vuibert, 2eme, édition, 2001, p96.

³ GUICHARD Jean et HUTEAU Michel, orientation et insertion professionnelle 75 concepts clés, Paris, édition dunond, 2007, p167.

⁴ BIALES C, BAILES M, LURIEN R, RIVAUD J, L, dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporaine, Paris, édition foncher, 1996, p594.

⁵ GRAWITZ Madeline, lexique des sciences sociales, paris, Dalloz, 7eme édition, 2000, p 408.

but de se procurer les moyens de son existence en percevant pour cela une rémunération (salaire).¹

Selon Colson , le travail est l'emploi que l'homme fait de ses forces physiques et morales pour la production de richesses et des services.²

➤ **Entreprise :**

Selon J.PROVOST l'entreprise est un corps social organisé, lieu d'affrontement, pôle de la vie active, l'entreprise est maîtresse des emplois, source de revenus, point d'adaptation aux techniques en mouvement.³

Elle est définie aussi comme un lieu structurant de la vie collective et du destin public.⁴

L'entreprise est une organisation autonome de moyens matériels, financiers et humains (facteurs, capital travail) ayant vocation à exercer une activité économique (production, transformation ou distribution de biens et de services) de le but de réaliser un profit.⁵

L'entreprise est comme un groupe humain composé d'individus mais aussi structuré en sous-groupe qui peuvent développer des stratégies de rivalité ou de coopération avec des objectifs plus au moins compatibles entre eux et avec ceux de l'entreprise.⁶

➤ **Formation professionnelle :**

Pratique sociale qui s'intègre à la fois des pratiques éducatives (de type enseignement scolaire) et des pratiques productives (de type production de biens et services marchands ou non marchands). La formation est donc

¹ COLLECTION Microsoft Encarta 2009.

² FRIEDMANN Georges qu'est-ce que le travail ? In : annales Economie, sociétés, Civilisations.15eme année, N.4, 1986.p684.

³ PROVOST Joël, les mots de l'économie, Paris, édition ellipses, 1986, p165.

⁴ BOUDON Raymond et autres, dictionnaire de sociologie, Paris, édition Larousse, 2005, p 26.

⁵ BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Paris, édition ellipses. 2005.p186.

⁶ BETOIN Alain et autres, dictionnaire des sciences économiques, Paris, édition Armand Colin, 1999, p 134.

toujours vise productive (professionnalisant) que n'a pas nécessairement l'éducation.¹

Le terme formation signifie une transformation de connaissances ou de savoir-faire.²

➤ **Marche du travail :**

La notion du marché du travail renvoie à l'acceptation habituelle du terme à savoir le lieu de rencontre entre flux d'offre et un flux de demande.³

Aussi c'est le lien fictif de rencontre de l'offre et de la demande de travail ou de l'emploi.⁴

Aussi, espace économique définie pour un bien ou un service par l'ensemble des demandes et des offres qui concernent ce bien.⁵

➤ **Soutien organisationnel :**

Décrit la manière dont le salarié estime que son organisation prend en compte ces efforts, valorise son investissement personnel est contribué à son bien être professionnel, à travers des décisions et de politique de ressources humaines, qui favorisent la qualité de son environnement de travail.⁶

6-La méthode et la technique utilisées :

Toute recherche scientifique nécessite une méthode et une technique qui doit être appliquée et aussi doit être purement appropriée au sujet traité pour arriver à rassembler et recueillir des données et des informations de manière objective et qui englobe toutes les règles et procédures que le chercheur doit suivre pour

¹ BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Paris, édition ellipses. 2005.p222.

² PERETTI Jean-Marie, Dictionnaire des ressources humaines, Paris, Vuibert, 2eme, édition, 2001, p181.

³ GEHANNE Jean Claude, dictionnaire thématiques d sciences économiques et sociales, Paris, édition dunod, 2000, p154.

⁴ BRUNO Alain, op cit, p228.

⁵ MADLEIN Grawitz, lexique des sciences sociales, Paris, Dalloz, 7eme édition, 2000, p266.

⁶ PAILLE P, les relations entre soutien organisationnel perçu, les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de quitter l'organisation,2007,4(490), p349-355.

mener sa recherche de façon très efficace pour pouvoir arriver à ses objectifs dans sa recherche qui est la vérification des hypothèses à savoir la (confirmation ou l'infirmation).

Au sens plus large, la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par laquelle un chercheur cherche à atteindre les varies qu'il poursuit, les démontre, les vérifie. Cette conception de la méthode dans le sens générale de procédure logique, inhérente a toute démarche scientifique, permet de la considérer comme un ensemble des règles indépendantes de tout recherche et contenu particulier, visant surtout des processus et formes de raisonnement et perception, rendant accessible la réalité à saisir.¹

➤ **La méthode utilisée :**

La méthode se définit comme « un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif »²

Selon **Madeline Grawitz**, la méthode est « un ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie. Cette conception de la méthode inhérente à toute recherche scientifique, permet de la considérer comme un ensemble des règles rendant accessible la réalité à saisir».³

Pour atteindre nos objectifs de recherche, nous avons opté pour une méthode qualitative car c'est la méthode la plus appropriée à notre recherche qui vise d'abord la compréhension du phénomène de l'intégration des personnes handicapées au sein de l'entreprise SARL VMS INDUSTRIE et comment

¹ MADLEIN Grawitz, lexique des sciences sociales, Paris, Dalloz, 11eme édition, 2001, p351

² ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, 11^{ème} Ed Casbah, Alger, 1997,p58.

³ GRAWITZ Madeleine, Méthode des sciences sociales, édition Dalloz ,11eme édition, paris, 2001, P45.

cette entreprise accompagne cette frange de personnes dans le milieu socioprofessionnel.

➤ **La technique qualitative :**

La technique est un procédé qui permet de collecter des données sur le phénomène étudié.

Madeline Grawitz, définit les techniques comme « des procédés opératoires rigoureux bien définis transmissibles, susceptibles d’être appliquées à nouveau dans les mêmes conditions adaptées au genre de problème ou de phénomènes en cause »¹

Nous avons opté pour la technique de l’entretien qui est la plus adéquate à notre thème et qui se définit comme suite :

« L’entretien est une rencontre. S’entretenir avec quelqu’un est, davantage encore que questionner, une expérience, un événement singulier, que l’on peut maîtriser, coder, standardiser, professionnaliser, gérer, refroidir à souhait, mais qui comporte toujours un certain nombre d’inconnues (et donc de risques) inhérentes au fait qu’il s’agit d’un processus interlocutoire, et non pas simplement d’un prélèvement d’information »²

L’entretien est défini par **Madeleine Grawitz** comme étant : « un procédé d’investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale, pour recueillir des informations en relation avec le but fixé »³

Aussi, la technique de l’entretien est défini comme : « aide-mémoire et s’avère d’une grande utilité lorsqu’il s’agit d’effectuer un travail comparatif »⁴

L’utilisation de l’entretien dans notre recherche est liée à la méthode choisie qui est la méthode qualitative, ainsi qu’aux concepts utilisés dans les hypothèses cependant l’entretien répond aux buts suivants :

- Il nous permet d’analyser notre sujet d’une manière assez profonde.

¹ MADLEIN Grawitz, lexique des sciences sociales, Paris, Dalloz, 7ème édition, 2000, p351.

² BLANCHET Alain., et GOTMAN Anne, L’enquête et ses méthodes : l’entretien, Éd, Nathan Université. Paris. 1992. P128.

³ GRAWITZ Madeleine, op.cit. P742.

⁴ ODLIN Géraud et autres, les notions clefs de l’ethnologie (analyse et texte), Paris. Armand Colin, 2ème édition, 2002, p39.

- D'assurer la collecte des données et des informations qui se rapporte à notre problématique.
- Mettre l'enquêteur dans une situation confortable et d'assurance d'un côté, officialise l'enquête d'autre part.

7. La population d'étude et l'échantillon

- **Population ciblée par notre étude :**

D'après **M. Angers**, la population d'étude « est un ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche »¹

Dans notre recherche, la population mère au sein de l'entreprise SARL VMS INDUSTRIE, est constitué de 313 salariés repartis selon différentes catégories socioprofessionnelles.

- **Le choix de l'échantillon :**

L'échantillon est défini comme étant une petite quantité d'un produit destinée à en faire connaître les qualités ou à les apprécier ou encore une portion représentative d'un ensemble.

Extraire un échantillon, c'est choisir, selon des critères définis à l'avance, un certain nombre d'individus parmi les individus composant un ensemble défini, afin de réaliser sur eux des mesures ou des observations qui permettront de généraliser les résultats à l'ensemble premier²

On vise dans notre étude on vise la catégorie socioprofessionnelle (les personnes handicapées existantes dans la SARL VMS INDUSTRIE).

¹ ANGERS Maurice, Op.cit. P228 - 229.

² AKTOUF Omar, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, une Introduction à la démarche classique et une critique, Les Presses de l'Université du Québec : Montréal, 1987. P72.

Nous avons opté pour l'**échantillonnage non probabiliste** par son type **Boule de neige** qui est défini comme « un échantillonnage non aléatoire où l'échantillon est constitué avec l'aide de chaque participant à qui le chercheur demande de le mettre en contact avec un ou plusieurs autres répondants »¹ aussi, nous avons opté pour cet échantillonnage car notre population d'étude est inconnue.

8. La pré-enquête :

Dans toute recherche scientifique, la pré-enquête est considérée comme une phase cruciale et indispensable, à laquelle il faut recourir, car elle nous permet d'explorer et connaître mieux notre terrain d'étude, elle nous aide aussi à éclairer et les ambiguïtés et les difficultés du thème qui peuvent limiter notre recherche.

D'après **AKTOUF Omar**, la pré-enquête est « une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées, augmentées et justifiées. Aussi la pré-enquête permet d'effectuer le choix d'instrument et le mode de construction de celui-ci ».²

Vu la contribution de la pré-enquête à la recherche, nous avons décidé d'entamer notre étude sur le terrain au sein de l'entreprise SARL VMS INDUSTRIE où nous avons été reçu par la responsable des ressources humaines auxquelles nous avons discuté sur notre thème de recherche, après elle nous a orientée vers six salariés dont la catégorie socioprofessionnelle agents exécutifs et agents de maîtrises atteints d'un handicap. Nous avons interrogé cette catégorie de personnes à travers les entretiens exploratoires.

Cette étape s'est déroulée durant la période qui s'étend du mois de novembre 2020 jusqu'au début du mois d'avril 2021, afin de recueillir une variété d'information nous avons effectué plusieurs visites à l'entreprise.

¹ SYLVAIN Giroux, *Méthodologie des sciences humaines*, 3ème Ed Renouveau pédagogique, Canada, 2009.104

² AKTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*, une Introduction à la démarche classique et une critique, Les Presses de l'Université du Québec : Montréal, 1987. P102.

9. Le déroulement de l'enquête :

Nous avons effectué notre recherche au sein de l'entreprise privée SARL **VMS INDUSTRIE** sur une période de (30) jours du 18 / 04 /2021 jusqu'au 17/05/2021 et l'enquête s'est déroulée dans de très bonnes conditions, un accompagnement et une disponibilité des responsables ainsi qu'un espace de travail nous ont été apporté par l'ensemble des responsables.

10. Les difficultés rencontrées :

Toute recherche à caractère scientifique est susceptible d'être confronté à des difficultés qui peut être divers et en dehors des difficultés d'ordre financiers auxquelles sont confrontés la plupart des étudiants, nous avons eu également à faire a d'autres difficultés parmi lesquelles nous citerons :

- Le manque de moyens technologiques ainsi que le manque énorme des ouvrages concernant notre thème de recherche qui semble un thème abandonné en particulier au sein de la bibliothèque de l'université de Bejaia.
- La difficulté de trouver un lieu de stage à cause de la crise sanitaire.
- Manque de temps lors de nos entretiens ce qui nous pas permis de biens poser nos questions.
- La non collaboration de quelque personne de notre population d'étude, ils se sont retirés de l'enquête au dernier moment.

Synthèse du chapitre :

Dans ce chapitre nous avons présenté l'essentiel de notre thème de recherche, d'une manière générale, on s'est focalise sur la présentation de notre problématique posée et les hypothèses formulées.

Aussi, dans notre recherche nous avons opté sur la méthode qualitative dans l'objectif de comprendre et expliquer le phénomène étudié, en suite les techniques propices au sujet étudier, telle que l'entretien.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 1 : Cadre méthodologique de la recherche

Pour conclure, l'étape de l'échantillonnage et la construction de la population d'étude, dans le type non probabiliste, cette démarche dépend principalement de la nature de l'objet de recherche..

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 2 : Processus d'accompagnement et d'intégration des personnes handicapées sur le plan social

Préambule :

Une grande partie des gens croient savoir la définition de la personne handicapée et sont sûrs de la reconnaître soit d'un handicap moteur qui passe pas inaperçu, soit d'un cas médical spécifique ou particulier qu'il surnomme ainsi.

Partant de ce contexte d'idée, un mouvement de réflexion autour de la définition du terme handicap a vu le jour par la communauté scientifique anglo-saxonne à un moment donné ils ont débattu la question sur la construction des identités modernes.

Dans notre ère, nous assistons aux travaux des sociologues de l'école de Chicago, en particulier les travaux d'Erving Goffman, qui ont donné naissance à un changement des représentations sociales à qui est-on à l'encontre des personnes handicapées.

1. La problématique du soutien et d'accompagnement social des personnes handicapées :

2. 1.1. Selon Erving Goffman :

« Le handicap n'est pas un concept en soi, mais définit plutôt le cadre catégoriel d'une expérience. Si l'on veut, le sens sur lequel nous fondons nos rapports aux handicaps est insinué dans la relation qui résulte du discrédit que l'on attache à un individu porteur d'un attribut, attribut qui le différencie de l'idée du stéréotype préfabriqué par nos attentes normatives » disait Erving Goffman.

En 1963 dans son livre « **stigmates, les usages sociaux des handicaps** » traduit en langue française en 1975, E. GOFFMAN s'intéresse à l'identité, dont l'idée centrale qui domine son ouvrage est l'infraction aux normes d'identité aussi lorsqu'il s'intéresse aux identités sociales Goffman s'intéresse aussi aux rôles dans la société.

Erving Goffman en disait : « Il présente un désaccord particulier entre les identités sociales virtuelles et réelles. » c'est-à-dire Le terme stigmaté est

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 2 : Processus d'accompagnement et d'intégration des personnes handicapées sur le plan social

l'attribut qui rend l'individu différent de la catégorie dans laquelle on voudrait le classer. Il y a donc stigmatisme lorsqu'il existe un désaccord entre l'identité sociale réelle d'un individu, ce qu'il est, et l'identité sociale virtuelle d'un individu, ce qu'il devrait être.

En effet, pour E. Goffman les effets du handicap considèrent comme stigmatisme dans les relations entre « normaux » et « stigmatisés » Un individu affligé d'un stigmatisme est donc un stigmatisé, qui s'oppose aux autres que Goffman appelle les normaux. C'est aux interactions dites mixtes, entre stigmatisés et normaux.¹

Partant de ce contexte, les identités naissent et émergent au milieu des interactions il nous montre comment le stigmatisme perturbe et influe les relations sociales.

Aussi, dans tous les cas de stigmatisme on a les mêmes traits sociologiques : « un individu qui aurait pu aisément se faire admettre dans le cercle des rapports sociaux ordinaires, possède une caractéristique telle qu'elle peut s'imposer à l'attention de ceux d'entre-nous qui le rencontrent, et nous détourner le lui, détruisant ainsi les droits vis-à-vis de nous du fait de ses autres attributs. Quant à nous, nous ne divergeons pas de ces attentes particulières, je nous appellerai les normaux. »² C'est-à-dire les attitudes de tous les membres de la société est fonction des normes et des valeurs liées aux attentes sociales ainsi que les définitions culturelles de ce qui constitue une performance normale et acceptable. Cependant, le facteur de l'environnement et l'entourage jouent un rôle primordial dans la production des obstacles et créent des difficultés à la participation des personnes ayant des différences soit corporelles, fonctionnelles, esthétiques, comportementales.

Grace aux travaux de E. Goffman qui peuvent contribuer à mieux cerner et comprendre les obstacles qui restreignent et préoccupent, la participation des personnes handicapées à la vie économique, politique ainsi qu'à la vie sociale.

¹ GOFFMAN ERVING, stigmatisme, les usages sociaux des handicaps, Paris, les éditions de minuit, 1975, p40.

² Ibid. p40.

2.2. Les différentes définitions de la notion handicap :

➤ **Selon S.Nagi :**

En 1965, S.Nagi a mené des travaux qui montrent un effort de théorisation du champ de la réadaptation professionnelle des personnes qui ont subi un accident au travail. Son approche vise à clarifier les termes et les concepts associés à le handicap.

La conceptualisation qui a construit montre la différence entre la déficience, la limitation fonctionnelle et l'incapacité en 1976, il est arrivé aux définitions suivantes :

- **Déficience :** anomalie anatomique, physiologique, intellectuelle ou émotionnelle.
- **Limitation fonctionnelle :** fonctionnement sensorimoteur de l'organisme, efficacité de l'adaptation psychologique au stress de la vie, et capacités intellectuelles et de raisonnement.
- **Incapacité (handicap) :** limitation dans l'exercice des rôles et activités sociaux par rapport au travail, à la vie familiale ou la vie autonome.¹

Dans ses définitions S.Nagi nous montre la différence entre les trois concepts, dont il sépare le concept la déficience et la limitation fonctionnelle qui détermine les particularités et spécifiés individuelles et le concept de l'incapacité liée aux charges sociales.

Selon S.Nagi, les conséquences sociales du handicap dépend du regard et la façon dont la société conçoit le handicap : « il n'y pas de relations causales linéaires entre limitations fonctionnelles et l'impact social sur les activistes et les rôles. »²

2.3. Selon la classification internationale des handicaps :

¹ FOUGEYROLLAS.P, changements sociaux et leurs impacts sur la conceptualisation du processus de handicap, in revue réseau international CIDIH et facteurs environnementaux 9(2-3), 1998, p8.

² FOUGEYROLLAS, P, op.cit, p13.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 2 : Processus d'accompagnement et d'intégration des personnes handicapées sur le plan social

La CIH (Classification Internationales des Handicaps) a été créée en 1980, à l'aide du modèle du Docteur Philip Wood. Cette classification permet un classement et une vision générale des différents types de handicap, selon la cause ou la déficience concernée. Il en existe plusieurs, mais celle de l'OMS reste la plus reconnue.

La classification des handicaps est établie à l'aide de 5 catégories :

- **Le handicap moteur**

Il se caractérise par une capacité limitée pour un individu de se déplacer, de réaliser des gestes, ou de bouger certains membres.

L'atteinte à la motricité peut être partielle ou totale, temporaire ou incurable, selon son origine.

Exemples : Paralysies, amputations, infirmité motrice cérébrale, spina bifida, myopathie.

- **Le handicap sensoriel**

Il fait référence aux difficultés liées aux organes sensoriels.

Ainsi, on distingue deux types de handicap sensoriel.

- Le handicap visuel : qui sous-entend une déficience de la fonction visuelle Exemples : cécité et malvoyance, amblyopie, achromatopsie...

- Le handicap auditif : qui désigne une perte partielle (mal entendant) ou totale de l'audition. Un handicap qui peut parfois entraîner des troubles de la parole.

Exemple : surdité.

- **Le handicap psychique**

Il se définit par l'atteinte d'une pathologie mentale entraînant des troubles mentaux, affectifs et émotionnels, soit une perturbation dans la personnalité, sans pour autant avoir des conséquences sur les fonctions

intellectuelles.

Exemples : schizophrénie, maladies bipolaires, Hypochondriaques.

- **Le handicap mental**

Il s'agit d'une déficience des fonctions mentales et intellectuelles, qui entraîne des difficultés de réflexion, de compréhension et de conceptualisation, conduisant automatiquement à des problèmes d'expression et de communication chez la personne atteinte.

Exemples : Autisme, Trisomie 21, Polyhandicap.

- **Les maladies invalidantes**

Ce sont des maladies qui, de par leurs effets sur l'organisme, peuvent générer un handicap, et évoluer dans le temps.

On peut notamment citer les maladies respiratoires, digestives, ou infectieuses.

Exemples : Epilepsie, Sclérose en plaque.

2.4. Selon le Docteur Philip Wood :

Dans l'année 1980 que Philip Wood fait octroyer pour l'OMS une terminologie permettant de donner corps au terme de handicap.¹

P. WOOD c'est approprié l'idée de S. NAGI pour construit le cadre conceptuel, il définit le handicap en trois points généraux : les déficiences, les incapacités et les désavantages.

- La **déficience** psychologique, physiologique ou anatomique.
Elle correspond à l'aspect lésionnel du handicap.
- L'**incapacité**, qui est une réduction partielle ou totale d'une capacité.
Elle correspond à l'aspect fonctionnel du handicap.

¹ WOOD Philip, comment mesurer les conséquences de la maladie : la classification internationale des infirmités, incapacités et handicaps, Genève, bulletin de l'OMS n34, 1980, p400.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 2 : Processus d'accompagnement et d'intégration des personnes handicapées sur le plan social

- Le **désavantage** pour l'insertion sociale, scolaire ou professionnelle.

Il correspond à l'aspect situationnel du handicap.

La nomenclature du handicap repose sur un schéma ou nous pouvons distinguer la maladie au sens large de ses conséquences, ce schéma s'intitule « Séquence de Wood ».

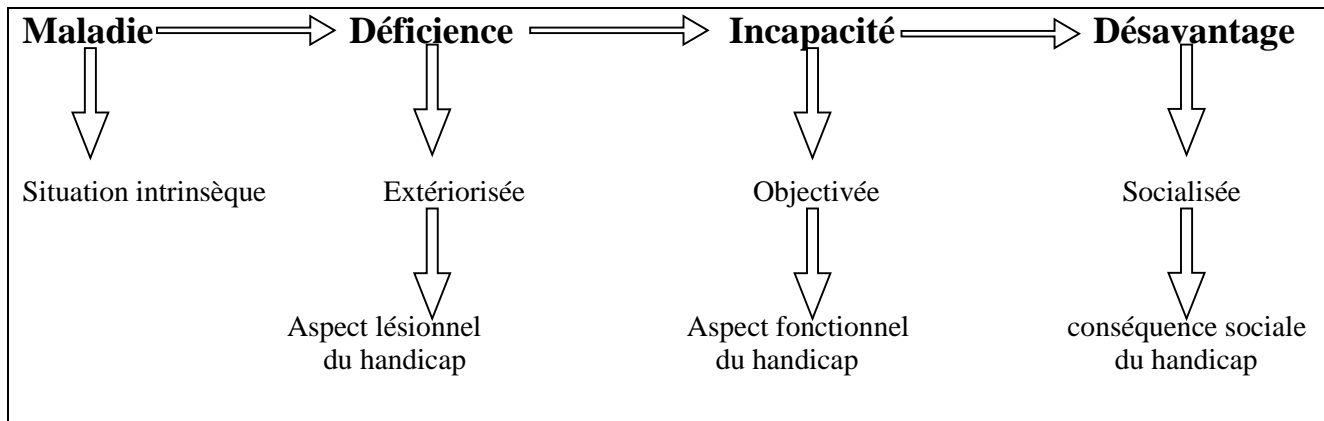


Schéma classification internationale des handicaps (CIH).¹

2.5. Révision en 2001 selon l'OMS :

En 2001, une révision de la CIH est proposée par l'OMS afin de préciser le rôle des facteurs environnementaux dans la situation de handicap, et d'affirmer que l'invalidation est le résultat d'une interaction entre les possibilités d'un individu et son environnement. La CIH laisse ainsi la place à la CIF (Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé), adoptée par 200 pays. Celle-ci se compose de quatre catégories distinctes :

- **La fonction organique** (fonction mentale, sensorielle, digestives...) qui fait référence au domaine de fonctionnement corporel.

¹ www.ecolepourtous.education.fr/fileadmin/pdf/INSHEA_Jamet.pdf

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 2 : Processus d'accompagnement et d'intégration des personnes handicapées sur le plan social

- **La structure anatomique** (structure du système nerveux, structure liée au mouvement,), qui situe l'organisation physique en jeu.
- **L'activité et la participation** (activité de communication, de mobilité,...), qui identifie les fonctionnements concernés.
- **Les facteurs environnementaux** (produit et système technique, soutien et relation,), qui relie aux facteurs extérieurs potentiellement handicapants.

Cette nouvelle classification a permis de mettre en avant les facteurs environnementaux. Car la situation de handicap résulte de la rencontre entre une déficience et une situation de la vie courante, et les incompatibilités que cela implique du fait d'un environnement inadapté. Une dimension sociale et environnementale du handicap qui sera confirmée et officialisée en 2005 avec la loi « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* ».¹

2.6. L'accompagnement et le soutien social des personnes handicapées

Au moment où les personnes dites normal mènent une vie paisible sans humiliations ni discrimination et sans difficultés de s'intégrer dans un groupe social, et de développer un sentiment d'appartenance dans un temps record, il existe un quota de personnes qui subissent le martyr au quotidien, marginaliser et discrédite.

¹ Handicap.fr est gratuit, aidez-nous à le rester. Soutenez-nous !, <https://informations.handicap.fr/a-definition-classification-handicap-cih-oms-6029.php> le 29/06/2021 à 16h00

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 2 : Processus d'accompagnement et d'intégration des personnes handicapées sur le plan social

Ces personnes handicapées font face à une discrimination à un degré très élevé au sein de la société ce qui les ont empêchés à s'intégrer à l'échelle social. A cet effet, l'Algérie a mis des dispositifs juridiques qui pénalisent ses actes de discrimination et qui veille à accompagné et encourage les personnes handicapées dans le but de les intégrer facilement et de les promouvoir.

➤ **La loi n 02-09 du 25 safar 1423 correspondant au 08mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées :**

Art.30. afin de favoriser l'insertion et l'intégration des personnes handicapées dans la vie sociale, de faciliter leur déplacement et d'améliorer leurs conditions de vie et de bien-être, des dispositions visant la suppression des barrières entravant la vie quotidienne de ces personnes sont mises en œuvre notamment en matière :

- De normalisation architecturale et d'aménagement des locaux d'habitation, scolaires, universitaires, de formation, de pratiques religieuses, de soins et de loisirs.
- D'accessibilité aux appareillages, accessoires et aides techniques .de simplification de leur remplacement. Favorisant leur autonomie physique.
- D'accessibilité aux lieux ouverts au public.
- D'accessibilité aux moyens de transport.
- D'accessibilité aux moyens de communication et d'information.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 2 : Processus d'accompagnement et d'intégration des personnes handicapées sur le plan social

- D'accessibilité, pour les personnes qui expriment le désir, au logement situe au premier niveau des habitations pour les personnes handicapées ou en ayant la charge lors de l'octroi d'une décision d'affectation de logement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.¹

Cet article de loi 02-09 du 08 mai 2002 a pour but l'insertion et l'intégration sociale des personnes handicapées au de veille sur le bien-être de cette catégorie de personnes, il existe aussi d'autre dispositifs qui défend les droits des personnes handicapées, nous pouvons cites :

Art 37 : qui fixe la date du 14 mars de chaque année comme journée nationale de la personne handicapée.²

¹ JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE N34, LOI N02-09 du 08mai 2002, p 8-9

² JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE N34, LOI N02-09 du 08mai 2002, p 9

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 3 : Étape d'accueil et d'intégration professionnelle des personnes handicapées

Préambule :

L'intégration est le fruit de succès, d'une longue procédure de recrutement qui était bien menée, pour cela l'entreprise doit impérativement consacrer une bonne partie de son temps à l'aide du travailleur récemment recruté dont l'objectif est de le situer dans son environnement professionnel d'une part, d'autre part, donner un sens à son travail d'une manière à investir ses capacités dans et pour l'entreprise. Aussi d'améliorer et de développer ses compétences et ses capacités physiques et ses performances intellectuelles.

Dans ce chapitre 03 nous allons présenter les différentes notions et concepts liés à la politique d'accueil des personnes handicapées dans le milieu professionnel menées par l'entreprise ensuite nous allons focaliser notre travail sur la phase de l'intégration de cette catégorie de personnes au sein de l'entreprise, nous allons donner quelques définitions de l'intégration, ces objectifs et ces enjeux et pour finir nous allons évoquer le processus de l'intégration.

1.1 Politique d'accueil et les enjeux de la phase d'intégration des personnes handicapées :

La nouvelle recrue arrive à l'entreprise, les conditions de cette première journée de travail sont comme une épée à double tranchant, car sont souvent les déterminantes pour l'intégration ou non intégration du nouvel embauché. Choisir un bon candidat est primordiale pour l'entreprise. Mais il faut encore lui prouver et démontrer la volonté de l'entreprise de l'aider dans son adaptation en plus de lui prouver que c'est la bonne entreprise. Aussi c'est une phase d'appropriation et la compréhension du mode de fonctionnement et la culture de l'entreprise qui l'accueille, cela, lui permet d'être reconnu et valorisé,

Aussi il faut lui donner la chance de connaître le mode d'accès à l'information et d'avoir un guide pour son intégration.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 3 : Étape d'accueil et d'intégration professionnelle des personnes handicapées

On trouve plusieurs procédures d'accueil formalisées au sein d'un organisme. Tout au long de la période d'intégration (période d'essai) qui dure de six mois à une année. L'organisme doit inspecter le développement et les progrès de l'insertion du salarié.

Il existe trois phases :

- Les procédures d'accueil ;
- La période d'essai ;
- Le suivi de l'intégration.

1. La procédure d'accueil :

Après avoir signé le contrat de travail, la phase d'accueil permet au salarié d'avoir des informations sur la société et le service personnel, sur son service d'accueil et sur son poste de travail, par exemple, il visite les lieux de travail, visionne un film de présentation de l'entreprise, il reçoit¹ :

- Des informations sur la paie, sur la mutuelle, sur les services rendus au personnel

(Vente de produits, transports, sécurité, comité d'entreprise) ;

- **Un livret d'accueil** comprenant un organigramme général de la société, le Règlement intérieur, et de nombreuses informations pratiques, ainsi que le journal d'entreprise.

- Le nouveau salarié doit passer obligatoirement une **visite médicale** auprès de la médecine du travail ;
- Le supérieur hiérarchique lui présente son service de rattachement ainsi que ses collègues et son poste de travail. Il existe des logiciels RH permettant de piloter le « On boarding », c'est-à-dire la phase d'intégration des personnes recrutées. Ces logiciels permettent notamment de gérer

¹ ALLEGRE Claude Blanche et autres, Gestion des ressources humaines : *Valeur de l'immatériel*, 1^{ère} Ed
De Boeck université, Bruxelles, 2008.P50.

l'attribution des bureaux, des ordinateurs, Des badges et les droits d'accès à l'intranet ;

- **Un livre d'épargne** lui est remis qui présente l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale collective de l'entreprise dont il devient automatiquement bénéficiaire.

Il est recommandé d'utiliser les services d'un tuteur chargé de conseiller le nouvel embauché, de suivre et de favoriser son intégration.

2. La période d'essai :

La loi du 5 juillet 2008 relative à la modernisation du marché du travail, détermine la durée maximale de la période d'essai. Cette période d'essai se diffère par rapport aux différentes catégories socioprofessionnelles et type de contrat,

Pour le contrat CDI, à 2 mois pour les ouvriers et employés, à 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 4 mois pour les cadres, renouvelable une fois si un accord de branche le prévoit. La loi prévoit un délai précis qui dépend de la durée du contrat dans le cas d'un contrat durée déterminée lorsque la période d'essai est arrivée à son terme, il est préférable de suivre sur plusieurs mois l'intégration du nouveau salarié.

3. Le suivi de l'intégration :

Le suivi de l'intégration se fait par les entretiens périodiques qui permettent de révéler les difficultés d'intégration du salarié, qu'elles soient d'ordre professionnel ou social, et d'y remédier par une meilleure communication entre le nouveau salarié et son environnement de travail. Pour cela, le nouveau salarié rencontre régulièrement un salarié expérimenté appelé tuteur, parrain ou coach, pour faire le point sur ses éventuels problèmes et trouver des solutions.¹

¹ Ibid. P50.

1.2. Définition, objectifs et enjeux de l'intégration :

1. Définition :

L'intégration est un concept large, définie déjà par plusieurs sociologues, a cette effet, on trouve des sociologues qui le définie selon leur démarche d'étude dans la recherche scientifique.

Parmi les sociologues qui s'intéressaient à la notion de l'intégration, Emile Durkheim, selon lui « l'intégration est une propriété de la société elle-même. Elle permet à une société d'exister comme une unité cohérente malgré les différences entre individus ». ¹

« L'intégration consiste à accompagner un nouveau salarié dans la maîtrise des Aspects techniques de son emploi et dans compréhension de son rôle s'inscrivant dans l'environnement culturel et social propre à l'organisation. L'intégration finalise la procédure de recrutement dans une perspective de fidélisation du salarié à long terme, ou d'efficacité à court terme pour les emplois et les missions de courte durée. »²

« L'intégration est la résultante d'un processus d'apprentissage et de développement qui implique : une fonctionnalité dans l'exécution de rôles sociaux appropriés à son groupe d'âge(travailleur, étudiant, ami, partenaire amoureux, citoyen) et à ses capacités; une appartenance à des groupes dont le fonctionnement respecte les règles, les valeurs et les normes, morales et légales, ainsi que des relations adéquates, stables et réciproques avec ces groupes (dimension objective) dans lesquelles on se sent apprécié et investi en tant qu'individu (dimension subjective) »³

¹ FORTIN Sylvie, pour en finir avec l'intégration, université de Montréal, Canada, 2000.P02

² LACAZE Delphine et autres, *l'intégration des nouveaux collaborateurs : enjeux et outils pour développement* L'entreprise, Ed Dunod, paris, 2010.P02.

³ KEABLE Pierre, *L'intégration sociale, un cadre conceptuel porteur de changements*, Centre jeunesse de Montréal - Institut Universitaire.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 3 : Étape d'accueil et d'intégration professionnelle des personnes handicapées

Selon **Madeleine GRAWITZ** « l'intégration s'exprime par l'ensemble des interactions entre les membres d'un groupe provoquent un sentiment d'identification ou dit groupe et ses valeurs ». ¹

Pour **Parsons** « l'intégration veille à l'harmonie des différents éléments de l'organisation ». ²

Selon **CITEAU** L'intégration recouvre la période d'apprentissage et de familiarisation avec l'ensemble des tâches à assurer, des procédures à utiliser et des relations à maîtriser sa durée est liée au degré de complexité des tâches, la durée du cycle des opérations et des capacités d'assimilation du salarié. ³

L'intégration est une phase d'acquiescer des nouvelles fonctions par l'employé. Durant cette phase l'employé développe certaines connaissances, habitudes, attitudes et des valeurs requises pour s'adapter à son nouveau milieu, un collaborateur ou bien un parrain qui accompagne l'employé tout au long de cette étape. L'employé nouvellement recruté peut ainsi s'intégrer dans le groupe et connaître ce qui est attendu de lui. L'intégration peut être suivie d'une formation directement liée à l'ensemble de tâches à exécuter.

2. Objectifs :

- Faciliter et favoriser l'intégration sociale et professionnelle de l'employé dans son nouveau milieu de travail.
- Démontrer au nouvel employé la volonté de l'entreprise de l'aider dans son adaptation.
- Permettre à l'employé d'obtenir des réponses à ses interrogations et d'avoir accès à l'information pertinente.
- Soutenir l'employé afin qu'il devienne autonome le plus rapidement possible.

¹ GRAWITZ, Madeleine. Lexique des sciences sociales. Édition Dalloz, Paris, 1981, p79

² SILVEMAND, David. La théorie des organisations. Edition Dunod, Paris 1973, p 49.

³ CITEAU Jean Pierre, gestion des ressources humaines (principes généraux et cas pratique) ,3èmeEd, Armand Colin, septembre 2001, P86

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 3 : Étape d'accueil et d'intégration professionnelle des personnes handicapées

- Vérifier si l'employé comprend bien les attentes relatives à ses tâches, rôles et responsabilités.
- S'assurer que l'employé connaisse les normes et les politiques de l'entreprise.
- Familiariser l'employé avec la culture et les valeurs de l'organisation.
- Faire connaître l'entreprise et contribuer au développement de son image.¹

3. Enjeux de l'intégration :

L'enjeu de l'intégration est important quel soit le contexte économique. Dans un contexte de pénurie de compétences, c'est essentiellement un enjeu de fidélisation qui est mis en avant par les entreprises. Dans un contexte de récession et de difficultés économiques, d'autres enjeux prennent davantage d'importance, comme la nécessité d'éviter les coûts liés à un mauvais recrutement, et la rapidité de prise de poste avant d'être pleinement opérationnel.²

L'installation du nouveau collaborateur est événement clé à la fois pour l'organisation et pour le collaborateur lui-même.

L'accueil de l'organisation soit individuel ou bien collectif doit être adapté aux besoins du nouvel arrivant.

- **Les enjeux pour l'organisation :**

Afin de poursuivre la phase de recrutement, accueil et l'étape de l'intégration, si elle est bien menée, doit permettre :

- Présentation de l'organisation (organigramme. Historique, différents services, activité, structure, etc.).
- Faire visite l'environnement direct du poste du travail du nouvel embauché.

¹ DUMAIS Jean François FRP Groupe-Conseil et autres, Guide de gestion des ressources humaines : destiné aux entreprises des technologies de l'information, Techno Compétences, Québec, 2003.P55.

² LACAZE Delphine et autres, opcit.P05.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 3 : Étape d'accueil et d'intégration professionnelle des personnes handicapées

- Donner des repères et indices professionnels (formations, informations, prévention des risques, etc.)

L'organisation a pour objectif d'accompagner la prise de fonctions afin d'anticiper et de parvenir une démission prématurée.

En effet, pour l'organisation le départ d'un nouveau salarié demande une relance du processus de recrutement, qui est long et coûteux.

- **Les enjeux pour le nouvel arrivant :**

Comme tout salarié, le nouvel arrive attend des privilèges du côté de l'organisation alors cette dernière doit agir pour la mobilisée rapidement, pour cela, tout dépend beaucoup de la qualité d'accueil, lors de l'arrive du nouveau salarié :

-donner une signification a son travail afin de mieux le définir et de le comprendre –facilite de s'intégrer dans l'organisation et l'équipe.

-être opérationnel à un temps record.

Tout nouveau collaborateur intégrant un groupe industriel devra être invité, quel que soit son poste, à visiter l'usine du groupe pour comprendre le processus de fabrication et ses contraintes.¹

- **Présentation de processus de l'intégration processus :**

En sociologie, l'intégration est un processus qui permet à une ou plusieurs personnes, ou plusieurs groupes de se rapprocher et de devenir un membre d'un autre groupe plus large par l'adaptation de ses valeurs et normes de son système social.

L'intégration nécessite une volonté et une démarche individuelle de s'insérer ou de s'adapter, c'est-à-dire l'intégrabilité de la personne.la capacité intégratrice de l'entreprise par le respect des différences et des particularités de l'individu.

¹ Ressources humaines et communication

http://luttealbi.free.fr/index1.htm/Files/chap6_comment_repondre_au_besoin_de_competences.pdf Consulté le 05/07/2021 à 00 :30

4. Développement de la politique d'intégration de du personnels :

La particularité de l'entrée dans une nouvelle organisation est d'affecter les repères des personnes concernées, mais cette perturbation n'aura pas les mêmes effets selon que l'on sort tout juste de l'école ou que l'on possède plusieurs années d'expériences professionnelles.

Dans les deux cas, c'est le passage d'une organisation avec son fonctionnement, ses valeurs et ses normes, à la culture d'une autre.¹

Les Attitudes des personnels face à l'intégration des nouveaux personnels et comme une personne qui est porteur d'un handicap doivent faire face à deux types d'intégration :

4.1 Intégration professionnelle :

Ce type consiste à une initiation et l'adaptation à la nouvelle culture professionnelle et à une conversion de l'individu vers une autre identité c'est-à-dire embrasse de nouvelles normes et valeurs, par une démarche d'envisager le monde et soi de manière nouvelle. Cette démarche s'inscrit dans une perspective symbolique et d'interactions.

4.2 Intégration organisationnelle :

Les solutions organisationnelles apportées aux problèmes les plus courants tels qu'une ergonomie de travail spécifique aux personnes handicapées sont considérablement influencées par le type de collaboration et de contacts dont les gens sont capables.

5. L'accompagnement et le soutien des personnes handicapées dans le milieu professionnel en Algérie :

Les personnes en situation de handicap représentent une des franges vulnérables de la société, d'où l'impératif de mettre en place des dispositifs

¹ L. Bousquie, S. Plante, L'accueil et l'insertion des infirmiers nouvellement recrutés au sein de l'hôpital de Purpan.

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 3 : Étape d'accueil et d'intégration professionnelle des personnes handicapées

législatifs et institutionnels, ainsi que des stratégies nationales visant la promotion et la protection de leurs droits dans le marché du travail. Aussi leurs donne la chance d'exprimer leurs talents et de les rendre utiles dans le milieu professionnel dont le but d'acquiescer un profit pour l'économie de l'Algérie.

La Constitution algérienne garantit les droits de l'Homme, au profit de tous les citoyens, notamment à travers le chapitre 4 relatif aux droits et libertés, et plus particulièrement l'article 32, qui stipule que : « *Les libertés fondamentales et les droits de l'homme et du citoyen sont garantis* ». La défense des droits humains comprend, naturellement, la promotion et la protection des droits des personnes en situation de handicap.

La protection des droits des personnes en situation de handicap est régie par la loi 02-09 du 8 mai 2002, qui contient des dispositions fondamentales relatives à la définition du handicap, à la prévention, à l'éducation, à la formation professionnelle, à la rééducation fonctionnelle, à la réadaptation, à l'insertion et à l'intégration sociale de cette frange de la société.¹

Art.27 de la loi 02-09 du 08 mai 2002 ne dicte que tout employeur doit consacrer au moins un pour cent (1%) des postes de travail aux personnes handicapées dont la qualité de travailleur est reconnue.

Dans le cas contraire, il est tenu de s'acquiescer d'une contribution financière dont la valeur sera fixée par voie réglementaire, versée dans le compte d'un fonds spécial de financement de l'activité de la protection et de la promotion des personnes handicapées.

Art28 de la loi 02-09 du 08 mai 2002 dicte que les employeurs qui procèdent à l'aménagement et l'équipement de postes de travail pour les personnes handicapées, y compris les équipements, bénéficient, selon le cas, de mesures

¹ Taux des personnes handicapées en Algérie, <https://www.ohchr.org › NHRI › NHRIAlgeriaFRA>, le 06/07/2021 à 14h00

PARTIE THÉORIQUE / CHAPITRE 3 : Étape d'accueil et d'intégration professionnelle des personnes handicapées

d'encouragement, conformément à la législation en vigueur. Les employeurs peuvent également recevoir des subventions dans le cadre de conventions passées par l'Etat, les collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale.¹

¹Journal officiel

Ce chapitre est consacré à la présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques personnelles de notre échantillon. Nous allons présenter l'analyse et l'interprétation de nos résultats collectés durant notre enquête au sein de l'entreprise SARL VMS INDUSTRIE pour vérifier nos hypothèses de recherche.

1. Présentation de l'organisme d'accueil SARL VMS INDUSTRIE :

➤ Historique :

Les associés de la **SARL VMS INDUSTRIE** qui comptabilisent une expérience non négligeable dans le domaine des véhicules ont entamé les démarches pour la création de cette activité de fabrication et montage de cycles et motocycles à partir de l'année 2012 avec la construction du bâtiment au niveau d'IFRI OUZELLAGUEN W. de BEJAIA qui a servi de première unité de Montage. La création officielle de la **SARL VMS INDUSTRIE** eu lieu le **24/07/2014** et le démarrage de l'activité le **21/01/2015 (RC N° 14b0188211)**.

Au cours de l'année 2015 un terrain a été acquis au niveau de la zone d'activité de LARBAA commune de TOUDJA pour la réalisation d'une unité de production aux normes industrielles et aux capacités de production plus importantes.

Cette unité inscrite à l'ANDI sous le numéro **2015/06/0380/0** est mise en exploitation en **octobre 2018**.

Le transfert du siège social de HELLOUANE à LARBAA commune de TOUDJA a eu lieu officiellement en **Mars 2019**.

Toujours dans le cadre du développement, un projet est en voie de finalisation à la zone d'activité de GUELLAL W de SETIF sur un terrain acquis en concession. Au sein de cette nouvelle unité, il sera procédé au montage de deux types de motocycles (trois roues) et à la fabrication d'intrants destinés à la production de motocycles pour les besoins de notre entreprise et de ceux de nos concurrents, ce qui de fait améliorera sensiblement le taux d'intégration.

Toujours dans le souci d'augmenter sensiblement ce taux d'intégration qui est l'objectif primordial des pouvoirs publics la SARL VMS INDUSTRIE a signé

des conventions avec certains sous-traitants dans la filière en plus d'un contrat de partenariat technologique.

Les agrégats de gestion ont aussi évolué dans le même ordre à savoir :

Désignation	Exercice 2016	Exercice 2017	Exercice 2018	Exercice 2019
Production	4 800 unités	7 414 unités	14 904 unités	18 000
Effectifs	62	82	134	Unités 210

➤ **Objectifs de l'entreprise :**

Les objectifs 2021 sont de 28 000 unités. En matière d'effectif nous avons atteint actuellement 250 employés dont 40 % de cadres (Ingénieurs, techniciens supérieurs et licenciés) et dont la moyenne d'âge est de 30 ans. Ces effectifs augmenteront progressivement avec la structuration en cours de l'entreprise. Le volet formation est aussi l'un des objectifs majeurs de l'entreprise qui a signé une convention avec l'université de BEJAIA et les centres de formation professionnels pour faciliter l'intégration d'une part et structurer définitivement la cellule recherches et développement avec laquelle collaborera en permanence notre partenaire technologique.

La SARL VMS INDUSTRIE enregistre une croissance continue, comme en témoigne l'évolution de son activité qui s'est traduite par des évolutions sensibles et continues que ce soit en quantité ou qualité.

En effet la production est doublée d'année en année comme le démontre le tableau comparatif ci-dessus et cette évolution de la production est accompagnée en parallèle par un développement du réseau de distribution et d'une assistance recherche et développement.

Le réseau de distribution actuellement est composé de plus de 80 **concessionnaires et distributeurs répartis sur 38 wilayas**. Ce réseau reste toujours extensible en fonction de l'augmentation de notre production, dont la

demande est sans cesse croissante surtout en période de haute saison. Ce réseau de distribution assure aussi le service après-vente ainsi que la disponibilité de pièces de rechange d'origine et les équipements de sécurité adéquats.

En plus de la commercialisation réalisée par le réseau de distribution, la SARL VMS INDUSTRIE fournit des motos à plusieurs organismes d'état dans le cadre des marchés publics (**ONID, ADE sur trente wilaya, EPIC NETCOM, ALGERIE TELECOM, ALGERIE POSTE, CYCMA, EPIC ALGER CENTRE, DAS et DAL ANNABA, EPIC MITIDJA INARA BLIDA, APC EL HARRACH, EPIC EXTRANET etc.**) et certaines entreprises (**ADC PEPSI, FRUITAL SPA COCA et CONDOR**).

Sur le plan marketing et recherche développement, nous assistons à toutes les manifestations liées à la filière de l'automobile (toutes les foires de la production nationales, la foire de la sous-traitance, de la pêche et de l'aquaculture puisque nous produisons des tricycles dotés de cellules isothermes, salon de la journée nationale de l'innovation, salon de l'emploi, salon AUTOWEST, salon international du savoir-faire et de sous-traitance industrielle **MIDEST LYON** et **AFRICALLIA** forum d'affaires qui s'est tenu à **ABIDJAN COTE D'IVOIRE**)

La SARL VMS INDUSTRIE a organisé une journée de sensibilisation sur la protection routière à BEJAIA (Saison estivale 2018). Elle a aussi participé à la journée organisée par **la Délégation Nationale à la Sécurité Routière en collaboration** avec stop agressivité routière, moto-dz et North Africa Leadears (07 mars 2020).

➤ **Les différents produits de l'entreprise :**

Les déchets découlant de notre activité sont directement orientés vers d'autres organismes pour le recyclage.

Nos produits qui restent très compétitifs sont de plus en plus demandés par le marché national et certains pays africains dont des opérations d'exportation seront concrétisées prochainement (**AFRIQUE DE L'OUEST**).

Cette activité, la **SARL VMS INDUSTRIE** l'exerce sous le label **VMS** (Marque nationale inscrite à l'INAPI en date du **15/04/2015**).

L'IANOR nous a attribué un numéro de code d'identification mondiale des constructeurs de véhicules automobiles « WMI » Algérie (WMI : BRT). (Homologation)

En plus du label VMS, notre entreprise fabrique d'autres marques (KEEWAY BENELLI, LINHAI) dont la relation avec ces firmes est régie sous forme de partenariat (Technologique) **Les marques KEEWAY et BENELLI** ont été d'abord rachetés par le groupe GEELY. Groupe qui a racheté d'autres marques entre autres (VOLVO, THE LONDON ELECTRIC, LOTUS CARS ET JUMA). Par la suite le groupe QIANG JIANG qui est un grand constructeur de cycles et motocycles chinois a rachetés à son tour les marques KEEWAY et BENELLI en 2005.

a) - BENELLI : Est une entreprise italienne fondée en 1911 à **PESARO** qui a commencé à produire des moteurs de 75 et 78 CC qui ont leurs preuves lors des championnats du monde de **RALLYE**.

b) - KEEWAY : Est une marque Européenne d'origine Hongroise qui donc appartient au groupe QIANG JIANG et est présent dans beaucoup de marchés européens (France, Italie, Espagne etc.)

c) - LINHAI : Est une entreprise publique-privée Chinoise créée en 1956 et a débuté son activité dans le matériel agricole. En 1990 elle s'est associée à **YAMAHA** chose qui lui a permis d'adapter la même technologie et produire des motocycles de qualité supérieure lui ayant permis une compétitivité sur le marché mondial.

PARTIE PRATIQUE / CHAPITRE 1 : Présentation de l'organisme d'accueil

La SARL VMS Industrie profite de leurs savoir-faire et de leurs longues expériences dans le domaine des motocycles. Cela se concrétise par un partenariat de transfert technologique ainsi que la formation des employés de VMS Industrie au sein des centres de formation de ses partenaires étrangers.

Dans cette perspective, trois ingénieurs fraîchement diplômés des universités algériennes ont bénéficié de formation d'un mois en Chine dans les centres de BENELLI, LINHAI, LONGJIA et HANWAY.

L'objectif de ces formations est de renforcer les connaissances des ingénieurs pour qu'ils puissent mener notre projet d'aller vers l'intégration à travers la fabrication des intrants. Ce processus nécessite les activités suivantes :¹

- Fabrication mécanisée et en soudage.
- Fabrication de châssis et fabrication de guidons.
- Répartitions des tâches sur chaîne de montage.
- Inspection technique.
- Contrôle technique.
- Traçabilité des différents modèles de motocycles.

¹ Source: les données de l'entreprise Sarl VMS INDUSTRIE.2018

2. Présentation de l'échantillon d'étude :

Tableau N° 01 : Répartition de la population enquêtée selon le sexe.

Sexe	Effectif
Masculin	04
Féminin	02
Total	06

D'après ce tableau nous constatons que le sexe masculin est le plus dominant dans la constitution dans notre échantillon d'étude avec 04 enquêtés de sexe masculin tandis que le sexe féminin ne représente que 02 enquêtés .cela peut expliquer par la nature du travail dans l'entreprise SARL VMS industrie qui est le montage de différents modèles de motocycles.

Tableau N02 : répartitions de la population enquêtée selon la situation matrimoniale :

Situation matrimoniale	Effectif
Marie	03
Célibataire	03
Veuf	00
Total	06

Les données de ce tableau montre que les effectifs de notre échantillon d'études que les célibataires et les maries sont égale ,03 enquêtés célibataires et 03 maries, tandis que les veufs est de 0 enquêtés. En effet, cela peut s'explique par le fait que les personnes handicapées rencontrent des difficultés dans la création de leur vie

conjugale malgré que le pourcentage est idem à celui des maries car ils sont représentés comme des incapables à assumer de nouvelles responsabilités.

Tableau N03 : répartition de la population selon le niveau d’instruction.

Niveau d’instruction	Effectif
Primaire	01
Moyen	02
Secondaire	01
Universitaire	02
Total	06

Dans ce tableau on constat que 01 enquêtés des personnes handicapées qui constituent notre échantillon ont un niveau primaire et similaire de ceux qui ont un niveau secondaire, aussi, on trouve le même constat pour les niveaux moyen et universitaire qui sont de 02 enquêtés Le niveau universitaire que représente notre population d’étude est faible, cela peut être explique par les difficultés rencontrées par la majorité des personnes handicapées pour atteindre un niveau universitaire c'est-à-dire la non disponibilité des classes adaptées pour les accueillir, la centralisation des instituts.

Tableau N 04 : répartition de la population enquêtée selon la catégorie socioprofessionnelle :

C S P	Effectif
Cadre	02
Agent d'exécution	02
Agent maitrise	02
Total	06

Le tableau ci-dessus montre que 02 enquêtés des personnes handicapées qui constituent notre échantillon sont des agents d'exécutions et d'un chiffre similaire à celui d'agents de maîtrises qui aussi de 02 enquêtés. Aussi le même nombre pour ceux qui représente les cadres qui est de 02 enquêtés. Cela peut être expliqué d'une part la difficulté d'accéder des personnes handicapées à l'université pour obtenir un diplôme supérieur pour occuper le poste d'un cadre d'autre part, en raison de son professionnalisme sur le terrain encadré par une minorité de cadre (la nature du travail au sein de la SARL VMS industrie, montage, existence d'une chaîne de production).

Tableau N05 : Répartition de l'échantillon selon l'âge :

Age	Effectif
23-34	02
35-45	03
46 et plus	01
Total	06

Ce tableau ci-dessus montre que la plupart des enquêtés leur âge varient entre [35 – 45] ans avec 03 enquêtés par rapport a la tranche d'âge qui varie entre 23-34 ans qui est de 02 enquêtés et enfin la catégorie de plus de 46 ans représente la minorité qui est de 01 enquêté Cette variation d'âge explique que l'entreprise mis en œuvre dans son processus de recrutement une politique qui vise à cibler la catégorie des jeunes qui possèdent l'esprit de l'innovation et compétitivité et qui peut apporter une certaine nouveauté suite à la formation proposée par l'entreprise et qui regroupent les deux catégories d'âge [23 – 34] ans et [35 – 45] qui sont de 05enquetes .

3. Analyse de la première hypothèse :

H1 L'intégration des personnes handicapées sur le plan social est dû à un accompagnement et un soutien de la part de son entourage (famille, relation personnelle, voisins., etc.).

- Description du vécu quotidien de la personne handicapée avant d'être salariée :

En générale, pour postuler à un poste de travail auprès d'une entreprise à fin d'être recruté, le candidat se propose avec un profil qui répond aux exigences du poste de travail offert sur le marché du travail, donc le candidat doit certifier et justifier sa candidature au poste par des formations professionnelles.

De ce fait le candidat à un potentiel capable de s'adapter et de reprendre au poste préalablement définit, pour cela il doit passer par des formations professionnelles pendant son cycle de jeunesse qui lui permettra d'acquérir et de transformer ses connaissances ou savoir-faire a des actions productives au profit de l'entreprise d'accueil.

Aussi, le lien familial et les relations avec son entourage sont d'une grande importance pour la personne handicapée qui cherche du travail car sa développe chez elle la confiance et l'estime en soi, cet accompagnement motive la personne handicapée et assure une meilleur prestation avant, pendant et après l'entretien d'embauche.

D'après les salariés (personnes handicapées) questionnés lors de notre enquête menée au sein de la Sarl VMS industrie, nous avons constaté que tous nos enquêtés n'ont pas reçu de formation professionnelle au cour de leurs cycles de vie nous ont -ils informé *« après avoir quitté l'école, je me suis dirigé directement vers la vie professionnelle j'ai commencé a travaillé comme journalier dans plusieurs secteurs. J'ai commencé a travaillé dans un restaurant comme plongeur (je lave la vaisselle et je nettoie le sol) aussi la relation que je détiens avec mes proches et mes voisins sont excellent. D'ailleurs c'est grâce à ma femme que je eu ce poste de travail à l'entreprise VMS, c'est elle qui a sollicitée le personnel de l'entreprise pour mon embauche »*. (Entretien 1.H 35 ans).

Un autre entretenu dit : *« avant de travailler au sein de la Sarl VMS industrie, je n'ai jamais allé vers un centre de formation professionnelle dès que j'ai arrêté l'école je me suis dirigé vers un altier de menuiserie ou j'ai travaillé comme apprenti puis comme menuisier depuis l'année 1981 jusqu'à l'année 2013. Dans cette même année j'ai rejoigne la SARL VMS industrie ou j'ai commencé à travaille comme vendeur dans le magasin « show-room » puis j'étais promu comme un agent de maitrise dans la chaine de production dans la même*

PARTIE PRATIQUE / CHAPITRE 2 : Analyse et interprétation des résultats

entreprise et ce qui concerne mes relations avec ma famille, mes proches et mon entourage j'ai d'excellentes relations car c'est grâce à eux je ne me sens pas comme une personne handicapée. ». (Entretien N02 H âge : 57 ans.)

Une autre personne ajoute : *« j'ai jamais eu de formation professionnelle avant mon parcours professionnel par contre je détiens un très bon parcours scolaire car c'était parmi mes objectifs que j'ai traces c'est de réussir dans mes études et de rejoindre les universités européennes, Hélas, j'ai subi une hyperglycémie à cause de mon diabète j'ai perdu ainsi ma vue et mes objectifs traces et j'ai la fois toujours en Dieu de revoir un jour la lumière. ma famille et mon entourage mon beaucoup aide après avoir perdu ma vue, il m'ont soutenu et encouragé à garder l'espoir, ma mère qui est la personne la plus proche elle a donné cœur et âme pour ma réussite, c'est grâce à elle que j'ai rejointe l'entreprise VMS, elle travaillée comme agent d'hygiène elle a sollicitée le PDG de l'entreprise pour mon recrutement »* (entretien N03 F âge de 23 ans.)

Un autre déclare : *« mon handicap ne m'empêche pas psychologiquement de mener une vie normale et de vaquer à mes occupations quotidiennes et de tisser des liens amicaux et familiaux solides. Mes proches ne m'ont jamais fait sentir mon handicap ou bien que je fusse quelqu'un de différent, d'ailleurs j'ai réussi dans ma vie estudiantine, en obtenant le diplôme d'ingénieur d'état en informatique »* (entretien n04 (M) âge 38ans.)

Un autre dit : *« je n'ai jamais côtoyé les centres de formation professionnelle, j'ai quitté la maison à l'âge de 07 ans pour rejoindre l'école sur Alger pour apprendre l'écriture « le braille » après, je suis rentré chez moi pour continuer mes études au moyen j'ai eu mon bac comme tout autre personne, j'ai eu aussi ma licence malgré les difficultés que j'ai croisé pendant mon cursus universitaire, j'ai su comment les surpassées dont cela il y a mes parents et ma famille qui m'aide et veillent à ma réussite et mon bonheur. »* (Entretien n05 F âge 40 ans).

Le dernier de nos enquêtés a déclaré : *« je n'ai jamais fait de formation professionnelle pendant ma trajectoire dès que j'ai quitté l'école je me suis directement dirigé vers l'entreprise VMS ou j'ai sollicité le personnel pour qu'il m'embauche, en effet, tous mes proches et mon entourage m'ont poussé à surmonter mon handicap et de le transformer comme un avantage à ma faveur »* (entretien n06 (M) âge 38 ans).

Cela nous explique que les personnes handicapées sont marginalisées malgré le soutien de leurs familles et proches car il n'existe pas de centre de formation professionnelle aménagé ou dédié à cette frange de personnes aussi, on constate que l'entreprise SARL VMS industrie tend à embaucher des personnes handicapées sans aucune qualification ou savoir-faire.

- Les difficultés rencontrées avant l'embauche :

Dans chaque société les personnes handicapées font face à des situations jugées délicates, des difficultés qu'ils doivent surmonter au quotidien et des obstacles auxquels ils doivent prendre des mesures afin de les dépasser et pouvoir prendre place dans leurs environnements sociaux.

En effet, dans les six (06) que nous avons enquêtés cinq (05) nous ont confirmés qu'ils ne sont pas confrontés à des difficultés de la prise en charge pendant la période du chômage comme l'un d'eux nous l'a indiqué *« je me suis pas confronté à des difficultés de prise en charge quand j'étais sans travail car je me considère comme une personne valide et mon handicap n'a jamais été une source de difficultés par contre c'est un booster et ma source de motivation. »* (Entretien n02 M âge 57ans).

Un autre enquêté déclare *« je n'ai jamais rencontré d'obstacles ni de problèmes concernant ma prise en charge car je suis pas dans le besoin d'être assisté par une autre personne, je compte sur moi et je me débrouille tout seul dans toutes les circonstances. »* (Entretien n01 M âge 35 ans.)

Par contre le quatrième (04) enquêté nous a confirmé qu'il s'est trouvé face à divers problèmes comme il a indiqué « *oui, j'ai rencontré des difficultés pendant ma période de ma formation à titre d'exemple : -accès bus (parce qu'il n'existe pas de places spéciales réservées pour les handicapés. Difficultés d'accès à la bibliothèque, les tarifs de transport et tout ça influence sur tous mes déplacements)* ». (Entretien n04 M âge 38 ans.)

Donc nous comprendrons par ici, malgré le handicap de nos enquêtés ils n'ont pas besoin d'être assistés par d'autres personnes car ils n'ont pas rencontré d'obstacles ni de difficultés, ils comptent sur eux-mêmes, mais on pourra jamais nier que les personnes handicapées trouvent quelques difficultés vues qu'ils sont marginalisés et discrédités dans la société.

- La signification du travail pour les personnes handicapées

En générale, le travail est le fait de fournir des efforts physiques et intellectuels pour exécuter une tâche donnée dans l'objectif de réaliser des gains. En effet, cette activité humaine qualifiée plus au moins pénible qui est source d'efforts, de satisfaction et d'épanouissement pour certains et de production des choses utiles.

Aussi, c'est la faite d'exercer une activité professionnelle pour soi-même ou bien pour le compte de quelqu'un dont l'objectif est de se procurer les moyens son existence.

Dans ce sens, nous avons demandé à nos (06) enquêtés qu'es que le travail représente pour eux, l'ensemble des enquêtés ont répondu différemment mais avec une seule vision qui nous ramène aux réponses suivantes : « *comme tout citoyen algériens qui est père de famille, pour moi ce travail est le gain pain de mes enfants, il est la source par laquelle je fais face à mes charges quotidiennes.* » (Entretien n01 M âge 35 ans).

Ajoute « *le travail est la source par laquelle je me prends en charge, aussi, il représente pour moi, une opportunité d'insertion sociale et d'épanouissement personnel, l'insertion dans le travail me permet de me jauger et d'apporter mon capital connaissance pour faire profiter les autres, et par conséquent d'alléger mon handicap, qui est devenu un souci secondaire.* ». (Entretien n04 M âge 38 ans.)

Un autre entretenu dit « *comme je suis une personne aveugle, je suis la plupart du temps stressé alors pour moi le travail est un anti stressant et le lieu où je m'épanouie, je change d'idées avec mes collègues, je me confie à eu, d'une manière générale le travail est une thérapie, un remède psychologique.* ». (Entretien n03 F âge 23 ans.)

Cela nous prouve que tous les enquêtés étaient influencés positivement par leurs travaux, le travail a permis de construire des personnes qui ont confiance en eux et a motivé leurs personnalités et il a fait oublier leurs handicaps.

- L'occupation avant d'être recruté à l'entreprise VMS

Toute personne dans ce monde mène un mode de vie spécifique et selon des objectifs traces, durant le cycle de vie social et avant de mener une vie professionnelle chaque personne a une occupation bien déterminée, il y'a ceux qui occupent un travail informel, ceux qui ont en apprentissage dans un centre de formation professionnelle ou bien ceux qui poursuivent leurs études, aussi des personnes en situation de chômage.

Notre recherche prouve que les personnes handicapées questionnées à l'intérieure de la SARL VMS industrie que trois (03) enquêtés poursuivent leurs études avant d'être salariés et les trois (03) enquêtés restant occupés déjà un poste de travail au sein d'autre entreprise. « *Avant de travailler dans l'entreprise VMS j'étais scolarisé, j'étais une élève au moyen.* ». (Entretien n03 F âge 23 ans.)

Une autre annonce « *je poursuivie mes études avant d'être recrutée à l'entreprise VMS.* » (Entretien n05 (f) âge 40 ans.)

Un autre prouve aussi « *avant d'être recrutée comme toute personne ambitieuse, j'ai postulé à différents concours que je considérais comme fenêtre ouverte sur un éventuel avenir professionnel. L'expérience acquise m'a énormément aidé dans mon futur recrutement.* » (Entretien n04 M âge 38 ans.)

Un autre dit « *avant de travailler au sein de l'entreprise VMS, j'étais plongeur dans un restaurant où je l'avais lavé la vaisselle et nettoyé le restaurant.* » (Entretien n01 M 35 ans.)

Un autre déclare « *comme je l'ai mentionné au début, avant d'être recrutée à l'entreprise VMS, j'étais un menuisier dans un atelier chez un particulier.* » (Entretien n02 M âge 57 ans.)

On se rend compte que les personnes handicapées nous avons interrogées au sein de la SARL VMS industrie travaillaient ou bien étudiaient avant d'être salariées à l'entreprise Vms. Cette explication consolide que les personnes handicapées menaient une vie ordinaire semblable à celles des personnes dites valides.

- L'information sur le recrutement :

Généralement, l'offre de recrutement se fait selon différentes manières que ça soit dans une annonce publiée dans la presse, soit à travers l'agence nationale d'emploi, soit par dépôt de dossier au sein de l'entreprise ou bien par voie postale. D'après nos enquêtés sur le terrain nous avons constaté clairement que la majorité des personnes handicapées de notre échantillon ont été recrutées au sein de l'entreprise SARL VMS industrie à travers leurs relations personnelles (intervention d'un membre de famille, les amis, etc.) et le reste de nos enquêtés ont été recrutés à travers leurs dépôts de candidature dans l'entreprise.

L'analyse de ces résultats nous renseigne que l'entreprise VMS industrie n'applique pas réellement le processus du recrutement et ne respecte pas le décret de la loi 08 mai 2002 et celle nous fait comprendre que l'entreprise n'est pas rationnelle, c'est ce que nous avons observé à travers l'entretien établi avec l'ensemble des enquêtés de notre échantillon.

Déclare « *j'ai Fu a la recherche d'un emploi formel depuis des années mais sans succès, jusqu'au jour où une de mes connaissances (ma femme qui travaillait comme agent d'hygiène dans l'entreprise VMS industrie) a réussi à m'obtenir un poste (agent exécuteur) au sein de cette entreprise.* » (Entretien n01 M âge 35 ans.)

Ajoute « *j'étais menuisier dans un altier avant d'intégrer l'entreprise VMS, j'étais recruté dans cette entreprise à travers mon cousin qui le PDG de la SARL VMS industrie* » (entretien n02 (M) âge 57 ans.)

Un autre dit « *j'ai obtenu le poste d'agent polyvalent dans l'entreprise VMS grâce à ma mère qui travaillait au sein de l'entreprise.* »(entretien n03 F âge 23 ans.)

Donc nous pouvons constater que plus la personne handicapée possède un cercle de relations personnelles large plus elle a la chance d'être recrutée et passe prioritaire par rapport à ce qui n'ont aucune connaissances ou relation personnel au sein de l'entreprise.

Et parmi les six (06) enquêtés, deux (02) personnes ont déposé leur dossier de candidature, ils nous ont répondu de la manière suivante « *après 18 mois de pré-emploi mon tour est venu et j'ai postulé au poste d'ingénieur d'état en informatique après un concours sur titre.* » (Entretien n04 M âge 38ans.)

Cela nous explique aussi que l'entreprise tend de temps à autre a recruté à travers un tri des candidatures et nous avons constaté aussi que l'entreprise

essais d'être rationnelle en appliquant le décret 02-09 de la loi 08 mai 2002 qui oblige les entreprises nationales à recruter 01 % des personnes en situation d'handicap de son personnel.

- L'accompagnement et le soutien de la famille et l'entourage a trouvé du travail :

Pour les personnes handicapées la famille et ses relations personnelles jouent un rôle très important dans sa vie, il est nécessaire et important d'accompagner et de soutenir cette frange de personnes afin que cette dernière ne se sente pas marginalisée et négligée.

Le processus d'accompagnement des personnes handicapées dans son milieu social joue un rôle essentiel dans la construction et l'amélioration de leurs vies. Sur ce point la majorité de nos enquêtés nous ont assurés qu'ils étaient accompagnés par leurs proches et leurs connaissances personnelles « *oui, ma famille et mon entourage m'ont beaucoup soutenu et aide à trouver ce travail d'ailleurs c'est ma femme qui était agent d'hygiène au sein de l'entreprise VMS industrie qui a sollicité le personnel de cette entreprise à m'embaucher.* » (entretien n01 M âge 35 ans.)

Ou encore « *oui, ma famille à savoir mes parents, mes cousins et mon entourage m'ont beaucoup soutenu et aide à trouver se en effet, c'est mon cousin qui m'a sollicité à travailler chez lui comme vendeur puisque c'est le poste qui m'est le plus convenable.* » (Entretien n02 M âge 57 ans.)

Ou encore « *j'ai trouvé un travail grâce à ma famille et mes proches qui m'ont aidé à le trouver, c'est ma mère qui m'a encouragé et soutenu pour rejoindre l'entreprise SARL VMS industrie* » (entretien n03 âge 23 ans.)

Un autre déclare « *la contribution quotidienne et le soutien moral de ma famille et mes proches étaient importants dans ma vie de tous les jours.* » (Entretien n04 M âge 38 ans.)

De ce fait on peut déduire que l'accompagnement et le soutien des proches et de la famille des personnes handicapées aussi les aidées a trouvé du travail leurs permet de se motiver et de développer le sentiment d'appartenance à un groupe social et leurs permet aussi de s'exprimer librement par rapport à leurs choix de vie.

- Les moyens utilisés pour protéger les personnes handicapées et l'efficacité de leurs soutiens :

Dans chaque coin du monde il existe une minorité de personne opprimé, tel que les personnes à mobilité réduite ou bien les personnes handicapées, ce qui a obligé les organisations mondiales à se mobiliser pour défendre un seul objectif qui est « les droits de l'homme ». De ce fait l'Algérie a contribué à cette action par la création des associations et la fédération des personnes handicapées et mit des lois qui protègent cette catégorie de personne et de punir toutes sortes de discrimination d'une part et de protéger et promouvoir les droits des personnes handicapées au milieu de la société algérienne.

Notre enquête semble s'éclaircir et trouver sa réponse dans le propos de nos personnes handicapées interrogées qui prouve l'existence des organismes et des établissements qui aident, soutiennent et protègent les personnes handicapées l'un d'eux le reconnaît « *effectivement, il existe des associations et des organismes dédiés au soutien des personnes handicapées et leurs initiatives est sociable à plus d'un titre. ils représentent un acteur social dans lequel s'insère la personne handicapée, mais malgré tous ces organismes qui protègent les personnes handicapées ne sont pas suffisants et efficaces à 100%.* » (Entretien n04 M âge 38 ans.)

Un autre prouve aussi « *ce qui concerne ma location à l'heure actuelle il n'existe pas des organismes pour protéger et défendre les droits de la personne handicapée. Par contre, on trouve des organismes (associations, centre pour les*

personnes handicapées, etc.) dans des régions sises approximative de chez moi »
(entretien n03 F âge 23 ans.)

Cela justifie que la société algérienne dans cœur et âme et mit des dispositions particulières pour les personnes handicapées afin de les protéger et facilite leurs socialisations.

- L'influence du handicap sur l'embauche au travail :

La personne handicap peut affecter à des degrés différents la vie d'une personne d'une manière positive ou bien négative ou ses relations avec sa famille et sa collectivité. Celui ou celle qui en est porteur d'un handicap vit en fait son handicap comme une réalité qui l'isole des autres et qui a un effet négatif sur la façon dont la vie est organisée. La personne handicapée subit des représentations sociales jugées négatives par rapport à son handicap ce qui engendre aussi des réticences dans le monde du travail de la part des employeurs, ces derniers pensent que le fait d'embaucher une personne handicapée au sein de son organisme affect négativement sur l'image de l'entreprise d'une part et sur les collaborateurs aussi sur le personnel de l'entreprise qui peuvent d'être gênés par la présence d'une personne handicapée.

Notre recherche prouve que les personnes handicapées interrogés a l'intérieure de l'entreprise VMS ont vécu des représentations sociales négatives à cause du handicap « *oui, je juge négative car j'ai déjà subi des discriminations verbales de la part des employeurs ou je me suis présenté à une embauche, et je vis au quotidien des regards froids et pitoyables de la part de beaucoup de personnes.* » (Entretien n03 F âge 23 ans.)

Ajout « *je pense que dans tous les domaines, le travail y compris, il existe une discrimination au sujet de la personne handicapée, l'employeur préfère embaucher une personne dite normale que d'embaucher une personne handicapée, quoique dans certain cas on donne plus de crédit a la compétence intellectuelle faisant oublier le handicap physique. Pour conclure, la trajectoire sociologique du*

travailleur handicapé est positive mais reste insuffisante. » (Entretien n04 M âge 38 ans.)

Un autre annonce « *Oui, malheureusement les clichés que se font les employeurs d'une manière générale sur les personnes handicapées dans les domaines professionnels font que même des dispositions gouvernementales telles que la loi du 1% qui stipule que les recrutements au niveau des établissements publics ou privés doivent réserver 1% pour les personnes à besoins spécifiques, ce qui n'est pas respecté à tous les niveaux. Cet état de fait pénalise cette frange de la société et diffuse ainsi ce sentiment d'incapacité d'insertion dans le monde du travail.* » (Entretien n05 F âge 40 ans.)

Donc il est nécessaire de souligner qu'il existe une discrimination et des réticences du monde du travail à embaucher les personnes handicapées dévoilés par nos enquêtés de l'entreprise SARL VMS industrie et cela malgré les instructions de l'état et les textes juridiques existants qui pénalisent les employeurs dans le cas où ils ne respectent pas la loi.

4-Analyse de la deuxième hypothèse :

H2 L'intégration des personnes handicapées sur le plan professionnel est dû à un accompagnement et un soutien de la part de son entourage (environnement organisationnel, infrastructure, collègues de travail, les responsables hiérarchiques.)

- Description de la trajectoire professionnelle :

En général, le demandeur d'emploi procède avec différentes démarches de décrocher un travail et cela selon plusieurs manières, que ce soit par candidatures, par relations personnelles, par annonces ou par internet.

Le premier jour en entreprise est certainement celui dont la nouvelle recrue se souvient le plus, le premier contact, les premiers moments de travail, les premières impressions, le premier jour est marquant. Aussi, tisser de nouvelles relations en effet, démarrer une relation par un faux pas n'est vraiment pas désirable car elle aura des effets et conséquences à long terme donc l'accueil est un moment clé et crucial.

Dans ce sens nous avons demandé aux personnes handicapées salariées à l'entreprise VMS de nous décrire leurs vécu professionnel avec lesquels nous nous sommes entretenues nous ont répondu de la manière suivante « *ma première expérience dans le domaine professionnel formel c'est à la SARL VMS industrie ou j'ai commencé vraiment à connaître le milieu professionnel .au début je croyais pas être à la hauteur pour effectuer ce travail d'une part c'est mon premier travail dans ma vie ou il existe des règlements ,de chef hiérarchique ,de la rigueur dans le travail ,...etc., d'autre part ,vu que j'ai un handicap et je me sent différent avec les autre salariées qui ont confiance et maîtrise déjà le travail.* » (Entretien n01 M âge 35 ans.)

Ajout « *comme je l'ai déjà mentionné , ma première expérience dans le domaine du travail c'était après avoir quitté l'école , je me suis dirigé vers une formation artisanale ou j'ai était apprenti menuisier ,(fabrication de portes , fenêtres , chaises ,lits ,...etc.) après j'ai commencé a travail dans le même atelier vers les années 1985 jusqu' à l'année 2013 ou j'ai rejoigne l'entreprise VMS industrie ,j'ai travaillé comme vendeur a la « show-room » puis comme agent polyvalent dans la même entreprise.* » (Entretien n2 M âge 57 ans)

Un autre déclare « *concernant ma trajectoire professionnelle, j'étais embauché une fois et je n'ai pas eu à quitter mon emploi depuis, en effet, c'est ma première fois de travailler dans une entreprise. C'est une expérience qui me marque car au départ je me suis sous-estimé j'avais la confiance en soit, je ne croyais pas être à la hauteur dans mes tâches. Aussi autant qu'une personne handicapée je me sent étrangère par rapport aux autres salariés.* » (Entretien n03 F âge 23 ans.)

De ce fait, il est donc important de souligner qu'un employé nouvellement recruté et qui n'a jamais connu le milieu de travail est dans le besoin d'être suivi et orienté par un tuteur afin de lui faciliter son adaptation à son travail et son milieu professionnel car cela permet de développer ses compétences et son capital intellectuel.

- Le début de la vie professionnelle :

On ce qui concerne le début de la vie professionnelle de nos enquêtés, chaque personne handicapée salariée a l'entreprise avec laquelle elle est embauchée à la VMS industrie occupe déjà un poste de travail formel ou informel.

Les réponses obtenues au cours de nos enquêtes nous confirment que la plupart ont côtoyé le milieu de travail avant qu'ils soient salariés au sein de l'entreprise VMS industrie « *avant d'être recruté à l'entreprise VMS, je travaillais dans un atelier de menuiserie, à partir de l'année 2013 j'ai commencé à travailler comme vendeur puis comme agent polyvalent dans l'entreprise SARL VMS industrie.* » (Entretien n02 M âge 57 ans.)

Un autre annonce « *avant je travaillais dans un restaurant à la wilaya de Sétif puis le 06 octobre 2020 je me suis embauché comme agent polyvalent au sein de l'entreprise VMS industrie* » (entretien n01 M âge 35 ans.)

Un enquêté déclaré « j'ai commencé à travailler en 2013 et cela maintenant 08 ans que j'occupe mon poste de travail. » (Entretien n04 M âge 38 ans.)

Une autre prouve « *avant d'être embauché à l'entreprise VMS, je continuais mes études et dès que j'ai quitté l'école à cause de mon handicap j'ai commencé à travailler à l'entreprise en 2015 cela fait maintenant 06 ans que je suis salarié à l'entreprise VMS.* » (Entretien n03 F âge 23 ans.)

Un autre dit « *j'étais chômeur avant d'être embauché à la VMS industrie en 2017.* » (Entretien n05 M âge 38 ans.)

On se rend compte que la majorité des personnes handicapées salariées au sein de l'entreprises SARL VMS industrie sont des salariés récemment recrutés et qu'ils n'ont pas beaucoup d'expérience dans le milieu professionnel.

- La tendance des entreprises à recruter les PSH :

L'entreprise comme un milieu socioprofessionnel où il existe des interactions individuelles de différentes cultures et différentes catégories socioprofessionnelles, pour cela, l'entreprise est dans l'obligation de recruter des individus de différentes catégories sociales, à savoir aussi, la catégorie des personnes handicapées.

L'analyse de ces résultats nous renseigne que les entreprises n'appliquent réellement le décret 02-09 de la loi 08 mai 2002 qui dicte de recruter 1% de personnes handicapées de son personnel.

Nous avons constaté que 5/6 de nos enquêtés confirment que les entreprises de manière générale ont tendance à embaucher moins en moins des personnes handicapées.

Un enquêté dit « *je confirme que les entreprises d'une manière générale soit entreprises étatiques ou privées évitent de recruter les PSH car les employeurs*

croient que recruter une personne handicapée demande plus de frais et de temps, aussi, moins d'efforts de la part de la PSH et pense aussi que les salaires et collaborateurs vont être gênés par la présence d'une personne infirme et cela affecte négativement la performance et la productivité. » (Entretien n01M âge 35 ans.)

Ajoute « je pense que les entreprises n'embauchent pas les personnes handicapées à cause du regard porte sur eux soit de la part des employeurs qui pensent que le faite d'embaucher une PSH porte que des problèmes à cause de sa charge particulière aussi, la présence d'une PSH a l'entreprise dénigre son image vis-à-vis les concurrents et collaborateurs ». (Entretien n2 M âge 57 ans.)

Par contre le quatrième (04) enquêté déclare *« non, je ne pense pas, car tout est une question de compétence et de marche de travail qui obéit à la règle de l'offre et de la demande. » (Entretien n04 M âge 38 ans.)*

On se rend compte que la majorité des personnes handicapées de l'entreprise VMS qu'ils ont répondu que les entreprises en tendance a embauché les PSH de moins en moins mais, nous ne pouvons pas nies que l'entreprise VMS a tendance a recruté les personnes handicapées et veille à l'application de loi 08 mai 2002.

- Préférence de travailler dans le secteur public ou secteur prive :

Quel que soit l'entreprise public ou prive et son secteur d'activité la personne recrute pour un poste donne doit nécessairement passe par trois phases essentielles la phase où il découvre son milieu professionnel il doit uniquement suivre les instructions de son tuteur ensuite il commence à apprendre l'exécution de sa tache on évitant les grandes erreurs en fin, la nouvelle recrue acquiert de l'expérience nécessaire par laquelle elle évite de commettre les erreurs et essaye de rectifier les erreurs commises auparavant .

Dans ce sens nous avons demandé aux personnes handicapées salaires dans l'entreprise VMS avec lesquelles nous somme entretenues leurs tendance de

travailler dans le secteur public ou le secteur privé nous ont répondu de la manière suivante « *chacun des secteurs présente des avantages et des inconvénients, le secteur public m'offre une certaine stabilité dans mon travail et constitue un choix de carrière fiable, par contre le secteur privé est mieux rémunéré et le travail est plus exigeant.* » (Entretien n04 M âge 38 ans.)

Un autre déclare « *je préfère travailler dans le secteur public car le travail est moins pénible, la carrière est assurée et plus pas mal d'avantages.* » (Entretien n02 M âge 57 ans.)

Ajout « *chaque secteur a ses avantages et ses désavantages, pour moi, je pense que le secteur privé qui me convient le plus vu les avantages et les privilèges que je reçois par rapport au secteur public, aussi, vu que je suis une personne handicapée j'ai une indemnisation de 10000,00da si je travaille dans le secteur public je perds cette indemnité.* » (Entretien n01 M âge 35 ans.)

D'après nos enquêtés, nous avons constaté que chaque secteur représente des avantages pour les personnes handicapées et des inconvénients et chacun d'eux préfère le secteur où il est facile de s'intégrer autant que personne handicapée.

- Description de la première journée du travail (accueil) :

Une fois que la personne handicapée est embauchée dans l'entreprise et installée à son poste de travail, le grand jour vient qui est le premier (1^{er}) jour du travail dont l'objectif de la nouvelle recrue est de découvrir son nouveau travail et de favoriser son intégration au sein de l'entreprise.

Dans la première journée, la nouvelle recrue doit être accompagnée et guidée par un responsable ou un tuteur qui sera son pilote et assurera la facilitation de sa tâche.

De ce fait, la majorité de nos enquêtés ont témoigné que leur l'accueil de la part de l'entreprise était agréable et chaleureux malgré que quelques enquêtés

étaient stressés durant la première journée du travail « mon premier contact avec le monde du travail était agréable et j'étais chaleureusement accueilli, m'offrant toutes les commodités pour une bonne intégration » (entretien n04 M âge 38 ans.)

Un autre dit « *à part le stress qui m'envahit et le sentiment que les autres salariés me surveillaient j'étais vraiment bien accueilli, dans un climat chaleureux et dans une ambiance de travail.* » (Entretien n05 F âge 40 ans.)

Cela justifie, que l'entreprise SARL VMS industrie veille au confort de leurs salariés et met tous les moyens nécessaires pour le bien-être de ses salariés dès leurs premiers jours.

- L'adéquation entre la formation de base et le poste occupé :

En générale les entreprises définissent les postes de travail avant puis procèdent à dégager un profil type de candidat potentiellement capable à s'adapter au poste préalablement défini.

Il est d'utilité de mener cette opération conjointement de façon à éclaircir les besoins de l'entreprise pour un type de profil qui est compétent et d'un comportement exemplaire.

Le problème que pose tout recrutement est d'assurer la meilleure adéquation entre les aptitudes individuelles et les besoins d'un poste. Mais on se pose la question toujours si les entreprises recrutent vraiment selon ce critère qui est d'assurer la meilleure adéquation de la formation de base au besoin du poste.

D'après les personnes handicapées questionnés lors de notre enquête menée au sein de l'entreprise VMS industrie, nous avons constaté plus que la majorité de nos enquêtés nous ont informés que le poste qu'ils occupent est semblable à leur formation de base « *le poste que j'occupe au sein de l'entreprise VMS industrie est adéquat à mon profil et le climat est favorable et confortable par rapport à ma situation, je me suis formé à bien mener ma tâche qui est de travailler dans la chaîne de production (montage des pièces et accessoires de moto) donc*

je suis pas dans l'obligation de se déplacer pour ramener la pièce car il y'a un convoyeur et un agent qui est responsable de déplacer les pièces et les accessoire . » (Entretien n01 M âge 35 ans.)

Un autre entretenu dit « *le poste que j'occupe est adéquat avec ma formation et mes compétences puisqu'il s'agit du poste d'ingénieur en informatique. » (Entretien n04 M âge 38 ans.)*

Une autre personne ajoute « *effectivement mon poste de travail est adéquat à ma formation et mes compétences, je travaille comme agent de maitrise sa nécessite pas beaucoup d'effort pour assumer ma tâche » (entretien n02 M âge 57 ans.)*

Cela nous prouve que presque tous nos enquêtés leur diplôme et formation de base est en adéquation avec leur poste occupé par le faite que la majorité des salariés sont placés dans le poste qui correspond à leur diplôme ce qu'ils leur permettent de concrétiser sur le terrain et leur connaissance théorique acquise, qui représente une dimension que l'entreprise qui a tendance a donné plus d'importance pour l'adéquation.

- L'adaptation à la tâche et les difficultés rencontrées :

Toutes les entreprises quel que soit leurs natures sont voues à rencontres des difficultés et cela malgré les efforts fournis durant la période d'essai ou la phase d'intégration.

En ce qui concerne le problème rencontres durant l'exécution de la tâche et les problèmes qui peuvent surgir la totalité de nos enquêtés ont témoigné qu'ils n'ont pas rencontré de difficultés d'adaptation durant l'exécution de leurs tâches « *je me suis facilement adapte à mon poste hormis quelques écrits que je devais m'habituer à rédiger et des difficultés de déplacements liées à mon travail de terrain » (entretien n04 M âge 38 ans.)*

Un autre dit « *malgré que des fois je rencontre quelques difficultés, cela ne veut pas dire que je me suis pas réellement adapter à ma tâche car ces des problèmes du genre de la non maitrise des outils de travail à part ça, c'est un travail qui me parait facile à faire.* » (Entretien n02 M âge 35 ans.)

Un autre annonce « *je me suis facilement adapte à ma tâche et c'est un travail que je maitrise je n'ai jamais rencontré de difficultés concernant l'exécution d ma tâche.* » (Entretien n03 F âge 23 ans.)

Il est quand même nécessaire de soumettre ces personnes handicapées en tant que salariés à la VMS industrie aux formations, dans le but d'éclaircir d'avantage les différents objectifs de l'entreprise et d'élargir dans l'explication de l'utilisation des outils de travail.

- Les moyens et les outils utilisés par l'entreprise pour faciliter l'intégration les salariés handicapés :

L'intégration de la personne handicapée comme un nouveau embauché dans une entreprise est l'une des phases les plus importantes d'un recrutement réussi. Afin de réussir cette intégration il est nécessaire de remettre un livret d'accueil et organiser une journée de présentation à l'intention des personnes handicapées récemment recruté.

Notre enquête trouve sa réponse auprès des personnes handicapées salariés au sein de l'entreprise VMS industrie qui prouve qu'elle leur a consacré une part de son budget et de son capital humain afin de leur facilite leur intégration.

L'un d'eux reconnaît « *une fois arriver j'ai eu droit à visiter tout l'entreprise, ces locaux et ces activités (restaurant, cafeteria, sanitaires ...etc.) par la suite un Responsable m'a remis un livret d'accueil qui m'a permis de comprendre le fonctionnement de l'entreprise et le règlement intérieur ce qui a donc facilité*

mon intégration aussi l'entreprise VMS veille es que on participe à des réunions de travail. » (Entretien n01 M âge 35 ans.)

Un autre prouve aussi « ce qui m'a aidé à m'intégrer facilement c'est que cette entreprise ma offert tous les moyens nécessaires(un fauteuil roulant pour facilite ma tâche aussi une moto conçue spécialement pour les personnes handicapées) afin de la découvrir dans ses moindres détails, à savoir sa présentation et sa visite, les moyens matériels tel que les outils informatiques, internet intranet a fin de me faciliter la tâche et le livret d'accueil qui a été donner à tous les nouvelles recrues qui contient tous les informations dont on a besoin pour s'intégrer rapidement » (entretien n06 M âge 38 ans .)

Un autre s'y prononce comme suit « oui, l'entreprise a mis des dispositions particulières comme aménagement raisonnable des postes de travail adaptes aux personnes handicapées, aussi des ascenseurs pour faciliter les déplacements, le transport du personnel, restauration, Etc. » (entretien n03 F âge 23 ans.)

Cela justifie que l'entreprise SARL VMS met à la disposition des personnes handicapées salariées au sien de l'entreprise tous les moyens et matériels nécessaire afin de simplifier leur socialisation elle veille aussi sur le bien-être de tous ses salariées sans porter atteinte sur l'un d'eux quoi que ce soit sa situation.

- Description de la qualité de relation avec le supérieur hiérarchique et les collègues de travail :

Quelques soit le statut professionnel de l'employé ainsi que sa catégorie sociale, le respect, l'esprit d'équipe, et les bonnes relations entre les collègues et les supérieurs hiérarchiques reste un déterminant fondamental pour s'intégrer au sein de l'entreprise.

Sur ce point, les personnes handicapées salariés dans l'entreprise VMS industrie questionnes lors de notre enquête nous ont assuré qu'ils entretiennent

d'excellentes relations soit avec les supérieurs hiérarchiques ou bien avec les collègues de travail « *je maintiens de bonnes relations avec mes collègues de travail et avec mes chefs supérieurs.* » (Entretien n06 M âge 38 ans.)

Ou encore « *avec mes supérieurs hiérarchiques, parfois ces des bons rapports et dans d'autres moments moins bons, ça dépend des périodes de travail à faire pour mes collègues, en général, nous avons plus d'affinités et de respect mutuel sur le plan humain, et des rapports d'entraide et de partage d'information et des connaissances sur le plan professionnel.* » (Entretien n04 M âge 38 ans.)

De ce fait, nous pouvons déduire que l'entreprise SARL VMS industrie prend en considération le côté relationnel des personnes handicapées dès leur arrivée à l'entreprise et de les traiter sur le même pied d'égalité avec les autres salariés afin de leur permettre de développer le sentiment d'appartenance.

- Facilitation dans la gestion et évaluation de carrière :

Chaque salariés dans l'entreprise a des objectifs soit individuels ou collectifs, par conséquent de ce point, le salarié vise à évoluer dans son métier, avoir des promotions, de monter des échelons afin qu'il atteigne les objectifs qu'il a tracés durant sa carrière professionnelle.

Parmi les six (06) enquêtés cinq (05) enquêtés des personnes handicapées ont l'attention de progresser et d'évaluer dans leurs carrières l'un d'eux déclare « *oui, j'envisage d'évaluer dans mon carrière par ce qu'autant qu'agent polyvalent j'exerce plusieurs tâches à la fois que j'ai jugées facile, je suis persuadé que je peux donner plus dans d'autres tâches comme formateur ou agent d'exécution.* » (Entretien n03 F âge 23 ans.)

Une autre preuve « *je pense que oui, je peux facilement évoluer dans ma carrière professionnelle car je ne maîtrise pas mal de tâches à cet effet, je peux être responsable d'une équipe ou bien agent de contrôle des unités de productions, etc. ...* » (Entretien n05 M âge 38 ans.)

Par contre un autre n'est pas de l'avis des autres entretenues « *non, parce que durant une carrière il faut beaucoup d'années d'expériences pour accéder aux grades et aux postes supérieurs. Ainsi, on n'évolué pas beaucoup sur le plan des connaissances et d'accès aux grades supérieurs et encore moins, sur les rémunérations qui sont totalement dérisoires.* » (Entretien n04 M âge 38 ans.)

Cela nous explique aussi que l'entreprise VMS industrie facilite l'évolution de ses salariés et donne la chance à toutes les catégories socioprofessionnelles de cette entreprise d'accéder à des postes supérieurs.

- Les conditions de travail :

En général, toutes les entreprises à tendance à fournir des efforts colossaux pour que ses salariés travaillent dans de bonnes conditions et un climat favorable pour l'exécution des tâches, cela motive davantage les salariés pour fournir plus d'efforts dans la production. Aussi, travailler dans de bonnes conditions fidélise les salariés.

Notre recherche au sein de l'entreprise SARL VMS industrie prouve que les personnes handicapées salariées interrogées travaillent dans de bonnes conditions « *pour moi, les conditions de travail sont tous réunies pour exécuter ma tâche car l'entreprise m'accompagne dans mon travail avec des moyens humains tels que des agents qui me ramènent de la matière première sur mon lieu de travail. À cet effet, je ne suis pas dans l'obligation de me déplacer et je fournis moins d'effort.* » (Entretien n05 M âge 38 ans.)

Une autre annonce « *dans l'entreprise VMS les bonnes conditions de travail sont réunies et un climat idéal pour mener bien sa mission, il y a des assistants qui ramènent de la matière première au lieu du travail aussi un convoyeur dans la chaîne de production qui déplace les pièces et les accessoires, etc.* » (entretien n02 M âge 57 ans.)

Il est donc nécessaire de signaler que l'entreprise SARL VMS industrie dispose de moyens matériels et du capital humain pour créer un climat favorable et pour travailler dans très bonnes conditions et cela facilite l'adaptation au travail pour les personnes handicapées et leur permet de bien mener leurs missions autant que salariés à mobilité réduite.

- Propositions pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle aux personnes handicapées :

Selon le code de travail, toute entreprise doit embaucher au minimum 01% de personnes handicapées de ses salariés (décret 02-09 de la loi 08 mai 2002). Vu que cette frange de personnes ne sont pas gâtés par la nature idem par les employeurs ce qui a engendré une difficulté de s'intégrer socialement et ça va de soit pour l'intégration professionnelle.

Les personnes handicapées salariées au sein de l'entreprise VMS interrogées lors de notre enquête pour qu'il nous propose la facilitation de l'intégration socioprofessionnelle aux personnes handicapées l'un des personnes annonce « *il faut qu'il soit imposé réglementairement et réserve : dans le secteur public ou privé, un pourcentage du nombre de postes disponibles pour le recrutement aux personnes handicapées.* » (Entretien n04 M âge 38 ans)

Déclare « *je propose que le recrutement des PSH dans le secteur privé ou public se fait à titre d'égalité par rapport aux personnes valides et de mettre fin à la discrimination et la stigmatisation de cette catégorie de personne, aussi, revoir les décrets qui régissent les droits des PSH et donner plus d'importance et plus de chance au PSH.* » (Entretien n2 M âge 57 ans.)

Ou encore « *parmi les propositions que je peux suggérer c'est de revoir la loi du 08 mai 2002 c'est-à-dire augmenter le pourcentage de recrutement des personnes handicapées au sein des entreprises. Aussi aménager des espaces publics pour les personnes handicapées et pénaliser tout type de discrimination*

dans le milieu social ainsi que dans le milieu professionnel. » (Entretien n06 F âge 40 ans.)

De ce fait, on peut déduire que malgré les efforts fournis par l'état qui veille à l'application de la loi et met des dispositifs pour promouvoir et protéger les personnes handicapées ainsi que les entreprises qui accompagnent et dans cœur et âme pour adapter et intégrer les personnes handicapées cela reste toujours insuffisant vu la situation que vit cette frange de personnes de nos jours.

5-Interprétation des résultats :

D'après les résultats recueillis auprès des personnes handicapées salariées lors de notre enquête sur le terrain menée au sein de l'entreprise SARL VMS INDUSTRIE sur nos deux hypothèses de recherche citées dans le cadre méthodologique ou notre objectif de savoir la problématique de l'intégration des personnes handicapées dans le milieu socioprofessionnel et quelles sont les moyens et les stratégies adoptées afin de faciliter leur intégration.

« Les facteurs et les stratégies d'acteurs qui permettent et facilitent l'intégration des personnes handicapées sur le plan social. ».

« Les facteurs et les stratégies d'acteurs qui permettent et facilitent l'intégration des personnes handicapées sur le plan professionnel. ».

Du point de vue sociologique, notre société est façonnée par sa culture, ses valeurs et normes d'aider et prendre en charge toutes personnes diminuées et incapables de subvenir à ses besoins (biologiques, psychologiques, de sécurité, d'estime de soi et d'appartenances ; etc.)

Cet ancrage de notre société de se sacrifier pour l'autrui et de lui donner une deuxième vie pour s'épanouir et de vivre à nouveau par le biais du sentiment d'appartenance, cette base culturelle de la société permet et facilite l'intégration et la promotion des personnes handicapées sur le plan social.

Pour la vérification de la première hypothèse, elle est confirmée par le fait que les personnes handicapées de notre recherche ont été accompagnées et soutenues par leur famille et leur environnement social (voisins, amis, proches, Etc.) avant d'être salariées à l'entreprise VMS industrie, et que leur famille et proches ont aidés cette

PARTIE PRATIQUE / CHAPITRE 2 : **Analyse et interprétation des résultats**

frange de personnes a surmonte et dépassé les difficultés et obstacles(discrimination ,maltraitance ,représentations sociales négatives,...etc.) rencontre durant leur trajectoire sociale .

Nous avons pu comprendre que la famille est la pièce maitresse de l'intégration sociale de la personne handicapée car elle veille toujours et mit des stratégies pour faciliter l'intégration de cette catégorie de personnes.

Pour la vérification de la deuxième hypothèse, elle est effectivement confirmée par le faite que l'entreprise SARL VMS INDUSTRIE accompagne les personnes handicapées pour qu'ils soient bien intégrés en leurs aménageant des postes de travail adaptes a leurs situation et les aident a trouvé leurs repères ,en leurs transmettant ses valeurs ,en les prenant en charge afin qu'ils développé le sentiment d'appartenance à cette entreprise et de les familiarise avec tout le personnel et tous les services .

Cette politique adoptée par l'entreprise VMS industrie a pour le but de réaliser la socialisation de ces personnes handicapées, après cela, l'entreprise passe vers une autre démarche qui est de mettre un tuteur qui va suivre et accompagne la personne handicapée salarie durant l'exécution de sa mission dans le but de la guide et l'oriente pour qu'elle s'intègre facilement.

Nous pouvons aussi déduire que cette entreprise présente un élément important dans l'application de la loi qui régit à la protection et à la promotion des personnes handicapées et elle sollicite l'embauche des personnes handicapées

Aussi, l'entreprise veille à définir et expliquer les taches et mit des dispositions particulières pour que les personnes handicapées réussissent leurs opérations cela assure la facilite d'adaptation ce qui explique que là plus part des personnes handicapées salaries enquêtés n'ont pas rencontres de difficultés grâce aux aides consacres par l'entreprise.

PARTIE PRATIQUE / CHAPITRE 2 : Analyse et interprétation des résultats

Nous concluons par dire que tous ses moyens utilisés ainsi que le capital humain mis à la disposition des personnes handicapées induit automatiquement à la réussite de l'intégration professionnelle des personnes handicapées

L'intégration des personnes handicapées dans le milieu socioprofessionnel a une énorme importance de faite qu'elle permet à cette catégorie de personnes de se rapproché et de devenir un membre d'un groupe ou d'une équipe, cela peut accroitre leurs connaissances et leurs niveau intellectuel et d'éliminer toutes sortes de discrimination et stigmatisation.

A la fin de la réalisation de notre enquête, et après avoir collecté les informations concernant notre thème de recherche et les résultats obtenus à propos de notre objectif par lequel nous avons voulu en savoir sur l'intégration des personnes handicapées dans le milieu socioprofessionnel au sein de l'entreprise SARL VMS INDUSTRIE en particulier les stratégies et les agents facilitateurs pour intégrer les personnes handicapées.

De ce fait nous avons constaté que l'entreprise consacre des budgets et utilise des moyens pour l'aménagement des postes de travail (aménagement raisonnables des postes de travail) en faveur des personnes handicapées salariées et un capital humain qui accompagne et soutien cette frange de personne durant de leur mission de travail elle a ainsi adopte d'une manière courante des démarches qui peuvent facilite et assurer leur intégration. Aussi, elle organise des réunions de travail ou elle sollicite les personnes handicapées salariés à prendre part, l'application de la loi 02 mai 2002 qui protège et promu les droits des personnes handicapées, la mise en place d'un tutorat. Cette intégration est de grande en vigueur dans l'entreprise et c'est une étape qui permet aux personnes handicapées salariées à s'adapter facilement à l'environnement de l'entreprise.

Donc nous pouvons déduire que l'entreprise SARL VMS INDUSTRIE met des stratégies afin de réussir l'intégration des personnes handicapées car une bonne intégration de ses salariées permet la réalisation des taches de travail convenablement et avec efficacité et d'acquérir le sentiment d'appartenance contribue à un bon rendement de leur part et cela détermine leur capacité et leur intégration dans le milieu socioprofessionnel.

Liste bibliographique

I. Ouvrages méthodologiques

- AKTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des Organisations, une introduction à la démarche classique et une critique*, Les Presses de l'Université du Québec : Montréal, 1987
- ANGERS Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales*, 11^{ème} Ed Casbah, Alger, 1997.
- BLANCHET Alain., et GOTMAN Anne, *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Ed, Nathan université. Paris. 1992.
- GRAWITZ Madeleine, *Méthode des sciences sociales*, édition Dalloz ,11^{eme}, édition, paris, 2001.
- GRAWITZ Madeleine, *initiation pratique a la méthodologie des sciences sociales* ,11^{eme} Ed, casbah, Alger ,1997.
- SYLVAIN Giroux, *Méthodologie des sciences humaines*, 3^{ème} Ed Renouveau pédagogique, Canada, 2009.

II. Ouvrages RH :

- ALLAIN Blanc, *les handicaps au travail analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, paris, Duodi ,2^{eme}, Ed ,1999.
- ALLEGRE Claude Blanche et autres, *Gestion des ressources humaines : Valeur de l'immatériel*, 1^{ère} Ed de Boeck université, Bruxelles, 2008.
- CADIN Loïc et autres. *Gestion des Ressources Humaines (pratique et éléments de théorie)* ,3^{ème} Éd Dunod, Mars 2007.
- Denis jodelet , *représentation sociale :un domaine en expansion ,dans les représentations sociales*, presses universitaires de France ,2003.
- DUMAIS Jean François FRP Groupe-Conseil et autres, *Guide de gestion des ressources humaines : destiné aux entreprises des technologies de l'information*, Techno Compétences, Québec, 2003.
- Gustave Nicolas Fischer, *les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*, presses de l'université de Montréal, Dunod ,1987.

- Goffman Irving, *stigmaté, les usages sociaux des handicaps*, paris, les éditions de minuit ,1975.
- Guichard Jean et Huteau Michel, *orientation et insertion professionnelle 75 concepts clés*, paris, édition Dunond , 2007.
- LACAZE Delphine, *La gestion de l'intégration en entreprise de service : l'apport du concept de socialisation organisationnelle*, *Management & Avenir*, Avril/2007 (n° 14).
- LACAZE Delphine et autres, *l'intégration des nouveaux collaborateurs : enjeux et outils pour le développement de l'entreprise*, Ed Dunod, paris, 2010.
- PERETTI Jean- Marie, *Gestion des Ressources Humaines*, 19ème Ed Vuibert, paris, Novembre 2013.
- ROCHER Guy, *Introduction à la sociologie générale*, Ed seuil, paris 1970.
- SEKIOU Lakhdar et autres, *Gestion des Ressources Humaines* ,2ème Éd. De Boeck. Canada.2001.

III. Les dictionnaires

- BETOIN Alain et autres, *dictionnaire des sciences économique*, paris, édition Armand Colin, 1999.
- BIALES C, BAILES M, LURIEN R, RIVAUD J, L, *dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporaine*, paris, édition foncher, 1996.
- Bloch. H, All, *Le grand dictionnaire de la psychologie*, Ed, Larousse, paris, 2003.
- BRUNO Alain, *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, paris, édition ellipses.2005.
- BOUDON Raymond et autres, *dictionnaire de sociologie*, paris, édition Larousse, 2005.
- GEHANNE jean Claude, *dictionnaire thématiques des sciences économiques et sociales*, paris, édition dunod, 2000.
- SUAVET. *Dictionnaire économique et social*, 11ème Ed.

IV. Les documents

Document interne de l'entreprise

V. Les sites internet

- <https://travailetqualitedevie>.

Wordpress.com/2015/07/01/processus, integration-est-il-vraiment-necessaire. Consulte le 20/...05/...2021.

- *Intégration et assimilation, extrait du dictionnaire des dominations par collectif Manouchian, 2012 :*
<http://Imsi.net/Integration-et-assimilation>.
- *[http : www.toupie.org/Dictionnaire/Integration.htm](http://www.toupie.org/Dictionnaire/Integration.htm).
- *La gestion du handicap sur le lien de travail par le bureau internationale du travail, Genève.*
<http://books.google.com/books>.
- <https://www.toupie.org/Dictionnaire/Egalite-chances.htm>.
- <https://www.toupie.org/Dictionnaire/Emploi.htm>.
- <http://www.ac-versailles.fr/public/upload/docs/application/pdf/2011-04/guide-agefiph-handicap-et-formationen.pdf>, ONU, 2001.

**Annexe n01 : Guide d'entretien****Guide d'entretien :**

Ce guide d'entretien est destiné au personnel de l'entreprise SARL VMS industrie

Données personnelles :

1. Sexe :

Masculin

Féminin

2. Situation matrimoniale :

Marié(e)

Divorcé (e)

Célibataire

3. niveau d'instruction :

Primaire

Moyen

Secondaire

Universitaire

3. catégorie socioprofessionnelle :

a-Cadre

b-Agent de maitrise

c-Agent d'exécution

4-Type du contrat de travail : CDD CDI

5. Ancienneté (ans).....

A. la trajectoire sociologique du travailleur handicapé et l'accès à l'emploi :

1 décrivez-moi votre vécu de tous les jours avant que commencez à travailler (pendant votre formation, vos rapport avec la famille, les amis?

2- avez-vous rencontré des difficultés de prise en charge pendant cette période de votre vie ?quel genre de difficulté ?

3-que représente pour vous le travail ?

4- que faisiez-vous avant d'être recruté

5-comment vous avez été recruté ?

6- est ce que votre famille et votre entourage vous ont soutenu et aidé à trouver du travail ?

7-existe -t-il des organismes qui protègent les personnes handicapés (associations, ministère, autres établissements d'aide aux personnes handicapées) ? Que pensez-vous de leur soutien et efficacité ?

8-jugez-vous que la représentation sociale négative du handicap cause la réticence du monde du travail à embaucher de personnes handicapées ?

.

B. l'accueil, adaptation et intégration professionnelle du travailleur handicapé :

1-raconter votre trajectoire professionnelle, avez-vous effectué plusieurs emplois auparavant ?

2-quand avez-vous commencez à travailler ?

4-pensez-vous que les entreprises ont tendance à embaucher de moins en moins des personnes handicapées ?

5- Préférez-vous travailler dans le secteur public ou privé ? Pourquoi ?

5-décrivez moi votre premier contact avec votre travail (accueil) ?

6-le poste que vous occupez, est-il adéquat à votre formation et compétences ?vous a-t-on expliqué clairement votre tâche ?

7- Vous êtes-vous adaptés facilement à votre tâche ? Ou bien vous avez rencontré quelques difficultés, si oui, lesquelles ?

7- Vous arrive-t-il d'être aidé par vos camarades dans l'accomplissement de votre travail ?

8- Est que votre entreprise mobilise-t-elle des moyens et des outils pour faciliter cette intégration (des formations, participations à des réunions de travail, transport, restauration.etc) ?

9- Décrivez-moi la qualité des rapports que vous entretenez avec vos supérieurs hiérarchiques et avec vos collègues de travail ?

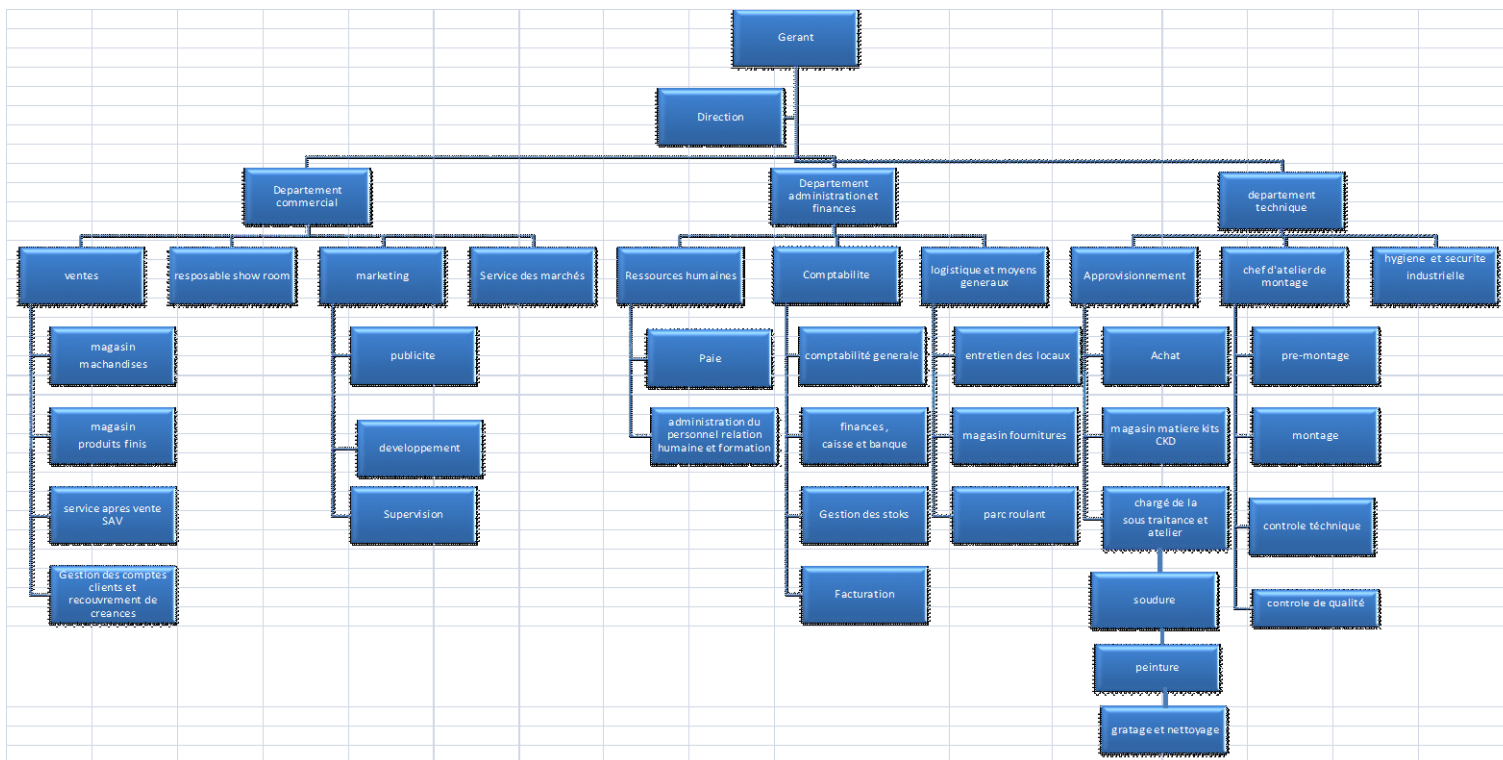
10-Pensez-vous que c'est facile pour vous d'évoluer dans votre carrière professionnelle ? Comment ?

11-quelles sont les conditions que vous jugez insuffisantes pour vous dans votre travail ?

12- avez-vous des propositions pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle aux personnes handicapées ?

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration et vous garantissons que ces informations seront traitées dans la plus grande discrétion

Annexe 2 :



SARL VMS industrie 2020

Annexe 3

SARL VMS INDUSTRIE

ZAC LARBAA COMMUNE TOUDJA WILAYA DE BEJAIA

**Effectif Par Catégorie socioprofessionnelle
PERIODE:ANNEE 2020**

Effectif par genre, et catégorie socioprofessionnelle Année 2020

catégorie socioprofessionnelle	Masculin	Feminin
CADRES	26	
MAITRISES	48	
EXECUTIONS	163	
TOTAL	237	

Sarl VMS industrie 2020

Toutes entreprises qui cherchent l'épanouissement et le développement, doit menée une politique de recrutement et une démarche stratégique qui est à l' origine d'une bonne gestion de ressources humaines .donc elle doit s'appuie sur des mesures et procédures rationnelles et constructives, afin d'assurer la pérennité et le bon fonctionnement de l'entreprise et cela engendre la satisfaction et la fidélisation des salaries ainsi que garder les bonnes relations du travail.

Notre objectif dans ce travail est de comprendre comment ce fait l'intégration des personnes handicapées dans le milieu socioprofessionnelle pour cela on s'est intéresse a ce thème de recherche qui est « la problématique de l'intégration des personnes handicapées dans le milieu socioprofessionnelle » par lequel nous avons pu dégagé deux questions de recherches ou nous avons chercher a savoir les facteurs et les stratégies d'acteurs qui permettent et facilitent l'intégration des personnes handicapées sur l plan social et quels sont les facteurs et les stratégies d'acteurs qui permettent et l'intégration des personnes handicapées sur le plan professionnel. D'après les réponses que nous avons obtenues nous avons pu ressortir deux hypothèses :

« L'intégration des personnes handicapées sur le plan social est du a un accompagnement et un soutien de la part de son entourage. ».

« L'entreprise SARL VMS mit elle des dispositions particulières pour l'intégration des personnes handicapées sur le plan professionnel. ».

Mots clés : intégration, accompagnement, handicapés.

All companies which seek fulfillment and development must carry out a recruitment policy and a strategic approach which is at the origin of good management of human resources.

Therefore it must be based on rational and constructive measures and procedures. , in order to ensure the sustainability and proper functioning of the company and this generates employee satisfaction and loyalty as well as maintaining good labor relations.

Our objective in this work is to understand how the integration of people with disabilities in the socio-professional environment is achieved, for this reason we were interested in this research theme which is "the problem of the integration of people with disabilities in the socio-professional environment" through which we were able to identify two research questions where we sought to know the factors and strategies of actors that allow and facilitate the integration of people with disabilities on the social level and what are the factors and strategies of actors that enable and integrate disabled people on a professional level. From the answers we got we were able to highlight two hypotheses:

"The social integration of people with disabilities is due to accompaniment and support from those around them. "

"The company SARL VMS made special arrangements for the integration of disabled people on the professional level. "

Keywords: integration, support, disabilities.