



## Rapport au handicap et résilience socioprofessionnelle chez les jeunes déficients visuels d'Abidjan

*Coulibaly née N'doli Tchamou Ibilosin Sidonie, Docteur en Psychologie*  
Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, Côte d'Ivoire

---

Approved: 08 May 2026  
Posted: 10 May 2026

Copyright 2026 Author(s)  
Under Creative Commons CC-BY 4.0  
OPEN ACCESS

*Cite As:*

Coulibaly, N.T.I.S. (2026). *Rapport au handicap et résilience socioprofessionnelle chez les jeunes déficients visuels d'Abidjan*. ESI Preprints.  
<https://doi.org/10.19044/esipreprint.5.2026.p174>

---

### Résumé

La présente étude vise à expliquer la résilience socioprofessionnelle chez les déficients visuels d'Abidjan (Côte d'Ivoire) à partir du rapport au handicap de ces derniers. Ainsi, un questionnaire est administré à 138 déficients visuels sélectionnés au moyen de l'échantillonnage par quota. L'enquête s'est déroulée à l'Institut Nationale pour la Promotion des Aveugles (INIPA) à Yopougon (Abidjan, Côte d'Ivoire). Les données obtenues sont traitées statistiquement à l'aide du test de t de Student.

Le résultat corrobore notre hypothèse de travail. Il montre en effet que les déficients visuels sont plus résilients sur le plan social et professionnel lorsqu'ils ont un rapport positif au handicap que lorsque leur rapport au handicap est négatif. La théorie de la résilience sociale de Cyrulnik (1999) permet d'interpréter ce résultat.

---

**Mots clés :** Rapport au handicap ; résilience socioprofessionnelle ; jeunes déficients visuels

---

# The Relationship Between Disability and Socio-Professional Resilience Among Young People with Visual Impairments in Abidjan

*Coulibaly née N'doli Tchamou Ibilosin Sidonie, Docteur en Psychologie*  
Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, Côte d'Ivoire

---

## Abstract

The present study aims to explain socio-professional resilience among visually impaired people in Abidjan (Côte d'Ivoire) on the basis of their relationship to disability. A questionnaire was administered to 138 visually impaired people selected using quota sampling. The survey took place at the Institut Nationale pour la Promotion des Aveugles (INIPA) in Yopougon (Abidjan, Côte d'Ivoire). The data obtained were statistically processed using Student's t-test. The results corroborate our working hypothesis. It shows that visually impaired people are more socially and professionally resilient when they have a positive relationship with disability than when their relationship with disability is negative. Cyrulnik's (1999) theory of social resilience helps to interpret this result.

---

**Keywords:** Disability; resilience; socio-professional; young people with visual impairments

## Introduction

Les personnes en situation de handicap connaissent un taux élevé de pauvreté du fait de leur difficile condition de vie, écrit Filmer (2008). Ils sont laissés pour compte et sont souvent stigmatisés. Ils sont considérés comme étant des personnes incapables de se prendre en charge, inutiles, vouées à l'échec social, totalement dépendantes de leurs familles et de la société. En un mot, ils sont socialement défavorisés et victimes des inégalités sociales de toutes sortes.

Ainsi, leurs conditions même et les a priori dont ils sont victimes de la part de l'entourage installent les porteurs de handicap dans des fragilités de toutes sortes (financière, matérielle, professionnelle...). Aussi, méritent-ils un intérêt qui puisse aider à les faire sortir du monde intérieur et extérieur dans lequel ils sont susceptibles d'être enfermés, d'où le choix de la présente étude.

Le contexte ivoirien sur ce sujet nous interpelle davantage. En Côte d'Ivoire, la proportion de déficients visuels rapporté par l'INS s'élève à 70 296 en 2014, dont 58% d'hommes et 42% de femmes. Non seulement, un tel

effectif est élevé et reflète l'importance quantitative de cette catégorie particulière d'individus, mais encore ces sujets sont confrontés à des difficultés de tous ordres. Celles-ci concernent l'accès à l'éducation, au travail, mais aussi le maintien en emploi dans lesquels ils font parfois l'objet d'une stigmatisation sociale. Il s'agit là de barrières entravant l'adaptation socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap. Dans ces conditions, nul doute qu'une étude scientifique sur les difficultés d'adaptation de ces derniers est digne d'intérêt. Elle est utile pour mieux cerner les spécificités de leur situation mal aisée en vue d'en identifier les déterminants sur lesquels il est possible d'agir pour faciliter leur adaptation socioprofessionnelle.

Pour remédier à ce problème, l'État de Côte d'Ivoire a initié des actions telles que la promotion des personnes en situation de handicap, la création d'un corps d'enseignants spécialisés et le recrutement dérogatoire de ces derniers aux concours de la Fonction Publique. Malgré ces efforts déployés par l'Etat pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'accès et le maintien en emploi de ces derniers restent difficiles.

Les mouvements associatifs se mobilisent pour la promotion des personnes en situation de handicap. Ils œuvrent pour l'amélioration de leurs conditions de vie difficiles, à travers le droit à l'éducation, l'adoption et le respect des lois pour l'égalité des chances. Ils mènent en outre des campagnes de sensibilisation contre la stigmatisation sociale de ces derniers.

Les familles ne sont pas en marge de la mobilisation pour les sujets handicapés. Elles se préoccupent de l'autonomisation, de l'adaptation des programmes d'éducation scolaire, de la facilitation de l'accès à l'emploi et de la défense des droits de ces êtres porteurs de handicap.

Malgré ces actions salutaires, le problème des personnes en situation de handicap n'est pas entièrement résolu. En d'autres termes, si les actions entreprises ont permis des avancées indiscutables de leur situation, il reste que ces derniers sont assaillis par de nombreux problèmes. Ceux-ci tiennent à l'insuffisance de moyens financiers, au manque de mesures incitatives pour l'inclusion, aux facteurs psychologiques, culturels et sociaux qui entravent leur épanouissement.

Dès lors, nous nous sentons interpellés par l'impérieuse nécessité d'aider cette frange de la population dans son processus d'adaptation sociale et professionnelle. Cela n'est possible à l'évidence que si l'essentiel des facteurs conditionnant cette adaptation sociale est connu. C'est l'une des raisons pour lesquelles cette recherche est entreprise. Celle-ci peut aider à résoudre certains problèmes d'adaptations sociales et professionnelles en mettant en évidence certains facteurs pouvant résoudre la résilience socioprofessionnelle chez les déficients visuels.

L'examen de la littérature sur les facteurs psychologiques à même de conditionner l'adaptation socioprofessionnelle chez les jeunes en situation de handicap visuel est donc d'un intérêt.

D'où l'effcience de la question fondamentale au sujet des jeunes en situation de handicap visuel suivante :

Quels sont les facteurs susceptibles de déterminer la résilience socioprofessionnelle chez les déficients visuels ?

La littérature scientifique met en exergue six catégories de facteurs influençant la résilience socioprofessionnelle chez les déficients visuels. Il s'agit des facteurs institutionnels et organisationnels, sociaux, familiaux, environnementaux, liés à l'emploi et des facteurs individuels.

Les facteurs institutionnels et organisationnels englobent le soutien de l'État, des entreprises et des Organisations Non Gouvernementales au bénéfice des déficients visuels. D'après les travaux McDonnall & al. (2020), la présence de ces soutiens facilite l'adaptation des déficients visuels. En Côte d'Ivoire, l'Etat et les Organisations Non Gouvernementales œuvrent à la promotion des personnes en situation de handicap. Mais, ces personnes continuent de rencontrer des difficultés à obtenir et rester en emploi, ce qui limite le pouvoir explicatif des facteurs institutionnels et organisationnels dans l'adaptation des personnes en situation de handicap.

Les facteurs environnementaux sont les obstacles au déplacement des déficients visuels en rapport avec les moyens de transport disponibles et l'architecture du cadre de vie.

Les facteurs liés à l'emploi sont en rapport avec le marché du travail, le profil de carrière ainsi que les caractéristiques du poste de travail.

Ces trois premières catégories de facteurs, notamment les facteurs organisationnels, les facteurs environnementaux et les facteurs liés à l'emploi sont celles sur lesquelles les pouvoirs publics agissent le plus couramment pour tenter d'améliorer la condition des personnes en situation de handicap. Mais, ces actions quoi que bénéfiques ne parviennent pas à mettre fin au problème d'adaptation des déficients visuels. Cet état de fait laisse entrevoir l'existence d'autres catégorie de facteurs non prise en compte par les autorités publiques.

Les facteurs sociaux renvoient à la fois à la densité et la qualité des relations sociales dont bénéficie les déficients visuels.

Les facteurs familiaux intègrent le type de famille, le style d'éducatif, le soutien familial ainsi que les attentes familiales.

Les Organisations Non Gouvernementales tentent d'améliorer l'intégration sociale des personnes en situation de handicap au travers de la lutte contre la stigmatisation et la sensibilisation des populations et des familles de ces personnes. Si ces actions ont permis une certaine amélioration de la situation sociale de ces personnes, il reste que cette frange

de la population continue d'être victime des stigmatisations. Cette situation constitue une entrave sérieuse à l'adaptation social et professionnelle des personnes en situation de handicap.

La dernière catégorie de facteur pouvant influencer la résilience socioprofessionnelle se trouve être les facteurs individuels. Ce sont les déterminants liés au déficient visuel lui-même. Il s'agit des caractéristiques du handicap, des facteurs sociodémographiques, du capital humain et du capital psychologique.

Tout porte à croire que les facteurs individuels seraient les plus influents de l'adaptation chez les déficients visuels.

Parmi les facteurs individuels, ceux du capital humain sont les plus étudiés. C'est d'ailleurs les déterminants de cette nature qui sont les plus influencés dans le but d'améliorer la condition socioprofessionnelle des déficients visuels. Par contre, les facteurs du capital psychologique sont les moins étudiés et les études ayant exploré leur influence ont abouti à des résultats mitigés, à quelques exceptions près. Il est donc nécessaire de réinterroger cette catégorie de facteurs afin de lever l'équivoque relative à leur incidence sur l'adaptation socioprofessionnelle des déficients visuels.

C'est d'ailleurs ce que nous réalisons à travers cette recherche qui se propose d'examiner l'influence de trois facteurs du capital psychologique. Ces facteurs n'ayant pas fait l'objet d'étude en Afrique précisément en Côte d'Ivoire, notre étude se propose d'examiner leur rapport à la déficience, leur estime de soi et la sensibilité à la stigmatisation sociale.

Quels sont alors les facteurs sociocognitifs susceptibles d'expliquer la résilience socioprofessionnelle chez des déficients visuels ?

Au total, si les handicapés, en général, et les déficients visuels, en particulier, sont confrontés à de nombreux défis dans leur existence, l'un des plus délicat à relever est celui de leur résilience socioprofessionnelle dans un monde de plus en plus concurrentiel où l'on se définit principalement par sa réussite sociale. Dans cet esprit, la première condition de leur existence sociale est l'obtention et la pratique d'un métier qui, seule, les rendra autonome tant sur le plan matériel et financier que social. Dès lors, la question qu'on se pose est de savoir de quoi dépend leur résilience socioprofessionnelle. A notre avis, si celle-ci est tributaire de plusieurs facteurs, le rapport au handicap, nous paraît être un déterminant majeur.

Le rapport au handicap, peut-il favoriser la résilience socioprofessionnelle chez les jeunes en situation de handicap visuel ?

Le choix du rapport au handicap comme variable explicative plausible de l'adaptation socioprofessionnelle trouve sa justification à la fois dans des observations personnelles et dans les conclusions des travaux existants. En effet, nous avons observé que certains déficients visuels rechignent à recourir à toutes les techniques d'adaptation pouvant faciliter

leur vie. Ils effectuent leurs déplacements sans outil dédié à la locomotion tel que la « canne blanche » qui permet aux non-voyants de se déplacer. En outre, ils semblent ne pas vouloir accepter leur état. Plus précisément, ils ne parviennent pas à s'ajuster à la réalité de leur état et à s'en accommoder. Or, l'acceptation de son état est le point de départ de la résilience chez les déficients visuels. Cet état de fait conduit à suspecter le rapport au handicap comme étant un déterminant pertinent de l'adaptation socioprofessionnelle des déficients visuels. Les travaux de McKnight, Crudden, & McDonnell (2021) aux Etats-Unis confortent ce point de vue. Ces auteurs montrent, en effet, que l'acceptation de la déficience favorise le bien-être social ainsi que l'acquisition de nouvelles compétences susceptibles de faciliter l'adaptation au travail.

L'examen des travaux antérieurs tendent à montrer que les facteurs sociocognitifs, notamment ceux du capital humain, et du capital psychologique influencent fortement l'adaptation socioprofessionnelles des déficients visuels. Un facteur sociocognitif nous semble pertinents pour expliquer l'adaptation socioprofessionnelles des déficients visuels. Il s'agit, notamment du rapport au handicap.

- Le choix de cette variable n'est pas fortuit. Il résulte d'observations d'interactions effectuées quotidiennement en tant qu'éducatrice spécialisée de 2005 à 2019.
- L'objectif général de ce travail vise à expliquer le phénomène de la résilience socioprofessionnelle sur la base du facteur du rapport au handicap.
- L'objectifs spécifiques vise à montrer que la résilience socioprofessionnelle chez les déficients visuels est le fait que ces derniers manifestent un rapport positif à leur handicap.
- Pour savoir si ces objectifs sont atteints ou non, il importe de les confronter aux faits relevés sur le terrain d'étude.
- Or, une telle investigation pratique suppose qu'il soit décliné sous la forme d'hypothèse de recherche.

Les jeunes déficients visuels dont le rapport au handicap est positif réussissent mieux leur résilience socioprofessionnelle que leurs homologues chez qui ce rapport au handicap est négatif.

La mise à l'épreuve de cette hypothèse s'est appuyée sur une méthodologie quantitative organisée en quatre points :

- la description des variables ;
- la construction de l'échantillon ;
- la présentation de l'instrument de recueil des données ;
- et l'exploitation des données récoltées.

## **Méthodologie**

### **Variables de la recherche ou description des variables**

Le rapport au handicap est la variable explicative indépendante qui est prise en compte dans ce travail. Elle est de nature qualitative et dichotomique.

Le rapport au handicap renvoie à l'attitude d'acceptation ou non de son handicap développé par le déficient visuel. Cette attitude envers la déficience est un ensemble de cognitions, conduites, croyances, opinions, connaissances qui traduisent la manière dont les déficients visuels conçoivent et acceptent leur déficience, leur mal être, leur incapacité à se servir de leur sens qu'est la vue. Ces éléments concernent l'état général de santé du sujet, son état émotionnel et le soutien social dont il peut bénéficier. Cette variable est de nature qualitative et revêt deux modalités :

- le rapport négatif au handicap ;
- le rapport positif au handicap.

Nous évoquons un rapport négatif au handicap lorsque le sujet déficient visuel perçoit sa déficience visuelle comme un bouleversement de sa vie, un obstacle insurmontable à son bonheur et à sa réussite. Éventuellement, il a honte de son état ; il se dit incompris des autres, se sent incapable de se déplacer, d'effectuer des tâches d'une manière autonome, se considère comme un fardeau pour les autres et se sent dépendant de l'entourage (ses parents, ses amis, ses connaissances).

En revanche, le rapport positif au handicap réfère à l'acceptation du handicap par le sujet visuel. Ce dernier n'éprouve pas de gêne particulière due à son handicap. Il demande de l'aide aux autres, manifeste des aptitudes à apprendre, agit par lui-même, se reconnaît compétant, se considère comme étant autonome et indépendante.

La variable rapport au handicap est évalué au moyen de l'échelle d'adaptation de la perte de vision (AVL 12) de Gothwal, Wright, Lamoureux & Pesudovs (2009).

Cette étude prend en compte également une seule variable dépendante, la résilience socioprofessionnelle. Elle est quantitative. Celle-ci désigne une capacité à surmonter le handicap et à faire face au monde socioprofessionnel. C'est aussi un ensemble de comportements, de réactions et d'attitudes qui traduisent la tendance du jeune déficient visuel à être plus ou moins adapté dans le milieu socioprofessionnel.

La résilience est conçue comme étant une variable quantitative. Elle est mesurée à l'aide de l'échelle de résilience des employés élaborée par Naswall, Malimen, Kuntz & Hodliffe (2019) et issue du Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC (2003). Cet instrument concerne les facteurs de protection favorisant la résilience. Il comprend neuf items positifs.

## Echantillon

La technique d'échantillonnage utilisée est la méthode des quotas. L'échantillonnage par quota consiste à reproduire, dans l'échantillon la distribution de certaines variables telles qu'elles sont observées dans l'ensemble parent. Les variables retenues pour assurer la conformité de l'échantillon à l'ensemble de la population sont appelées variables de contrôle selon Grais (1988). Le sexe et l'âge sont les variables de contrôle retenues dans le cadre de notre travail. L'effet de ces deux facteurs (âge et sexe) sur l'adaptation professionnelle chez les non-voyants a été établi par McKnight, Crudden, & McDonnall (2021) et Crudden, Sui & Lund (2020). En effet, McKnight, Crudden & McDonnall (op.cit) montrent que chez les déficients visuels les hommes ont une probabilité plus grande que les femmes de trouver un emploi. De même, Crudden, Sui & Lund (2020) établissent que les chances de trouver un emploi s'amenuisent lorsque l'âge augmente.

Ces deux variables sont non seulement en corrélation avec l'adaptation professionnelle chez les non-voyants, faciles à observer et leur distribution dans la population des déficients visuels est la suivante :

**Tableau I : Caractéristiques de l'échantillon**

Âge	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
26-29 ans	21	15,24%	15	11,04%	36	26,28%
30-33 ans	18	13,14%	13	9,52%	31	22,66%
34-37 ans	23	16,33%	16	11,83%	39	28,16%
38-40 ans	18	13,28%	13	9,62%	32	22,90%
Total	80	58%	58	42%	38	100%

Source : Résultat de traitement de données

L'application de la formule de Bernoulli indique que l'échantillon de cette étude devrait être constitué d'au moins 138 déficients visuels pour être représentatif de la population étudiée. À partir de lui et en employant la technique des quotas, nous avons construit l'échantillon de 138 sujets représentatif des déficients visuels d'Abidjan d'âge compris entre 26 et 40 ans.

## Matériel

Notre instrument de recherche est un questionnaire structuré en trois axes. Le premier axe est consacré à la mesure des caractéristiques sociodémographiques du participant. Les deux axes suivants correspondent respectivement à l'échelle de l'adaptation à la perte de vision de Gothwal & al. (2009) et à l'échelle de la résilience de Näswall & al. (2019).

## Résultat

Le traitement des données recueillies s'est fait à l'aide du test du t de Student. Celle-ci révèle l'influence du rapport au handicap sur la résilience chez les déficients visuels.

**Tableau II :** Comparaisons des scores moyens de résilience socioprofessionnelle selon le rapport au handicap chez les jeunes déficients visuels

Groupe de sujets	Taille du groupe	Score Moyen de résilience	Écart-type	Valeur du t de Student	Sig.
G <sub>1</sub> : déficient visuels ayant un rapport positif au handicap	n <sub>1</sub> = 69	m <sub>1</sub> = 34,57	$\sigma_1 = 4,13$	t = 8,145	p ≤ 0,01
G <sub>2</sub> : déficient visuels ayant un rapport négatif au handicap	n <sub>2</sub> = 69	m <sub>2</sub> = 28,31	$\sigma_2 = 4,71$		

Concernant le premier niveau de résultat, la valeur du t de student calculé est de  $t = 8,145$ . Elle est significative au seuil de probabilité .01. C'est la preuve d'une différence significative entre les deux groupes comparés sous l'angle de la résilience socioprofessionnelle.

Un examen minutieux des scores de résilience fait apparaître les déficients visuels ayant un rapport au handicap positif ont un score supérieur à celui de leurs homologues chez qui ce rapport est négatif. La moyenne des premiers est de 34,57 contre 28,31 chez les seconds. Cela montre que notre première hypothèse de travail est vérifiée. Autrement dit, la résilience socioprofessionnelle est meilleure lorsque le déficient visuel à un rapport positif au handicap contrairement à celui dont le rapport au handicap est négatif.

Ce résultat peut se comprendre à travers la théorie de la résilience psychologique de Cyrulnik. Selon cet auteur, la résilience dépend, entre autres, facteurs du sens que l'individu donne aux difficultés ou traumatisme qu'il vit. Ainsi, si le déficient visuel développe un rapport positif à son handicap, c'est-à-dire s'il accepte sa déficience, cela lui permettra de tirer profit de ses capacités internes (prise de conscience objective de ses difficultés et de la nécessité de réapprendre, de développer de nouvelles compétences) et aussi des ressources externes disponibles (possibilités de formation, demandes d'aides) dans son environnement pour acquérir de nouvelles compétences susceptibles de faciliter son adaptation socioprofessionnelle. En revanche, si le déficient visuel présente un rapport négatif à son handicap, c'est-à-dire ne l'accepte pas, il ne pourra pas mobiliser ses ressources internes ni tirer parti des opportunités offertes par son environnement afin de s'adapter sur le plan professionnel et social. Il en

sera ainsi car ce dernier baigne dans un état de déni qui l'empêche de prendre conscience de la réalité et entrave par conséquent son adaptation socioprofessionnelle.

## Conclusion

La perte de la faculté visuelle représente une situation fragilisant qui rend le sujet vulnérable. La résilience réside alors dans la capacité, la force d'adaptation, le ressaisissement de soi après cet événement traumatique.

Selon Glaser (2011), pour renforcer ces capacités, l'individu doit exploiter et transformer ces vicissitudes quotidiennes afin d'augmenter son pouvoir de réaction. La résilience fait, alors, référence à un apprentissage soit par expérience de son passé, soit par son vécu quotidien ou soit par l'accumulation des expériences communautaire affirment Obrist & *al.* (2016). Ainsi, la résilience nécessite, donc, que le déficient visuel soit capable de planifier, de prévoir, d'échapper, d'atténuer, d'éviter et de gérer les situations d'adversité (telles que les discriminations, les stigmatisations...).

La fragilité des liens sociaux peut générer une blessure narcissique pouvant engendrer un sentiment d'exclusion sociale susceptible de provoquer une dégradation de l'état psychologique du sujet déficient visuel. Selon qu'il est normal ou pathologique, celui-ci peut positivement ou négativement impacté ses capacités résilientes au point de ne pas favoriser son adaptation et son insertion sociale et professionnelle.

Au terme de cette étude, nous pouvons dire que nos objectifs sont atteints et nos hypothèses de travail sont corroborées par les faits.

Un rapport positif au handicap, une estime de soi élevée et une absence de sensibilité à la stigmatisation sociale favorise la résilience socioprofessionnelle chez les jeunes déficient visuel d'Abidjan.

Ces résultats pourraient contribuer à l'adaptation socioprofessionnelle chez les jeunes déficient visuel d'Abidjan.

D'une part il est nécessaire d'instituer, dans les centres ou organismes d'actions sociales, la prise en charge psychosociale par une équipe d'aide psychologique et de développement personnel. L'équipe d'aide psychologique armera les sujets concernés à croire en leur ressource propre, à renforcer leur capacité de résilience individuelles pour les accompagner à obtenir et à réussir leurs tâches professionnelles dans l'emploi.

D'autre part, en raison de la spécificité de leur situation, il est à souhaiter que l'État initie une cellule spéciale d'écoute et de suivi des personnes en situation de handicap en activité professionnelle. Ainsi, ce soutien psychologique les aidera à éviter le harcèlement, la stigmatisation sociale, les situations conflictuelles, le stress et la perte de motivation au

travail, les préparant ainsi à une immunité aux stéréotypes, préjugés dont ils sont victime ce qui facilitera leur bien-être au travail ainsi que l'ambition d'ascension en emploi.

Enfin, à un niveau global, il serait souhaitable que l'Etat puisse aider à faciliter l'accès à l'emploi et le maintien en emploi des déficients visuels. Pour ce faire, il faut sensibiliser les chefs d'entreprises et les autres salariés afin de favoriser l'acceptation des personnes en situation de handicap réduisant ainsi la stigmatisation vis-à-vis de cette frange de la population. Incitation au réaménagement des locaux par les entreprises afin de faciliter l'adaptation sur les lieux de travail.

**Conflit d'intérêts :** L'auteur a déclaré n'avoir aucun conflit d'intérêts.

**Disponibilité des données :** Toutes les données sont incluses dans le corps de l'article.

**Déclaration de financement :** L'auteur n'a bénéficié d'aucun financement pour cette recherche.

### References:

1. Amar, M., & Amira, S. (2003). L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée. *Premières Synthèses Informations*, 41, 2-7.
2. Anaut, M. (2005). *La résilience. Surmonter les traumatismes*. Paris : Armand Colin.
3. Bayle, N. (2000). *Entre le penser et le faire: la production des comportements d'inclusion des travailleurs handicapés par les employeurs* [Thèse de doctorat de Psychologie Toulouse 2].
4. Coulibaly, N. T. I. S. (2021). Activités sportives, estime de soi et socialisation chez des enfants en situation de handicap auditif. *Revue Ivoirienne d'Anthropologie Sociale: Kasa Bya Kasa*, (48), 44 -57.
5. Crudden A., Sui Z., & Lund E. (2020). Employed Vocational Rehabilitation Applicants with Visual Disabilities: Factors Associated with Timely Service Delivery, *Journal of Visual Impairment & Blindness*, Vol. 114(1) 31-42.
6. Crudden A., Sui Z., & McDonnall M. C. (2018). Losing Employment: At-Risk Employed Vocational Rehabilitation Applicants with Vision Loss, *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 112(5), 461-474.
7. Cyrulnik B. (1999). *Un merveilleux malheur*. Paris : Odile. Jacob.
8. Cyrulnik, B. (1999). *La résilience, un espoir inattendu*. Ramonville, saint Agne, ERES.

9. Cyrulnik, B. (2022). *Résilience–Protection et vulnérabilité*. Del Busso éditeur.
10. Direction de la Promotion pour les Personnes Handicapées (2019). *Répartition des personnes en situation de handicap en Côte d'Ivoire : rapport d'activité de la DPPH*, Ministère ivoirien de l'Emploi et de la Protection Sociale.
11. Direction Générale de la Fonction Publique (2020). *La Fonction Publique et la réforme de l'État : rapport d'activité*, Ministère ivoirien de la Fonction Publique.
12. Filmer, D. (2008). Disability, poverty, and schooling in developing countries: results from 14 household surveys. *The World Bank Economic Review*, 22(1), 141-163.
13. Haüy V. (1786). *Essai sur l'éducation des aveugles*. Paris : Editions des Archives Contemporaines.
14. Herzlich, C. (2004). *Méthodologie de la recherche*. Paris : Ellipses.
15. Gothwal, V. K., Wright, T. A., Lamoureux, E. L., Lundström, M., & Pesudovs, K. (2009). Catquest questionnaire: re-validation in an Australian cataract population. *Clinical & experimental ophthalmology*, 37(8), 785-794.
16. Gouarné, R. (1997). *Les aveugles dans l'entreprise : quelles perspectives ?* Paris : L'Harmattan.
17. Glaser, C. (2011). Will China's rise lead to war? Why realism does not mean pessimism. *Foreign Affairs*, 80-91.
18. Grais, B. (1988). *Techniques statistique 2 : Méthodes statistiques*. Paris : Dunod.
19. Ionescu, S. (2011). *Traité de résilience assistée*. Paris : Presses universitaires de France.
20. N'da, P. (2006). *Méthodologie de la recherche : de la problématique à la discussion des résultats*. Abidjan : EDUCI.
21. Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J., & Hodliffe, M. (2019). Employee resilience: Development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology*, 34(5), 353–367.
22. McDonnall Capella M & Cmar Jennifer (2019). Employment Outcomes and Job Quality of Vocational Rehabilitation Consumers With Deaf-Blindness. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 63(1) 13-24.
23. McKnight, Crudden, & McDonnall (2021). Personal characteristics associated with work after the onset of disability in people with visual impairment *Journal du visuel Déficience et cécité*, Vol. 115(2) 95-105.
24. Obrist, B. (2016). Social resilience and agency. Perspectives on ageing and health from Tanzania. *Die Erde*, 147(4), 266-274.

25. OMS (2001). *La classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé*, Genève.
26. OMS. (2011). Rapport mondial sur le handicap. *Disponible sur le lien:* [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/accessible\\_fr.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_fr.pdf).
27. Ravaud, J.-F. & Velche, D. (1996). Handicap et emploi. *Encyclopédie Médico Chirurgicale, Kinésithérapie*, 26 (10), 1-11.
28. Ravaud, J.-F., & Stiker, H. J. (2000). Les modèles de l'inclusion et de l'exclusion à l'épreuve du handicap. Première partie: Les processus sociaux fondamentaux d'exclusion et d'inclusion. *Handicap. Revue de sciences humaines et sociales*, 86, 1-18.
29. Załuska, U., Grześkowiak, A., Kozyra, C., & Kwiatkowska-Ciotucha, D. (2020). Measurement of factors affecting the perception of people with disabilities in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4455.