



République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieure et de la Recherche Scientifique

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed

معهد الصيانة والأمن الصناعي
Institut de Maintenance et de Sécurité Industrielle

Département de sécurité industrielle et environnement

MÉMOIRE

Pour l'obtention du diplôme de Master

Filière : Hygiène et Sécurité industrielle

Spécialité : sécurité industrielle et environnement

Thème

Gestion d'accessibilité des personnes handicapées au lieu de travail

Présenté et soutenu publiquement par :

-Boudjella Abderrazak

-Kahlouche Elhakim

Devant le jury composé de :

Nom et Prénom	Grade	Etablissement	Qualité
Mr.tahraouii	MAA	IMSI	Président
Madame Serat Zahira	MCB	IMSI	Encadrante
Mr.guetarni	MCB	IMSI	Examineur

Année : 2022/2023

Remerciement

A notre chère encadrante,

On tient à exprimer toute notre reconnaissance à notre Directrice de mémoire.

On vous remercie de nous avoir encadré, orienté, aidé et conseillé.

Nous voudrions également vous remercier pour votre disponibilité, vos précieux conseils, ainsi que la confiance et la liberté que vous nous avez conférés.

Soyez rassurée de notre grande reconnaissance et de notre profond attachement car vos qualités humaines et professionnelles ont suscité notre admiration.

A notre Co-encadrant,

Nous sommes honorés par la spontanéité avec laquelle vous avez

Accepté de prendre cette responsabilité.

Recevez ici chère maître l'expression de notre reconnaissance et

Notre profond respect

Dédicace 1

Louange à Dieu tout puissant,

Qui m'a permis d'arriver à cette fin tant attendue

Merci à toutes les personnes qui m'ont soutenue durant mon parcours et qui m'ont aidé à

Atteindre mon objectif.

C'est avec amour, respect et gratitude que Je dédie ce modeste travail.

À Mes Très Chers Parents,

*Tous les mots du monde ne sauraient exprimer l'immense amour que je vous porte, ni la
Profonde gratitude que je vous témoigne pour tous les efforts et les sacrifices que vous n'avez*

Jamais cessé de consentir pour mon instruction et mon bien-être.

Je vous rends hommage par ce travail en guise de ma reconnaissance éternelle et de mon

Amour infini.

Que Dieu tout-puissant vous garde et vous procure santé, bonheur et longue vie pour que

Vous demeuriez le flambeau illuminant le chemin de vos enfants.

À mon cher frère Mohamed,

Vous m'aviez toujours aidé et ces quelques lignes sont insuffisantes pour exprimer mon

Profond amour et ma reconnaissance pour vos précieux conseils et encouragements.

A ma chère sœur,

Ma confidente et âme sœur, que dieu te garde près de moi.

A MES CHERS AMIS,

*Ça me fait un très grand plaisir de vous connaître toutes ces longues années de l'université, j'ai
appris beaucoup de chose grâce a vous je ne suis qui je suis en ce moment-là donc merci à vous tous
je vous aime trop.*

A mon binôme et très chère ami Hakim

Ce fut un grand plaisir pour moi de participer à ce travail en votre aimable compagnie.

Je vous souhaite une vie pleine de réussite.

ABDEREZAK

Dédicace 2

*Louange à Dieu tout puissant,
Qui m'a permis d'arriver à cette fin tant attendue
Merci à toutes les personnes qui m'ont soutenue durant mon parcours et qui m'ont aidé à
Atteindre mon objectif.
C'est avec amour, respect et gratitude que Je dédie ce modeste travail.*

À Mes Très Chers Parents,

*Tous les mots du monde ne sauraient exprimer l'immense amour que je vous porte, ni la
Profonde gratitude que je vous témoigne pour tous les efforts et les sacrifices que vous n'avez
Jamais cessé de consentir pour mon instruction et mon bien-être.
Je vous rends hommage par ce travail en guise de ma reconnaissance éternelle et de mon
Amour infini.
Que Dieu tout-puissant vous garde et vous procure santé, bonheur et longue vie pour que
Vous demeuriez le flambeau illuminant le chemin de vos enfants.*

À mon chère frère Saïd,

*Vous m'aviez toujours aidé et ces quelques lignes sont insuffisantes pour exprimer mon
Profond amour et ma reconnaissance pour vos précieux conseils et encouragements.*

A mes collègues et mes chers amis,

*Je remercie toute mon équipe Wissem, Ines, Djihene, Yacine, Ferdaous, Hadjer, Loubna, Hachem,
Maroua, Najet, Imed pour l'aide et le courage que vous m'avais donné*

A mon binôme et très chère ami Abderrezak

*Ce fut un grand plaisir pour moi de participer à ce travail en votre aimable compagnie.
Je vous souhaite une vie pleine de réussite.*

HAKIM

RESUME

L'accessibilité des personnes handicapées au travail est un enjeu important qui nécessite la participation de tous. Les conditions de vie des salariés, notamment ceux en situation de handicap, doivent être améliorées pour réduire toute forme de discrimination ou d'exclusion.

La législation nationale sur l'accessibilité du lieu de travail pour les personnes handicapées est un élément clé pour garantir des normes équitables conformes aux normes internationales. Pour renforcer le cadre juridique existant et garantir une application effective par les employeurs, des mesures de contrôle et de suivi sont recommandées.

Les entreprises doivent mettre en place des dispositifs d'accessibilité technologique pour répondre aux besoins spécifiques d'autonomie, de confort et de sécurité des salariés en situation de handicap. Cela comprend l'ajustement de l'espace de travail, l'utilisation de la technologie d'assistance

Mots clés :

Accessibilité, établissement recevant du public, personne à mobilité réduite, discrimination, norme, continuité, cheminement, dispositifs techniques d'accessibilité

ABSTRACT

Disability accessibility in the workplace is a critical issue that requires everyone's participation. Improving the living conditions of workers, especially those with disabilities, is crucial to reducing any form of discrimination or exclusion.

National legislation on workplace accessibility for persons with disabilities is a key element in ensuring fair standards and meeting international standards. Monitoring and follow-up actions are recommended to strengthen the existing legal framework and ensure effective implementation by employers.

Companies need to implement technology accessibility measures to meet the specific needs of employees with disabilities for autonomy, comfort, and safety.

Keywords:

Accessibility, public institution, person with reduced mobility, discrimination, standards, continuity, pathway, sports equipment, technical accessibility devices.

Table des matières :

Introduction générale	1
Chapitre 1 : Synthèse bibliographique (santé et sécurité de travail).....	1
1.1 Introduction	2
1.2 Notion de la santé et de la sécurité au travail « SST »	2
1.2.1 Définitions générales	2
1.2.1.1 Définition de la santé au travail.....	2
1.2.1.2 Définition la sécurité au travail	2
1.2.1.3 Définition de la Sécurité et Santé au Travail « SST ».....	3
1.2.1.4 Définition d'un système de gestion de la sante sécurité au travail.....	3
1.2.1.5 Évaluation des risques	4
1.2.1.6 La prévention.....	4
1.2.1.7 L'évacuation d'urgence	4
1.2.2 Historique de la SST	4
1.3 Concept du droit de travail :	5
1.3.1 Notions de bases sur le travail :	5
1.4 Droit de travail :	6
1.4.1 Définition du droit du travail :	6
1.4.2 Droit de travail : définition juridique	7
1.4.3 Enjeux de droit de travail	7
1.4.4 Importance du droit de travail.....	8
1.4.5 Mise en place du droit de travail dans une entreprise	8
1.4.6 Responsabilité des employeurs et des travailleurs	8
1.4.7 Rôle de droit de travail.....	9
1.4.8 Conventions collectives	9

1.5 Organisations national et international du droit de travail.....	10
1.5.1 Organisations de santé et la sécurité au travail au niveau international.....	10
1.5.1.1 Organisation Internationale du Travail (OIT).....	10
1.5.1.2 Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).....	11
1.5.2 Organisations de santé et la sécurité au travail en Algérie.....	11
1.5.2.1 Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA).....	11
1.5.2.2 Réseau Algérien pour la Santé et l'Environnement au Travail (RASET).....	12
1.5.2.3 Caisse nationale de sécurité sociale (CNAS)	12
1.6 Intégration des travailleurs handicapés	13
1.6.1 Définitions du handicap	13
1.6.1.1 Étymologie du mot	13
1.6.1.2 Définition des personnes handicapées	13
1.6.1.3 Définition selon la loi no 02-09 du 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées.....	13
1.6.2 Histoire du handicap.....	14
1.6.2.1 Avant même la période préhistorique	14
1.6.2.2 Dans l'antiquité	14
1.6.2.3 Du moyen-âge au 17 ^{ème} siècle	14
1.6.2.4 Depuis le 18 ^{ème} siècle	14
1.6.3 Situation de l'handicap	15
1.6.4 Types d'handicap	15
1.6.5 Accessibilité.....	16
1.6.6 Obstacles à l'embauche des personnes handicapées.....	16
1.6.6.1 Education et formation	17
1.6.6.2 Inaccessibilité physique.....	17
1.6.6.3 Processus de recrutement injuste.....	18
1.6.6.4 Transport	18

1.6.6.5 Comportements discriminatoires.....	18
1.6.6.5.2 Exemples de préjugés et stéréotypes à l'égard des personnes handicapées	19
1.6.7 Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées.....	19
Droit à l'accessibilité	19
1.6.8 Objectif de la mise en conformité : introduire les handicapées au lieu de travail.....	20
1.6.8.1 Situation du handicap et l'emploi.....	20
1.6.8.2 Freins à l'emploi pour les travailleurs handicapés.....	20
1.6.8.3 Intégration d'une personne handicapée dans l'entreprise.....	21
1.6.9 Façons de mieux inclure le handicap dans l'emploi	21
1.6.9.1 Former les ressources humaines à la question du handicap	21
1.6.9.2 Travailler au maximum avec les secteurs protégés et adaptés, ainsi qu'avec les travailleurs indépendants handicapés	22
1.6.9.3 Aménager les espaces de travail pour l'accessibilité et l'adaptation au handicap	22
1.6.9.4 Former les managers aux questions de handicap	23
1.6.9.5 Investir dans la formation des personnes en situation de handicap.....	23
Conclusion.....	24
Chapitre 2 : La réglementation concernant les personnes handicapées	25
2. Introduction	26
2.1 Lois relatives aux personnes handicapées :.....	26
2.1.1 Lois internationales relatifs aux personnes handicapées.....	26
2.1.1.1 L'article 501 de la loi sur la réadaptation de 1973 :	26
2.1.1.2 Loi sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées (Americans with Disabilities Act - ADA) :.....	27
2.1.1.3 Convention relative aux droits des personnes handicapées (CNDUHP):.....	28
2.1.1.4 Directive européenne sur l'accessibilité des sites web et des applications mobiles des organismes du secteur public :	28

2.1.2 Lois national relatifs aux personnes handicapées	29
2.1.2.1 Loi n° 02-09 du 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées :.....	29
2.1.2.2 Loi n° 14-05 du 24 février 2014 relative à la promotion de l'emploi :	31
2.1.2.3 Loi n° 09-03 du 25 février 2009 relative à la santé mentale.....	31
2.1.2.4 Loi n° 90-25 du 31 décembre 1990 relative à l'organisation de l'enseignement ..	31
2.1.2.5 Décret exécutif n° 06-455 du 11 décembre 2006	32
Chapitre 3 : situation et normes de construction des lieux accessible des handicaps	35
3.1 Introduction	36
3.2 Classification des handicaps.....	36
3.1 Types d'handicaps.....	36
3.3.1 Déficiences intellectuelles et Psychiques	37
3.3.2 Déficiences de motricités	37
3.3.3 Déficiences visuelles	38
3.3.4 Déficiences auditives.....	38
3.4 Réponses architecturales aux différentes formes de handicap	39
3.5 Handicap et construction :.....	39
3.6 Besoins spécifiques pour chaque type d'handicaps	40
3.6.1 Besoins spécifiques liés à des troubles moteurs.....	40
3.6.2 Réflexes pour un bon accueil d'une personne en situation de handicap moteur.....	41
3.6.3 Besoins spécifiques liés à des troubles auditifs.....	42
3.6.4 Réflexes pour un bon accueil une personne en situation de handicap auditif.....	42
3.7 Normes d'accessibilité à un ERP	43
3.7.1 Cheminements extérieurs	43
3.7.2 Place de stationnement automobile	45
3.7.3 Dimensionnements de la place de stationnement automobile.....	45
3.7.4 Signalisation des places de stationnement automobile	45

3.7.5 Sanitaires	47
3.7.6 Escaliers et ascenseurs :	48
3.7.8 Éclairages :	50
Chapitre 4 : mise en application l'accessibilité des personne handicapées.....	51
4.1 Introduction	52
4.2 Etablissements recevant du public à l'échelle internationale	52
4.3 Etablissements recevant du public en Algérie.....	54
4.4 Mise en conformité un hôpital accessible aux personnes handicapées	54
4.4.1 Conception de parking	55
4.4.2 Conception des Sanitaires	56
4.4.3 Conception des couloirs.....	57
4.4.4 Conception des chambres	61
Conclusion générale	63
Référence bibliographique.....	65
Textes législatifs.....	67

LISTE DES FIGURES

Figure 1 :analyse des handicaps proposés par l'OMS	36
Figure 2 :symboles d'accessibilité	37
Figure 3 :déficiences mentales et psychiques	37
Figure 4 :capacités d'approche d'une personne en fauteuil roulant	38
Figure 5 :déficience visuelle.....	38
Figure 6 :positionnement de bande de guidage a l'approche d'un escalier.....	44
Figure 7 :pourcentages de pente à respecter.....	44
Figure 8 :les dimensionnements de la place de stationnement automobile.....	45
Figure 9 :Panneau « sauf handicapés » (panneau M6h) + Panneau « interdit de stationner et de s'arrêter » (panneau B6d).....	46
Figure 10 : anciens panneaux (interdire de stationner) et nouveau panneau (interdit de stationner et de s'arrêter)	46
Figure 11 :signalisations horizontales pour interdiction de stationnement sauf handicapé	47
Figure 12 :aménagement type d'un sanitaire aux personnes handicapées (cotts builders and constructor s.d.)	48
Figure 13 :caractéristique des escaliers des circulations intérieures	48
Figure 14 :dimensionnement minimale des cabines d'ascenseur	50
Figure 15 :places de stationnement automobile pour les personnes handicapées	56
Figure 16 :sanitaire accessible pour les personnes handicapées	57
Figure 17 :conception des escaliers et d'ascenseur	59
Figure 18 :conception de couloir.....	60
Figure 19 :conception de l'entrée d'établissement.....	61
Figure 20 :les dimensions minimales d'une chambre	61
Figure 21 :conception des chambres	64

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 insertion des handicapés en Algérie source (ONS,2006)..... 17

*Tableau 2 : articles du **Décret exécutif n° 06-455** 32*

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ADA: American with Disabilities Act

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes Handicapées

CNDUHP : Convention relative aux droits des personnes handicapées

CIH : classification internationale des handicapés

CNAS : caisse nationale de sécurité sociale

ERP : établissement recevant du public

EU-OSHA : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

HHS : le ministère de la Santé et des services sociaux des États-Unis

OCR : office for civil right

OIT : organisation internationale du travail

OMS : organisation mondiale de la santé

ONU : Organisation des nations unies

PDCA : planifier, développer, contrôler, ajuster

PMR : personnes à mobilité réduite

RASET : réseau algérien pour la santé et environnement de travail

SGSST : Système de gestion de la santé et sécurité au travail

SST : Santé et sécurité au travail

UGTA : union générale des travailleurs algériens

W3C: world Wide Web consortium

WCAG: web content accessibility guideline

Introduction générale

En dépit des avancées législatives et des politiques l'inclusion, l'accessibilité des Personnes handicapées au lieu de travail demeure un enjeu majeur dans de nombreux Pays.

L'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail est une dimension importante de l'insertion des handicaps dans la société. L'objectif est de permettre aux personnes handicapées de participer pleinement à la vie professionnelle, d'accéder à l'emploi et de bénéficier des mêmes opportunités que leurs collègues.

L'insertion des handicaps dans les lieux de travail repose sur la création d'un environnement inclusif, accessible et respectueux de la diversité. Cela nécessite la sensibilisation, la formation, l'adaptation des infrastructures et des politiques de recrutement ouvertes. En favorisant l'inclusion des personnes handicapées sur le lieu de travail, nous pouvons bénéficier de leur contribution unique et créer des organisations plus dynamiques et plus représentatives de la société dans son ensemble.

La construction et l'aménagement de lieux de travail accessibles aux personnes handicapées est essentielle pour favoriser leur intégration et leur participation active dans la vie professionnelle.

Afin de contribuer à l'insertion de cette catégorie des personnes dans les lieux de travail et suivants les textes règlementaires qui insistent sur l'intégration, l'objectif de notre travail est d'explorer les obstacles et les opportunités liées à l'accessibilité des personnes handicapées au lieu de travail, en prenant en compte les facteurs sociaux, économiques et environnementaux qui influencent la participation active des personnes handicapées dans le monde du travail. Nous visons aussi à élaborer un plan ERP pour pratiquer l'aménagement et de design des espaces de travail.

Ce mémoire s'articule sur deux parties principales : une partie théorique et une partie Pratique.

La première partie est consacrée à l'étude bibliographique, elle contient deux chapitres. Dans le premier chapitre nous mettons l'accent sur les généralités la santé et sécurité et doit de travail ainsi que l'importance d'insertions des personnes handicapées au travail. Et dans le second nous présenterons les différents textes et lois réglementaires national et international.

La deuxième partie est présentée dans le chapitre trois et quatre, elle est relative à l'élaboration d'un plan accessible des handicaps selon les normes de conception. Enfin, une conclusion générale.

Chapitre 1 :

Synthèse bibliographique (santé et sécurité de travail)

1 Introduction

La santé et la sécurité au travail sont un aspect important de tout lieu de travail, car il est essentiel de protéger la santé et le bien-être des employés tout en garantissant le respect des lois et réglementations en vigueur. Au cours des dernières années, il y a eu une prise de conscience croissante de l'importance de la santé et de la sécurité au travail pour augmenter la productivité, réduire les coûts associés aux blessures et maladies professionnelles et améliorer la performance globale d'une organisation. En matière de santé et de sécurité au travail, il est important d'assurer un lieu de travail sain et sécuritaire pour tous les employés, y compris les personnes handicapées. En fait, les employeurs sont tenus par la loi de prendre des dispositions raisonnables pour s'assurer que les travailleurs handicapés ne sont pas désavantagés au travail.

Afin d'éclaircir le concept de la santé et la sécurité au travail, surtout les droits au travail et la compréhension des notions des personnes handicapées, ce chapitre est dédié à une présentation générale sur les notions de bases et des définitions de la santé et la sécurité au travail ainsi que le concept de droit de travail des personnes handicapées.

1.1 Notion de la santé et de la sécurité au travail « SST »

1.1.1 Définitions générales

1.1.1.1 Définition de la santé au travail

Apparue au début des années 1980 en France, la santé au travail est une démarche qui a pour objectif numéro un la création d'un lieu de travail favorable à la santé, mais aussi la lutte contre la discrimination salariale selon l'état de santé du salarié. Elle se manifeste notamment par :

- La mise en place de programmes de bien-être au travail.
- L'association des problèmes de santé avec les facteurs environnementaux du salarié.
- La recherche de solutions techniques destinées à améliorer la sécurité au travail. (1)

1.1.1.2 Définition la sécurité au travail

Le concept de sécurité au travail appuie son existence sur un postulat de départ assez simple : toute activité professionnelle engendre des risques pour la sécurité d'un travailleur, à des degrés plus ou moins élevés. la notion de sécurité au travail ne cesse de donner naissance à de nouvelles réglementations, de nouvelles mesures, des innovations. Bien que les chiffres de la sécurité au travail révèlent que l'homme est en cause dans plus de deux tiers des accidents de travail, la tâche des dirigeants d'entreprises est de réduire au maximum les risques afin de protéger leurs salariés et de préserver leur intégrité physique et morale. (1)

1.1.1.3 Définition de la Sécurité et Santé au Travail « SST »

La Sécurité et Santé au Travail (SST) est définie comme l'ensemble des mesures et des actions visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la SST se réfère à "l'ensemble des mesures prises pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que pour protéger et promouvoir la santé physique et mentale des travailleurs dans tous les secteurs d'activité".

La SST est donc une préoccupation importante dans tous les types d'emplois, qu'ils soient physiques ou sédentaires, dans les secteurs publics ou privés, et elle concerne tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, depuis les travailleurs jusqu'aux dirigeants.

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation, Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail, Ces risques sont consignés dans un document, En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée. (2)

1.1.1.4 Définition d'un système de gestion de la sante sécurité au travail

La notion de systèmes de gestion est souvent utilisée dans les processus décisionnels des entreprises, mais aussi de manière inconsciente dans la vie quotidienne, que ce soit lors de l'achat d'équipements, du développement d'une affaire ou plus simplement du choix de nouveaux meubles. L'application d'un système de gestion de la sante sécurité au travail (SGSST) se fonde sur des critères, des normes et performances de SST appropriés. Il vise à fournir une méthode d'évaluation et d'amélioration des résultats en matière de prévention des accidents et incidents survenus sur le lieu de travail, par une gestion effective des dangers et des risques au travail. Il s'agit d'une méthode logique, qui se décline en plusieurs étapes permettant de décider des mesures à prendre, comment y parvenir au mieux, de contrôler les progrès accomplis dans le sens des objectifs prévus, d'évaluer leur efficacité et d'identifier des zones d'amélioration. Le SGSST est et doit être adaptable aux évolutions de l'exploitation de l'organisation et aux exigences réglementaires. [7]

Cette notion de procédure (SGSST) est fondée sur le principe du Planifier, Développer, Contrôler, Ajuster (PDCA) de la roue de Deming, conçue dans les années 1950 pour surveiller les performances d'une entreprise en continu. Appliquée à la SST, « Planifier » signifie établir une politique de SST, comprenant l'attribution de ressources, la mise à disposition de compétences et l'organisation du système, l'identification des dangers et l'évaluation des risques. L'étape « Développer » fait référence à la réalisation et à la mise en œuvre concrète du programme de SST. L'étape « Contrôler » est consacrée à mesurer l'efficacité a priori et a posteriori du programme. Enfin, l'étape « Ajuster » clôture le cycle par un examen du système dans un contexte d'amélioration continue, avec pour but d'amorcer un nouveau cycle. (3)

Le SGSST est un outil logique, souple, adaptable à la taille et à l'activité de l'organisation, qui se focalise sur les dangers et les risques généraux ou spécifiques associés à cette activité. (3)

1.1.1.5 Évaluation des risques

L'identification et l'évaluation des dangers potentiels pour le bien-être des travailleurs dans leur environnement de travail s'appellent l'évaluation des risques. Ce processus consiste à prendre connaissance des situations dangereuses, à évaluer leur gravité potentielle et leur probabilité de survenance et à mettre en place des mesures préventives pour les éviter ou les gérer.

1.1.1.6 La prévention

Les accidents du travail, les maladies professionnelles et les incidents de santé et de sécurité peuvent tous être évités grâce à des mesures de prévention. Ces mesures peuvent englober des stratégies techniques, organisationnelles et administratives, ainsi que l'éducation et la formation des travailleurs. Il est essentiel d'anticiper et d'éviter ces risques.

1.1.1.7 L'évacuation d'urgence

Lors de situations d'urgence telles que des fuites de produits chimiques, des incendies et des explosions, des plans d'évacuation d'urgence entrent en jeu pour orienter les travailleurs en conséquence. Une formation et un briefing adéquats des travailleurs sur les procédures d'évacuation et les points de rassemblement sont impératifs.

1.1.2 Historique de la SST

L'histoire de la santé et de la sécurité au travail remonte à l'époque de la révolution industrielle du 18^{ème} siècle, lorsque les travailleurs ont commencé à travailler dans des conditions dangereuses et insalubres. Cependant, ce n'est qu'au cours du 20^{ème} siècle que des mesures sérieuses ont été prises pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs.

Au début du 20^{ème} siècle, des organisations professionnelles et des syndicats ont commencé à se mobiliser pour protéger les travailleurs contre les dangers sur le lieu de travail. En 1911, l'État de New York a adopté la première loi sur la compensation des travailleurs, qui obligeait les employeurs à indemniser les travailleurs blessés sur le lieu de travail, qu'ils soient responsables ou non de l'accident.

Dans les années 1920, des organisations telles que l'Organisation internationale du travail (OIT) ont commencé à élaborer des normes internationales pour la sécurité et la santé au travail. En 1921, l'OIT a adopté la Convention sur les accidents du travail, qui a encouragé les gouvernements à adopter des lois sur la sécurité et la santé au travail.

Au cours des années 1930 et 1940, des lois sur la santé et la sécurité au travail ont été adoptées dans plusieurs pays, notamment aux États-Unis, au Canada et en Europe. Pendant la

Seconde Guerre mondiale, l'accent a été mis sur la sécurité des travailleurs dans les usines de production militaire.

Dans les années 1950 et 1960, les progrès de la technologie ont entraîné de nouveaux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, tels que l'exposition aux substances chimiques et aux radiations. Les organisations professionnelles et les gouvernements ont réagi en adoptant de nouvelles lois et en renforçant les réglementations existantes.

Dans les années 1970, les travailleurs ont commencé à s'organiser pour faire valoir leurs droits à la sécurité et à la santé au travail. Le mouvement pour la santé et la sécurité au travail est né, et il a commencé à faire pression sur les gouvernements pour qu'ils adoptent de nouvelles lois et pour que les employeurs améliorent leurs pratiques de sécurité.

Dans les années 1980 et 1990, l'accent a été mis sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles. Les employeurs ont été encouragés à adopter des programmes de prévention, à former leurs employés et à établir des comités de santé et de sécurité.

Au cours des dernières décennies, la santé et la sécurité au travail ont continué à évoluer pour inclure des préoccupations telles que le stress, les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques. De nouvelles technologies, telles que les robots et l'intelligence artificielle, ont également créé de nouveaux risques pour les travailleurs. Les gouvernements et les organisations professionnelles continuent de travailler pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs dans un monde en constante évolution. (4)

1.2 Concept du droit de travail

1.2.1 Notions de bases sur le travail

Emploi : un travail rémunéré effectué pour un employeur en échange d'un salaire.

Carrière : l'ensemble des emplois successifs qu'une personne occupe au cours de sa vie professionnelle.

Salaire : la rémunération versée par un employeur à un employé pour le travail effectué.

Conditions de travail : l'environnement physique, social et psychologique dans lequel une personne travaille, y compris les horaires de travail, la sécurité, les avantages sociaux, la formation, la communication et les relations avec les collègues.

Droits du travailleur : les droits légaux des travailleurs, tels que le droit à un salaire minimum, le droit de grève, le droit à des congés payés, le droit à la protection contre la discrimination et le harcèlement, et le droit à des conditions de travail sûres et saines.

Égalité des chances : la garantie que toutes les personnes ont les mêmes opportunités d'emploi, quelle que soit leur race, leur sexe, leur religion, leur âge ou leur handicap.

Syndicat : une organisation de travailleurs créée pour défendre leurs droits et leurs intérêts professionnels, tels que la négociation collective avec les employeurs et la défense des droits des travailleurs.

Travailleur indépendant : une personne qui travaille pour elle-même et qui est responsable de son propre revenu et de ses propres conditions de travail.

1.3 Droit de travail

1.3.1 Définition du droit du travail

Le droit du travail est l'ensemble des règles régissant les relations entre un employeur et les travailleurs qui lui sont subordonnés, Il est l'une des composantes du droit social.

L'existence de la relation de travail dépend des conditions de fait de l'activité des travailleurs, et non de la volonté exprimée par les deux parties, ni de la dénomination qu'ils ont données à leurs relations. Le droit du travail s'applique donc même en l'absence de contrat de travail, dans la mesure où il existe un lien de subordination d'un travailleur vis-à-vis d'un employeur. Cette subordination est un lien juridique qui, selon la jurisprudence (Cour de cassation, 13 novembre 1996), se caractérise par l'"exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné".

Le droit du travail ne s'applique que pour le travail pour le compte d'autrui. Il ne concerne donc pas le travail pour son propre compte (ex : entrepreneurs, artisans, commerçants, professions libérales et autres travailleurs indépendants). Il ne s'applique pas non plus aux agents fonctionnaires, statutaires et contractuels de droit public.

Du fait de la relation de dépendance, le droit du travail cherche à protéger le salarié contre l'arbitraire de l'employeur et à rééquilibrer leurs relations. Cependant le contrat de travail a d'autres finalités. Il est aussi un droit de l'organisation de l'entreprise et vise à favoriser l'emploi.

Les normes du droit du travail ont des origines nationales (lois, décrets, actes réglementaires, jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation), internationales (Organisation Internationale du Travail, Convention européenne des Droits de l'Homme, la Charte sociale européenne, jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme) ou professionnelles (conventions collectives). (5)

Le Droit du travail traite notamment :

- Du contrat de travail (création, exécution, rupture),
- Des salaires,
- Du temps de travail et des congés,
- Des libertés syndicales,

- De la représentation des travailleurs,
- Des conflits du travail et de leur mode de résolution,
- Des normes de sécurité dans le cadre du travail,
- De la protection des travailleurs vulnérables.

1.3.2 Droit de travail : définition juridique

La définition juridique du droit du travail peut varier en fonction du pays et de la juridiction. En général, le droit du travail est un ensemble de lois, de règlements et de normes qui régissent les relations entre les employeurs et les employés dans un contexte de travail.

En France, par exemple, le Code du travail définit le droit du travail comme l'ensemble des règles qui régissent les relations entre employeurs et salariés, notamment en ce qui concerne l'embauche, la durée du travail, le salaire, la formation professionnelle, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la protection sociale et les conflits collectifs.

Aux États-Unis, le droit du travail est principalement régi par la loi fédérale sur les normes de travail équitables qui établit des règles en matière de salaire minimum, d'heures supplémentaires et de travail des enfants.

Dans l'Union européenne, le droit du travail est influencé par les directives de l'UE, qui établissent des normes minimales en matière de protection des travailleurs, de santé et de sécurité au travail, de non-discrimination et de travail à temps partiel.

En Algérie, le droit du travail est régi par le Code du travail, qui a été adopté en 1990 et modifié à plusieurs reprises depuis lors. Ce code établit les règles en matière de relations entre employeurs et employés, en incluant des dispositions relatives à l'embauche, la durée du travail, les congés, les salaires, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la formation professionnelle, la représentation des travailleurs, les conflits collectifs et la cessation d'activité.

Le droit du travail algérien reconnaît également la liberté syndicale, le droit de grève et le droit à la négociation collective. Les travailleurs ont également droit à une protection contre la discrimination, l'exploitation et le harcèlement.

Le Code du travail algérien établit également un système de sécurité sociale pour les travailleurs, qui comprend des prestations pour la maladie, la maternité, les accidents du travail, l'invalidité et la vieillesse.

Il convient de noter que les règles et les réglementations relatives au droit du travail en Algérie peuvent être sujettes à des modifications et des mises à jour. Il est donc important de se référer aux sources d'information et de références appropriées pour chaque cas spécifique. (6)

1.3.3 Enjeux de droit de travail

Les enjeux du droit du travail sont nombreux et importants, car il s'agit de protéger les droits des travailleurs et de promouvoir des conditions de travail équitables. Voici quelques-uns des principaux enjeux du droit du travail :

- **Protection des travailleurs :** Le droit du travail vise à protéger les travailleurs contre les abus de pouvoir des employeurs, les discriminations, les harcèlements, les conditions de travail dangereuses et les pratiques abusives en matière de salaires et de congés.
- **Respect des droits humains :** Le droit du travail est un outil important pour promouvoir le respect des droits humains fondamentaux, tels que la liberté syndicale, l'égalité des sexes et l'interdiction du travail des enfants.
- **Stimuler la croissance économique :** Un droit du travail efficace peut contribuer à stimuler la croissance économique en favorisant des conditions de travail équitables et en encourageant la participation des travailleurs à la vie économique.
- **Promouvoir la justice sociale :** Le droit du travail peut contribuer à réduire les inégalités sociales en garantissant que les travailleurs sont traités équitablement et que les avantages économiques sont répartis de manière équitable.
- **Améliorer la qualité de vie :** Le droit du travail peut améliorer la qualité de vie des travailleurs en garantissant des conditions de travail sûres et saines, des salaires décentes, des congés payés et des droits en matière de santé et de sécurité au travail. (7)

1.3.4 Importance du droit de travail

Le droit de travail fait partie d'une branche du droit privé et au droit social. Il est important de savoir que le droit de travail est destiné aux salariés. Son rôle est d'encadrer l'exécution et la rupture du contrat du travail. Le droit de travail tient une place importante dans la relation entre le travailleur et l'employeur.

1.3.5 Mise en place du droit de travail dans une entreprise

Si l'employeur souhaite établir une bonne relation avec son salarié, il est obligé de maîtriser le droit de travail. Pour le bon fonctionnement de son entreprise, un leader doit être capable de connaître toutes les grandes lignes du droit du travail. L'employeur doit avoir conscience de l'ensemble des règles relatives aux rapports entre l'employeur et le salarié.

C'est lors de la rupture du contrat de travail et lors de l'embauche que l'employeur doit en savoir plus sur les principes de ce droit. Le rôle du droit du travail dans une entreprise est de protéger les employés. Il s'applique dans le cadre où le salarié a signé un contrat de travail. S'il n'y a pas de contrat qui relie l'employeur et le salarié, le droit de travail n'est pas en mesure de protéger l'employé.

1.3.6 Responsabilité des employeurs et des travailleurs

Les employeurs sont légalement tenus de garantir un environnement de travail sûr et sain à leurs employés et de fournir les équipements de protection individuelle nécessaires. Les

travailleurs sont également responsables de suivre les politiques et procédures de santé et de sécurité au travail, d'utiliser l'équipement de protection individuelle approprié et de signaler les situations dangereuses et les accidents à leur employeur.

1.3.7 Rôle du droit de travail

Lors de sa conception, le droit de travail a été créé dans le but de lutter contre l'exploitation des employeurs envers les salariés. Sachez que ce droit est même créé par et pour les employés. On peut même dire que ce droit est considéré comme un droit d'obligations et d'interdits. C'est pour cette raison qu'il a été défini comme étant « l'ensemble des règles et des obligations juridiques applicables aux relations individuelles et collectives entre l'employeur et ses employés ». Le droit de travail est même considéré comme une branche importante du droit social. C'est le droit de travail qui maintient l'équilibre dans le secteur professionnel.

Il est aussi important de savoir que le droit de travail est tout à fait flexible. Cependant, il peut être modifié. D'ailleurs, il a été déjà modifié un bon nombre de fois depuis sa création. Actuellement, le droit du travail ne protège pas seulement les salariés. C'est là que les conventions collectives entrent en jeu. Et pour être complet, le droit de travail doit prendre en considération :

- Les conventions collectives
- Les droits
- Les obligations

1.3.8 Conventions collectives

Afin de protéger le bon fonctionnement de l'entreprise et afin de protéger les sociétés, le patronat a également décidé de mettre en place des législations qui visent à combler les lacunes du droit du travail. Ce sont ces législations qu'on appelle « les conventions collectives ». Chaque branche dispose de sa propre convention collective et chaque convention est rédigée par des représentants de chaque branche.

Le salarié est obligé de prendre en considération cette convention collective. C'est elle qui régit les obligations de l'employé dans le secteur d'activité. On peut dire également que les règlements intérieurs des entreprises font partie des sources du droit du travail. Ces sources professionnelles règlent les relations entre entreprise et employés.

1.4 Organisations national et international du droit de travail

1.4.1 Organisations de santé et la sécurité au travail au niveau international

1.4.1.1 Organisation Internationale du Travail (OIT)

Cette organisation intergouvernementale a pour mandat de promouvoir des conditions de travail justes et sûres pour les travailleurs du monde entier. Elle établit des normes internationales du travail relatif à la SST et fournit des conseils aux gouvernements et aux employeurs pour leur mise en œuvre, L'Organisation Internationale du Travail (OIT) s'est engagée à promouvoir l'emploi et la réadaptation professionnelle des personnes handicapées et à veiller à ce qu'elles bénéficient des mêmes droits et opportunités que les autres travailleurs.

Dans le cadre règlementaire, l'OIT a mis en place plusieurs lois et conventions tel que :

- 1- La Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs : Cette convention a été adoptée en 1981 et vise à protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Elle définit les responsabilités des employeurs et des travailleurs, et inclut des mesures visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 2- La Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail : Cette convention a été adoptée en 2006 et vise à promouvoir une culture de prévention dans le domaine de la SST. Elle établit un cadre pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des programmes de SST.
- 3- La Recommandation n° 197 sur la promotion de la sécurité et la santé dans l'agriculture : Cette recommandation a été adoptée en 2003 et vise à améliorer la SST dans le secteur agricole. Elle comprend des mesures pour prévenir les accidents et les maladies liés à l'agriculture, ainsi que pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs agricoles.
- 4- La Convention n° 161 sur les services de santé au travail : Cette convention a été adoptée en 1985 et vise à promouvoir la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail par le biais de services de santé au travail. Elle définit les normes pour la prestation de services de santé au travail, y compris les examens médicaux, les enquêtes et les mesures de prévention.
- 5- La Convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983) : cette convention encourage les États membres à prendre des mesures pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées et à fournir des services de réadaptation professionnelle pour aider les personnes handicapées à travailler.
- 6- La Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (2006) : cette convention reconnaît que les travailleurs handicapés sont particulièrement vulnérables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, et elle encourage les États membres à prendre des mesures pour garantir que les travailleurs handicapés bénéficient de la même protection en matière de SST que les autres travailleurs.

- 7- La Recommandation n° 200 sur les services de prévention dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (2012) : cette recommandation encourage les États membres à garantir que les services de prévention en matière de SST prennent en compte les besoins spécifiques des travailleurs handicapés. (3)

1.4.1.2 Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)

Cette agence de l'Union européenne est chargée de promouvoir des conditions de travail sûres et saines dans toute l'Europe. Elle mène des recherches sur la SST, fournit des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs, et élabore des outils pour aider à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles tel que :

- 1- Directive-cadre 89/391/CEE : cette directive-cadre établit les principes généraux de la SST dans l'Union européenne (UE) et définit les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de SST. Elle a été transposée dans les législations nationales de chaque État membre de l'UE.
- 2- Directive 2004/37/CE : cette directive établit des règles de protection pour les travailleurs exposés à des agents cancérigènes ou mutagènes sur leur lieu de travail.
- 3- Directive 2009/104/CE : cette directive établit des règles de protection pour les travailleurs exposés à des risques dus à des équipements de travail.
- 4- La directive 89/391/CEE sur la santé et la sécurité au travail (1989) : cette directive oblige les employeurs à prendre des mesures pour protéger la santé et la sécurité de tous les travailleurs, y compris les travailleurs handicapés. Elle encourage également les employeurs à prendre des mesures de prévention pour réduire les risques liés au handicap sur le lieu de travail.
- 5- Le guide "Santé et sécurité au travail et personnes handicapées" (2004) : ce guide fournit des informations pratiques pour aider les employeurs à intégrer les travailleurs handicapés dans la politique de SST de l'entreprise. Il met l'accent sur l'importance de la formation et de la sensibilisation pour garantir que les travailleurs handicapés bénéficient d'une protection équitable en matière de SST.
- 6- Le rapport "Emploi et handicap : des pratiques efficaces en matière de sécurité et de santé au travail" (2013) : ce rapport examine les pratiques efficaces en matière de SST pour les travailleurs handicapés et fournit des exemples de mesures concrètes pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs handicapés sur le lieu de travail. (8)

1.4.2 Organisations de santé et la sécurité au travail en Algérie

Il existe plusieurs organisations en Algérie qui défendent la santé et la sécurité au travail (SST) et qui travaillent à promouvoir les droits des travailleurs en matière de SST :

1.4.2.1 Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA)

L'UGTA a été créée en 1956, pendant la guerre d'indépendance algérienne, en tant qu'organisation syndicale pour représenter les travailleurs dans leur lutte pour l'indépendance et les droits des travailleurs en Algérie. Après l'indépendance de l'Algérie en 1962, l'UGTA est

devenue la principale organisation syndicale du pays et a continué à représenter les travailleurs dans divers secteurs de l'économie.

La loi de création de l'UGTA remonte à l'époque de l'indépendance de l'Algérie. L'ordonnance n° 62-13 du 10 mars 1962 a officialisé la création de l'UGTA en tant qu'organisation syndicale nationale en Algérie. Cette ordonnance reconnaissait l'UGTA comme l'organisation syndicale représentative des travailleurs en Algérie et lui accordait des droits et des responsabilités pour défendre les intérêts des travailleurs, négocier des accords collectifs et promouvoir leurs droits économiques et sociaux.

Depuis sa création, l'UGTA a évolué et a joué un rôle important dans la défense des droits des travailleurs en Algérie, y compris en matière de salaires, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de protection sociale et de protection des droits syndicaux. Elle est affiliée au gouvernement algérien et a été impliquée dans la mise en œuvre de politiques et de régulations liées au travail et à l'économie en Algérie.

Cependant, il est important de noter qu'il existe également d'autres syndicats et associations professionnelles en Algérie qui contribuent également à la défense des droits des travailleurs, et que la situation syndicale en Algérie peut évoluer en fonction des lois et des politiques en vigueur. (9)

1.4.2.2 Réseau Algérien pour la Santé et l'Environnement au Travail (RASET)

Le Réseau Algérien Santé au Travail et Environnement (RASET) est une association algérienne à but non lucratif fondée en 1994. Son objectif est de promouvoir la santé et la sécurité au travail et de protéger l'environnement en Algérie. Le RASET travaille en étroite collaboration avec les organismes gouvernementaux, les universités, les associations professionnelles et les entreprises pour sensibiliser le public à la santé et à la sécurité au travail et aux risques environnementaux. L'organisation mène également des recherches et des études sur les questions de protection du travail et de l'environnement en Algérie. Le RASET organise régulièrement des formations, des ateliers et des conférences pour les employés, les employeurs et les responsables gouvernementaux dans le but de renforcer les capacités et les connaissances dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et de la protection de l'environnement. En résumé, RASET est une organisation clé qui travaille pour améliorer la santé, la sécurité et l'environnement au travail en Algérie. (10)

1.4.2.3 Caisse nationale de sécurité sociale (CNAS)

La Caisse nationale de sécurité sociale (CNAS) est un établissement public algérien créé en 1983 pour administrer le régime général de sécurité sociale de l'Algérie. La CNAS est chargée d'assurer la protection sociale des travailleurs et de leurs familles, d'assurer la sécurité médicale et sociale en cas de maladie, d'accident du travail, de maternité, d'invalidité, de décès et de retraite. La CNAS est alimentée par les cotisations patronales et salariales et les revenus des placements financiers et immobiliers. Elle est dirigée par un conseil d'administration composé

de représentants des travailleurs, des employeurs et de l'Etat. La CNAS offre une variété de services aux assurés. Concrètement, elle paie les frais médicaux, verse les pensions d'invalidité et de vieillesse, gère les accidents du travail, paie les frais de maternité et les prestations sociales pour les personnes en situation précaire. La CNAS a mis en place un système de gestion informatisé pour faciliter la gestion des prestations de sécurité sociale. Il dispose également d'un réseau national de centres médicaux pour fournir des soins de santé aux assurés. En résumé, la CNAS est une importante organisation de protection sociale des travailleurs en Algérie, fournissant divers services médicaux et prestations sociales pour soutenir les travailleurs et leurs familles dans situations difficiles. (10)

1.5 Intégration des travailleurs handicapés

1.5.1 Définitions du handicap

1.5.1.1 Étymologie du mot

Le terme handicap provient de la contraction de l'expression anglaise hand in the cap signifiant « main dans le chapeau ». Cette expression désignait le tirage au sort qui s'effectuait dans un chapeau pour attribuer des désavantages aux meilleurs chevaux des courses hippiques. L'expression vient donc du monde sportif qui désigne le désavantage imposé à un concurrent pour équilibrer les probabilités de victoires. Alors que le sens commun en a fait naître une connotation péjorative, le sens originel du terme «handicap» servait à départager par critères les meilleurs au départ d'une course afin de la rendre plus équitable[1]

1.5.1.2 Définition des personnes handicapées

En 1980, l'Organisation mondiale de la santé « OMS » a adopté une classification internationale des Déficiences, Incapacités et Handicaps, appelée en France : Classification internationale des handicaps (CIH). La CIH s'appuie sur les conséquences dues à une incapacité provoquée par un accident de la vie ou une maladie. Elle fait apparaître les termes :

- Déficiences : une anomalie structurelle ou fonctionnelle du corps
- Incapacités : restriction des activités due aux déficiences
- Handicap : limitations en termes de réalisation d'un rôle social

La CIH définit le handicap comme la conséquence globale des déficiences et/ou des incapacités.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), est appelé handicapé celui dont « l'intégrité physique ou mentale est progressivement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou occuper un emploi, s'en trouve compromise ».

1.5.1.3 Définition selon la loi no 02-09 du 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées

De manière générale, le terme handicap désigne l'incapacité d'une personne à vivre et à agir dans son environnement en raison de déficiences physiques, mentales, ou sensorielles. Il se traduit la plupart du temps par des difficultés de déplacement, d'expression ou de compréhension chez la personne atteinte.

1.5.2 Histoire du handicap

L'histoire du handicap remonte à l'antiquité, où les personnes handicapées étaient souvent exclues de la société. Au moyen âge, des hôpitaux ont été créés pour accueillir les infirmes et les pauvres. Le mot « handicapé » n'est apparu qu'à partir du XIX^{ème} siècle, avec une origine possible dans l'expression anglaise « hand in cap » (la main dans le chapeau) qui faisait référence à un jeu d'argent. Depuis lors, la vision et la prise en charge du handicap ont beaucoup évolué d'un point de vue social et politique. (8)

1.5.2.1 Avant même la période préhistorique

Aussi loin que l'histoire peut remonter, le handicap n'a pas toujours été synonyme d'exclusion comme on peut le penser. Pour illustrer cette affirmation, en Espagne, en 1994, les chercheurs ont découvert un fossile humanoïde datant de la seconde moitié du Pléistocène (-500 000 à -120 000 ans avant J.-C.). Elvis, de son nom, souffrait d'un douloureux glissement de vertèbre ne lui permettant pas de fonctionner normalement. Sa survie a été possible grâce à l'entraide du groupe dont il faisait partie. Elvis est la preuve qu'il y a plusieurs centaines de milliers d'années les personnes en situation de handicap étaient intégrées et considérées. (8)

1.5.2.2 Dans l'antiquité

En Égypte antique, les personnes en situation de handicap : boiteux, aveugles, nains, malades etc... se fondent dans les décors des tombes et des monuments. Les anciens Égyptiens en situation de handicap possédaient des droits ! Ils pouvaient être exonérés de taxes professionnelles en se présentant à une analyse médicale et un examen médical détaillé. Mais que s'est-il donc passé entre l'Égypte antique et la fin du XIX^{ème} siècle ? Avec la montée en puissance de la culture romaine, les adultes et enfants invalides ont commencé à être considérés comme des malédictions divines et donc mis rapidement à l'écart par la société. Les enfants étaient même parfois tués ou laissés à l'abandon. (8)

1.5.2.3 Du moyen-âge au 17^{ème} siècle

Au Moyen-âge, le handicap suscite la peur. La société n'a qu'une réponse à cela : cacher les personnes handicapées dans des hospices. Dans ce but, en 1656 Louis XIV, instaure un système répressif et ordonne la construction de l'Hôpital la Salpêtrière afin d'y cacher les mutilés de guerre, les mendiants, les personnes souffrant de diverses déficiences. Quelques années plus tard, en 1670, il ordonne la construction des Invalides pour les soldats invalides. (8)

1.5.2.4 Depuis le 18ème siècle

Avec la mort de Louis XIV, le siècle des Lumières commence et avec lui émergent de nouveaux courants de pensées. Philosophes, médecins, pédagogues ou encore savants prônent la question de l'hygiène, de la santé et du respect de l'humain. (8)

Le Docteur Philippe Pinel, luttera pour améliorer les conditions de vie des personnes atteintes de maladies mentales en inventant la psychiatrie et les traitements doux. Progressivement, les personnes invalides retrouvent leur place dans la société et s'affirment dans le milieu professionnel. Vers le début du XXème siècle, les premières lois en faveur des personnes handicapées apparaissent, comme la loi de 1905 sur l'assistance aux vieillards, infirmes et incurables. L'accès à l'éducation, sous forme de classes de perfectionnement, s'ouvre aux enfants invalides afin d'éviter qu'ils tombent dans la délinquance. Jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, de nombreuses actions ont été menées comme la création d'associations, de barèmes d'évaluation des handicaps pour déterminer le montant de la pension d'invalidité, l'obligation des entreprises à recruter des mutilés de guerre (1924) etc... Cette dernière sera généralisée en 1987 par la loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le terme « travailleur handicapé » apparaît pour la première fois en 1957 dans la loi sur le reclassement professionnel. À partir des années 1980, les textes législatifs se succèdent en faveur de l'intégration des personnes handicapées. (11)

1.5.3 Situation d'handicap

Il ne s'agit pas de parler de personnes handicapées, mais plutôt de personnes rencontrant une situation de handicap en raison de facteurs personnels (maladie, déficience, accident) qui se conjugue à l'inaccessibilité de son environnement.

Autrement dit : c'est une chose que Monsieur Antoine soit en fauteuil roulant suite à un accident, ce qui nécessite des soins quotidiens et un suivi médical régulier, mais c'en est une autre qu'il ne puisse pas se rendre chez un boulanger en raison des marches qui l'en empêchent.

L'accessibilité de l'environnement constitue donc un enjeu majeur pour permettre aux personnes concernées de vivre comme tout un chacun, de circuler, et d'avoir une vie sociale à part entière malgré leurs déficiences. (12)

1.5.4 Types d'handicap

On distingue ordinairement cinq principaux types de handicap :

- L'handicap mental .
- L'handicap moteur.
- L'handicap visuel.
- L'handicap auditif .
- L'handicap psychique.

En ces cinq principaux handicaps, il faut ajouter la spécificité des personnes polyhandicapées, c'est-à-dire celles qui conjuguent plusieurs handicaps. On parle également de personnes à mobilité réduite (PMR) pour dénommer toutes les personnes connaissant des

difficultés de déplacement en raison d'incapacité temporaire, ou définitive ; ou encore, partielle créée par des circonstances personnelles (personnes âgées, femmes enceintes, voyageurs avec bagages lourds, etc.), lesquelles sont renforcées par l'inaccessibilité des lieux qu'elles désirent atteindre.

Dans toute collectivité de par le monde, il existe en moyenne 10 % de la population vivant avec une déficience ; cela signifie que :

- le handicap est une donnée naturelle de l'humanité
- les personnes touchées par les cinq types de handicap représentent 10 % de l'humanité, c'est-à-dire plus de 650 millions de personnes dans le monde.

A ces chiffres, il faut ajouter le vieillissement démographique que connaît la population française, puisqu'en 2030, on estime que 40 à 50 % de la population sera touchée par des problèmes de mobilité. (13)

1.5.5 Accessibilité

Une définition sociologique, à savoir « la capacité d'atteindre les biens, les services ou les activités désirés par un individu » (14)

Une définition associative « l'accès à tout pour tous ». « Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçue. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »

Cette notion s'incarne par essence dans des champs pluri-thématiques dans la mesure où elle concerne aussi bien l'accès à la scolarisation, au logement, à l'insertion professionnelle, aux pratiques culturelles et sportives, aux loisirs, etc.

Il s'agit ici d'interroger les éléments qui permettront l'effectivité de diverses modalités d'accès :

- Un accès physique pour le cadre bâti et l'utilisation des équipements.
- Un accès informationnel pour le repérage spatial.
- Un accès communicationnel pour la qualité de l'accueil.
- Et enfin, un accès organisationnel afin d'offrir une équivalence de prestations par rapport à celles proposées au public valide.

Dans l'esprit, il doit s'agir d'un enjeu de société, à savoir la conception d'un autre cadre de vie à partir de la prise en compte des besoins des plus vulnérables. Il s'agit donc de développer un « réflexe » pour appréhender tous les types de déficience (moteur, sensoriel, mental et psychique, polyhandicap).

1.5.6 Obstacles à l'embauche des personnes handicapées

Au cours des dernières années, on a constaté une sensibilisation accrue à l'importance de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail. Un aspect important de cette question est

l'inclusion des personnes handicapées dans la population active. Les personnes handicapées peuvent apporter des compétences, des points de vue et des expériences uniques en milieu de travail et peuvent apporter une contribution précieuse à toute organisation. Cependant, de nombreux obstacles empêchent encore les personnes handicapées de participer pleinement au marché du travail. (15)

1.5.6.1 Education et formation

Le premier obstacle auquel sont confrontées les personnes handicapées est leur manque d'accès à la formation et à l'éducation, qu'elle soit secondaire, supérieure ou universitaire.

Selon la loi 02-09 du 08 mai 2002 chapitre 3 article 14 : « Les enfants handicapés doivent bénéficier d'une prise en charge précoce. Leur scolarité demeure assurée, nonobstant la durée ou l'âge, tant que l'état de la personne handicapée le justifie. »

Selon le handicap, les enfants peuvent fréquenter des écoles spécialisées dès leur plus jeune âge, où ils reçoivent moins de formation que les autres enfants, bien que cela dépende du type de handicap dont souffre la personne.

Cependant, les difficultés d'apprentissage des étudiants handicapés à l'université ou dans l'enseignement supérieur persistent. En fait, les attentes de réussite peuvent être plus faibles, l'équipement et les ressources peuvent ne pas convenir aux personnes handicapées et l'absentéisme pour des raisons médicales peut être plus élevé (Wade et Moore, 1993).

A titre informatif, vous trouverez au Tableau 1 les données relatives à la répartition par niveau de diplôme de la population handicapées reconnue.

Les problèmes des handicapés semblent tous liés à la non-accessibilité des constructions. Il y a des cas concrets de rejet d'élèves de l'école et de centres de formation professionnelle à cause de leur handicap et à cause de la non-accessibilité des établissements scolaires, alors qu'ils ont la capacité de suivre leurs scolarités normalement. Ce qui explique le fort taux d'abandon dans certaines régions.

Tableau 1 insertion des handicapés en Algérie source (ONS,2006)

ETAT DE PERSONNE	L'AGE	POURCENTAGE
Scolarisé	06-15 ans	65.5%
En activité	16-59 ans	44.70%
Taux de chômage	16-59 ans	70% chez les hommes 54% chez les femmes

1.5.6.2 Inaccessibilité physique

Lorsqu'on songe aux contraintes à l'emploi, le premier exemple qui nous vient en tête, ce sont les escaliers. L'accessibilité architecturale est certes un défi, mais cela concerne surtout

les gens à mobilité réduite. Or, il existe bien d'autres formes de handicaps, chacun comportant son lot d'obstacles.

1.5.6.3 Processus de recrutement injuste

Certains chercheurs d'emploi en situation de handicap peuvent aussi être pénalisés par le processus de recrutement. En effet, les offres d'embauche sont parfois diffusées sur des sites Web qui ne sont pas formatés pour les logiciels qu'utilisent les personnes aveugles ou malvoyantes, privant ainsi ces dernières de la possibilité de postuler. D'autres entreprises ont l'habitude de présélectionner les meilleurs candidats d'après une entrevue téléphonique. Malheureusement, bien qu'il soit possible d'appeler une personne sourde ou malentendante grâce à certains services, cela reste compliqué. Si le candidat est difficile à joindre, il a de grands risques d'être écarté.

1.5.6.4 Transport

Le transport peut être un autre obstacle à l'emploi. L'horaire du transport adapté ne correspond pas toujours à celui du poste convoité. Dans les grands centres urbains, il est possible de se rabattre sur le transport collectif, mais dans les localités rurales, il n'y a pas vraiment de solution de rechange. Malgré tous ces obstacles, dans plus de la moitié des cas, l'embauche d'un travailleur handicapé ne coûte pas un sou à l'employeur. Et lorsqu'une dépense est nécessaire, elle est souvent fixe, très faible comme charge.[3]

1.5.6.5 Comportements discriminatoires

1.5.6.5.1 Stéréotypes, les préjugés et la discrimination

Des notions étroitement liées de préjugé, de stéréotype et de discrimination révèle qu'il s'agit de notions étroitement liées. En effet, la discrimination prend racine le plus souvent dans les stéréotypes et les préjugés. Elle est une résultante des stéréotypes et des préjugés que les gens entretiennent envers un groupe d'individus. Ainsi, on comprend que, de s'attaquer à la discrimination à l'égard des personnes handicapées sans s'attaquer aussi aux stéréotypes et préjugés véhiculés à leur sujet, c'est cibler seulement une partie du problème. Cela démontre donc la pertinence et l'importance d'agir également en amont afin de prévenir les situations de discrimination engendrées par les stéréotypes et préjugés.

L'autre point intéressant mis en lumière par les définitions est que les préjugés, et particulièrement les stéréotypes qui ont cours, sont souvent profondément ancrés socialement et donc souvent difficiles à déboulonner. Pour y arriver, il faut travailler à défaire ou déconstruire les fausses idées et représentations réductrices et simplificatrices véhiculées au sujet des personnes handicapées. Cela démontre l'importance non seulement d'agir en amont des situations de discrimination mais aussi de bien cibler les actions et de choisir les moyens les plus efficaces pour y parvenir.

1.5.6.5.2 Exemples de préjugés et stéréotypes à l'égard des personnes handicapées

Voici quelques-uns des préjugés et stéréotypes rapportés dans la littérature concernant les personnes handicapées. Ils illustrent assez bien les croyances et fausses idées qui peuvent être véhiculées à leur sujet.

- Préjugés stéréotypes au sujet des personnes handicapées en général
- Préjugés/stéréotypes au sujet des personnes ayant un trouble mental
- Préjugés/stéréotypes au sujet des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement
- Préjugés/stéréotypes à l'égard des personnes handicapées dans le secteur de l'emploi.

1.5.7 Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

La Convention relative aux droits des personnes handicapées a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006.

La Convention est un traité international qui a pour but d'assurer la dignité, l'égalité devant la loi, les droits humains et les libertés fondamentales des personnes handicapées. L'objectif visé est la pleine jouissance des droits humains fondamentaux.

Le préambule de la Convention réaffirme les droits de l'homme et les libertés fondamentales ainsi que la nécessité d'en garantir la pleine jouissance aux personnes handicapées sans discrimination. Les États parties à la convention reconnaissent également que toute discrimination fondée sur le handicap est une négation de la dignité et de la valeur inhérentes à la personne humaine. Ces aspects se retrouvent énoncés qui traite des obligations générales des états parties à la convention. Parmi les principes généraux de la convention, on retrouve la non-discrimination. Ce principe constitue d'ailleurs la pierre d'assise de cette convention. L'article 5 pour sa part traite d'égalité et de non-discrimination et interdit, entre autres, toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap. L'article 8 de la Convention, reproduit en annexe, porte spécifiquement sur la sensibilisation et donne des indications aux États Parties sur les mesures à prendre pour contrer les stéréotypes et les préjugés. Les États sont incités à sensibiliser l'ensemble de la société ainsi qu'à prendre les moyens nécessaires pour combattre les stéréotypes, les préjugés et les pratiques dangereuses concernant les personnes handicapées, y compris ceux liés au sexe et à l'âge, dans tous les domaines. Les États s'engagent aussi à lancer et mener des campagnes efficaces de sensibilisation du public. D'autres dispositions de la Convention concernent la discrimination dans différents secteurs (mariage et domicile, éducation, santé, travail et emploi, niveau de vie et protection sociale, participation à la vie politique et publique). (16)

1.5.8 Droit à l'accessibilité

Des personnes handicapées ont le droit sur la base de l'égalité avec les autres à l'accès à tous les aspects de la société, y compris à l'environnement physique, aux transports, aux services

d'information, de communication et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public.

Comme les personnes handicapées ont le droit de travailler, y compris de travailler dans un milieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et accessible. Les États doivent prendre des mesures appropriées pour promouvoir les opportunités d'emploi et l'avancement des personnes handicapées.

1.5.9 Objectif de la mise en conformité : introduire les handicapés au lieu de travail

1.5.9.1 Situation du handicap et l'emploi

Le mot handicap est un terme qui englobe de nombreuses incapacités. Ces dernières ne sont pas toujours visibles. En effet, le fauteuil roulant, par exemple, ne concerne que 2% des personnes en situation de handicap. Un travailleur handicapé peut souffrir de handicap visuel, auditif, mental, physique, ou encore de maladies invalidantes. Enfin, un handicap peut être passager, définitif ou apparaître soudainement. Le handicap au travail est quelque peu différent du handicap au sens large. Dans ce contexte, il s'agit de l'impossibilité ou de la difficulté pour une personne à réaliser l'ensemble des tâches lui étant confiées au travail, et ce du fait d'une problématique de santé.

Les personnes handicapées rencontrent des difficultés à trouver et conserver un emploi. Le taux de chômage des travailleurs handicapés était en effet de 19 % en 2017, soit un chiffre deux fois plus élevé que celui de la population active. 500 000 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont actuellement à la recherche d'un emploi, dont 2/3 depuis plus d'un an. Il est important de connaître ces informations et de les prendre en compte afin de permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi facilement et durablement.

1.5.9.2 Freins à l'emploi pour les travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés présentent une restriction d'aptitude constatée par un médecin du travail. L'inaptitude peut être partielle ou totale (inaptitude au poste ou à une fonction). Il existe de nombreuses solutions pour intégrer le handicap en entreprise ; les personnes en situation de handicap souffrent cependant d'un accès difficile à l'emploi, et ce pour plusieurs raisons.

- Ces personnes ont parfois moins de qualifications professionnelles, elles ne peuvent réaliser que des tâches restreintes.
- Elles ne sont pas toujours mobiles et peinent à se rendre sur leur lieu de travail.
- Malgré la loi et une évolution des mentalités ces dernières années, la discrimination persiste et les employeurs rechignent à employer des personnes handicapées.
- Certaines entreprises ne possèdent pas d'équipements pour faciliter l'accès et la circulation des personnes avec handicap, qui ne peuvent donc pas travailler dans de bonnes conditions. (17)

1.5.9.3 Intégration d'une personne handicapée dans l'entreprise

L'intégration d'une personne handicapée dans l'entreprise s'anticipe, se prépare, et nécessite un accompagnement ciblé et approfondi. Il s'agit désormais de préparer son intégration. (7)

Il existe plusieurs solutions pour faciliter l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail :

- **Aménagements du poste de travail** : par des moyens de compensation techniques : fauteuil ergonomique, outillage ou véhicule adapté, matériels informatiques spécifiques...
- **Aide humaine** : dans certains cas, l'intervention d'un tiers peut permettre de compenser le handicap. Par exemple, un traducteur en langue des signes pour une personne sourde.
- **Aménagements organisationnels** : une tâche ne pouvant être réalisée par le salarié handicapé peut être confiée à un collègue du même atelier ou du même service dans le cadre d'une réorganisation.
- **Formation professionnelle** pour ajuster les compétences de la personne aux exigences du poste de travail.
- **Tutorat** pour les personnes ne disposant pas d'une totale autonomie ou nécessitant un encadrement spécifique.

Il est également essentiel de sensibiliser les collaborateurs au handicap, par exemple, les associer aux réflexions sur l'aménagement du poste et des conditions de travail. Au-delà du fait d'être obligatoire, engager des travailleurs handicapés dans les entreprises envoie un message fort aux salariés de l'entreprise, à ses collaborateurs et à ses clients. (18)

1.5.10 Façons de mieux inclure le handicap dans l'emploi

1.5.10.1 Former les ressources humaines à la question du handicap

L'un des plus grands freins à l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, ce sont les préjugés souvent infondés des recruteurs sur les sujets de handicap. Plusieurs études montrent ainsi que les responsables et managers des ressources humaines dans les entreprises ont souvent des craintes relatives à l'emploi de personnes handicapées : cela coûterait trop cher, les employés en situation de handicap seraient improductifs, il y aurait des barrières légales, le handicap serait toujours un handicap moteur...

Or dans les faits, la plupart de ces stéréotypes sont infondés : par exemple, si l'on pense souvent que le recrutement de personnels en situation de handicap implique forcément des aménagements lourds en termes d'aménagement des locaux par exemple pour les personnes en fauteuil roulant, ce n'est pas le cas. Seules 2% des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant, une part importante des handicaps sont invisibles... Recruter une personne handicapée ne signifie donc pas forcément un lot de contraintes insurmontables. Sur la

productivité c'est la même chose : ce n'est pas le handicap qui détermine la productivité d'un individu, mais sa formation, son intégration dans l'équipe, sa détermination...

Certaines entreprises arguent même que des équipes plus diverses, intégrant pleinement des personnes en situation de handicap sont au contraire plus productives que les autres. C'est le cas de géants économiques comme Microsoft, par exemple, qui a mis en place un programme de recrutement inclusif et a constaté que les équipes comprenant des personnes en situation de handicap (de l'autisme aux handicaps moteurs, psychiques ou sensoriels) fonctionnaient finalement mieux. Une étude de l'Université de DePaul a également mis en évidence que les personnes en situation de handicap étaient en moyennes plus loyales, moins souvent absentes et plus engagées vis-à-vis de leurs employeurs. Aucune crainte à avoir donc former les ressources humaines d'une entreprise pour combattre ces préjugés est donc fondamental pour mieux inclure le handicap dans l'emploi. (19)

1.5.10.2 Travailler au maximum avec les secteurs protégés et adaptés, ainsi qu'avec les travailleurs indépendants handicapés

Lever les barrières au recrutement est une chose importante, mais faire travailler les entreprises intégrant les personnes en situation de handicap est aussi fondamental. Ces structures ont dans leur cœur de métier l'intégration dans l'emploi des personnes handicapées. Elles fournissent tout un tas de services pour les entreprises dans tous les secteurs.

Travailler avec les secteurs protégés et adaptés est une manière de soutenir l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap, et pour une entreprise cela permet aussi de remplir une partie de l'obligation d'emploi légale de personnes en situation de handicap. C'est donc une double opportunité : celles de soutenir des entreprises aussi performantes que les autres tous en permettant à des personnes en situation de handicap d'accéder plus facilement à l'emploi.

Autre possibilité tout aussi importante : travailler avec des travailleurs indépendants handicapés. On sait qu'une bonne partie des travailleurs handicapés sont aujourd'hui indépendants. Cela permet de résoudre une partie de leurs difficultés d'accès à l'emploi : mobilité, accessibilité par exemple. Miser au maximum sur ces travailleurs indépendants, voilà une idée pour soutenir l'emploi inclusif. (19)

1.5.10.3 Aménager les espaces de travail pour l'accessibilité et l'adaptation au handicap

Les entreprises craignent souvent cet aspect de l'intégration dans l'emploi d'une personne en situation de handicap : l'aménagement des espaces de travail. Ce qu'il faut savoir c'est d'abord que pour un certain nombre d'entreprises (notamment les établissements recevant du public) l'aménagement des locaux dans un but d'accessibilité est de toute façon obligatoire. Que ce soit ils recrutent ou non un travailleur handicapé, les locaux doivent donc être accessibles : c'est la loi. Autant en profiter pour aménager l'ensemble de l'espace et le rendre accessible à tous.

Pour les entreprises ne recevant pas de public, les obligations ont également été renforcées dans ce domaine depuis 2010. Les locaux et les espaces de travail doivent être rendus accessibles ou doivent être gérés de façon à ce que des travaux d'accessibilité soient possibles

facilement. Mais les coûts de ces aménagements ne sont pas si élevés que l'on peut le penser. L'Agefiph et d'autres études ont ainsi mis en évidence que les managers ou chefs d'entreprises surévaluent grandement les coûts de l'aménagement des espaces de travail. Et puis, l'aménagement ergonomique des locaux n'est pas seulement une question de handicap : il est utile à l'ensemble des salariés qui en tirent des bénéfices en termes de confort et donc de productivité.

Le rapport de l'Université DePaul a mis en évidence que le coût de l'aménagement des locaux d'entreprise était très généralement inférieur aux bénéfices qu'il permettait de retirer en termes d'emploi inclusif, de diversification des équipes et de gains de productivité. Alors n'hésitez plus et prenez le temps d'aménager vos espaces de travail. C'est fondamental notamment lors du recrutement d'une personne en situation de handicap. Les priorités : bien définir son poste et ses missions afin de bâtir un cadre de travail adapté de manière à ce que l'environnement ne constitue pas un frein à l'accomplissement efficace des tâches.

1.5.10.4 Former les managers aux questions des personnes à mobilité réduite

Comme pour les ressources humaines, le management est souvent bloqué par ses préjugés sur les questions de handicap. Par exemple, de nombreux managers ont une opinion négative de l'emploi de personnes en situation de handicap, souvent car ils ont eu par le passé une mauvaise expérience qui leur sert de référence. Ce type de préjugés est difficile à faire disparaître, alors même qu'il est globalement injustifié. En effet, beaucoup de mauvaises expériences de recrutement de personnes en situation de handicap sont liées à une mauvaise gestion du recrutement à la base. Si les espaces de travail n'ont pas été aménagés correctement, si le contact avec les équipes n'est pas établi, si l'entreprise ne donne pas à la base les outils et la flexibilité nécessaires à son travail, comment espérer qu'un recrutement se passe correctement ?

Il y a donc aussi tout un travail de formation à effectuer auprès des managers, afin qu'ils dépassent leurs préjugés et qu'ils soient capables de gérer au mieux l'intégration d'une personne en situation de handicap dans leurs équipes. L'étude de l'Agefiph montre dans ce domaine que plus un manager n'est confronté au travail avec des personnes en situation de handicap, plus son opinion sur l'intégration du handicap dans l'entreprise ne devient positive. C'est bien la preuve qu'en prenant le temps de se confronter à la réalité et à l'humain, on peut faire avancer les choses dans le bon sens. (19)

1.5.10.5 Investir dans la formation des personnes en situation d'handicap

Le gros frein à l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, c'est le manque de formation. 77% des personnes en situation de handicap n'ont pas le bac. Le problème, c'est que ce déficit de formation n'est pas le résultat d'un manque de motivation ou de compétences, mais d'un déficit d'accessibilité de l'éducation aux personnes en situation de handicap.

Pour résoudre ce problème il faut donc parvenir à rendre l'éducation et la formation plus accessible et plus adaptée aux personnes en situation de handicap. Et dans ce domaine, les entreprises ont un rôle à jouer. Puisqu'elles sont les débouchés pour lesquels les universités,

écoles et autres programmes d'éducation forment les étudiants, elles ont le devoir (et tout intérêt) de faire en sorte que la formation soit adaptée à leurs besoins. En investissant dans des programmes de formation spécialisés, ou en aidant les universités et les écoles à proposer des programmes de formation adaptés pour et accessibles pour les personnes handicapées, les entreprises pourraient bien avoir un rôle clé dans le développement d'un circuit de formation plus efficace.

Miser sur l'alternance, l'apprentissage est une manière de le faire. Mais la formation continue est aussi fondamentale. L'une des raisons du manque d'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise est aussi le manque d'opportunités et d'avancement, bien souvent déclenché par un manque d'opportunités de formation continue adaptées. Vous savez donc ce qu'il vous reste à faire : proposez des formations adaptées à vos salariés en situation de handicap.

Conclusion

Pour soutenir les travailleurs handicapés, les employeurs devraient développer des talents handicapés au-delà de l'embauche, combler les lacunes en matière de données sur les handicaps et promouvoir des rapports plus inclusifs reconnaître et adopter les outils d'accessibilité comme les claviers braille; modifier les modalités de travail pour accommoder tous les employés, et créer un environnement où les employés se sentent à l'aise de partager leur handicap afin que des mesures d'adaptation et du soutien appropriés puissent être fournis en milieu de travail, De plus, les employeurs devraient établir un mythe avec les gestionnaires pour s'assurer qu'ils ont la confiance nécessaire pour avoir des conversations sur l'inclusion des personnes handicapées. En prenant ces mesures, les employeurs peuvent attirer plus de candidats hautement qualifiés, accroître leur bassin de talents, améliorer le rendement de l'équipe, stimuler la productivité et devenir un employeur de choix. (19)

*Chapitre 2 : La réglementation concernant les
personnes à mobilité réduite*

2 Introduction

Le cadre réglementaire joue un rôle crucial dans de nombreux domaines, tels que la finance, la santé, l'environnement, la sécurité alimentaire, les technologies de l'information, le commerce international, etc. Son objectif principal est de promouvoir l'ordre, la sécurité, l'équité et la protection des droits et des intérêts des parties prenantes impliquées.

Ce chapitre vise présenter les éléments essentiels des réglementations, tant nationales qu'internationales, ainsi que des normes normatives les plus importantes à l'intégration des handicaps dans la société et le milieu de travail.

2.1 Lois relatives aux personnes personnes à mobilité réduite

L'intégration des personnes handicapées dans la société est un enjeu majeur nos jours. Les lois relatives aux personnes handicapées ont pour objectif d'assurer leur égalité des chances et leur pleine participation à la vie sociale, économique et culturelle.

Cependant, malgré les avancées législatives significatives réalisées ces dernières années, il reste encore beaucoup à faire pour garantir une véritable inclusion de cette population souvent marginalisée. Dans ce contexte complexe et évolutif, l'étude approfondie des différentes lois qui régissent le domaine du handicap apparaît comme essentielle afin de mieux comprendre les défis actuels liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans notre société.

2.1.1 Lois internationales relatifs aux personnes personnes à mobilité réduite

Il existe plusieurs lois relatives aux personnes handicapées, qui varient en fonction des pays et des régions. Voici quelques exemples de lois internationales qui peuvent s'appliquer :

2.1.1.1 L'article 501 de la loi sur la réadaptation de 1973

L'article 501 fait partie de la loi sur la réadaptation de 1973 : une loi fédérale (au états unis) qui protège les personnes contre la discrimination liée au handicap. Cet article donc est une disposition légale qui interdit la discrimination fondée sur le handicap dans l'emploi par les employeurs fédéraux et les entrepreneurs qui travaillent pour le gouvernement fédéral. Cette loi a été adoptée pour aider à protéger les droits des personnes handicapées et à promouvoir leur intégration dans la vie professionnelle.

L'article 501 exige que les employeurs fédéraux et les entrepreneurs fournissent des aménagements raisonnables pour les employés handicapés, sauf si cela crée une charge excessive pour l'employeur. Les aménagements raisonnables peuvent inclure des ajustements aux horaires de travail, des changements dans les tâches assignées, l'utilisation d'équipements de technologie d'assistance, et d'autres ajustements qui permettent aux employés handicapés d'accomplir leurs tâches avec succès.

En outre, cet article s'applique aux entités qui reçoivent une aide financière de n'importe quel département ou organisme fédéral, y compris le ministère de la Santé et des services sociaux (HHS) des États-Unis. Ces entités incluent de nombreux hôpitaux, maisons de repos, centres de santé mentale et programmes de services sociaux. L'Office for Civil Rights (OCR) du HHS veille à ce que les entités recevant une aide financière fédérale respectent ces lois.

En somme, l'article 501 de la loi sur la réadaptation de 1973 est une disposition légale importante pour garantir l'égalité des chances et l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail et dans les activités gouvernementales fédérales. (20)

2.1.1.2 Loi sur l'égalité des chances pour les personnes personnes à mobilité réduite (Americans with Disabilities Act - ADA)

La Loi sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées (Americans with Disabilities Act - ADA) est une loi fédérale des États-Unis qui a été adoptée en 1990. Elle vise à garantir l'égalité des chances et l'accès aux services, à l'emploi, aux établissements publics, aux transports et à d'autres domaines de la vie pour les personnes handicapées.

L'ADA interdit la discrimination fondée sur le handicap dans de nombreux aspects de la vie quotidienne. Elle s'applique aux employeurs, aux fournisseurs de services publics, aux propriétaires et exploitants d'établissements publics, aux entreprises de transport et à d'autres entités. La loi définit le handicap comme une limitation substantielle d'une ou plusieurs activités majeures de la vie quotidienne, ou une histoire ou une perception d'une telle limitation.

Les principales dispositions de l'ADA comprennent :

1. Emploi :

L'ADA interdit la discrimination dans le processus d'embauche, les conditions de travail, la promotion et le licenciement. Les employeurs doivent fournir des aménagements raisonnables pour permettre aux personnes handicapées de remplir les fonctions essentielles de leur emploi.

2. Établissements publics :

Les établissements publics, tels que les magasins, les restaurants, les hôtels, les cinémas, les écoles et les bureaux gouvernementaux, doivent être accessibles aux personnes handicapées. Cela inclut l'accessibilité physique des bâtiments, les rampes d'accès, les ascenseurs, les toilettes adaptées, etc.

3. Services publics :

Les services publics, tels que les transports en commun, les services téléphoniques et les services gouvernementaux, doivent être accessibles aux personnes handicapées. Cela peut inclure la fourniture d'interprètes en langue des signes, de documents en braille ou de technologies d'assistance.

4. Transport :

L'ADA exige l'accessibilité des services de transport public, tels que les bus, les trains et les ferries. Les compagnies aériennes sont également tenues de fournir des aménagements raisonnables et un accès égal aux personnes handicapées.

L'ADA a été un jalon important dans la protection des droits des personnes handicapées aux États-Unis. Elle a contribué à améliorer l'accessibilité et l'inclusion dans de nombreux domaines de la vie, favorisant ainsi une plus grande participation des personnes handicapées dans la société. (5)

2.1.1.3 Convention relative aux droits des personnes handicapées (CNDUHP)

La Convention relative aux droits des personnes handicapées est un traité international adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006. Elle est entrée en vigueur le 3 mai 2008. Cette convention est le premier instrument international juridiquement contraignant établissant des normes minimales en matière de droits des personnes handicapées. C'est également la première convention sur les droits de l'homme à laquelle l'Union européenne (UE) est devenue partie.

La convention est entrée en vigueur dans l'UE le 22 janvier 2011. Tous les pays de l'UE l'ont signée et ratifiée. 22 pays de l'UE ont également signé et ratifié son protocole facultatif en janvier 2019.

Cette convention vise à promouvoir, protéger et assurer la pleine jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales par les personnes handicapées. Elle reconnaît que les personnes handicapées ont le droit de vivre de façon autonome et de participer pleinement à tous les aspects de la vie sociale, politique, économique et culturelle.

La convention énonce un certain nombre de droits fondamentaux pour les personnes handicapées, notamment le droit à l'égalité des chances, le droit à la non-discrimination, le droit à l'accès à la justice, le droit à la liberté et à la sécurité de la personne, le droit à la liberté d'expression et d'opinion, le droit à l'éducation, le droit à l'emploi, le droit à la santé, le droit à la participation à la vie politique et publique, et le droit à l'accès à l'information.

La convention met également l'accent sur l'importance de la sensibilisation à la question du handicap, de l'accessibilité universelle, de la conception inclusive et de la coopération internationale pour la pleine réalisation des droits des personnes handicapées.

De nombreux États ont ratifié cette convention et se sont engagés à mettre en œuvre des politiques et des mesures pour promouvoir les droits des personnes handicapées. La mise en œuvre de la convention est surveillée par le Comité des droits des personnes handicapées, un organe de suivi composé d'experts indépendants. (21)

2.1.1.4 Directive européenne sur l'accessibilité des sites web et des applications mobiles des organismes du secteur public

La directive européenne sur l'accessibilité des sites web et des applications mobiles des organismes du secteur public est une loi adoptée par l'Union européenne en 2016. Elle vise à

garantir que les sites web et les applications mobiles des organismes du secteur public soient accessibles aux personnes handicapées.

La directive impose aux États membres de l'UE d'adopter des mesures pour garantir que les sites web et les applications mobiles des organismes du secteur public soient accessibles aux personnes handicapées, en particulier aux personnes atteintes de handicaps visuels, auditifs ou moteurs. Les États membres doivent également veiller à ce que les informations et les documents publiés en ligne soient accessibles aux personnes handicapées.

Les exigences de la directive s'appliquent à tous les sites web et applications mobiles des organismes du secteur public, y compris les sites web et les applications mobiles des administrations nationales, régionales et locales, des tribunaux, des universités et des services de santé publics.

Les exigences techniques de la directive reposent sur les normes internationales d'accessibilité, notamment les directives du World Wide Web Consortium (W3C) en matière d'accessibilité des contenus web (WCAG). Les organismes du secteur public sont tenus de se conformer aux normes WCAG 2.1 de niveau AA.

Les États membres doivent également mettre en place des mécanismes de surveillance et de sanction pour garantir que les sites web et les applications mobiles des organismes du secteur public sont conformes à la directive. Les organismes du secteur public qui ne se conforment pas aux exigences peuvent faire l'objet de plaintes et de sanctions.

La directive européenne sur l'accessibilité des sites web et des applications mobiles des organismes du secteur public est une loi importante qui vise à garantir l'accessibilité des sites web et des applications mobiles des organismes du secteur public aux personnes handicapées. Elle est conçue pour aider à promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans la société européenne.

2.1.2 Lois national relatifs aux personnes handicapées

2.1.2.1 Loi n° 02-09 du 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées

La loi n° 02-09 du 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées a pour but d'assurer l'insertion et l'intégration aux plans social et professionnel des personnes handicapées. Cette loi établit les droits des personnes handicapées, y compris leur droit à l'éducation, à l'emploi, à la santé, à la participation à la vie politique et sociale, ainsi que leur droit à une vie indépendante et autonome.

Cette loi prévoit également la création d'un Conseil national pour la promotion et la protection des personnes handicapées, ainsi que des commissions spécialisées dans chaque wilaya. Elle prévoit aussi un enseignement obligatoire et une formation professionnelle, un revenu minimum garanti et la création des conditions d'une participation à la vie économique et sociale. (6)

Parmi les articles de cette loi nous avons :

Article N° 3. La protection et la promotion des personnes handicapées ont pour but :

- De dépister précocement le handicap, de le prévenir ainsi que ses complications ;
- D'assurer les soins spécialisés, la rééducation fonctionnelle et la réadaptation ;
- D'assurer les appareillages, accessoires et aides techniques nécessaires aux personnes handicapées, ainsi que les appareillages et instruments adaptés au handicap et d'en garantir, au besoin, le remplacement ;
- D'assurer un enseignement obligatoire et une formation professionnelle aux enfants et adolescents handicapés ;
- D'assurer l'insertion et l'intégration des personnes handicapées aux plans social et professionnel par, notamment, la création de postes d'emploi ;
- De garantir un revenu minimum
- De créer les conditions permettant aux personnes handicapées de participer à la vie économique et sociale ;
- De créer les conditions permettant de promouvoir les personnes handicapées et d'épanouir leur personnalité, notamment celles liées au sport, aux loisirs et à l'adaptation à l'environnement ;
- D'encourager le mouvement associatif à caractère humanitaire et social, en matière de protection et de promotion des handicapés. La protection, la promotion et le développement de l'autonomie des personnes handicapées doivent s'effectuer dans un cadre de vie normale (6)

Article N°30 du chapitre 7 « vie sociale et bien-être des personnes handicapées » : 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 lieux réservés aux activités culturelles, sportives 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,
- D'accessibilité, pour les personnes qui en expriment le désir, au logement situé 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. Les modalités d'application du présent article seront déterminées par voie réglementaire (6)

2.1.2.2 Loi n° 14-05 du 24 février 2014 relative à la promotion de l'emploi

La loi n° 14-05 du 24 février 2014 relative à la promotion de l'emploi en Algérie vise à encourager l'emploi des personnes handicapées, en obligeant les employeurs de plus de 50 travailleurs à recruter un certain pourcentage de personnes handicapées.

Plus précisément, la loi stipule que les entreprises employant plus de 50 travailleurs doivent réserver un taux de 1% de leurs effectifs à des personnes handicapées. Ce taux est porté à 2% pour les entreprises employant plus de 100 travailleurs. Les employeurs ont également l'obligation de mettre en place des conditions de travail adaptées aux personnes handicapées, en veillant notamment à leur sécurité et à leur intégration dans l'environnement professionnel.

Les employeurs qui ne respectent pas ces dispositions sont passibles de sanctions, notamment d'une amende de 20 000 à 100 000 dinars (environ 120 à 600 euros) et d'une suspension temporaire ou définitive de leur autorisation d'exercer.

Cette loi vise donc à garantir l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées en leur offrant des opportunités égales et en encourageant les employeurs à favoriser leur inclusion dans le marché du travail. (6)

2.1.2.3 Loi n° 09-03 du 25 février 2009 relative à la santé mentale

La loi n° 09-03 du 25 février 2009 relative à la santé mentale a pour objectif de protéger les droits des personnes atteintes de troubles mentaux et de handicap mental, et de promouvoir leur prise en charge, leur traitement et leur réinsertion sociale.

Cette loi prévoit la mise en place de structures et de services de santé mentale adaptés aux besoins des personnes atteintes de troubles mentaux, notamment des centres de santé mentale et des hôpitaux psychiatriques. Elle garantit également aux patients atteints de troubles mentaux le droit de recevoir des soins de qualité, de bénéficier d'un suivi régulier et d'être traités avec dignité et respect.

La loi met également l'accent sur la promotion de la prévention et de la sensibilisation en matière de santé mentale, en encourageant la formation des professionnels de santé, des travailleurs sociaux et des associations de la société civile.

En outre, la loi reconnaît les droits des personnes atteintes de handicap mental, en leur garantissant l'accès à l'éducation, à l'emploi, à la santé et à la participation sociale, et en protégeant leur intégrité physique et morale. (6)

2.1.2.4 Loi n° 90-25 du 31 décembre 1990 relative à l'organisation de l'enseignement

La loi n° 90-25 du 31 décembre 1990 relative à l'organisation de l'enseignement en Algérie fixe les principes généraux de l'organisation de l'enseignement en Algérie, en veillant notamment à garantir l'accès à l'éducation pour tous les citoyens, y compris les personnes handicapées.

Cette loi prévoit la mise en place d'un système éducatif adapté aux besoins des personnes handicapées, en favorisant leur intégration dans les établissements scolaires ordinaires. Elle encourage également la formation des enseignants et des professionnels de l'éducation à la prise en charge des élèves handicapés.

La loi n° 90-25 reconnaît également le droit à l'éducation pour tous les enfants, en garantissant l'accès à l'éducation primaire pour tous, sans distinction de sexe, de race ou de condition sociale. Elle prévoit également la création d'établissements d'enseignement spécialisé pour les enfants et les jeunes atteints de handicaps, en veillant à leur offrir des conditions d'enseignement adaptées à leurs besoins spécifiques.

Enfin, la loi encourage la participation des parents et des associations de parents d'élèves à la vie scolaire, en veillant à leur donner une place importante dans la gestion des établissements scolaires. (6)

2.1.2.5 Décret exécutif n° 06-455 du 11 décembre 2006

Le décret exécutif n° 06-455 du 11 décembre 2006 porte sur la promotion et la protection des personnes handicapées, en reconnaissant leurs droits et en favorisant leur intégration sociale et professionnelle.

Ce décret établit les principes généraux de la promotion et de la protection des personnes handicapées, en veillant à garantir leur droit à l'éducation, à la formation professionnelle, à l'emploi et à l'accès aux services publics.

Le décret exige également des établissements publics et privés de fournir des équipements, des installations et des services accessibles aux personnes handicapées, en tenant compte de leurs besoins spécifiques.

En outre, le décret établit un quota pour l'emploi des personnes handicapées dans les établissements publics et privés, en fixant un pourcentage minimum de travailleurs handicapés à embaucher pour chaque entreprise.

Le décret exige également la mise en place d'un comité de promotion et de protection des personnes handicapées, chargé de coordonner les actions en faveur de l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. (6)

Tableau 2 : articles du Décret exécutif n° 06-455

CHAPITRE I : l'accessibilité à l'environnement bâti et aux équipements ouverts au public	Art. 2. Les dispositions architecturales et d'aménagement des bâtiments et lieux publics doivent répondre à des normes techniques qui les rendent accessibles aux personnes handicapées conformément aux dispositions de l'article 8 ci-dessous.
---	---

	<p>Art. 8. Les normes techniques relatives à la construction ainsi que celles inhérentes aux transformations nécessaires, le cas Échant, des ouvrages, Équipements et aménagements, visant à les rendre accessibles aux personnes handicapées, seront déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé de la solidarité nationale et du ou des ministre(s) concerné(s). Les transformations rendues nécessaires ne sont autorisées par l'administration compétente qu'après expertise technique et avis des services concernés.</p> <p>Art. 4. Les bâtiments et lieux publics cités l'article 2 ci-dessus sont, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les Édifices abritant les institutions, administrations, Établissements et services publics. -les locaux à usage d'habitation, - les Établissements scolaires, universitaires et de formation et d'enseignement professionnels, -les Édifices destinés aux pratiques religieuses, - les Établissements hospitaliers et les structures de santé -les Établissements et lieux réservés aux activités culturelles, sportives et de loisirs -les lieux et grandes surfaces à usage commercial, - les Établissements pour personnes âgées et/ou handicapées, - les banques, les Établissements financiers et les sociétés d'assurances
<p>CHAPITRE II : L'accessibilité aux infrastructures et aux moyens de transport</p>	<p>Art. 9. Les infrastructures, moyens et services de transport doivent être aménagés de façon à faciliter l'accessibilité aux personnes handicapés qui les empruntent.</p> <p>Art. 10. Afin de les rendre accessibles aux besoins des personnes handicapées, des programmes d'aménagement des infrastructures, moyens et services de transport, notamment le transport collectif sera Établis, après consultation des opérateurs concernés, par les services compétents chargés des transports.</p>
<p>CHAPITRE III : L'accessibilité aux moyens de</p>	<p>Art. 13. Pour faciliter l'accessibilité aux moyens de communication et d'information de la personne non-voyante, il est fait recours aux techniques et technologies utilisées en la</p>

communication d'information	et	<p>matière, notamment la presse Écrite en braille et l'outil informatique adapté.</p> <p>Art. 14. - Pour faciliter l'accessibilité aux moyens de communication et d'information de la personne sourde ou malentendante, il est fait recours aux techniques et technologies appropriées utilisées en la matière, notamment le langage gestuel et le sous-titrage. (6)</p> <p>En outre, l'Algérie a ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2009, ce qui implique l'engagement de l'État à mettre en place des mesures pour protéger et promouvoir les droits des personnes handicapées. Cela inclut l'élaboration de politiques et de programmes spécifiques pour améliorer l'accessibilité, l'éducation, l'emploi et la participation sociale des personnes handicapées.</p> <p>Cependant, malgré ces lois et engagements, les personnes handicapées en Algérie sont confrontées à de nombreux défis en matière d'inclusion et de protection de leurs droits, notamment en raison du manque d'infrastructures et de services adaptés, ainsi que de la persistance de préjugés et de discriminations sociales.</p>
--------------------------------	----	---

*Chapitre 3 : situation et normes de construction
des lieux accessible aux personnes personnes à
mobilité réduite*

3 Introduction

Les personnes à mobilité réduite sont l'un des groupes les plus vulnérables de la société, leurs situations sont diverses et la nature et le degré de leur déficience sont extrêmement divers. Pour exprimer la situation des personnes à mobilité réduite, nous aborderons quelques définitions liées au sujet. Ensuite, nous examinerons les différents types de handicaps et leur classification selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), car chaque type de handicap à une architecture spécifique adaptée pour répondre aux besoins de tous sans distinction. Nous discuterons ensuite des politiques pro-handicap mises en place pour atteindre les objectifs d'accessibilité maximale.

3.1 Classification des handicaps

Selon l'OMS, la notion d'handicap comprend 3 dimensions qui révèlent autant de composantes du handicap. Ces concepts sont les suivants : déficience, incapacité et désavantage.

1) Déficience : Dans le domaine de la santé, la déficience correspond à toute perte de substance ou altération d'une fonction ou d'une structure psychologique, physiologique ou anatomique

2) Incapacité : Dans le domaine de la santé, une incapacité correspond à toute réduction (résultant d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon normale ou dans les limites considérées comme normales, pour un être humain.

3) Désavantage : Dans le domaine de la santé, le désavantage social d'un individu est le préjudice qui résulte de sa déficience ou de son incapacité et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal, compte tenu de l'âge, du sexe et des facteurs socioculturels (22)

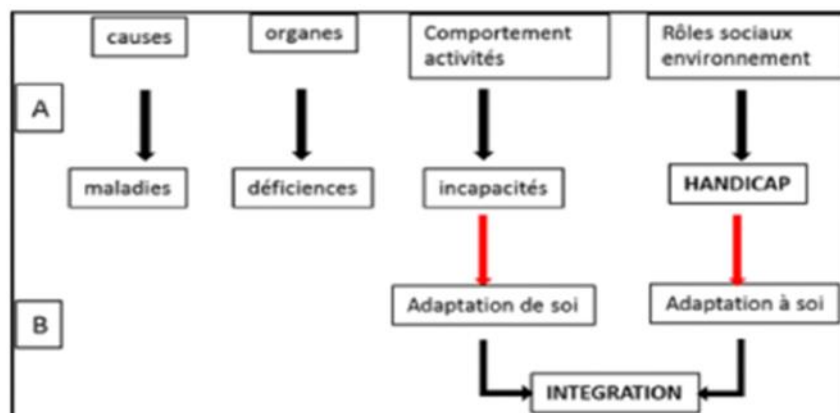


Figure 1 analyse des handicaps proposés par l'OMS , source (23)

3.2 Types d'handicaps



Figure 2 symboles d'accessibilité

Source (23)

3.2.1 Déficiences intellectuelles et Psychiques

Le handicap mental est la conséquence sociale d'une déficience intellectuelle. Bien que le handicap prenne souvent une place importante dans leur vie et dans celle de leurs proches, ce sont avant tout des personnes qui ont besoin de vivre dans un cadre aussi familier que de vivre le plus possible, d'être entourés, de travailler quand elles le peuvent, d'avoir des loisirs... De vivre le plus possible avec et parmi les autres



Figure 3 déficiences mentales et psychiques

source (23)

3.2.2 Déficiences de motricités

La gamme des handicaps réducteurs de mobilité est extrêmement large. Pouvant appeler par exemple pour la marche l'utilisation d'une simple canne, de béquilles, d'un déambulateur ou d'un fauteuil roulant. Tous les accès extérieurs et passages intérieurs devront donc être aménagés en conséquence pour permettre le cheminement avec les équipements, la personne doit pouvoir aller et venir d'une façon autonome.

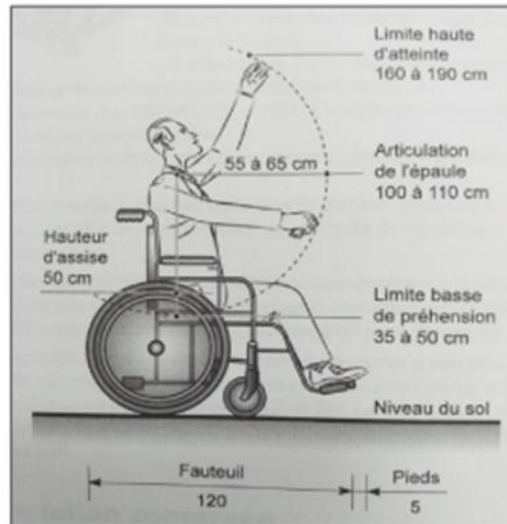


Figure 4 capacités d'approche d'une personne en fauteuil roulant

Source (13)

3.2.3 Déficiences visuelles

La réduction de l'autonomie dans la vie quotidienne est l'une des principales conséquences des déficiences visuelles, et plus d'un déficient visuel sur deux (56 %) déclare une incapacité sévère concernant la mobilité et les déplacements. Dans les cas les plus graves de cécité profonde, il s'agira de substituer des signaux auditifs ou des repères tactiles aux signaux visuels.



Figure 5 déficience visuelle

Source (13)

3.2.4 Déficiences auditives

Les personnes souffrant de déficience auditive requièrent des adaptations de tous les systèmes dont l'utilisation repose sur des signaux sonores. Il y va du confort de l'occupant, pour

des appareils tels que les sonnettes, interphones ou téléphones dont les signaux sonores seront remplacés par des signaux visuels.

3.3 Réponses architecturales aux différentes formes de handicap

A chaque forme de handicap une solution architecturale est proposée :

Déficience visuelle :

- Faciliter le déplacement et le repérage des cheminements par des bandes de guidage et des bandes d'éveil de vigilance.
- Penser à développer la perception sonore, pour permettre un repérage dans l'espace.
- Développer la perception olfactive pour se situer dans l'espace, par exemple un passage à proximité d'un restaurant permet d'avoir certaines informations.
- Contraster les couleurs et améliorer la qualité de l'éclairage.

Déficience motrice :

- Evoluer sans contraintes.
- Largeur de circulation et possibilité de changement de direction à sa guise.
- Utilisation des équipements avec aisance tels que les commandes.
- Utilisation de circulation verticale.
- Qualité des cheminements (pentes)

Déficience auditive :

- Une bonne signalétique.
- Equiper certains établissements recevant du public par des boucles magnétiques.

Déficience psychique et mentale :

- Lisibilité de l'aménagement.
- Environnement non-anxiogène (éclairage, couleurs chaleureuses)
- Qualité de la signalétique : signalétique et pictogramme simple à comprendre (23)

3.4 Handicap et construction

Les villes d'Algérie, surtout les grandes, sont encore hostiles aux agissements des personnes en fauteuil roulant, il n'y a pas suffisamment de signalisation sur les murs des villes indiquant que tel ou tel trottoir est réservé aux personnes handicapées, et ce trottoir est occupé par les véhicules et la rue vendeurs. Au fur et à mesure que l'accès se développe, l'environnement doit

être adapté aux besoins spécifiques des personnes handicapées pour faciliter leur déplacement d'un espace à l'autre. Il y a beaucoup de personnes handicapées qui, même dans leur appartement, ne peuvent se déplacer qu'à quatre pattes ou ramper car le fauteuil roulant ne peut pas franchir la porte. Beaucoup de gens descendent aussi si possible sans ascenseur. C'est-à-dire lorsque des voisins ou des parents peuvent les porter. Le contraste est saisissant entre les conditions de vie extrêmement difficiles (peu d'accès aux espaces publics, accès difficile à l'éducation, versements irréguliers de ressources très faibles, etc.) et la solidarité qui semble prévaloir entre les Algériens. Toutefois, on constate que l'Algérie est parmi les pays signant la convention des personnes handicapées relative à leurs droits et son protocole facultatif relatif aux communications, adoptés par l'assemblée générale de l'organisation des nations unies (ONU).

C'est une convention internationale qui vise à promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance par les personnes handicapées de tous les droits de l'homme et libertés fondamentales et à promouvoir leur dignité. Dans cet accord, il est souhaité d'aborder les enjeux imposés aux personnes handicapées et thématiques, notamment l'accessibilité des villes et des bâtiments.

Vue que l'article 9 de cette convention insiste de permettre aux personnes handicapées de vivre de façon indépendante et de participer pleinement à tous les aspects de la vie, les États Parties prennent des mesures appropriées pour leur assurer, sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, tant dans les zones urbaines que rurales. (23)

3.5 Besoins spécifiques pour chaque type d'handicaps

3.5.1 Besoins spécifiques liés à des troubles moteurs

Pour les personnes en fauteuil roulant, l'usage du fauteuil roulant et la position « assise » nécessitent de prévoir :

- Les informations à hauteur raisonnable et/ou d'utiliser une taille de police suffisamment grande.
- Un revêtement de sol non meuble, sans trous, des circulations larges, des espaces pour faire demi-tour, des moyens pour contourner les escaliers (plan incliné, ascenseur).
- Les équipements à hauteur raisonnable et éloignés des angles rentrants de parois (interrupteurs, interphones, prises électriques...).
- Des aides aux éventuels transferts (espace libre du gabarit du fauteuil au droit du WC par exemple et barres murales) ;
- Des guichets d'accueil bas ;
- Des espaces libres dans les salles du gabarit du fauteuil roulant ;

- Des espaces d'attente sécurisés aux étages.

Pour les personnes mal marchantes, les difficultés pour marcher et la fatigabilité nécessitent d'avoir :

- Des mains courantes lors de dénivelés et d'escaliers ;
- Du mobilier de repos jalonnant le parcours.

Pour les personnes de petite taille, la petite taille nécessite de prévoir :

- Les informations à hauteur raisonnable et/ou d'utiliser une taille de police suffisamment grande.
- Une hauteur de marche d'escalier raisonnable.
- Des équipements à hauteur raisonnable (ou de mettre à disposition un marchepied) ;
- Des guichets d'accueil bas.
- Des rehausseurs de siège pour les restaurants ou les salles de spectacles.

Pour les personnes ayant des problèmes de préhension, prévoir des objets préhensibles et faciles à actionner (poignées de porte, robinetterie, boutons de commande...).

3.5.2 Réflexes pour un bon accueil d'une personne en situation de handicap moteur

La personne en situation de handicap moteur a besoin qu'on lui assure plus de facilité et de sécurité dans ses déplacements.

- Dans la mesure du possible, et selon la configuration de chaque espace, se placer à hauteur des personnes en position « assise » ou de petite taille pour converser avec elles.
- Lorsqu'il y a un petit obstacle type ressaut de quelques cm, demander à la personne en fauteuil roulant si elle a besoin d'aide.
- Lorsqu'il y a un obstacle insurmontable type volée de marches, se déplacer vers la personne en fauteuil roulant pour la renseigner sur un cheminement alternatif.
- Pour les personnes mal marchantes dont la station debout est pénible, proposer une assise.
- Tous les mots liés au déplacement sont utilisables comme marcher ou courir.
- Ne pas s'appuyer sur un fauteuil roulant : c'est intrusif (prolongement du corps) et dangereux.

3.5.3 Besoins spécifiques liés à des troubles auditifs

Pour les personnes sourdes, la surdité nécessite :

- De doubler toute l'information qui ne serait que sonore par de l'information visuelle (langue des signes française, lecture labiale, écriture sur un carnet, sur titrage sur un écran...) avec un éclairage adéquat ;
- D'avoir un champ visuel dégagé pour voir les voitures, les personnes arriver, faute de pouvoir les entendre ;
- Que certains équipements dont l'utilisation est uniquement basée sur la parole soient complétés par une interface permettant l'usage de la vision (visiophone au lieu d'interphone par exemple).
- Un système d'alarme sonore incendie qui doit être couplé à un système de diffuseurs lumineux dans tous les endroits où une personne sourde peut se trouver seule (sanitaires, chambres, vestiaires...).

Pour les personnes malentendantes, la malentendante nécessite :

- D'avoir des espaces communs bien insonorisés avec peu de résonance.
- De proposer une boucle magnétique couplée à un système sonorisé de banque d'accueil ou de salle de réunion par exemple, destinée aux personnes qui ont des appareils auditifs avec commutateur.

3.5.4 Réflexes pour un bon accueil une personne en situation de handicap auditif

Le handicap auditif n'étant pas apparent, vous identifierez une personne sourde ou malentendante si elle pointe son oreille du doigt et secoue la tête, si elle bouge les lèvres sans produire de son ou parle d'une voix modulée, si elle communique avec des signes, si elle vous présente un carnet et un crayon. Les personnes sourdes ou malentendantes peuvent souvent lire sur les lèvres (lecture labiale).

- S'assurer que la personne vous regarde avant de parler (en cas de lecture labiale).
- Choisir l'espace le plus calme et le mieux éclairé.
- Parler clairement, à un rythme modéré et en articulant (sans exagérer l'articulation).
- Faire des phrases courtes, avec des mots simples.
- Ne pas hésiter à accompagner ses paroles de gestes simples et d'expressions du visage.
- S'assurer que la personne a bien compris.

Si la communication est difficile, garder un carnet et un stylo à proximité pour engager un échange écrit (ou utiliser la fonction « note » de son smartphone).

Ce qu'il faut éviter de faire :

- Mettre la main devant la bouche, mâcher du chewing-gum, crier, parler en tournant le dos, s'énerver si on vous demande de répéter.
- Si l'accueil de l'établissement est sonorisé (avec micro) et équipé d'un système d'amplification des sons (boucle à induction magnétique), penser à mettre l'autocollant avec le pictogramme de l'oreille, et à vérifier régulièrement le bon fonctionnement de l'équipement.

3.6 Normes d'accessibilité à un ERP

3.6.1 Cheminements extérieurs

Si plusieurs cheminements sont possibles, accessible et inaccessible, ceux qui sont accessibles doivent être signalés. Le Cheminement accessible :

- ✚ Donne accès à l'entrée principale depuis l'accès au terrain.
- ✚ Facilite la continuité de la chaîne du déplacement à l'extérieur du terrain.
- ✚ Les principaux éléments structurants sont repérables par les déficients visuels.
- ✚ Repérage et guidage : Mise en place d'une signalisation adaptée
 - A l'entrée du terrain
 - A proximité des places de stationnement pour le public
 - en cas de choix d'itinéraire.

Le cheminement accessible doit :

- ✚ Soit être visuellement et tactilement contrasté par rapport à son environnement
- ✚ Soit comporter sur toute sa longueur un repère continu tactile et visuellement contrasté

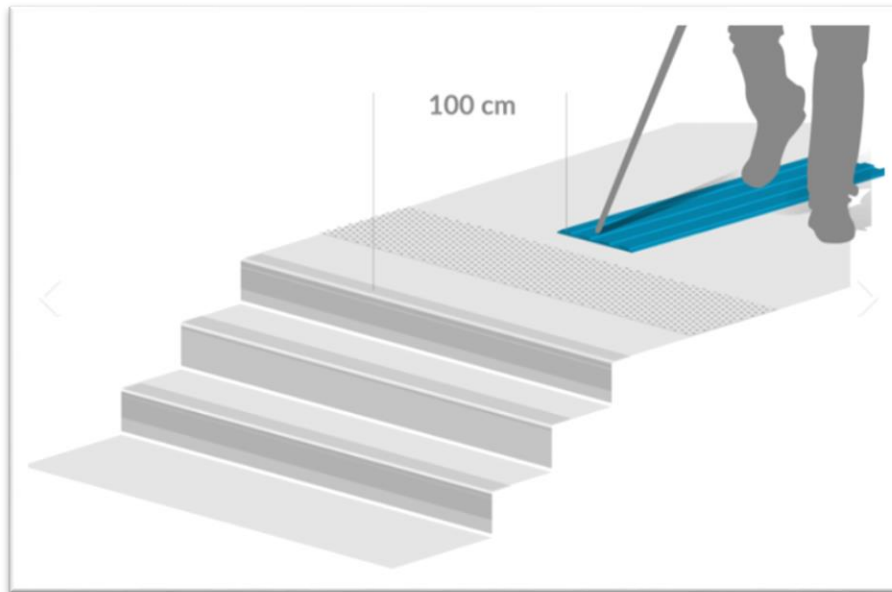


Figure 6 positionnement de bande de guidage a l'approche d'un escalier

Source (23)

Pourcentages de pente à respecter

- Une pente de 5% pour tout accès
- Une pente comprise entre 5% et 8% sur 2 m de longueur maximum
- Une pente comprise entre 8% et 10% sur 0,5 m longueur maximum
- Une pente supérieure à 10% est interdite

Si la pente est supérieure ou égale à 4%, un palier de repos doit être aménagé tous les 10 mètres. Il doit mesurer 1,40 m de long sur 1,20 m de large.

Vous ne devez avoir aucune marche ou ressaut supérieurs à 2 cm. Dès que cette hauteur est dépassée, une rampe doit être installée pour permettre aux personnes en situation de handicap et à mobilité réduite d'accéder à votre bâtiment (24)



Figure 7 pourcentages de pente à respecter

Source (24)

3.6.2 Place de stationnement automobile

Le décret n°94-86 indiquait qu'il fallait 1 place aménagée pour 50 places de parking. Désormais, l'arrêté du 1er août 2006 précise qu'il faut avoir au minimum 2 % du nombre total de places prévues pour le public. (6)

Au-delà de 500 places, le nombre de places de stationnement réservées aux personnes handicapées titulaires de la "Carte de stationnement pour personne handicapée" ou de la carte "Mobilité inclusion" ne peut être inférieur à 10 : il est fixé par arrêté municipal.

3.6.3 Dimensionnements de la place de stationnement automobile

Pour l'aménagement des places de parking réservées aux personnes handicapées titulaires d'une carte de stationnement, vous devrez respecter quelques consignes :

- La largeur minimale de la place de stationnement doit être de 3,3m.
- Nouveau L'arrêté du 20 avril 2017 impose une longueur minimale de 5m.
 - La pente devra être inférieure à 2%.
 - La place devra respecter un espace horizontal au dévers près, inférieur ou égal à 2%
- Pour les places situées en épi ou en bataille une sur longueur de 1.20m devra être matérialisée sur la voie de circulation des parkings à l'aide d'une peinture ou d'une signalisation adaptée au sol pour signaler aux personnes handicapées la possibilité d'entrer ou de sortir par l'arrière de leurs véhicules
- Le sol doit être non meuble et non glissant

Vous devrez aussi prévoir la possibilité de rejoindre un trottoir, ou un cheminement piéton sans danger et sans obstacle pour le stationnement des places handicapés.

En cas de trottoir, de marche ou autre, un passage de 80cm de large minimum doit être prévu. (25)

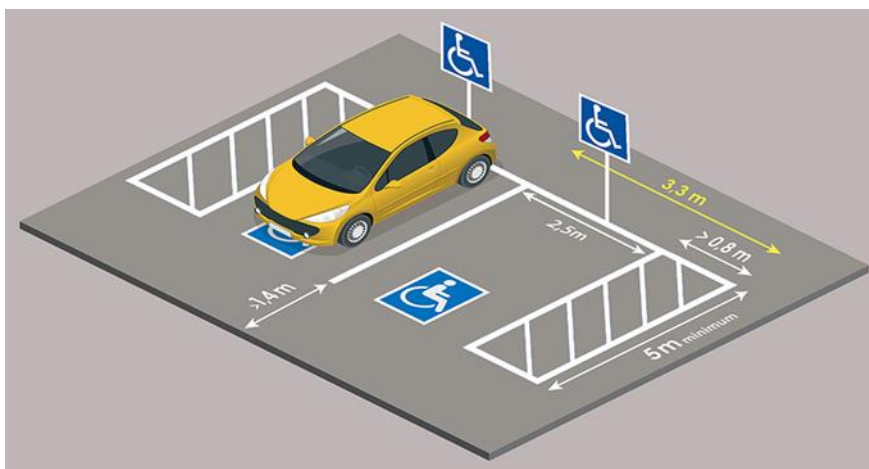


Figure 8 les dimensionnements de la place de stationnement automobile

Source (25)

3.6.4 Signalisation des places de stationnement automobile

Les places de stationnement pour handicapés titulaires d'une carte de stationnement doivent être signalées de façon horizontale et verticale.

Vous aurez donc besoin de panneau de signalisation pour la signalisation verticale et de peindre le sol pour la signalisation horizontale

- **Signalisation verticale pour interdiction de stationnement sauf handicapés :**

Sur les voies publiques, 2 panneaux sont obligatoires

Panneau « sauf handicapés » (panneau M6h).

- Panneau « interdit de stationner et de s'arrêter » (panneau B6d).



Figure 9 Panneau « sauf handicapés » (panneau M6h) + Panneau « interdit de stationner et de s'arrêter » (panneau B6d).

- Les panneaux « interdit de stationner » doivent être remplacés par les panneaux « interdit de stationner et de s'arrêter » (B6d).

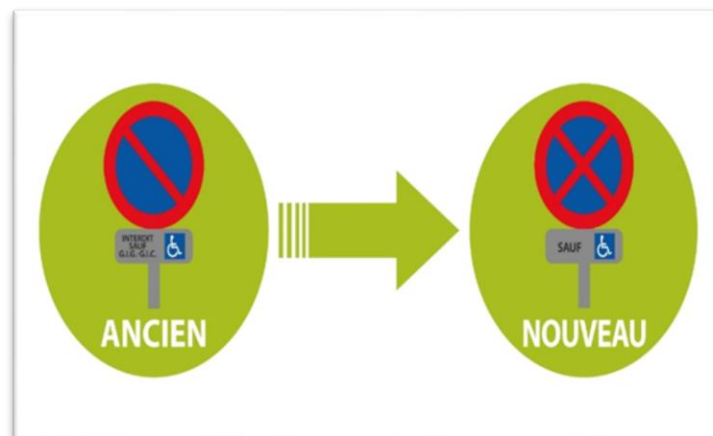


Figure 10 anciens panneaux (interdire de stationner) et nouveau panneau (interdit de stationner et de s'arrêter)

- **Signalisation horizontale pour interdiction de stationnement sauf handicapés**

Le marquage au sol est obligatoire

Le pictogramme représentant une silhouette dans un fauteuil roulant indique que cet emplacement est réservé au stationnement des véhicules utilisés par les personnes invalides et/ou titulaires de la carte de stationnement.

Le symbole peut être peint sur les limites ou le long d'un emplacement de stationnement. Il est de couleur blanche ou bleue. La couleur bleue est facultative, vous êtes libres de choisir entre les deux. (26)

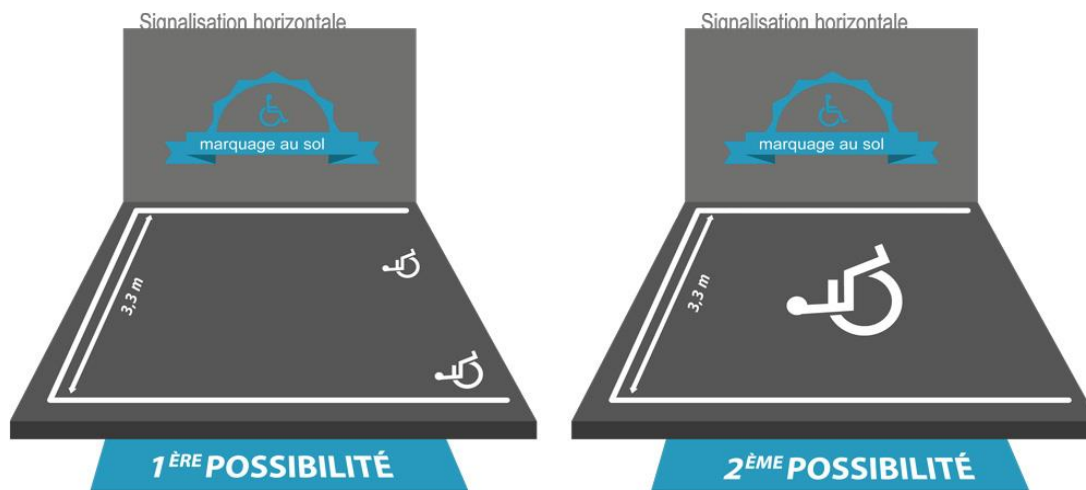


Figure 11 signalisations horizontales pour interdiction de stationnement sauf handicapé

Source (26)

3.6.5 Sanitaires

Les dimensions d'un bloc sanitaire doivent permettre un air de manœuvre de 150 cm x 150 cm. Des barres d'appuis sont à prévoir l'une fixe sur le mur et l'autre amovible afin de permettre le transfert sur la cuvette. Le lavabo doit être à une hauteur maximale de 85 cm. Concernant la porte d'accès celle-ci doit disposer d'un dispositif qui permet de refermer la porte derrière soi et faciliter la sortie.

Donc pour qu'une personne en fauteuil roulant puisse utiliser les sanitaires, ces derniers doivent être adaptés :

- Le fauteuil doit pouvoir se ranger à côté des toilettes. Un espace d'eau de 150cmx150cm est donc à prévoir.
- Une rampe doit être placée de l'autre côté des toilettes à une hauteur de 85 cm.

- La hauteur des toilettes doit être de 50 cm.
- Le lavabo doit être placé à une hauteur de 70 cm.
- Le miroir doit être incliné.
- Un espace de circulation d'un fauteuil roulant, de diamètre 1,50m

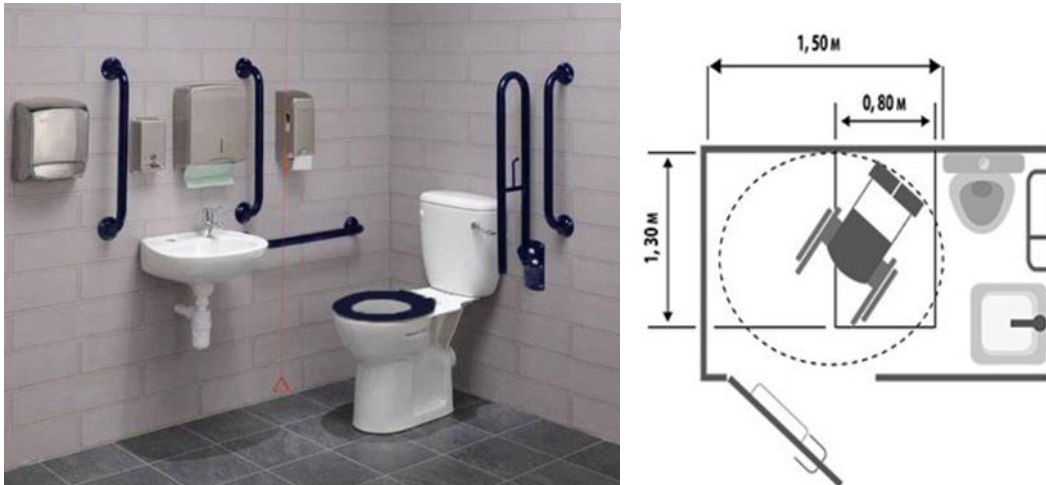


Figure 12 aménagements type d'un sanitaire aux personnes handicapées, source (27)

3.6.6 Escaliers et ascenseurs

- **Les escaliers** : doivent respecter les exigences d'accessibilité même dans les bâtiments avec ascenseur

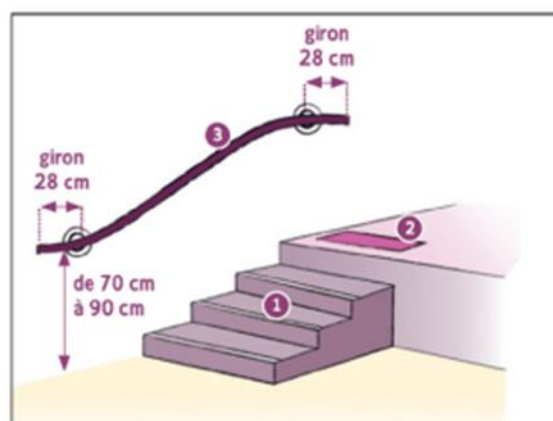


Figure 13 caractéristique des escaliers des circulations intérieures,

Source (28)

- Les marches sont de 16 cm en hauteur pour 28 cm de profondeur, le revêtement est non glissant, les nez des marches sont visibles et antidérapants.
- Un repérage podotactile indique le début et la fin de l'escalier.
- La main courante est facile à saisir : sa forme est ronde (4,2 cm de diamètre)
 - Elle déborde à l'horizontal au départ et à l'arrivée d'un giron (28 cm).
 - Les fixations ne gênent pas le glissement de la main.
 - Si possible, elle est doublée, utilisable par une personne de petite taille.

Sécurité d'usage :

- Contraste de la première et de la dernière contremarche et nez de marche : prévoir un contraste de couleurs au niveau de la première et de la dernière contremarche des escaliers.
- Garde-corps double main courante : les escaliers doivent comporter une double main courante à des hauteurs différentes. La première a une hauteur de 70 cm, et la seconde à 100 cm afin de permettre une utilisation de personnes de tailles différentes
- Dépassement rampe d'escalier : Afin de donner un appui aux personnes ayant des difficultés à se déplacer, la main courante de l'escalier dépassera la première ou dernière marche
- **Les ascenseurs :**

La norme englobe 3 types. L'Ascenseur est obligatoire :

- Si L'établissement peut recevoir au moins 50 personnes (100 pour les établissements d'enseignement) aux étages supérieurs ou inférieurs.
- Si l'établissement peut recevoir moins de 50 personnes aux étages Supérieurs ou inférieurs lorsque certaines prestations ne peuvent être offertes au rez-de-chaussée

La disposition d'un miroir qui permet aux utilisateurs de fauteuils roulants de voir la porte arrière est obligatoire avec la présence d'une main courante sur l'une des parois latérales de la cabine et à une distance de 875 à 925 mm du sol.

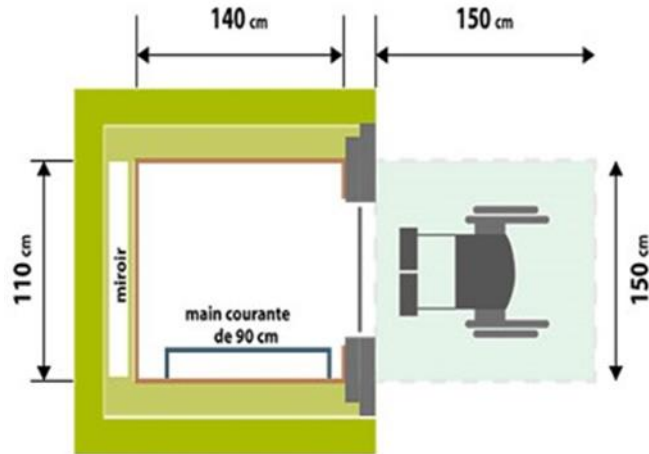


Figure 14 dimensionnement minimale des cabines d'ascenseur,

Source (26)

3.6.7 Éclairages

La qualité de l'éclairage artificiel ou naturel des circulations intérieures et extérieures doit être telle que l'ensemble du cheminement est traité sans créer de gêne visuelle.

Lorsque l'éclairage naturel n'est pas suffisant, l'éclairage artificiel doit assurer :

- Cheminement extérieur accessible : 20 lux
- Parcs de stationnement : 20 lux
- (Établissement recevant du public neuf : 20 lux et 50 lux pour les circulations piétonnes)
- Circulations intérieures : 100 lux
- Escaliers : 150 lux
- Au droit des postes d'accueil : 200 lux. (23)

*Chapitre 4 : mise en application l'accessibilité
des personnes à mobilité réduite*

4 Introduction

Les établissements recevant du public sont des locaux ouverts à tous types d'usagers, ils sont soumis à de fortes contraintes techniques et règlementaires à cause du nombre n'important de personnes qu'ils accueillent. Pour mieux expliquer l'établissement recevant du public nous définirons quelques notions qui ont une relation avec ce dernier. Puis nous établirons une classification selon les types et selon les catégories suivant les deux échelles internationale et nationale, et enfin nous créons un plan idéal d'un établissement recevant du public pour les personnes handicapées pour chaque type d'handicap, vu que chaque type a des adaptations architecturales spécifiques pour répondre aux besoins de toutes les personnes sans distinction aucune.

4.1 Etablissements recevant du public à l'échelle internationale

4.1.1 Définitions

- **Etablissement recevant du public**

Les établissements recevant du public tous Bâtiments, locaux et enceintes dans lesquels des personnes sont admises. Soit librement soit moyennant une rétribution ou une participation quelconque, ou dans Lesquels sont tenues des réunions ouvertes à tout venant ou sur invitation, payantes ou non. Sont considérées comme faisant partie du public toutes les personnes admises dans l'établissement à quelque titre que ce soit en plus du personnel

4.1.2 Classification internationale des ERP selon le type

En fonction de la nature de leur exploitation ; les types d'établissements sont ainsi codifiés par lettres, en deux classes, les établissements installés à l'intérieur des bâtiments et les établissements spéciaux.

On compte 14 types d'établissements : J-L-M-N-O-P-R-S-T-U-V-W-X- Y

Tableau 1 classification des ERP par types, source (29)

Types	Etablissement
J	Structures d'accueil pour les personnes âgée et personnes handicapées
L	Salles d'audition, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usages multiples
M	Magasins de vente, centres commerciaux
N	Restaurants et débits de boissons
O	Hôtels et pensions de famille
P	Salles de danse et salles de jeux

R	Établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement
S	Bibliothèques, centres de documentation
T	Salles d'expositions
U	Établissements sanitaires
V	Établissements de culte
W	Administration, banques, bureaux
X	Établissements sportifs couverts
Y	Musées

Tableau 2 les établissements dits spéciaux [1]

PA	Établissements de plein air
CTS	Chapiteaux, tentes et structures
SG	Structures gonflables
PS	Parcs de stationnement couverts
GA	Gares
OA	Hôtels-restaurants d'altitude
EF	Établissements flottants
REF	Refuges de montagne

4.1.3 Catégories des ERP

La catégorie d'un E.R.P est obtenue d'après l'effectif public et personnel.

Pour l'application du règlement de sécurité, les établissements recevant du public sont classés comme suite :

- Catégorie 1 : plus de 1 500 personnes
- Catégorie 2 : 701 à 1 500 personnes
- Catégorie 3 : 301 à 700 personnes
- Catégorie 4 : - 300 personnes (exception pour les ERP de la 5e catégorie)
- Catégorie 5 : ERP dans lesquels l'effectif n'atteint pas les chiffres fixés par la réglementions. (29)

4.2 Etablissements recevant du public en Algérie

Selon la législation algérienne, un établissement recevant du public (ERP) est défini comme tout lieu, bâtiment ou enceinte, public ou privé, aménagé pour recevoir des clients, des usagers, des spectateurs ou toute autre personne extérieure à l'entreprise. Cette définition est fournie par l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada El Oula 1427 correspondant au 15 juin 2006, relative à la prévention des risques majeurs.

4.3 Conception d'un hôpital accessible aux personnes handicapées

La conception d'un hôpital pour le rendre accessible aux personnes handicapées nécessite des ajustements et des adaptations pour répondre aux besoins spécifiques de différents types de handicaps. Voici quelques points clés à considérer lors de la mise en œuvre de l'accessibilité dans un hôpital :

- 1/ Accès physique : Assurez-vous que l'hôpital dispose d'entrées sans obstacles, de rampes d'accès, d'ascenseurs spacieux avec des commandes accessibles et de chemins clairs et dégagés pour permettre la circulation des personnes handicapées, en particulier celles en fauteuil roulant. Il est important de veiller à ce que tous les niveaux de l'hôpital soient accessibles, y compris les différents services, les salles d'examens, les chambres et les aires de repos.
- 2/ Signalisation et orientation : Utilisez une signalisation claire, bien visible et facilement compréhensible pour guider les personnes handicapées dans l'hôpital. Utilisez des pictogrammes, des indications en braille et des panneaux avec des contrastes visuels pour faciliter l'orientation des personnes malvoyantes ou aveugles.
- 3/ Toilettes et sanitaires adaptés : Aménagez des toilettes accessibles dans tout l'hôpital, avec des équipements tels que des barres de soutien, des lavabos à hauteur réglable et des espaces suffisants pour permettre la manœuvre d'un fauteuil roulant. Assurez-vous que ces installations sont facilement réparables et bien indiquées.
- 4/ Équipements médicaux accessibles : Certains équipements médicaux peuvent nécessiter des adaptations pour être accessibles aux personnes handicapées. Par exemple, les tables d'examen et les lits d'hôpital doivent être réglables en hauteur et équipés de systèmes de levage pour faciliter les transferts des personnes à mobilité réduite. Les dispositifs de communication, tels que les stéthoscopes et les tensiomètres, doivent être adaptés aux personnes malentendantes.
- 5/ Accès aux informations : Assurez-vous que les informations importantes, telles que les formulaires, les instructions médicales et les brochures d'information, sont disponibles dans des formats accessibles, tels que le braille, les caractères agrandis et les formats électroniques accessibles. Les services d'interprétation en langue des signes et de transcription en temps réel peuvent également être nécessaires pour les personnes sourdes ou malentendantes. (27)

Dans notre travail nous intéressant par un plan qui permis aux personnes à mobilité réduite d'accéder à un hôpital. Pour cela nous avons choisi d'aménager les Sanitaires, le parking, les couloirs et les chambres (bureaux). On a utilisé le logiciel **SketchUp**, un logiciel

de modélisation 3D utilisé dans les domaines de l'architecture, de la conception de produits, du design d'intérieur, de la planification urbaine, et bien d'autres. Il permet aux utilisateurs de créer des modèles 3D en utilisant une interface conviviale et intuitive. Donc on applique les normes d'accessibilité précédentes pour rendre cet ERP accessible à tout type d'handicape

4.3.1 Conception de place de stationnement automobile (parking)

- La largeur minimale de la place de stationnement doit être de 3,3m.
- La pente devra être inférieure à 2%.
- La place devra respecter un espace horizontal au dévers près, inférieur ou égal à 2%
- Le sol doit être non meuble et non glissant
- Il faut comporter une signalisation horizontale et verticale

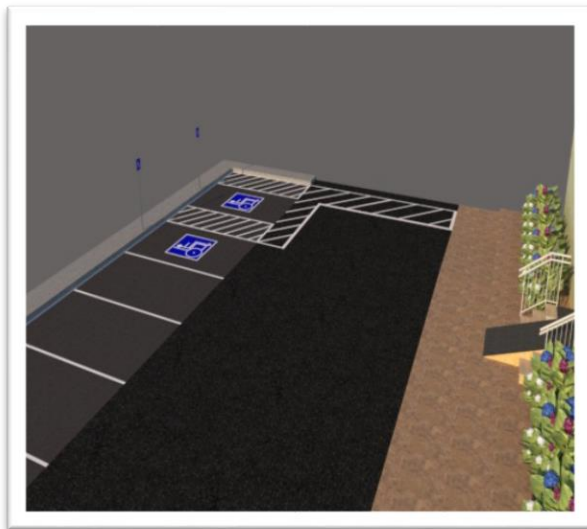


Figure 15 places de stationnement automobile pour les personnes handicapée

4.3.2 Conception des Sanitaires

- Il faut implanter un espace de manœuvre avec possibilité de demi-tour à l'intérieur de la cabine. Cette giration ne doit pas être inférieure à 150 cm.
- Les espaces d'usage doivent mesurer 1,30 x 80 cm pour qu'un fauteuil roulant puisse entrer dans le cabinet intégralement.
- Les portes du cabinet adaptés devront s'ouvrir vers l'extérieur et seront équipées d'une barre d'appui de rappel visuellement contrastée, positionnée à l'horizontale à 75 cm de hauteur. La poignée de tirage doit mesurer maximum 45 cm et il est conseillé de la poser à 10cm de l'extrémité de la porte et fixée du côté opposé à la poignée. Prévoyez aussi un verrou ergonomique qui limitera les rotations du poignet.
- La surface d'assise de la toilette doit avoir une hauteur entre 45 cm ou 50 cm pour une toilette avec abattant
- Pour les écoles maternelles, la hauteur est de 31 cm, pour les écoles élémentaires, elle est de 39 cm).
- La distance entre l'axe de la cuvette et la barre d'appui est comprise entre 0,40 m et 0,45 m. Vos cuvettes ne doivent pas être trop rallongées afin de permettre à l'usager de s'adosser.
- La barre d'appui latérale est située à une hauteur comprise entre 0,70 et 0,80m. Une fixation solide de cette barre d'appui est nécessaire. La barre d'appui va supporter le poids de la personne pendant le transfert des toilettes au fauteuil et réciproquement.
- Enfin, prévoyez une chasse d'eau à poussoir, pour une meilleure préhension Il faut implanter solidement une barre d'appui à partir du point où l'usager s'assoit pour avoir des WC PMR, Cette barre doit avoir une distance d'écart de 20 cm par rapport aux toilettes. La barre d'appui peut être coudée et comporter une partie horizontale de 40 cm (à 75 cm du sol) et une partie en biais de minimum 30 cm Pour les écoles maternelles il n'y a pas d'obligation de barre d'appui. Cependant pour les écoles élémentaires, elle doit être à 55 cm du sol.

Afin de permettre un usage du lavabo en position assise, il doit comporter les dimensions suivantes :

- Une hauteur comprise entre 70 cm (face inférieure du plateau) et 85 cm (face supérieure du plateau)
- Une largeur de plateau de 60 cm
- Une profondeur de 30 cm obligatoire et 40 cm recommandé pour le passage des jambes
- Pour les écoles maternelles, le lavabo doit être à une hauteur comprise entre 55 cm (face inférieure) et 65 cm (face supérieure).
- Pour ce qui est des lave-mains, la partie sous vasque doit être libre de tout obstacle et d'une hauteur de 70 cm minimum. (27)



Figure 16 sanitaire accessible pour les personnes handicapées

4.3.3 Conception de l'entrée d'établissement, des couloirs, les assesseurs, les escaliers

La rampe :

120 centimètres doivent s'enchaîner sur un cheminement d'au moins 90 cm.

1. Pente :

- La pente maximale recommandée pour une rampe d'entrée permanente est généralement de 6 % (ou 1m20). Cela signifie qu'il ne doit y avoir qu'un mètre de dénivelé tous les 20 mètres de longueur de la rampe.
- Dans certaines situations, lorsque l'espace est limité, une pente maximale de 8 % (ou 1m12,5) peut être autorisée, mais cela doit être vérifié selon les réglementations locales.

2. Largeur :

- La largeur minimale recommandée pour une rampe d'entrée est généralement de 1,20 mètre afin de permettre le passage d'un fauteuil roulant.
- Dans certains cas, une largeur de 1,50 mètre peut être recommandée pour faciliter les manœuvres.

3. Main courante :

- Une main courante doit être installée le long de la rampe pour fournir un support et une stabilité supplémentaires aux PMR. Elle doit être située à une hauteur appropriée, généralement entre 0,85 mètre et 0,95 mètre, mesurée depuis la surface de la rampe.
- La main courante doit être continue, sans interruption, et être facilement saisissable.

4. Antidérapante :

- La surface de la rampe doit être antidérapante pour assurer une sécurité optimale. Des revêtements appropriés, tels que des matériaux texturés ou des bandes antidérapantes, peuvent être utilisés.

5. Paliers :

- Des paliers plats doivent être prévus à des intervalles réguliers pour permettre aux utilisateurs de se reposer si nécessaire. Les paliers doivent être suffisamment grands pour permettre la rotation d'un fauteuil roulant (généralement d'environ 1,50 mètre de diamètre).

6. Signalisation :

- Une signalisation claire et visible doit être installée pour indiquer l'emplacement et l'accès à la rampe d'entrée.

➤ Les cheminements :

- La largeur du cheminement doit être de 120 cm au minimum. Toutefois, une largeur de 90 cm est autorisée pour un rétrécissement ponctuel sur une très faible longueur. A noter aussi que tout changement de direction perpendiculaire d'une largeur de minimum

➤ Les escaliers :

- Les marches sont de 16 cm en hauteur pour 28 cm de profondeur, le revêtement est non glissant, les nez des marches sont visibles et antidérapants.
- Un repérage podotactile indique le début et la fin de l'escalier.
- Une main courante escalier se place à 80 cm de hauteur, voire à un maximum de 100 cm

➤ Les ascenseurs :

- La cabine doit avoir une dimension minimale de 1,10m x 1,40m pour que les personnes en fauteuil roulant puissent être accompagnées et se déplacer facilement.
- Les portes doivent avoir une largeur de minimum 0,80m pour les ascenseurs de type I, sinon au minimum 0,90m.
- Les boutons de commandes ne doivent pas être à une hauteur supérieure de 1,30m.
- L'ascenseur ne doit pas être installé en face d'un escalier, afin d'éviter de possible chute.
- La précision d'arrêt de la cabine doit être d'environ 0,01m par rapport au niveau du sol du palier
- Il doit y avoir une surface d'au moins 1,50m de diamètre devant l'ascenseur pour faciliter l'accès. (23)



Figure 17 conception des escaliers et d'ascenseur



Figure 18 conception de couloir



Figure 19 conception de l'entrée d'établissement

4.3.4 Conception des chambres

- La largeur du cheminement autour du mobilier et l'accès aux équipements est au minimum de 0,90m.
- Une aire de rotation, libre de tout obstacle de 1,50m.
- Un passage d'au moins 1,20m sur le petit côté du lit.

Le plan de couchage doit être situé entre 0,40 et 0,50m de hauteur.

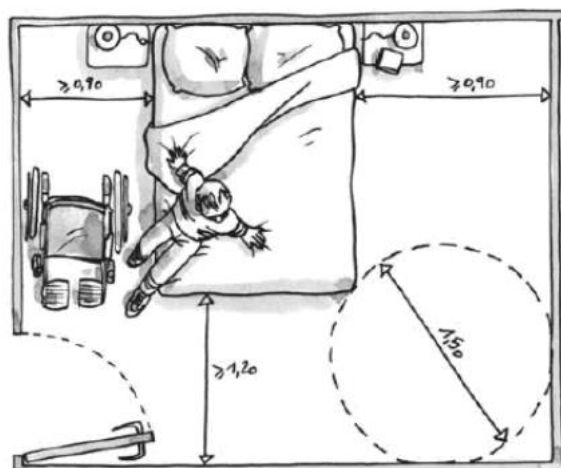


Figure 20 les dimensions minimales d'une chambre pour les personnes handicapées,

Source (30)

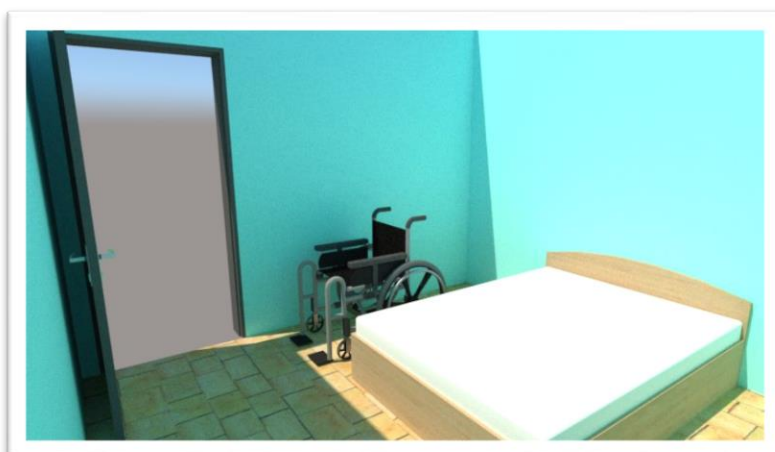


Figure 21 conception des chambres

Conclusion générale

Ce projet de fin d'étude a pour objectif d'explorer l'accessibilité des personnes handicapées sur le lieu de travail. Elle se concentre sur les défis auxquels sont confrontées ces personnes dans leur intégration professionnelle et vise à proposer des solutions et des recommandations pour améliorer leur inclusion.

Il est crucial de reconnaître que l'accessibilité au milieu du travail ne se limite pas seulement à l'accès physique aux installations, mais englobe également des aspects tels que l'adaptation des postes de travail, les aménagements raisonnables, les politiques d'inclusion et la sensibilisation des employeurs et des collègues. L'objectif est de créer un environnement de travail inclusif où les personnes handicapées peuvent exercer leurs compétences et contribuer pleinement à l'activité professionnelle.

Dans ce contexte, la législation nationale joue un rôle essentiel en fournissant un cadre juridique pour garantir l'égalité des chances et la non-discrimination des personnes handicapées au travail. Il est important de promouvoir le respect et l'application de ces lois par les employeurs, et de mettre en place des mécanismes de contrôle et de suivi pour assurer leur mise en œuvre effective.

En conclusion, en mettant l'accent sur l'accessibilité des personnes handicapées sur le lieu de travail, nous favorisons leur intégration et leur participation active à la vie professionnelle. Cela nécessite une approche holistique qui englobe à la fois des aspects physiques, organisationnels et sociaux pour créer un environnement inclusif où chaque individu a la possibilité de développer son plein potentiel.

REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE

1. **chef d'entreprise.** www.chefdentreprise.com.
2. **CSSCT, ESPACE "C'EST QUOI LA SST".** 18 01 2023.
3. **Organisation internationale du Travail. *Organisation internationale du Travail, Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail*.** 28 avril 2011, p. 32.
4. classroom, open. ***appliquer une démarche de sst.***
5. **cairn.info.** https://www.cairn.info/revue-terrains-et-travaux-2013-2-page-127.htm?fbclid=IwAR3aMAVkkFAsz7AcoONEvbFfFlr5dxTcjlreEUJe_Jg5GzNHZwDadKK7dhfk.
6. **journal officiel.**
https://www.joradp.dz/HFR/Index.htm?fbclid=IwAR3aMAVkkFAsz7AcoONEvbFfFlr5dxTcjlreEUJe_Jg5GzNHZwDadKK7dhfk.
7. **agefiph ouvrir l'emploi aux personnes handicapées.** [En ligne]
<https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/comment-integrer-une-personne-handicapee-dans-lentreprise>.
8. *wikipedia.*
9. *wikipedia. union general des travailleurs algeriens.*
10. **ministère du travail et la sécurité sociale.2021.**
<https://www.mtess.gov.dz/fr/sante-et-securite-au-travail/>.
11. **Colette Bauby, Maryse Bonnefoy, Yvette Gautier-Coiffard. *brève histoire du handicap.*** 2017. p. 377.
12. **france, apf association des paralysés en. la gazette santé social.** [En ligne] **mars 2010.**
<http://reglementationsaccessibilite.blogs.apf.asso.fr/files/2010%20Guide%20handicap%20%26%20accessibilit%C3%A9.pdf>.
13. **INSEE, 2001, enquête HID – Handicap Incapacité – Dépendance).** 2001.
enquête HID – Handicap Incapacité – Dépendance.
14. **David Caubel, in Outils et méthodes des enjeux/impacts sociaux d'une politique de transports urbains : le concept d'accessibilité, Colloque de l'ASRDLF, Lyon, septembre 2003. David Caubel, in Outils et méthodes des enjeux/impacts sociaux d'une politique de transports urbains : le concept d'accessibilité, Colloque de l'ASRDLF, Lyon, septembre 2003.** LYON : colloque de l'ASRDLF, 2003.

15. LE DROIT AU TRAVAIL DES personnes handicapées. [En ligne]

<https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2022/01/Employment-French.pdf>.

16. instruments-mechanisms. [En ligne] <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>.

17. ipag bussines school. [En ligne] <https://www.ipag.edu/blog/travail-handicap#:~:text=Former%20les%20%C3%A9quipes%20avec%20des,travail%20adapt%C3%A9%20aux%20personnes%20handicap%C3%A9es..>

18. agefiph ouvrir l'emploi aux personnes handicapées 2. [En ligne] <https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/comment-integrer-une-personne-handicapee-dans-lentreprise>.

19. Le Clainche, Christine et Demuijnck, Geert. cornell university library. [En ligne] 01 07 2006. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/76735>.

20. CONNAÎTRE LES DROITS QUI PROTÈGENT les personnes handicapées. [En ligne] <https://www.hhs.gov/sites/default/files/know-your-rights-504-ada-factsheet-french.pdf?fbclid=IwAR0reOX80WRNG26qVKoh5p0ubp32N9mYYykjUqVyo4CWNY-2HTLAjPgQfBA>.

21. comission européenne. [En ligne] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138&langId=fr&fbclid=IwAR2s-ODO_iOmAEEjPT05qN39NsYWood6kIFuZhT2RN6QZhT9WS8PdCP2xWE.

22. jijel : s.n. p. 104, rapport pfe .

23. meriem laredj,meriem mekideche. accessibilité des ERP au PMR. jijel : s.n., 2019.

24. handinorme. Rampe d'accès pour handicapés. 19 décembre 2018.

25. ooreka. accessibilité des parking. 2020.

26. scoop, disability. 28 juillet 2014.

27. l'accebilité des personnes en situaion d'handicap. [En ligne] Mars 2013. https://www.mdp37.fr/files/mdp37/fichiers/Guide%20-%20Brochure/guide_pratique_accessibilite_avril2013_CCI.pdf?fbclid=IwAR2ZmBeKvrqrku4ZopDNtWlWoMNYzofBA1wYw9Cex_wBkmH7_wdCrkCB2Kg.

28. l'accessibilité des personnes en situation de handicap. mars 2013.

29. entrepreneur. Classification des établissements recevant du public (ERP). 2023.

30. info, handicap. 2021.

TEXTES LEGISLATIFS

1. Loi sur la réadaptation de 1973, article 501. (1973). Dans U.S. Department of Health and Human Services (Ed.), Titre 29 du Code des États-Unis, section 794.
2. Loi no 02-09 du 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées. (2002). Journal Officiel de la République Algérienne
3. Convention relative aux droits des personnes handicapées. (2006). Adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006. Entrée en vigueur le 3 mai 2008.
4. Loi sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées (Americans with Disabilities Act - ADA). (1990). Pub. L. No 101-336, 104 Stat. 327 (1990)
5. Ministère de la Santé. (2009). Loi n° 09-03 du 25 février 2009 relative à la santé mentale
6. Ministère de l'Éducation nationale. (1990). Loi n° 90-25 du 31 décembre 1990 relative à l'organisation de l'enseignement
7. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. (2014). Loi n° 14-05 du 24 février 2014 relative à la promotion de l'emploi.

