



ÉDITORIAL

C'EST MAINTENANT...

La sensibilisation des acteurs économiques est au cœur de nos activités de l'année 2017. La Libellule ose proposer une vision dynamique et anticonformiste du handicap. Elle accepte de casser les barrières culturelles et idéologiques afro africaines de discrimination. On parle du handicap sans complexe avec des acteurs économiques qui pour certains acceptent d'apprendre, d'y réfléchir, d'y penser, et d'autres d'intégrer dans leur gestion humaine et économique à condition d'être accompagné par un cabinet de recrutement spécialisé.

On y réfléchit, tous ! On en parle et on accepte de se rencontrer le jeudi 1er juin 2017 pour la Journée Handi-Emploi, la première édition de la journée de l'emploi pour les personnes en situation de handicap en Côte d'Ivoire. D'autres y ont pensé, certains l'ont proposée, La Libellule l'initie. Pas facile, mais réalisable bien sûr ...

Une journée de partage et d'échange entre les personnes en situation de handicap et les acteurs de l'emploi en Côte d'Ivoire. Ces acteurs sont seuls capables de les insérer efficacement et durablement, seuls capables de leur redonner espoir, de les sortir de la précarité et de l'informel, de les préserver du rejet de la société.

Dans certains pays nous constatons qu'ils sont en 2017, à leur 40ème salon ou Journée du handicap. Avons-nous du retard sur cette thématique ? Non, tout vient à point nommé à qui sait attendre. « L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, c'est maintenant ! »

Retenez que ce n'est pas le handicap, mais la capacité d'une personne qui compte

Danièle Adahi B.

COTOREP

L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les personnes en situation de handicap inscrites à La Libellule étaient fonction de leurs handicaps, classées sous trois catégories : « facile à insérer », « moins facile à insérer » ou « difficile à insérer ». Cette catégorisation était fonction du handicap du travailleur en rapport avec ses aptitudes professionnelles. Bien évidemment n'ayant aucune solution concrète pour la catégorie « difficile à insérer », ces travailleurs n'étaient pas pris en compte dans la politique d'insertion mise en place par le cabinet. Seront-ils pris en compte par les services sociaux ?



La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) permet de bénéficier des mesures d'aide à l'emploi et le travailleur pourrait faire partie de la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi imposées à toute entreprise par l'Etat de Côte d'Ivoire. Ceci oblige une transparence dans le traitement des dossiers des travailleurs handicapés et une meilleure communication avec les acteurs de l'insertion professionnelle.



SOUS LE PARRAINAGE DU MINISTÈRE DE
L'EMPLOI ET DE LA PROTECTION SOCIALE



ÉGALITÉ - DIVERSITÉ - HANDICAP



« Mieux se connaître pour mieux travailler ensemble »

1^{ÈRE} EDITION

Journée de l'emploi pour les personnes en situation de handicap



1^{ER} JUIN 2017

PALAIS DE LA CULTURE

UN ÉVÈNEMENT:



&



Inscription: 20001081

www.lalibellule-recrutement.com

handi-emploi2017@lalibellule-recrutement.com

LE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ EN CÔTE D'IVOIRE UNE DEFINITION LEGALE S'IMPOSE

Le handicap est une question de droits humains : le droit à l'épanouissement culturel et social, le droit au travail, le droit à l'éducation ou encore le droit de faire ses choix de vie. Nous nous intéresserons ici à la notion même de travailleur handicapé.

Depuis quelques années, l'Etat ivoirien, à travers une législation plus évolutive et des mesures fiscales incitatives, est résolument engagé à résoudre l'épineuse question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ainsi, l'annexe fiscale 2017 accorde désormais des crédits d'impôts allant jusqu'à 1.500.000 frs CFA lorsque l'employeur recrute des personnes en situation de handicap. Et l'article 12.1 du nouveau code de travail ivoirien nous dit qu'une personne en situation de handicap est toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouve compromises.

Dans la dynamique donc de ces actions qu'on qualifierait de handi-engagées, la nécessité d'une définition juridique du travailleur handicapé en droit ivoirien s'impose désormais car la mise en œuvre d'une réelle politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap requiert qu'on sache de prime abord qui est travailleur handicapé.

En France, de telles lacunes ont été comblées. Selon l'article L5213-1 du code de travail français « est considéré comme travailleur handicapé ... toute



personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

En droit ivoirien, une telle définition devrait être proposée afin que le travailleur handicapé soit celui-là même qui, nonobstant une déficience qu'il présente, exprime ou puisse valablement exprimer ses compétences dans le cadre d'un contrat de travail le liant à un employeur. L'intérêt d'une telle définition serait de lever toute équivoque sur cette notion et de mettre en place une réglementation plus spécifique devant inciter les employeurs à adapter aux mieux les procédures de recrutement, les modalités de formation et à aménager les situations de travail en faveur des travailleurs handicapés.

Enfin, une précision sur la notion de travailleur handicapé en droit ivoirien devrait permettre de savoir si les personnes présentant certaines maladies chroniques telles l'asthme, le diabète, l'épilepsie, les hépatites, le SIDA ou des allergies à certains produits, devraient ou non être assimilées à des travailleurs handicapés. Car à côté des clichés connus sur les handicaps, il y a en réalité de nombreuses déficiences moins connues mais aussi des maladies évolutives que certains travailleurs valides cachent parfois à leur employeur ou encore des déficiences qu'on ne voit pas mais qui, dès lors qu'elles deviennent un problème de santé ayant des répercussions sur le travail d'un individu, pourraient le conduire à être en situation de handicap dans le milieu professionnel.

Souleymane KONÉ

LE SENS DES MOTS

Le mot handicap vient de l'expression anglaise « hand in cap » qui signifie « la main dans le chapeau ». Dans le cadre d'un troc de biens entre deux personnes, il fallait rétablir une égalité de valeur entre ce qu'on donnait et ce qu'on recevait. Ainsi celui qui recevait un objet d'une valeur

supérieure devait mettre dans un chapeau une somme d'argent pour rétablir l'équité. L'expression s'est progressivement transformée en mot et s'est appliquée au domaine sportif (courses de chevaux) au XVII^e siècle. En hippisme, un handicap correspondait à la volonté de donner autant de chances à tous

les concurrents en imposant des difficultés supplémentaires aux meilleurs.

Source : Christine NASCHBERGER et Dominique DELLION In Comment gérer l'emploi des personnes en situation de handicap)

KS

EN 2011, 49 POUR CENT DES CANADIENS ÂGÉS DE 25 À 64 ET HANDICAPÉS ÉTAIT AU TRAVAIL COMPARÉ À UN TAUX DE PLACEMENT DE 79 % PARMIS LA POPULATION GÉNÉRALE EN ÂGE DE TRAVAILLER.

Les données de Statistique Canada, une agence nationale de la statistique, indiquent que les Canadiens handicapés trouvent qu'il est toujours beaucoup plus difficile aujourd'hui pour eux de trouver un emploi. Même ceux qui ont décroché un travail gagnent beaucoup moins que les autres Canadiens.

« Les Canadiens handicapés comprennent tous ceux qui ont un handicap physique ou mental lié à vue, l'ouïe, la mobilité, la souplesse, la dextérité, la douleur, l'apprentissage, le développement, les troubles psychologiques, mentaux ou de la mémoire », explique l'agence. Environ deux millions de personnes à travers le Canada tombent dans cette catégorie – environ 11 % de la population totale du Canada pour ce groupe d'âge. Plus l'incapacité est sévère, moins un individu obtiendra du travail.

Les Canadiens avec une incapacité légère ont un taux d'emploi de 68 pour cent. Celles avec une incapacité modérée travaillent dans 54 % des cas. Mais ceux qui ont un handicap

grave ou sévère ne travaillent que dans 42 % à 26 % des cas.

Parmi ceux qui ont une incapacité sévère ou très sévère et moins d'un diplôme d'études secondaires, le taux d'emploi était que de 20 pour cent.



Cela se compare à un taux d'emploi de 65 % chez les Canadiens non handicapés qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.

L'éducation au Canada fait une différence

- Les personnes handicapées ayant un diplôme universitaire semblent augmenter leurs chances de trouver un emploi.
- L'éducation est clairement un facteur d'employabilité dans tous les groupes, et les chiffres suggèrent que c'est particulièrement vrai pour les

Canadiens handicapés.

- Les taux d'emploi pour les diplômés universitaires ayant une incapacité légère, modérée et sévère ne sont pas loin de celui des personnes sans incapacité – les taux pour toutes les catégories se situent entre 77 et 83 pour cent.

- Mais le taux d'emploi des diplômés avec une incapacité très sévère est inférieur à 59 pour cent.

Peut-être plus troublant, les personnes handicapées gagnent souvent beaucoup moins que les autres Canadiens sans handicap – même lorsqu'effectuant un travail similaire. Les hommes handicapés et qui ont des diplômes universitaires et en année pleine, le travail à temps plein gagnaient en moyenne 69 200 \$ en 2011, comparativement à 92 700 \$ pour les hommes sans handicap.

Article de Radio-Canada paru en décembre 2014 fait état d'un rapport de Statistique Canada sur la situation de l'emploi chez les personnes handicapées au Québec.

HAN-DISPENSABLE

APPLICATIONS MOBILES AU SERVICE DU HANDICAP

Des innovations technologiques dont le but principal est d'améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap existent. Elles ne sont cependant pas toutes accessibles en Côte d'Ivoire.

• Smart mobilité avec Audiospot

A l'aide de balises et du processus de géolocalisation, la personne en situation de handicap peut accéder en temps réel à de nombreuses informations pour la guider au mieux. Par exemple, en approchant d'un arrêt de bus, l'application lui donnera les lignes et les horaires de celui-ci. Vous conviendrez avec moi que ce n'est pas avec les bus de la SOTRA que cela marcherait puisqu'on n'a pas d'horaire fixe quand encore on a un bus qui passe !

Dans tous les cas, selon le profil

(déficient visuel, auditif, personne à mobilité réduite, ou autre), la personne handicapée aura accès à un guidage adapté! Audiospot pourrait bien transformer le quotidien!

Mon Super Voisin comme modèle d'entraide

Mon Super Voisin est une application qui va trouver un(e) super voisin(e) prêt(e) à aider lorsque la personne manque de temps ou lorsqu'une tâche vous est difficile à réaliser.

Mon Super Voisin met en lien des utilisateurs en utilisant le matching en fonction des paramètres indiqués: besoin recherché, disponibilité et géolocalisation!

Visant à développer l'entraide, cette application ne cible pas uniquement les personnes en situation de handicap ou les aidants. Plus universelle,

elle place le collaboratif au cœur de votre quotidien.

RogerVoice: le co-pilote de vos échanges Conçu par et pour les sourds et les malentendants,



Ulrich DJÉ

L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES AU CŒUR D'UN PLAN STRATÉGIQUE

La question de la formation et de l'insertion socio-économique des personnes vulnérables se pose de plus en plus avec acuité. Cette situation est encore plus préoccupante en ce qui concerne les personnes handicapées dont le nombre est de plus en plus croissant avec les différentes crises qu'a connu la Côte d'Ivoire. Face à cette situation, l'Etat a décidé de mettre en place un cadre pour promouvoir l'éducation inclusive. Pour traduire cet engagement en actes concrets, l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP), cabinet d'Ingénierie de l'Etat de Côte d'Ivoire, a inscrit au cœur de ses différents plans d'action stratégiques, la question de l'insertion des personnes handicapées.

Après avoir formé dans le cadre du "Projet d'appui et d'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle" (Paaphp) 1017 personnes en situation de handicap entre 2002 et 2010 dans divers métiers, l'AGEFOP a initié en 2014 le "Projet de formation et d'insertion des personnes handicapées" qui intègre la question de l'emploi.

Ainsi, 120 personnes handicapées des districts d'Abidjan et de Yamoussoukro, exerçant divers métiers



tels que la calligraphie, l'électronique, l'infographie, la coiffure, la couture, la cordonnerie, etc., ont bénéficié d'une formation en entrepreneuriat pour renforcer leurs capacités en gestion afin de leur permettre de créer leurs propres unités de production. 80 autres issues de ces localités ont été formées en comptabilité et en aviculture. Les quatre dispositifs de formation comprenant chacun : une ferme avicole, un magasin, des latrines et un point d'eau, construits et équipés pour un coût global de 122 000 000 FCFA, financé sur le Programme d'Investissement Public (PIP) à Port-Bouet, Abobo, Yamoussoukro et à Anyama, permettent à ces bénéficiaires de se prendre en charge.

La cérémonie de remise des attestations de fin de formation à tous ces bénéficiaires a eu lieu le jeudi 1er décembre 2016 à Abèkro, village de la commune de Port-Bouet. Elle était présidée par monsieur N'Dri Philippe, Directeur de Cabinet Adjoint du Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, et Président du Conseil de Gestion de l'AGEFOP. Aujourd'hui, la Direction de l'AGEFOP ambitionne d'augmenter le nombre de bénéficiaires en étendant les mailles de ce filet social à d'autres régions du pays.

Traoré BAMOUDIEN

Directeur Général

Agence Nationale de La Formation Professionnelle (AGEFOP)



COTOREP (SUITE)

L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La création de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) apporte un outil indispensable à l'insertion professionnelle et sociale des travailleurs handicapés. Elle permettra une meilleure prise en charge et une insertion professionnelle plus efficace des travailleurs handicapés. Et surtout une meilleure répartition des tâches des acteurs du monde du handicap. Toute personne en situation de handicap en Côte d'Ivoire pourra grâce à la mise en place de la COTOREP, être connue et pourra bénéficier des services de l'Etat de Côte d'Ivoire.

La Libellule dans sa mission d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés s'occuperait uniquement de la section insertion professionnelle et les personnes en situation de handicap ne bénéficiant pas de la RQTH, donc déclarées inaptes au travail seraient simplement affectées aux services sociaux compétents pour un suivi et une prise en charge effective.

Il nous revient très souvent que le taux d'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises privées est faible. Pour faire ce constat, il faudrait savoir : Combien y'a-t-il de personnes en situation de handicap en âge de travailler ? Combien de personnes en situation de handicap sont diplômés ? Combien de personnes en situation de handicap ont les aptitudes physiques et intellectuelles pour être insérées dans le milieu ordinaire ? Des études diagnostiques s'imposent sur les personnes en situation de handicap aptes à travailler, et sur les personnes en situation de handicap dans les entreprises privées et publiques en Côte d'Ivoire.

Loi n°98-594 du 10 novembre 1998 d'Orientation en faveur des personnes handicapées, article

10 «Les travailleurs reconnus handicapés par une commission Technique d'orientation et de reclassement professionnels (COTOREP) bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par la présente loi. Le handicap doit être jugé compatible avec le ou les emplois postulés. Il sera créé une COTOREP secteur public et une COTOREP secteur privé ».

La COTOREP est organisée autour de 2 pôles de compétences et deux sections : Le premier pôle de compétence est : L'Insertion Professionnelle grâce à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H) qui permet une orientation Socioprofessionnelle du travailleur handicapé et qui autorise des attributions à l'employeur Loi n°98-594 du 10 novembre 1998 d'Orientation en faveur des personnes handicapées, Article 9 «L'Etat peut consentir une aide financière aux établissements, organismes et employeurs afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des travailleurs handicapés. Cette aide peut concerner notamment l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement des postes de travail. Elle peut également être destinée à compenser des charges supplémentaires d'encadrement ». Le second pôle de compétence de la COTOREP est l'Insertion Sociale (Services sociaux compétents) qui permettra la détermination du



taux d'invalidité de la personne handicapée et qui donnera le cas échéant droit à des prestations Tout pays qui aspire à l'émergence se doit d'avoir une meilleure gestion et organisation de ses ressources humaines. Les travailleurs handicapés font partie des ressources de la nation ivoirienne et doivent bénéficier des avantages et des égards de l'Etat de Côte d'Ivoire. La mise en place de la COTOREP permettra une meilleure visibilité et une participation plus inclusive de tous les acteurs intervenant dans l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap.

Danièle Adahi B.

QUI SUIS-JE ?

LE HANDICAP, UN BLOCAGE OU UN CATALYSATEUR ?

L'identité est un terme polysémique qui renvoie à ce que nous sommes. Les définitions de ce terme peuvent avoir plusieurs sens, mais nous privilégierons la définition proposée par (Mucchielli, 2002) selon lequel : « L'identité est un ensemble de significations (variables selon les acteurs d'une situation) apposées par des acteurs sur une réalité physique et subjective, plus ou moins floue, de leurs mondes vécus, ensemble construit par un autre acteur. C'est donc un sens perçu donné par chaque acteur au sujet de lui-même ou d'autres acteurs ».

Dans cette définition, il apparaît clairement que l'identité est un construit à la fois biologique, psychologique, communicationnel et culturel.

Notre interprétation de notre vécu, de l'analyse ou de la projection que nous faisons des événements de notre vie nous enferme ou nous ouvre les portes vers d'autres univers.

Ici nous voudrions rendre un hommage à ceux que les psychologues appellent : « les amis inconnus ». De quoi s'agit-il ?

Vous avez des personnes que vous rencontrez toujours à la même heure lorsque vous attendez votre bus. Chaque jour, vous saluez ces personnes et leur réservez un sourire courtois. Si le bus est en avance et que vous devez partir sans cette personne, vous vous préoccupez de son sort, des difficultés qu'elle aura, à avoir une occasion de transport à sa convenance.

Eh bien un ami inconnu dans un transport en commun encourageait une élève à s'attacher à la lecture.

A la question de savoir les motifs de son attrait pour la lecture, il nous a fait cette confidence : « Chauffeur de son état, les heures d'attente dans sa voiture de service durant les réunions de son patron était des heures de délices. »

Plutôt que de voir ses heures d'attentes comme un supplice, il a transformé son véhicule en un havre de bonheur, grâce à sa passion pour la lecture, il

a su transcender son handicap intellectuel et par la formation continue combler son retard apparent en accédant au niveau universitaire désiré, alors que rien ne l'y prédestinait.

Comment nous apparaît notre handicap ? Considérons nos parents comme des personnes irresponsables, qui n'ont pas su prendre des décisions adéquates ? Sommes-nous des éternels insatisfaits, à qui l'on doit tout pour corriger un tort visible ? Peut-on parler de résilience dans notre situation ? Et qu'est-ce que la résilience ?

Anaut (2005) définit la résilience comme : la capacité de sortir vainqueur d'une épreuve qui aurait pu être traumatique avec une force renouvelée. Du point de vue psychologique, la résilience correspond à un processus dynamique qui renvoie à deux mouvements : le ressaisissement de soi après un traumatisme et la construction ou le développement normal en dépit des risques.

Considérons l'exemple suivant : après un grave accident de voiture qui a vu SINSRE être amputé de ses jambes, à son réveil, sa mère en pleurs s'écrit « mon fils est foutu ». Mais en quelques années, SINSRE va reprendre sa vie en main, se passionner pour la musique et devenir un virtuose particulièrement des instruments

africains à percussion.

Loin de nous la pensée selon laquelle le handicap ne doit être ni nommé ni discuté, bien loin de nous cette pensée qui ne permettrait pas de façon réaliste une mise au travail d'identification, d'acceptation et d'intégration voire de résilience chez la personne handicapée.

La résilience, telle que présentée est une pulsion de vie pour laquelle l'entourage joue certes un grand rôle, mais la détermination de la personne handicapée est l'ingrédient « magique » qui donne sens à son existence. En tout homme ou femme se cache une grandeur. Plutôt que de douter de cette vérité, il faut faire émerger ce que nous percevons. Commencer à reproduire ce que nous voyons et que nous saisissons par bribes de nous...

Aux âmes bien nées la valeur n'attend point le nombre des années. Handicapés de tous bords, célébrons la vie en faisant quelque chose d'extraordinaire. Notre vie est entre nos mains.

Léocadie Mambo



Les étudiants handicapés de Côte d'Ivoire ont créé au sein des différentes Universités et Grandes Ecoles une association dénommée le Groupement pour l'Insertion des Etudiants Handicapés Physiques de Cote d'Ivoire (GIEHP-CI). Elle est née le 10 janvier 1980 à l'Université de Cocody, son siège social avec la collaboration du Centre Régional des Œuvres Universitaires d'Abidjan1 (CROU-A1), l'ex Centre National des Œuvres Universitaires (CNOU). Feu KOUAME Joseph en fut le premier président.

Le GIEHPCI est représenté dans les universités publiques de Côte d'Ivoire notamment Jean Lorougnon Guédé de Daloa, Alassane Ouattara de Bouaké et les récentes sections des Universités Peleforo Gbon Coulibaly de Korhogo et Nangui Abrogoua. Le président actuel, monsieur DIBY KOUASSI NICOLAS a été élu le 06 février 2016.

L'objectif de cette association est de faciliter l'insertion des étudiants handicapés dans les Universités, les



Grandes Ecoles et contribuer à leur insertion socioprofessionnelle.

Le GIEHPCI qui compte trente ans d'existence, a été au cœur de l'obtention du recrutement dérogatoire des personnes handicapées à la Fonction Publique et continue de se mobiliser pour l'institutionnalisation de ce recrutement sans oublier ses missions :

- permettre de loger des étudiants

handicapés dans les cités universitaires

- obtenir des bourses d'études, des aides financières pour ses membres
- créer un partenariat entre le GIEHPCI et le secteur privé afin de faciliter l'insertion des étudiants handicapés dans les entreprises privées.

Kouassi Nicolas DIBY
Président GIEHPCI

HANDI-RIRE

L'humour et l'autodérision pour dédramatiser le handicap

- C'est l'histoire d'un homme qui a envie d'une fille de joie, mais qui n'a pas beaucoup d'argent. Il se renseigne sur ce qu'il peut obtenir avec le peu d'argent dont il dispose et on lui indique une dame d'un certain âge au coin d'une rue.

Elle l'emmène dans son studio, ouvre un tiroir et y range son œil de verre.

L'homme est étonné et la dame lui répond :

- Hé, à quoi t'attendais-tu à ce prix ?

Puis elle met son dentier dans le tiroir. «C'est ça ou rien» se dit le monsieur.

Ensuite elle met sa jambe de bois dans le tiroir, ainsi que son faux bras, sa perruque, et ses faux seins, s'allonge sur le lit et lui dit :

- Tu viens chéri ?

Alors l'homme lui répond :

- Où ça ? Sur le lit ou dans le tiroir ?

- Un petit garçon sans bras va à la piscine avec ses amis de classe.

Quand le maître-nageur demande aux enfants qui sait nager, le petit répond :

- Moi monsieur, moi monsieur !

- Mais non mon petit, ne dis pas de bêtises lui retorque le maître-nageur!

- Si, si monsieur ! Et le petit saute à l'eau et commence à nager.

Le maître-nageur étonné lui demande :

- C'est bien mon petit, mais où as-tu appris à nager ?

- C'est mon papa, toutes les semaines il m'amène à la mer et me jette à l'eau

- Et tu arrives à regagner la plage sans trop de difficultés lui demande le maître-nageur?

- Non, répond le petit enfant, le plus dur, c'est d'arriver à sortir du sac plastique...

- Un homme se réveille à l'hôpital après un terrible accident et se met

à crier :

- Docteur ! C'est horrible ! Je ne sens plus mes jambes !

Et le médecin lui répond :

- C'est normal monsieur, je vous ai amputé des deux bras...

- Comment un parachutiste aveugle sait-il qu'il va toucher le sol ?
Quand il y a du mou dans la laisse du chien.

- Une petite fille demande à sa mère :
- Maman, je peux avoir du chocolat ?
- Oui, répond la mère.

La petite insiste :

- Maman ! Je peux avoir du chocolat ?

- Mais oui, répond la mère agacée, puisque je te le dis ! Tu n'as qu'à te servir, le chocolat est sur le placard !

- Mais maman, répond la petite fille,

tu sais bien que je n'ai pas de bras !

- Et Bien, pas de bras, pas de chocolat

lui dit sa maman!!!

LE PRÉSIDENT DU RÉSEAU IVOIRIEN DES GESTIONNAIRES DES RESSOURCES HUMAINES

DEVENIR UNE FORCE DE PROPOSITION ET DE TRANSFORMATION

LSH : Quelles sont vos ambitions à la tête du RIGRH ?

Pdt RIGRH : Mes prédécesseurs se sont attachés à consolider les bases du Réseau. Ils l'ont solidement implanté à travers des partenariats. J'envisage de capitaliser les acquis en faisant du RIGRH une force de proposition et de transformation grâce à des initiatives hardies en direction tant des décideurs que de toutes les personnes susceptibles de recourir aux solutions de la fonction RH.

LSH : Que peut-on mettre à votre actif depuis votre élection à la présidence du RIGRH ?

Pdt RIGRH : J'ai été élu lors des dernières Journées Nationales des Ressources Humaines (JNRH). Avec une équipe jeune et dynamique, nous nous sommes engagés à renforcer nos partenariats institutionnels avec notamment le Patronat ivoirien et l'Agence Emploi Jeunes. Nous déployons une politique de renforcement des capacités avec des écoles prestigieuses comme Sciences Po et HEC Paris. Nous avons participé, avec souvent d'importantes délégations à divers événements RH aussi bien en Côte d'Ivoire que dans la sous-région. La liste est longue, nous aurons d'autres occasions de nous y étendre.

LSH : Quelle est votre vision sur la question du handicap en entreprise en Côte d'Ivoire ?

Pdt RIGRH Quand on a à l'esprit qu'une entreprise est un creuset de compétences, il est clair que chacun y a sa place moyennant de réelles aptitudes en adéquation avec les besoins. Une personne en situation de handicap a des capacités à faire valoir et rien n'interdit que ces capacités soient exploitées dans et par l'entreprise.

LSH : Avez-vous été confronté en entreprise à des conflits d'intégration entre personnes en situation de handicap et l'ensemble du personnel ?

Non, pas directement. Mais tout est vite et bien rentré dans l'ordre, le tact, les talents du DRH concerné ont contribué à l'amélioration du climat social.

LSH : Quelles solutions préconisent le RIGRH pour l'insertion, l'intégration et le maintien dans l'emploi des



Soro SOULEYMANE Président du RIGRH

personnes en situation de handicap ?

Pdt RIGRH : La réponse à cette vaste question fait intervenir une synergie de compétences en vue d'opérer des changements de paradigmes et de comportements. Il y a la nécessité d'adapter les infrastructures existantes et d'en construire de nouvelles, appropriées aux besoins des personnes en situation de handicap.

LSH : Pensez-vous que la gestion responsable des ressources humaines et notamment l'intégration du handicap est l'un des critères de la notation sociale aisément mesurable ?

Pdt RIGRH: L'intégration du handicap intervient nécessairement dans la notation sociale comme un critère pertinent eu égard aux procédures et bénéficiaires qu'elle implique.

LSH : Nous constatons que les entreprises filiales de groupes européen et américain ont une politique ouverte, claire et écrite en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, ce qui n'est pas le cas des entreprises ivoiriennes, comment l'expliquez-vous et comment y remédier ?

Pdt RIGRH De réels efforts ont été accomplis en faveur des personnes en situation de handicap. La législation les concernant a connu des évolutions. C'est dire que la volonté politique est réelle. Mais il est des pesanteurs qui, nous l'espérons vivement, seront promptement levées.

Danièle Adahi B



TIRER LE MEILLEUR DE L'HOMME

Le besoin de formation est évident pour les travailleurs dits valides, il l'est encore plus pour ceux qui sont victimes d'un handicap quelconque et qui sont donc à tort ou à raison assujettis à de nombreux préjugés.

En effet, mettre un accent tout particulier sur la formation professionnelle du travailleur handicapé est nécessaire et avantageux à plusieurs titres :

Le plus grand handicap de l'être humain étant essentiellement psychologique (l'ignorance de son propre potentiel du fait souvent des nombreux stéréotypes qui lui sont attribués par son milieu social), un renforcement des capacités du



travailleur handicapé vient comme un révélateur de ses valeurs intrinsèques souvent ignorées et une mise en confiance quant à ses possibilités de relever lui aussi des défis de son milieu professionnel.

Une telle initiative a aussi le mérite d'éclairer ses collègues et surtout ses employeurs et de faire tomber les préjugés et les peurs inconsciemment entretenus à son égard. Car, chaque individu, quel que soit son état, s'il est mis en confiance et valorisé est capable de relever des défis inespérés. Or former le travailleur handicapé, c'est lui dire « nous te savons capables de faire encore plus et mieux ». Et il n'en faut pas souvent plus pour tirer le meilleur de l'homme.

Robert ASSIE

OFFRE DE FORMATION

Thème : Handicaps spécifiques et emploi

Objectifs : A l'issue de ce séminaire de formation, les participants pourront :

- Comprendre le handicap moteur (origine, conséquences, évolution, etc.)
- Savoir évaluer le degré de handicap du bénéficiaire pour mieux déterminer ses capacités
- Être capable d'utiliser les outils de la démarche ergonomique pour trouver un poste de travail en adéquation avec les incapacités de la personne

Programme indicatif

1. Handicap physique

Causes du handicap physique (pathologies acquises, pathologies évolutives, les traumatismes, etc.)

Conséquences du handicap physique (les déficiences : type, évolution, aggravation, etc.)

Évaluation des incapacités conduisant au handicap au travail

Comprendre le handicap physique (réalisation d'exercices pratiques)

2. Handicap physique et emploi

- Handicap physique et maintien dans l'emploi (trouver des compensations, aménager le poste de travail)

- Handicap physique et insertion dans l'emploi (trouver un poste adapté, adapter le poste et son environnement)

- Présentation de la démarche ergonomique, et de ses outils à utiliser, pour adapter le poste de travail

Public cible – Acteurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi

Méthodes pédagogiques : Affirmatives – Brainstorming – Travaux en ateliers – Mise en commun et synthèse en plénière – Partage d'expériences – Etc.

Intervenant : Consultant RH spécialisé dans l'emploi de personnes handicapées

Durée : Une journée

SPORTS PARALYMPIQUES GAGNER DE NOUVEAUX ATHLETES

Trazié Serge Pacôme est depuis 2007 président de la Fédération Ivoirienne de Sport Paralympiques (FISP). Atteint de la poliomyélite, ce cadre du Trésor Public est une personne en situation de handicap depuis l'enfance. Cette situation ne l'a pas empêché de vivre sa passion pour le sport, notamment le tennis de table assis et le basket en fauteuil roulant.

Une passion qui s'est consolidée à l'Université Félix Houphouët-Boigny en intégrant le Groupement pour l'Insertion des Handicapés Physiques de Côte d'Ivoire (GIHPCI) et l'Abidjan Université Club (AUC).

Athlète en sélection nationale de tennis de table assis et au basket en fauteuil roulant (Pivot) depuis 2000, Trazié Pacôme déploie son énergie afin convaincre les personnes en situation de handicap du bien fondé de la pratique du

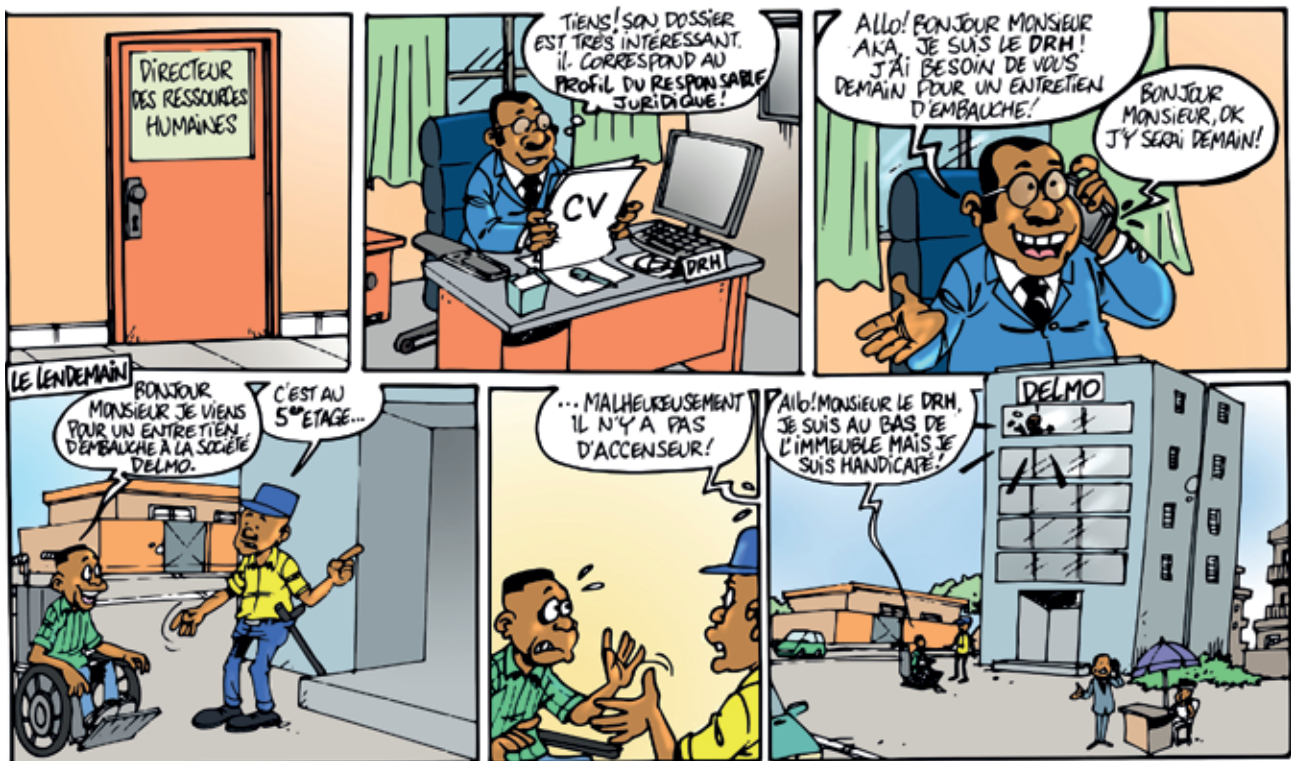
Sport. « Au départ, nous avions très peu d'athlètes. Koné Oumar et Koffi Kra Paul faisaient la fierté de la Côte d'Ivoire aux compétitions internationales ».

En 2007, ce n'était pas la grande affluence mais grâce à la taxe parafiscale, nous avons pu faire de la détection pour passer de 20 à plus de 130 pratiquants en 2016. La politique de médiatisation menée a permis à certains de comprendre qu'ils pouvaient pratiquer le sport en dépit du handicap. Depuis les derniers Jeux Paralympiques de Rio d'où nous sommes revenus avec une médaille d'argent remportée par Fatimata Diasso, nous enregistrons l'arrivée de personnes en situation de handicap déterminées à pratiquer le sport.

Ange KOUADIO



Trazié Serge Pacôme
Président de la Fédération Ivoirienne de Sports Paralympiques





SOUS LE PARRAINAGE DU MINISTÈRE DE
L'EMPLOI ET DE LA PROTECTION SOCIALE



1^{ÈRE} EDITION
Journée
de l'emploi
pour les personnes
en situation de
handicap



1^{ER} JUIN 2017
PALAIS DE LA CULTURE

Appel à candidature
Prix Entreprise Handi-Engagée

La Libellule organise un **Prix d'Excellence** des politiques d'insertion et d'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises privées de Côte d'Ivoire. Adresser votre politique à www.lalibellule-recrutement.com.

UN EVENEMENT:

La Libellule & Cheops



Directrice de Publication : Danièle Adahi BIKPO • Rédaction : Ange KOUADIO, Léocadie MAMBO, Koné Souleymane, GRATTIE LAVRY, Robert ASSIE • Photographe : Augustin ZEVOUNOU • Infographie : Cyrille Ambeu ASSI
Tirage : 10 000 ex • Tél : (225) 20 00 10 81 • contact@lalibellule-recrutement.com • www.lalibellule-recrutement.com