

De l'impact des représentations sociales sur l'insertion socioprofessionnelle des personnes vivant avec une déficience visuelle dans la fonction publique burkinabè

Léonce RAMDÉ¹

Résumé

Notre objectif à travers cette étude, est de mettre en exergue l'impact des représentations sociales sur l'insertion socioprofessionnelle des personnes vivant avec une déficience visuelle dans la fonction publique au Burkina Faso. C'est ainsi que nous avons cherché à montrer que les représentations sociales jouent un rôle capital pour les travailleurs déficients visuels, notamment, dans leur environnement de travail. Nous nous sommes intéressés particulièrement à la question de l'intégration socioprofessionnelle des fonctionnaires vivant avec une déficience visuelle qui représente un volet de leur insertion. Au-delà de la recherche documentaire, nous avons mené des enquêtes dans les services abritant des agents vivant avec une déficience visuelle dans les villes de Koudougou et de Ouagadougou. Nous avons adressé un questionnaire à 61 collègues dits normaux et mené des entretiens avec 10 supérieurs hiérarchiques et 23 agents déficients visuels au cours de cette recherche. Les résultats obtenus montrent que les services dans lesquels les représentations sociales de la déficience visuelle sont positives, les agents qui portent ce type de déficience se sentent bien et confirment qu'ils sont bien accueillis et intégrés socialement et professionnellement. Par contre, là où elles sont négatives, leur situation est moins confortable. Cependant, pour une amélioration conséquente de la situation, la sensibilisation, l'application des textes, la formation continue des agents déficients visuels, leur responsabilisation à des postes, l'équipement des services en matériels adaptés à la déficience visuelle et l'ouverture de plus de concours aux diplômés déficients visuels, sont des mesures nécessaires.

Mots clés : déficience visuelle, insertion socioprofessionnelle, intégration socioprofessionnelle, représentations sociales.

The impact of social representations on the socio-professional integration of people living with visual impairment in the Burkinabe public service

Abstract

Our goals with this research was to emphasize the effect of social representations on the socio-professional insertion of people living with visual impairment in the burkinabe public service. Of this insertion, we sought to show that social

¹ E-mail : lionssso547@gmail.com

Tel : +226-71-72-84-44

Doctorant en sciences de l'éducation à l'Université Norbert ZONGO.

representations play a crucial role among visually impaired workers in their work environment. The goal is to show that everyone in this country is entitled to a real socio-professional insertion. In this research, we were particularly interested in the issue of socio-professional integration of civil servants living with a visual impairment that represents a component of their insertion. For this, our research took place in services with civil servants living with a visual impairment in the cities of Koudougou and Ouagadougou. We sent a questionnaire to 61 normal colleagues and conducted interviews with 10 supervisors and 23 visually impaired civil servants during this research. The results show that the services in which the social representations of the deficiency are positive, the deficient officials feel good and confirm their good socio-professional integration. On the other hand, where they are negative, their situation is less comfortable. However, for a significant improvement in the situation, awareness raising, the application of texts, the continuing training of visually impaired agents, their empowerment in positions, the equipping of services with equipment adapted to visual impairment and openness more over competition for visually impaired graduates, are necessary.

Key words : visual impairment , socioprofessional insertion , socioprofessional integration , social representation.

Introduction

Dans tout pays et surtout ceux en voie de développement, la question de l'emploi, reste un défi actuel pour tous les gouvernants. Ainsi, chaque gouvernement selon ses réalités et ses capacités, s'évertue afin de permettre à chacun de ses citoyens d'obtenir un emploi qui lui permet d'améliorer son quotidien et ses conditions de vie. Nul n'ignore que la question de l'emploi demeure un facteur important de cohésion sociale. Il permet au travailleur d'obtenir des revenus et donne aussi, une utilité et un rôle social. Pour P. Veltz (2008), le travail reste l'activité fondamentale d'insertion dans la société. Il est au centre des problématiques de l'indépendance personnelle, de la construction de soi. Pour toute personne en âge de travailler, le fait de ne pas avoir un emploi devient une source de forte inquiétude pour le présent et pour l'avenir.

Consciente du rôle combien important du travail dans la vie des nations et dans la stabilité des sociétés, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a vu le jour en 1919 par le traité de Versailles de la Société des Nations (SDN). Cette organisation a pour vocation de faire la promotion de la justice sociale, des droits de l'homme et des droits au travail. Dans le but de renforcer les droits des citoyens du monde en matière d'emploi, l'OIT s'est fixée 4 objectifs stratégiques que sont :

- Faire la promotion des droits fondamentaux au travail, c'est-à-dire, permettre à chaque citoyen de faire valoir ses compétences à travers l'obtention d'un emploi ;
- Encourager la création d'emplois décents pour les femmes et les hommes, c'est-à-dire travailler à avoir des emplois qui permettent aux bénéficiaires de vivre décemment et dans la dignité ;
- Travailler au renforcement de la protection sociale, c'est-à-dire, permettre au travailleur de bénéficier de ses droits à tous les niveaux dans son lieu de travail ;
- Faire la promotion du tripartisme et du dialogue social, c'est-à-dire, veiller à ce que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs soient en parfaite harmonie.

Pour accompagner l'OIT dans ses missions, des initiatives ont été prises sur le plan mondial pour garantir à chaque citoyen du monde, le droit à un emploi digne et décent. Nous pouvons retenir entre autres, le sommet mondial pour le développement social à Copenhague en 1995 ; le sommet mondial sur les objectifs du millénaire à New York en 2000 ; le sommet sur le développement durable à Johannesburg en 2002 ; le sommet de Maputo en 2014. L'union africaine à la suite des décisions mondiales a adopté à Addis Abeba en 2015, l'agenda 2063 qui vise à booster le développement du continent africain. Pour y arriver chaque pays est invité à travailler dans le sens de faire participer tous les citoyens dans ce développement en leur donnant une éducation et une formation technique et professionnelle de qualité. Ces différentes rencontres des États ont pour seul objectif de renforcer le droit au travail et la protection du travailleur pour des sociétés plus épanouies et stables.

Par ailleurs, depuis la déclaration des droits de l'homme en 1948, la question des droits des personnes vivant avec un handicap est inscrite dans les instruments administratifs et juridiques des pays qui ont ratifié ce texte. De ce fait, des initiatives sont prises de part et d'autre afin d'offrir à cette communauté, le droit d'avoir une existence au même titre que ceux vivant sans handicap. Ainsi, dans le domaine de l'emploi, l'OIT à travers la convention 159, interpelle les États signataires à prendre en considération les personnes vivant avec un handicap dans le domaine de l'emploi. Elle est appuyée par la chartre Africaine d'Action Sociale adoptée le 28 octobre 1989 à Arusha en Tanzanie et la

convention relative au droit des personnes vivant avec un handicap en 2006. Cet élan international vise à sortir cette couche de la misère et de la précarité afin de leur donner la chance de jouer un rôle dans leur communauté.

Le Burkina Faso, dans sa volonté de respecter ses engagements auprès des organisations internationales et de montrer sa volonté dans la protection des droits de ses citoyens a pris des dispositions à l'interne. La constitution du 2 juin 1991 plante le décor à travers son premier article qui dit que « tous les burkinabè naissent libres et égaux en droits ». Pour dire que nul n'a plus de droits que d'autres dans le pays. Chacun doit jouir de ce que le pays offre à tous ses citoyens. L'article 18, vient en renfort en déclarant que « L'éducation, l'instruction, la formation, le travail, la sécurité sociale (...) constituent des droits sociaux reconnus par la présente constitution qui vise à les promouvoir ». En se basant sur les articles précédemment évoqués, on peut dire que cette constitution se veut un instrument qui donne la chance à tous d'espérer une insertion réussie sur les plans éducatif, social et professionnel.

Cette dynamique nationale est renforcée par la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail. Dans cette loi de 2008, il est dit à l'article 4 que « toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite ». Pour éloigner toute équivoque en la matière, le même article donne des éclaircissements sur le mot discrimination en ces termes « par discrimination, on entend : toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'état de grossesse, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ».

Le Burkina Faso, toujours dans le respect de ses engagements auprès des organisations internationales et sous régionales, a voté la loi N°012-2010/AN du 1^{er} avril 2010. Elle détermine les avantages accordés dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'emploi à toute personne vivant avec un handicap résidant au Burkina Faso et détentricrice d'une carte d'invalidité. À son article 9, elle invite les chefs d'établissement de formation professionnelle à prendre toutes mesures d'aménagement, pour faciliter l'accès des salles de classes, et des ateliers aux élèves et étudiants handicapés et leurs assistants, guides et interprètes. L'article 10 quant à lui, fixe un quota d'emploi de 10%

dans la fonction publique et dans les établissements publics de l'Etat aux personnes handicapées selon leur qualification et conformément aux textes régissant les différents emplois. L'article 30 renchérit en disant que toute personne handicapée a droit à un emploi dans le secteur public et privé, si elle possède des compétences nécessaires pour l'exercer.

Au niveau de la fonction publique, la loi n°081-2015/CNT portant statut général de la fonction publique d'Etat en son article 16 dispose que : « l'accès aux emplois de la fonction publique est ouvert à égalité de droit, sans distinction aucune à tout Burkinabè remplissant les conditions requises pour chaque emploi postulé ». Autrement dit, tout burkinabé a le droit de prendre part aux différents recrutements initiés par la fonction publique. Nul ne doit être écarté pour quelque raison que ce soit.

Cependant, malgré l'existence de tous ces textes, le chômage augmente d'année en année. Et cela se ressent dans la frange jeune. En effet, selon le RGPH (2019, p.94) près de la moitié des jeunes de 15 à 24 (46,7%) ou de 15 à 34 (40,6%) étaient confrontés à un problème de chômage. Parmi ces jeunes au chômage, nous dénombrons ceux qui sont valides et ceux vivant avec un handicap qui se retrouvent avec 10,6% de leur population au chômage. En plus, ces derniers, bien que confrontés aux mêmes difficultés de l'emploi que les autres, sont particulièrement désavantagés à cause de leur handicap. Par exemple, les exigences telles que l'opérationnalité, la polyvalence et la mobilité professionnelle imposées par les entreprises (R. Zida-Kaboré, 2018, p.4) restreignent l'insertion de ceux vivant avec un handicap sur le marché du travail. En plus de ces exigences, on peut noter les préjugés selon lesquels, la personne vivant avec un handicap est un être inférieur ; la personne vivant avec un handicap a une faible productivité ; la personne vivant avec un handicap est une personne qui a toujours besoin d'assistance ; la personne vivant avec un handicap est un incapable ; la personne vivant avec un handicap est lente dans les tâches à elle confiées. (T. Ouédraogo, 2019, p.20). Ceux-ci ne sont pas de nature à favoriser leur insertion.

Pour renverser la tendance afin de prendre le handicap en compte dans les emplois de la fonction publique selon le quota de 10%, on a assisté en 2014, à un recrutement massif des personnes vivant avec une déficience visuelle. Ce recrutement qui a concerné 10 concours, a été lancé par le ministère de l'action sociale de la solidarité nationale et le

ministère de l'éducation nationale suite à une longue lutte des concernées. Malheureusement, celles qui ont été recrutées ont été affectées dans leurs services sans aucune formation de base les préparant aux réalités du terrain, sans un équipement adéquat des structures d'accueil et sans une sensibilisation du personnel les accueillant. Une situation qui a contribué à mettre à mal l'intégration socioprofessionnelle de beaucoup de ces travailleurs dans leurs lieux de travail.

Notons que pour ces chercheurs (E. Durkheim, 1893 ; C. la Flamme, 1993 ; S. Paugam, 2000 ; Grange, 2016 ; la Toupie, 2020), l'intégration socioprofessionnelle est ce qui permet à un individu de se sentir comme un maillon de la chaîne dans son lieu de travail. Elle garantit l'équité et la justice au sein d'un service et permet à tous de se sentir en confiance. Elle donne la satisfaction d'être utile et garantie au travailleur un épanouissement réel dans son emploi.

Ainsi, dans cette étude, nous allons nous intéresser particulièrement, à l'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec une déficience visuelle.

Ce travail comportera le cadre théorique et méthodologique, les résultats du terrain et la discussion des résultats.

1. Cadre théorique et méthodologique

Dans tout emploi, aussi bien dans le public que dans le privé, après l'insertion dans une profession, l'intégration dans le milieu de travail demeure l'étape cruciale, car elle participe à l'épanouissement de tous les acteurs du milieu. L'environnement professionnel est très déterminant pour la réussite de cette intégration et la performance des différents agents. Pour espérer le bien-être et de bons rendements, chaque travailleur doit se sentir considéré et mis à contribution dans le fonctionnement du service.

Pour les personnes vivant avec une déficience visuelle, un environnement professionnel accueillant est encore plus déterminant pour leur intégration socioprofessionnelle dans la fonction publique. C'est dans un cadre accueillant qu'elles pourront prouver leurs capacités et réaliser leurs propres expériences professionnelles. Pour ce faire, les représentations sociales des collaborateurs à l'endroit de la déficience visuelle sont essentielles. Selon R. Merzouk (2008), un environnement inadapté peut à première vue, résulter en des barrières

architecturales, mais les pratiques discriminatoires de la part des employeurs ou des autres employés peuvent également contribuer à mettre la personne ayant une incapacité en situation handicapante. Autrement dit, les pratiques discriminatoires en milieu professionnel ont un impact négatif sur l'individu dans plusieurs aspects de sa vie personnelle. J.G. Chouinard (2019, p 18) va dans le même sens que Merzouk et soutient que les représentations sociales des différents membres dans le service sont la base de l'acceptation ou du rejet des travailleurs vivant avec un handicap. Les personnes vivant avec une déficience visuelle (PVDV) ont donc besoin d'un bon climat afin de tisser de bonnes relations avec leur environnement social et professionnel. Mais, de mauvaises représentations sociales de la déficience visuelle pourraient compromettre cette bonne intégration.

Parlant des représentations sociales, E. Goffman (1977, p.3), dans sa théorie du stigmat, faisait remarquer que la question du handicap est rattachée ici à des phénomènes socio-psychosociologiques. Le fait du marquage sur le corps pour indiquer une défaveur, une disgrâce, un discrédit profond confère au porteur du handicap, une identité sociale virtuelle encombrante et mortifère dont une des conséquences est l'évitement du stigmatisé par la communauté. Une situation qui nécessairement conduit à ce que R. Lenoir (1974) qualifie d'exclusion. En effet, dans cette théorie, la différence est la raison principale de la tendance à l'évitement et de la mise à l'écart des personnes vivant avec un handicap. Perçus comme des êtres inférieurs, incapables et pire souillés, l'exclusion est la sanction qui leur est infligée par les autres membres de la société.

C'est la raison pour laquelle nous avons choisi de nous pencher sur l'impact des représentations sociales de la déficience visuelle sur l'intégration socioprofessionnelle des fonctionnaires déficients visuels au Burkina Faso. Il faut noter qu'après l'insertion dans tout secteur d'activité, le principal problème qui demeure est l'intégration. Une intégration bien réussie est la marque d'une bonne insertion, alors que le contraire est la marque d'un échec. Ainsi, dans cette étude, vérifier si les représentations sociales sur la déficience visuelle chez les responsables et les collègues de service n'influencent pas la qualité et le niveau d'intégration socioprofessionnelle des porteurs de cette déficience dans la fonction publique burkinabé. En effet, D. Moyse (2010, p.64) disait que « pour qu'un regard humanisant se pose sur un homme, encore faut-il déjà en effet qu'il voie un homme en l'homme qu'il regarde ».

Cela nous amène à formuler la question générale suivante : quelle est l'influence des représentations sociales de la déficience visuelle sur l'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec cette limitation dans la fonction publique au Burkina Faso ? De cette question générale, nous avons formulé les questions spécifiques suivantes : Quel est l'impact des représentations sociales positives de la déficience visuelle sur le niveau d'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec cette limitation dans la fonction publique burkinabè ? Quel est l'impact des représentations sociales négatives de la déficience visuelle sur le niveau d'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec cette déficience dans la fonction publique burkinabé ?

Conformément à la question générale, l'hypothèse générale est que *les représentations sociales de la déficience visuelle déterminent le niveau d'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec cette limitation dans la fonction publique burkinabé*. Les hypothèses spécifiques suivantes sont formulées afin de mieux élucider l'hypothèse générale : *Les représentations sociales positives de la déficience visuelle entraînent un bon accueil et une bonne intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec cette limitation dans la fonction publique burkinabé ; les représentations sociales négatives de la déficience visuelle constituent un frein à l'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec cette déficience dans la fonction publique burkinabé*.

Ainsi, dans cette étude, il s'agit pour nous d'analyser l'influence des représentations sociales de la déficience visuelle sur l'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec cette limitation dans la fonction publique burkinabè ; de déterminer le lien entre les représentations sociales positives de la déficience visuelle et le niveau d'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec cette limitation dans la fonction publique burkinabè ; et enfin de déterminer le lien entre les représentations sociales négatives de la déficience visuelle et le niveau d'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec cette déficience dans la fonction publique burkinabè.

Pour ce faire, l'approche méthodologique de la présente étude, est mixte, c'est-à-dire qu'elle est quantitative et qualitative. Quantitative parce qu'un questionnaire a été adressé aux collègues sans handicap des fonctionnaires déficients visuels. Et qualitative parce que des entretiens ont été menés auprès des fonctionnaires déficients visuels et leurs responsables de service. Par un échantillonnage à choix raisonné,

l'étude a concerné 21 fonctionnaires déficients visuels, 10 responsables de service et 61 collègues vivant sans handicap. Les services accueillant des fonctionnaires déficients visuels de la ville de Ouagadougou et de Koudougou ont été retenus. Le questionnaire composé de sous thèmes a été adressé aux collègues de service pour recueillir les représentations qu'ils ont de la déficience visuelle, du porteur et du type de relations qu'ils entretiennent avec leur collègue vivant avec ce handicap. Le guide d'entretien quant à lui, a été utilisé respectivement auprès des responsables de service et des fonctionnaires déficients visuels. Pour les responsables de service, il nous a permis d'enquêter sur le climat relationnel qui prévaut dans leur service et comment eux-mêmes ils traitent les déficients visuels en tant qu'agents. Pour les fonctionnaires déficients visuels, le guide nous a permis de nous entretenir sur ce qu'ils vivent en tant que fonctionnaires vivant avec un handicap.

Pour rester dans la logique de l'anonymat, il est utilisé des numéros pour tous les interviewés. En ce qui concerne les responsables, les numéros vont de, un (01) à dix (10) précédé de la lettre R et les fonctionnaires vivant avec un handicap visuel de, un (01) à vingt et un (21) précédé de la lettre F.

L'analyse statistique et de contenu sont les méthodes d'analyse qui ont été utilisées pour le traitement des données.

2. Résultats

Les résultats récoltés attestent que les différentes représentations sociales de la déficience visuelle au niveau des services impactent l'intégration socioprofessionnelle des fonctionnaires déficients visuels qui y sont.

2.1. Des Connaissances sur l'origine de la déficience visuelle

Nous avons cherché à savoir ce que les travailleurs dits normaux (les responsables et collègues) savent de l'origine de la déficience visuelle. Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau I : connaissances sur l'origine de la déficience visuelle

Connaissances sur l'origine de la déficience visuelle	Supérieurs hiérarchiques		Collègues de services		Total	
	effectif	fréquence	effectif	fréquence	effectif	fréquence
Maladie	10	100%	56	91,81%	66	92,96%
Punition divine	00	00%	00	00%	00	00%
Sorcellerie	00	0%	05	08,19%	05	07,04%
Total	10	100%	61	100%	71	100%

Source : données de notre enquête de terrain (septembre-octobre 2021)

A la lumière du tableau ci-dessus sur les connaissances de l'origine de la déficience visuelle par les travailleurs dits normaux, 92,96% disent qu'elle est liée à la maladie. Ils disent que la déficience visuelle est liée à un problème congénital ou aux maladies des yeux (infections virales de l'œil ou les cancers comme le rétinoblastome etc.). Pour eux, elle survient beaucoup plus à la suite d'infections des yeux non prises en charge à temps. Tous les 10 responsables de services dans leur réponse sur les origines de la déficience visuelle ont mentionné la piste de la maladie. Aucun d'eux n'a fait cas de la punition divine ni de la sorcellerie. Pour eux, elle n'est pas une malédiction comme certaines coutumes africaines le laissent souvent entendre. Pour ces coutumes, le handicap est une punition de Dieu ou des ancêtres suite à une faute commise par les géniteurs du porteur ou un membre de sa famille. Cette punition vise à dissuader quiconque de commettre la même faute au risque de subir le même sort.

Parlant de la maladie, au cours des enquêtes, des responsables précisent que certaines personnes ont perdu la vue suite à l'ignorance ou à la pauvreté.

Un des responsables laisse entendre que :

La pauvreté est plus à l'origine pour beaucoup de cas, parce que les parents étant des fois dans l'incapacité d'honorer les ordonnances, ils préfèrent s'orienter dans un premier temps vers l'indigénat ou les guérisseurs. Et, c'est généralement après toutes ces tentatives sans solutions qu'ils s'intéressent maintenant à la médecine moderne. Malheureusement pour beaucoup, ils s'y intéressent souvent trop tard.

Un autre responsable dit ne pas comprendre qu'à ce 21^{ème} siècle, de telles conceptions sur la déficience visuelle continuent d'exister. Pour lui, de nos jours on peut perdre la vue suite à des maladies comme le glaucome ou le diabète et dit être choqué quand il voit entend des fois, des intellectuels considérer la déficience visuelle comme une punition divine.

07,04% des enquêtés soutiennent quant à eux, que la déficience visuelle peut survenir par l'œuvre des sorciers. Certains affirment que l'on peut perdre la vue suite à un jet de sort par une personne malveillante. Pour ces derniers, malgré la modernité, certaines pratiques consistant à nuire à autrui, existent toujours. De ces pratiques, l'un d'eux a fait cas de la folie et de la perte de la vue.

2.2. Des perceptions du Recrutement des personnes vivant avec une déficience visuelle dans la fonction publique burkinabé

Le recrutement des personnes vivant avec une déficience visuelle dans la fonction publique est perçu positivement par l'ensemble des 10 responsables de service que nous avons pu interroger. Certains laissent entendre que cela a même tardé et que c'était une injustice de la part de l'Etat de ne pas penser à eux. Pour un responsable (R3) « le recrutement est le fondement même de l'inclusion qu'on prône parce que, pour lui, s'il faut encourager leur scolarisation et refuser de les embaucher, il serait mieux de les laisser à la maison. Il ajoute que ceux que l'on a recrutés peuvent servir d'exemples et d'encouragements pour certains parents qui hésitent encore à scolariser leurs enfants qui vivent avec cette déficience ».

De même, un autre (R9) trouve que :

C'est une injustice intolérable que le pays a commise en omettant une partie de ces citoyens pendant longtemps à cause d'une déficience qu'ils n'ont ni voulue ni souhaitée. Il estime que l'autorité a même ignoré les engagements pris auprès des institutions humanitaires sur le plan international dans la reconnaissance des droits des personnes vivant avec un handicap dans le pays. Pour lui, le droit à l'emploi fait partie des droits fondamentaux de tout citoyen vivant dans ce pays. Cependant, il se réjouit du fait que l'on ait pensé à leur intégration dans la fonction publique même si cela est tardif.

Pour les collègues de services, le recrutement des personnes vivant avec une déficience visuelle dans la fonction publique burkinabé est une très

bonne chose. Ils traduisent tous leur satisfaction de voir cette communauté prise en compte dans la fonction publique au Burkina Faso. Justifiant cette position, l'un des collègues de service écrit que justice leur a été rendu. Ce dernier mentionne avoir fréquenté l'école avec une personne vivant avec une déficience visuelle au cours de son cursus primaire avant de se retrouver une seconde fois avec un autre dans son service. Il confie que ce sont des personnes très intelligentes avec une mémoire géniale. Pour lui, vu les résultats scolaires de son camarade de classe, il avait du mal à comprendre que de telles potentialités soient brimées pendant longtemps. Il avoue être content aujourd'hui parce que son camarade est admis à la fonction publique.

2.3. Des Perceptions des porteurs de la déficience visuelle par les autres acteurs des services

A cette question, A l'unanimité, les responsables ont répondu qu'ils les voyaient comme leur prochain et rien d'autre. Pour eux, ces personnes ont les mêmes droits que tous et leur place dans la fonction publique et dans la société est incontestable. Afin de consolider sa position, le R10 se sentant surpris par notre question nous répond en ces termes : « hum ! Pourquoi les gens pensent que ceux qui vivent avec une déficience visuelle sont des êtres inférieurs et des incapables ? Non, ils ont tort parce que ce sont aussi des êtres humains malgré l'absence de leur vue. Ils ne voient pas c'est vrai mais, ils peuvent réfléchir et avec le numérique de nos jours, ils peuvent accomplir beaucoup de choses ». Il conclut qu'il n'y a pas de doute sur l'humanité des personnes vivant avec une déficience visuelle. A la suite de ce dernier, le R8 déclare que la perte de la vue ne saurait être une raison pour ôter l'humanité de quelqu'un. Pour lui, la frontière entre la vue et sa perte n'est pas éloignée et chacun devrait faire attention à ses considérations.

Les perceptions des collègues vont dans le sens que leurs supérieurs hiérarchiques. Ils perçoivent tous positivement les porteurs de la déficience visuelle. Tous les collègues qui ont rempli le questionnaire ont donné une réponse positive.

2.4. De la Collaboration des fonctionnaires déficients visuels avec les autres acteurs dans les services

Quant au type de collaboration qui prévaut dans les services accueillant les fonctionnaires vivant avec une déficience visuelle, les responsables hiérarchiques et les collègues dans leur ensemble marquent encore leur satisfaction. Ils disent tous que « tout se passe bien ».

Au niveau des responsables, Le R2 estime que :

Le climat de travail est bon parce que dans son service tout le monde met la main dans la pâte pour l'accomplissement des tâches. On n'écarte personne. Tout le monde se sent indispensable. Il ajoute : « quand je veux donner un travail à faire dans mon service, je ne me demande pas qui est handicapé ou pas. Je le confie à tous ceux qui ont de la compétence pour me donner les résultats que j'attends ». Pour lui, tous ses agents sont égaux à ses yeux et ce qui lui importe c'est ce qu'ils sont capables de faire, plutôt que ce qu'ils ont comme problème au niveau de leur physique.

Le R4 va dans le même sens en disant que dans son service, chaque acteur se sent en famille. Tous travaillent dans le sens de parvenir à de meilleurs résultats. Je vous avoue que les agents vivant avec la déficience visuelle que j'ai dans mon service me donnent satisfaction, conclut-il.

En ce qui concerne les collègues, les réponses sont consignées dans le tableau II ci-après.

Tableau II : statistiques sur la collaboration, la participation et la présence de préjugés à l'égard des PVDV

Variables	Collègues de services des PVDV		
	effectif	fréquence	Total
Bonne collaboration avec les PVDV	61	100%	61
Mauvaise collaboration avec les PVDV	00	00%	
Participation des PVDV aux instances du service	61	100%	61
Non-participation des PVDV aux instances de service	00	00%	
Absence de préjugés à l'égard des PVDV	61	100%	61
Présence de préjugés	00	00%	

Source : données de notre enquête de terrain (septembre-octobre 2021)

A la lumière du tableau II ci-dessus, 100% des collègues reconnaissent avoir une bonne collaboration et une pleine participation des

fonctionnaires vivant avec une déficience visuelle dans les instances du service. Ils mentionnent également l'absence de préjugés à leur endroit.

Rappelons que dans le cadre de cette étude nous avons classé les représentations sociales de la déficience visuelle en deux catégories : les représentations sociales positives et les représentations sociales négatives. Cette classification a été faite sur la base des réponses que les sujets ont données sur les représentations sociales qu'ils ont de la déficience visuelle.

Le tableau III ci-dessous présente la grille catégorielle sur la base des discours recueillis de nos sujets.

Tableau III : proposition d'une grille catégorielle des représentations sociales

Variables sur la déficience visuelle	Types de représentations sociales possibles
Maladie	Positif
Punition divine	Négatif
Sorcellerie	Positif
Acceptation de leur recrutement	Positif
Refus de leur intégration	Négatif
Bonne collaboration avec les PVDV	Positif
Mauvaise collaboration	Négatif
Participation des PVDV aux instances du service	Positif
Non-participation des PVDV aux instances du service	Négatif
Absence de préjugés	Positif
Présence de préjugés	Négatif

Source : données de notre enquête de terrain (septembre-octobre 2021)

En nous référant aux différentes réponses données par les responsables hiérarchiques et les collègues de service, nous pouvons dire que les représentations sociales qui entourent la déficience visuelle sont positives. En effet, face aux variables telles que le recrutement des personnes vivant avec une déficience visuelle (PVDV) dans la fonction publique, la perception du porteur de la déficience, de l'ambiance qui prévaut dans les services (prise en comptes des fonctionnaires vivant avec une déficience visuelle dans les activités liées à leurs services respectifs) et la présence de préjugés à leur endroit, les réponses

fournies ont toutes une signification positive. Elles témoignent d'une acceptation du porteur de la déficience visuelle comme collaborateur et collègue de service. Le porteur et la déficience étant indissociables, les représentations sociales de la déficience visuelle sont donc positives chez les responsables hiérarchiques et les collègues de services des fonctionnaires vivant avec cette déficience.

2.5. De l'impact des représentations sociales de la déficience visuelle sur l'intégration des fonctionnaires déficients visuels

2.5.1. Ressentis des fonctionnaires déficients visuels dans leur emploi et service

Tous les 21 fonctionnaires vivant avec le handicap visuel que nous avons interrogés ont dit qu'ils étaient épanouis au service. Ils affirment qu'ils n'ont aucun problème avec quelqu'un. Ils se comprennent tous au service et chacun fait son travail comme il se doit. Dans leur discours, nombreux d'entre eux affirment qu'ils se sentent utiles dans leurs services. Ils n'ont pas le sentiment d'être différents des autres au regard du traitement qu'on leur réserve. Par exemple, le F8 dit qu'il est fier de là où il est, parce qu'il se sent chez lui et a toujours aimé se sentir utile pour les autres. Et, en tant qu'acteur des services sociaux, il se sent vraiment à sa place. Il ajoute par ailleurs que le travail qu'il fait lui convient et qu'il trouve une satisfaction à être dans son service. Le F12 confie que son emploi est la preuve qu'il est utile à la société malgré son handicap, parce qu'il se sent membre de son service. Le F20 renchérit en affirmant : « je me sens vraiment épanoui dans mon service et je suis fier des collègues avec qui je travaille. Mon emploi me va aussi bien ».

2.5.2. Implication dans le fonctionnement du service selon les fonctionnaires déficients visuels

Des propos recueillis et analysés, il ressort que tous les 21 fonctionnaires vivant avec une déficience visuelle interviewés confirment qu'ils sont impliqués quand il y'a un travail au service. Tous disent que leurs supérieurs hiérarchiques leur donnent régulièrement du travail. Ils affirment que leur déficience n'a jamais servi de prétexte pour les mettre à l'écart dans le fonctionnement du service. Ainsi, le F13 laisse entendre que des fois il est obligé d'aller au-delà des heures de descente à cause de la quantité de travail qu'il a sous la main. Il continue en disant « je ne savais pas que mon supérieur me faisait

confiance jusqu'à ce point ». Pour cet agent, son supérieur ne fait pas de discrimination en termes de travail dans le service.

Par contre, le F17 laisse entendre que dans son premier service qu'il ne se sentait pas impliqué. Il avait l'impression d'être recruté juste pour toucher un salaire et rien d'autres. Pour lui, cela a joué négativement sur son intégration dans son milieu de travail parce qu'il se sentait inutile.

Cependant, depuis qu'il a été affecté dans un autre service, pour toutes les tâches qui relèvent de ses compétences, son supérieur hiérarchique n'a jamais hésité à lui faire appel. « Dans tout ce qui se passe dans le cadre du service et qui relève de mon domaine, mon supérieur m'a toujours consulté ». Et il ajoute qu'il est impliqué dans tout ce qui concerne les autres instances du service quand ses compétences sont nécessaires. Pour ce dernier, même son succès à son concours professionnel est lié à cette implication qui a renforcé ses compétences et son expérience.

2.5.3. Collaboration avec les autres acteurs du service selon des fonctionnaires déficients visuels

Concernant, la collaboration avec les collègues au service, les fonctionnaires vivant avec une déficience visuelle confirment tous qu'elle est bonne entre eux. Eux tous reconnaissent une franche collaboration de leur part. Ainsi, le F12 révèle que ses meilleurs amis se trouvent parmi ses collègues de service. Il se confie en ces termes : « je me balade plus avec mes collègues de service. Il y'en a pour qui, nous sommes comme des frères. Tous les week-ends, nous sommes pratiquement ensemble ». Pour lui, la collaboration est telle qu'au service quand il a des difficultés, ses collègues sont prêts à lui venir en aide et vice versa. En dehors du service, en plus des ballades, ils se rendent mutuellement visite en famille. Il dit être satisfait de cette collaboration.

Le F5 ajoute « avec mes collègues, la collaboration est parfaite. Vous-même, vous pouvez le constatez à votre arrivée. Dans tous les bureaux c'est comme cela. Je me sens vraiment chez moi. Au service comme à la maison, mes collègues sont là. Certains mêmes se proposent de venir me chercher à la maison ou de me déposer à la descente. Tout se passe très bien pour moi ».

3. Discussion des résultats

Dans la présente étude, il s'agissait pour nous de déterminer les types de représentations sociales de la déficience visuelle dans les services de l'administration publique burkinabé et de vérifier si elles ont une influence sur le type d'accueil et d'intégration socioprofessionnelle des agents vivant avec cette déficience. Les résultats obtenus au bout de l'enquête font ressortir que les représentations sociales positives de la déficience visuelle au sein des services, favorisent un bon accueil et une bonne intégration socioprofessionnelle de ceux qui la portent. Cependant, les représentations sociales négatives de la déficience visuelle de la part d'un responsable de service ont joué négativement sur le bon accueil et l'intégration socioprofessionnelle de son agent qui la porte. Ce qui nous permet de dire que les représentations sociales déterminent le type d'accueil et d'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec une déficience visuelle. De ce fait, l'hypothèse générale selon laquelle les représentations sociales de la déficience visuelle déterminent le niveau d'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec cette limitation dans la fonction publique burkinabé est confirmée. Cependant, notons que des commentaires éclairants peuvent être faits sur les différents résultats recueillis.

Cette recherche a pu montrer que dans la connaissance sur l'origine de la déficience visuelle, les acteurs interrogés partagent un même point de vue. Les maladies et les accidents sont les pistes privilégiées qui peuvent conduire à la déficience visuelle. Sur le terrain, certains ont marqué leur étonnement quand nous avons dans des parenthèses mentionné la piste de la malédiction selon une certaine opinion. Tous ont relevé que ces considérations sont à combattre, car elles ne sont pas de nature à améliorer les conditions de vie des concernés. Et elles étaient un alibi pour certains parents et proches de fuir leurs responsabilités.

Sur la perception du recrutement des personnes vivant avec une déficience visuelle dans la fonction publique burkinabé, les avis sur la question sont sans contradiction. Les différents acteurs à qui la question a été posée, marque leur satisfaction sur la politique d'intégration. Ils avouent même que cela s'apparentait à une injustice de la part des décideurs à l'endroit des personnes vivant avec cette déficience. Seulement que beaucoup ont attiré notre attention sur l'inadaptation ou le manque de certains matériels qu'utilisent les agents déficients visuels

dans le cadre de leurs activités. La question de l'inadaptation des locaux a été également soulignée. Ce constat n'est pas bien loin de celui fait par M.C. Lasnier (2003) et S. Prothin (2002). Ils soulignent que l'insertion professionnelle des personnes vivant avec une déficience visuelle nécessitent la mise en place d'un certain nombre de conditions parmi lesquelles, le volet matériel et environnemental n'est pas à négliger. Les enquêtés n'ont pas manqué de relever le bien fondé du recrutement des déficients visuels et notent leur satisfaction d'avoir une nouvelle expérience en tant que collaborateurs de fonctionnaires déficients visuels.

La perception des agents déficients visuels par les acteurs des services ne s'éloigne pas de celle de leur recrutement dans la fonction publique. Les acteurs sont unanimes sur ce point. Ils les considèrent comme des collaborateurs à eux. En effet, lors de notre tournée dans les services pour nos enquêtes, nous avons constaté une ambiance de travail qui laisse voir que les déficients visuels sont à leur place. Les autres acteurs ne les considèrent pas comme des agents de bas niveau ni d'agents incompetents. Ils travaillent tous en symbiose et dans une ambiance détendue.

La collaboration entre les agents et les autres acteurs des services est au beau fixe. Les uns et les autres que nous avons croisés dans les bureaux travaillaient en pleine harmonie. En effet, lors d'une de nos entrevues dans un service, nous avons trouvé une équipe vraiment complice au vu des interactions entre les collègues. L'ambiance était conviviale et le fonctionnaire vivant avec la déficience visuelle a laissé entrevoir une personne contente d'être là où elle est.

En se référant aux données analysées, on se rend compte que l'accueil, comme la collaboration, est franc entre les fonctionnaires vivant avec une déficience visuelle, les responsables et les collègues de service. Tous sont unanimes quant au bon climat de travail qui prévaut. Cette collaboration est le résultat d'une considération positive des uns envers les autres. Elle prouve que les agents se voient en égaux et complémentaires pour le bon fonctionnement du service. Le fonctionnaire vivant avec une déficience visuelle ne fait pas l'objet d'exclusion ni de stigmatisation. Il est accepté comme un maillon important de la chaîne qui a son rôle à jouer dans tous les services où il travaille. Ce qui traduit de ce fait une bonne intégration socioprofessionnelle de ces derniers.

Cependant, il est à noter que des attentes ont été exprimées pour l'amélioration de l'intégration des travailleurs de la fonction publique vivant avec la déficience visuelle. **Ainsi, nos suggestions proviennent des** propositions formulées par les participants. Pour une bonne intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec une déficience visuelle travaillant dans la fonction publique burkinabè dans leur milieu de travail, les mesures suivantes sont à intégrer :

- La sensibilisation des populations sur les droits des personnes vivant avec un handicap. Pour cela, il faut vulgariser la loi N^o 012-2010/AN du 1^{er} Avril 2010 portant protection et promotion des droits des personnes en situation de handicap ;
- Mettre l'accent sur la formation continue des travailleurs vivant avec une déficience visuelle pour leur permettre de progresser dans leur carrière ;
- Permettre aux personnes vivant avec une déficience visuelle d'occuper des postes de responsabilités pour leur mise en confiance et la visibilité de leurs actions. Les résultats de nos enquêtes nous ont révélé que beaucoup d'entre eux n'ont jamais occupé de poste de responsabilité ;
- Equiper les services dans lesquels travaillent les PVDV en matériel adapté à leur handicap pour leur permettre d'être plus efficace. Lors des entretiens, il est ressorti que beaucoup de services manquent de matériel adapté à la déficience visuelle ;
- Ouvrir plus de concours à l'endroit des personnes vivant avec une déficience visuelle pour leur permettre de mettre leurs diplômes en valeur. Les enquêtes ont montré que les PVDV sont écartées dans beaucoup de corps de métier et cela fait qu'elles ne peuvent pas mettre certains de leurs diplômes en valeur ;
- L'application des textes afin de mettre les PVDV dans leurs droits. La non application de certains des textes qui protègent la personne vivant avec un handicap est souvent source d'injustice à leur endroit et crée des frustrations ;
- Créer un cadre d'expression pour les PVDV, afin de leur permettre de s'exprimer ;
- Recruter les PVDV en nombre suffisant et leur donner une formation de qualité avant de les affecter de préférence dans une localité qu'elles auraient choisie elles-mêmes.

Conclusion

La présente étude est motivée par le faible taux d'accès des personnes vivant avec une déficience visuelle aux emplois de la fonction publique burkinabé malgré leurs diplômes et les 10% de postes consentis aux personnes vivant avec un handicap par l'Etat, lors des recrutements de la fonction publique. La possibilité de postuler à un emploi en fonction de son diplôme reste encore insuffisante chez les personnes vivant avec une déficience visuelle au Burkina Faso, parce que beaucoup attendent à la porte en espérant un éventuel recrutement. Ce constat nous a poussé à nous demander si les représentations sociales ne sont pas les raisons principales de cette situation.

Notre recherche nous a conduit à observer le lien qui pourrait exister entre le type de représentations sociales de la déficience visuelle et le type d'accueil et d'intégration socioprofessionnelle des personnes qui la portent dans la fonction publique. Pour ce faire, un questionnaire et des entretiens ont été adressés aux collègues non déficients visuels dans les services, aux responsables de services et aux fonctionnaires vivant avec la déficience visuelle à Ouagadougou et à Koudougou.

Pour expliquer ce lien entre les représentations sociales et le type d'accueil et d'intégration socioprofessionnelle des travailleurs vivant avec la déficience visuelle dans la fonction publique, nous nous sommes basés sur la théorie des représentations sociales de R. Lenoir (1974) c'est-à-dire l'exclusion. Cette théorie montre que les représentations sociales participent énormément à la prise en compte ou non des personnes qui portent un handicap dans les différentes sphères de notre société. De ce fait, elles ont un impact sur l'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec un handicap dans le domaine de l'emploi. Selon cette théorie, le traitement réservé aux personnes vivant avec un handicap est lié au type de représentations que la société a du handicap. Si les représentations sociales du handicap sont négatives, elles constituent la pièce maîtresse du rejet et conduisent à l'exclusion des PVDV dans le milieu de travail. Mais, si ces représentations sont positives, cela contribue énormément à leur acceptation, à une franche collaboration et à la prise en compte de leurs compétences d'où leur intégration dans le milieu de travail.

A la suite des analyses de notre étude, nous avons pu faire le constat que les représentations sociales sont déterminantes dans le degré d'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec une déficience visuelle dans la fonction publique.

Cet article qui a porté sur la relation entre les représentations sociales de la déficience visuelle et le niveau d'intégration socioprofessionnelle des personnes qui portent ce type de déficience dans la fonction publique burkinabé vise à donner à ces fonctionnaires le droit d'être épanoui comme tous les autres au service. Le fait pour certains fonctionnaires déficients visuels d'être exposés aux préjugés et aux considérations dégradantes qui tendent à minimiser leur apport dans les services impactent négativement leur processus d'intégration dans leur environnement socioprofessionnel. L'accent mis sur les représentations sociales est capital parce qu'elles sont déterminantes dans la qualité des relations que les uns et les autres entretiennent au service. Tous les travailleurs de la fonction publique sont ainsi invités à changer de regard sur la déficience visuelle, ainsi que sur ceux qui la portent.

Références bibliographiques

Afrique magazine, avril 2021, <https://afriquemagazine.com/une-jeunesse-en-chiffres> (consulté le 9 février 2024)

Assemblée Générale des Nations Unies, 2006, *Convention des Nations Unies relative aux droits des Personnes vivant avec un Handicap et le protocole facultatif*, Nations Unies.

Assemblée Nationale, 2008, *Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail*, Burkina Faso.

Assemblée Nationale, 2010, *Loi N° 012-2010/AN du 1^{er} Avril 2010 portant protection et promotion des droits des personnes en situation de handicap*, Burkina Faso.

Atlas sociologique mondial, juin 2023, <https://atlasocio.com/classements/demographie/population/classement-etats-par-population-africaine> (consulté le 3 janvier 2024)

Assemblée Nationale, 2002, *Constitution du 2 juin 1991 révisée par décret N° 001-2002/AN du 22 Janvier 2002*, Burkina Faso.

CHOUINARD, Jean-Guy, 2019, *Les représentations sociales du travail de la personne handicapée physique en territoire fortement urbain et semi-urbain*, Rimouski, Université de Québec.

Dictionnaire en ligne la Toupie (2021).

DURKHEIM, Emile. (1893). *De la division du travail social*. Essai. Paris, PUF.

https://fr.m.wikipedia.org/wiki/De_la_division_du_travail_social .

(Consulté le 17 août 2022)

GOFFMAN, Erving, 1977, *Stigmate : les usages sociaux des handicaps* (éd. Minuit).

INSD, 2013,

LAFLAMME, Claude, 1993, *Réflexions sur une problématique de l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle*, Sherbrooke : Edition du CRP.

LENOIR, René, 1974, *Les exclus*, Paris, seuil.

LASNIER, Marie-Claude, 2003, *l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap*, Rapport du Conseil Économique et Social, République Française. <https://www.lecese.fr> (consulté le 10 septembre 2023).

MERZOUK, Rachid, 2008, *L'expérience du handicap : une quête de sens : pour une sociologie clinique du handicap*, Université de Paris Diderot.

MOYSE, Danielle, 2010, *Handicap : pour une révolution du regard*. PUG

Nations Unies (mai, 2023). <https://news.un.org/fr/story/2023/05/1135>. (consulté le 19 janvier 2024)

NIYA, Gninneyo Sylvestre-Pierre, 2015, *Représentations sociales du handicap mental et éducation inclusive au Burkina Faso : une analyse psychosociale* [thèse de Doctorat en Sciences de l'Éducation non publié]. Université de Koudougou.

Organisation Internationale du Travail, 1958, *Convention (n°11) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession)*.

Organisation Internationale du Travail, 1975, *Convention (n°142) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines*.

Organisation Internationale du Travail, 1983, *Convention n°159 du 20/06/1983 de l'Organisation internationale du travail, relative à la réadaptation professionnelle et l'emploi des Personnes Vivant avec un Handicap*

Organisation des Nations Unies, 1948, *Déclaration universelle des Droits de l'Homme*.

Organisation des Nations Unies, 1995, *Sommet Mondial pour le Développement Social tenu à Copenhague*

Organisation des Nations Unies, 2000, *Sommet sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement*.

Organisation des Nations Unies, 2002, *Sommet Mondial pour le Développement Durable tenu à Johannesburg*.

PAUGAM, Serge, 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France.

PROTHIN, Stéphanie, 2003, *l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs handicapés des centres d'aide par le travail* [Mémoire professionnel de l'École Nationale de Santé Publique, Rennes]. <https://documentation.ehesp.fr> (consulté le 12 janvier 2024).

Union Africaine, 2014, *Sommet de Maputo*.

Union Africaine, 2015, *Agenda 2063*

VELTZ, Pierre, 2008, *L'évolution du travail*, Paris, Le Journal de L'école.

ZIDA/KABORÉ, Réhanata Stéphanie, 2018, *Problématique de l'employabilité des filles déscolarisées au Burkina Faso : formation par apprentissage, solution à leur insertion socio-économique* [Mémoire de maîtrise, Université d'Ottawa]. <https://ruor.uottawa.ca/handle/10393/38724> (consulté le 3 novembre 2023)