

# Femmes handicapées accès à l'emploi

---

## **Sommaire :**

### **I La situation des femmes handicapées dans l'emploi**

1. Invisibilité des femmes handicapées
2. Education et Formation
3. Orientation
4. Recrutement
5. Emploi
  - a. Secteur privé
  - b. Fonction publique
  - c. Secteur protégé
6. Chômage
7. Types d'emploi
8. Conciliation vie privée vie professionnelle
9. Carrière professionnelle
10. Accès aux postes de décision
11. Violences au travail
12. Maintien dans l'emploi
13. Retraites

### **II Utiliser les politiques et outils d'égalité**

1. Les outils législatifs sur le handicap
2. Les politiques d'égalité femmes-hommes
3. Le Défenseur des droits
4. Les organismes de recherches et études en France sur le handicap

### **III Emploi des femmes handicapées au niveau international**

1. Rapport de l'OIT Le droit des personnes handicapées au travail décent
2. « Emploi et handicap : le cadre général de la directive européenne 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail



Dans ce chapitre sur les femmes handicapées et l'emploi, nous voulons montrer les difficultés auxquelles les femmes handicapées se heurtent quel que soit leur type de handicap.

Nous avons recherché dans les statistiques existantes des chiffres différenciés entre femmes et hommes mais la plupart du temps, sans succès. Nous demandons une approche de genre afin de mettre en pratique la parité. L'absence d'études genrées reflète une fois de plus une société à domination masculine.

Nous avons réparti notre travail en différents sous-chapitres. Nous avons émaillé notre constat de témoignages de femmes handicapées adhérentes à notre association.

La première mesure que nous voulons, c'est une répartition genrée du quota d'emploi des personnes handicapées. Aujourd'hui ce quota se monte à 6% d'obligation d'emploi de personnes handicapées pour les entreprises de plus de 20 salarié-e-s. Nous demandons que ces 6% soient réparties, entre 3% d'obligation d'embauche de femmes handicapées et 3% d'embauche d'hommes handicapés.

Nous ne voulons plus entendre que les femmes handicapées sont sous-qualifiées et qu'on ne trouve pas les compétences recherchées. Vous le constaterez à la lecture de ce rapport. Les femmes handicapées diplômées et compétentes existent. Nous rappelons qu'à compétence égale, la majorité des entreprises embauchera un homme handicapé ou une femme valide...

Ce qui pourrait être une explication du non-respect du quota.

### **Constat**

En France, on estime qu'en 2007, 1,8 million de personnes de 15 à 64 ans (998.000 hommes et **815.000 femmes**<sup>1</sup>) vivant en logement ordinaire avaient une reconnaissance administrative du handicap, soit 4,6 % de la population.

Dans son étude de février 2013 intitulée « Femmes et précarités »<sup>2</sup>, le Conseil économique, social et environnemental estimait que 46% de la population française atteinte d'un handicap, est en emploi contre 71% pour l'ensemble de la population.

---

<sup>1</sup> Rapport triennal 2011 de l'Observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap

<sup>2</sup> <http://www.lecese.fr/travaux-publies/femmes-et-precarite>



L'ONU indique que « *Quel que soit leur âge, les jeunes filles et les femmes ayant une forme quelconque de handicap font généralement partie des personnes les plus vulnérables et les plus marginalisées de la société* » (« D'autres actions et initiatives pour mettre en œuvre la Déclaration de Beijing et la plate-forme d'action », Résolution S23/3 de l'Assemblée générale du 10 juin 2000, annexe, paragraphe 63).

La participation au monde du travail est la première condition de l'inclusion sociale et de l'autonomie financière des femmes handicapées.

Or les femmes handicapées subissent dans l'accès à l'emploi une double discrimination parce qu'elles ont un handicap et parce qu'elles sont femmes. La représentation sociale du handicap est dévalorisante. Ce qui entraîne un regard dépréciatif sur les compétences des personnes handicapées. Les femmes handicapées sont deux à trois fois plus touchées par ces représentations négatives.

22% seulement de femmes handicapées trouvent un emploi contre 46% d'hommes handicapés.

L'étude du Conseil économique, social et environnemental confirme que « *les femmes reconnues handicapées sont moins actives que leurs homologues masculins. Ceux-ci sont par ailleurs beaucoup plus souvent en emploi en milieu ordinaire (55 %) que les femmes (45 %).* »<sup>3</sup>

Les femmes handicapées sont peu formées et peu qualifiées, occupent plus souvent des postes à temps partiel. Les personnes en situation de handicap ont un taux de chômage deux fois plus élevé que celui des personnes « valides » - 20% contre 9% -et les femmes ont un taux de chômage encore plus élevé et d'une durée plus longue que chez les hommes handicapés. « *Le taux de chômage des femmes ayant une reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est supérieur à celui des hommes (24 % contre 21 %). Il est également plus de deux fois plus élevé que la moyenne pour les 15-29 ans en cas de handicap reconnu (40 % contre 16 %).* » (Femmes et précarité)

Les femmes handicapées risquent davantage que les femmes valides d'avoir un emploi à statut inférieur, moins bien payé et des conditions de travail moins avantageuses. **Le travail des femmes handicapées est encore considéré comme une occupation plutôt qu'un moyen d'autonomie financière et d'intégration sociale.**

Elles sont confrontées aux inégalités professionnelles entre hommes et femmes avec des difficultés aggravées dans leur orientation professionnelle, le choix et l'accès à des formations, l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, leur promotion.

Les syndicats et organismes représentatifs font le plus souvent preuve de manque d'intérêt vis-à-vis de la situation des femmes handicapées.

Les femmes handicapées ont donc pour la plupart de très petits revenus : prestation de compensation du handicap, petits salaires en raison d'une situation professionnelle difficile. En conséquence, les femmes en situation de handicap font face à la précarité et à la pauvreté.

Par la suite, leurs retraites sont très faibles et leur dépendance s'accroît avec l'âge.

---

<sup>3</sup> Femmes et précarité, Conseil économique, social et environnemental.

Ce constat de **Femmes pour le dire Femmes pour agir** a été inclus dans le Rapport de la mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013 et pilotée par Séverine Lemièr<sup>4</sup>.

### **Femmes handicapées et emploi**

#### **Contribution de l'association FDFFA Femmes pour le Dire Femmes pour Agir**

*L'emploi est un moyen essentiel d'autonomie financière et d'intégration sociale. Pourtant les femmes handicapées vivent des discriminations qui se superposent : femmes et handicapées. On leur renvoie que c'est compliqué pour les embaucher. Elles sont le plus souvent ramenées à leurs tâches de femmes au foyer, plutôt que de les inciter à chercher un emploi.*

*Selon cette association, les femmes handicapées ont deux fois plus de difficultés que les hommes handicapés à trouver un emploi. : il semble que 22% de femmes handicapées trouvent un emploi pour 46% d'hommes handicapés. Elles ont un taux de chômage deux fois plus élevé que celui des personnes « valides » - 20% contre 10% - et d'une durée plus longue que les hommes handicapés.*

*Les freins :*

*Les stéréotypes et la vision sociale, quand ils ne confinent pas les femmes handicapées au foyer, sont de considérer le travail des femmes handicapées comme une occupation, plutôt que comme un métier et une carrière professionnelle.*

*Les femmes sont peu formées, souvent mal orientées sans tenir compte de leurs goûts et capacités. Les petites filles handicapées n'ont pas les mêmes opportunités de formation : on constate une absence de places pour les filles dans les structures avec internat. Certaines jeunes femmes sont orientées vers les centres d'aide par le travail et y restent alors qu'elles ont des capacités qui leur permettraient d'évoluer en milieu ordinaire.*

*Les femmes handicapées rencontrent des difficultés aggravées par les inégalités entre femmes et hommes pour leur orientation professionnelle, le choix et l'accès à des formations, leur entrée et maintien dans l'emploi et leur promotion. Lorsqu'une femme handicapée qualifiée se présente pour un emploi, on lui préfère une personne valide ou un homme handicapé. Ce qui est mis en exergue, c'est la fragilité due au handicap et la possibilité d'avoir un enfant.*

*La conciliation emploi et vie familiale est plus difficile pour les femmes handicapées : gérer sa vie de famille, sa vie professionnelle, son temps de formation et éventuellement le temps passé en soins ou en rééducation peut paraître insurmontable.*

*Les femmes handicapées risquent donc encore davantage que les femmes valides d'avoir un emploi à statut inférieur, moins bien payé, des postes à temps partiel et des conditions de travail moins avantageuses, ce qui les maintient dans une situation de précarité et de pauvreté. En conséquence, leurs retraites sont très faibles et leur dépendance s'accroît avec l'âge.*

*Propositions*

*Il est urgent de prendre en compte la dimension du genre dans les politiques du handicap et de valoriser le travail des femmes handicapées et son rôle essentiel dans l'intégration sociale.*

<sup>4</sup> Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013 et pilotée par Séverine Lemièr

# I La situation des femmes handicapées dans l'emploi

## 1 Invisibilité des femmes handicapées

### Les études et textes sur le handicap sont asexués

Les personnes handicapées sont considérées comme des êtres asexués, auxquels il est fait référence toujours au masculin.

Les textes et sites officiels sont rédigés au masculin, ils parlent de : « travailleurs handicapés », mélangeant ainsi deux sortes de populations qui ont une situation face à l'emploi différente, en raison des stéréotypes sociaux sur les femmes.

En général, les chiffres sur l'emploi des personnes handicapées ne différencient pas femmes et hommes. Il en est de même dans les études, rapports d'information et conférences nationales qui ne distinguent pas femmes et hommes, ni dans le vocabulaire, ni dans les données statistiques.

- Les rapports sont rédigés au « masculin générique » dont on constate qu'il a pour conséquence d'invisibiliser les femmes. Il en est ainsi dans le *Rapport 2010 du Conseil national consultatif des personnes handicapées*, dans le *Rapport du Gouvernement au Parlement Sur la mise en œuvre de la politique nationale en faveur des personnes handicapées* de février 2012 qui établit le bilan de l'application de la loi du 11 février 2005 et présente les orientations retenues par le Gouvernement en matière d'évolution de la politique du handicap pour les trois années à venir.
- Les rapports annuels de l'AGEFIPH, de la FIPHFP, du GESAT nous fournissent très peu de données et chiffres. Les pourcentages donnés sont globaux et ne sont pas croisés avec les autres indicateurs, comme le niveau de formation, le type d'emploi, l'âge, le type de handicap...
- Le rapport annuel de la DARES sur l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé donne quelques pourcentages mais aucune indication chiffrée croisant plusieurs indicateurs comme le type de poste occupé, la durée du chômage, les promotions...

Les statistiques sexuées manquent pour pouvoir établir un réel état des lieux.

### **Proposition:**

**Recueillir des données ventilées en fonction du genre et établir des statistiques sexuées.**

## 2 Education et Formation

La moitié des hommes et des femmes ayant une reconnaissance administrative du handicap ne disposent d'aucun diplôme ou du seul BEPC, contre respectivement 30 % et 32 % pour l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans. La population handicapée définie «au sens large» est également moins diplômée que la population totale mais les écarts sont moins marqués (Dares rapport novembre 2011).

Les femmes en situation de handicap sont bénéficiaires d'encore moins de formation et le plus souvent orientées en fonction de leur handicap et non de leurs talents et goûts.



La conscience du besoin d'éducation et de formation, notamment professionnelle et universitaire est moindre que pour les hommes handicapés.

Or la possibilité d'une vie autonome est étroitement liée à l'obtention d'une formation qui permette aux femmes d'être indépendantes.

La majorité des femmes handicapées est peu qualifiée et est cantonnée dans des tâches non valorisantes et non choisies. Elles sont bloquées dans leur processus d'autonomisation et ne peuvent être actrices de leur vie professionnelle.

Ce manque d'autonomie est couplé avec des rémunérations faibles, aggravant leur dépendance.

*« Les conventions sociales et la structure familiale pèsent encore dans les parcours des femmes, notamment lorsqu'elles sont en situation de handicap » Adapt*

Lorsque le handicap touche une femme, où le handicap s'ajoute aux préjugés liés au sexe, il est plus facilement admis qu'elle reste au foyer que pour un homme. Cela ne gêne et ne choque personne qu'une femme devenant handicapée ne retravaille pas et reste chez elle. La société renforçant ainsi en ce qui les concerne les préjugés et les stéréotypes liés à leur sexe.

### **Scolarité**

On dénombrait encore, en 2008, 13.000 enfants sans solution éducative (ni école ordinaire, ni accompagnement spécialisé). Et les filles handicapées ont une scolarité moins suivie.

Plusieurs causes : elles restent parfois trop longtemps à l'hôpital, ce qui met en cause leur formation scolaire, car on les considère plus fragiles que les garçons. Les internats mixtes ne sont pas assez nombreux. Les filles handicapées risquent davantage que les garçons handicapés d'être placées dans des écoles spéciales où on les oriente sans s'occuper de leurs choix. Une autre raison de garder les filles à la maison est la peur des violences sexuelles. En effet, les actualités de ces dernières années montrent que ce sont des filles et des femmes qui subissent séquestrations, enlèvements et meurtres (affaire Emile Louis à Auxerre, Marc Dutroux en Belgique, Ariel Castro à Cleveland..) Le handicap accentue l'inquiétude des parents ainsi que la crainte d'une maternité non désirée. Les filles handicapées seront alors formées aux tâches ménagères, « elle sera au moins bonne à ça ».

Les tableaux chiffrés sur le niveau d'éducation des personnes handicapées ne sont pas sexués. Un seul pourcentage est disponible : la majorité des demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi ont un niveau V de formation (CAP/BEP) 67% des hommes, 43% des femmes.

L'ONIFHP indique que 81% des personnes handicapées ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat. Une fois de plus les statistiques ne sont pas sexuées.

### **Accès à l'enseignement supérieur**

Pour rappel, les statistiques attestent qu'aujourd'hui encore les jeunes personnes handicapé-e-s ont moins de chance d'accéder à l'enseignement supérieur, ce qui impacte leur devenir professionnel : 20% des personnes handicapées ont le niveau bac ou plus mais seulement 2



bacheliers handicapés sur 10 poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur<sup>5</sup>. Le manque d'accessibilité y est-il pour quelque chose ?

**Les chiffres clés publiés en 2013 par le Ministère de l'éducation nationale « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur »<sup>6</sup> ne contiennent aucun chiffre sur les filles et les garçons handicapé-e-s.** Là encore, on constate l'invisibilité des jeunes personnes handicapées.

### La législation

En France, la loi de février 2005 fait obligation aux établissements recevant du public (ERP) de l'enseignement supérieur d'être accessibles. Mais l'Observatoire national de la sécurité a publié un rapport montrant l'impossibilité de respecter la date butoir qui était fixée au 31 décembre 2010.

### Outils mis en place

Par ailleurs, des outils ont été mis en place pour augmenter l'accessibilité des universités et établissements d'enseignement supérieur, et l'accès des personnes handicapées aux formations post-bac mais l'approche de genre est inexistante :

- Les Missions Handicap dans les universités, avec les chargés de mission handicap qui ont pour objectifs d'
  - accueillir et accompagner les « étudiants » en situation de handicap lors de l'orientation et pendant la formation.
  - identifier les moyens nécessaires au bon déroulement du cursus.
- Les Référents handicap dans les universités,
- Les Chartes université/handicap.

Le 4 mai 2012, les ministres de l'enseignement supérieur et de la recherche, du travail, de l'emploi et de la santé, des solidarités et de la cohésion sociale et le président de la conférence des présidents d'université ont signé une nouvelle charte université/handicap, venant renforcer celle de 2007.<sup>7</sup> Mais il n'est fait aucune différenciation des femmes et des hommes, le texte est rédigé au masculin : « étudiant ».

Un tableau dans l'annexe de la charte université handicap montre que 4% des personnes handicapées, même taux pour les hommes et les femmes, ont un niveau égal ou supérieur à la licence.

Un site Handi U est mis à la disposition des étudiants handicapés, mais toujours sans nommer les femmes.

### **Un Recensement des étudiants en situation de handicap a été fait pour l'année universitaire 2011-2012 et évolutions<sup>8</sup>**

Les tableaux chiffrés ne sont pas sexués que ce soit pour les effectifs, l'évolution des effectifs, les niveaux et cycles de formation, les cursus suivis, les filières de formation, les

---

<sup>5</sup> Adapt <http://www.lemarchedutravail.fr/index.php/page/blog/command/print/uid/kl1w5c/bb/1>

<sup>6</sup><http://www.education.gouv.fr/cid57113/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-a-l-enseignement-superieur.html>

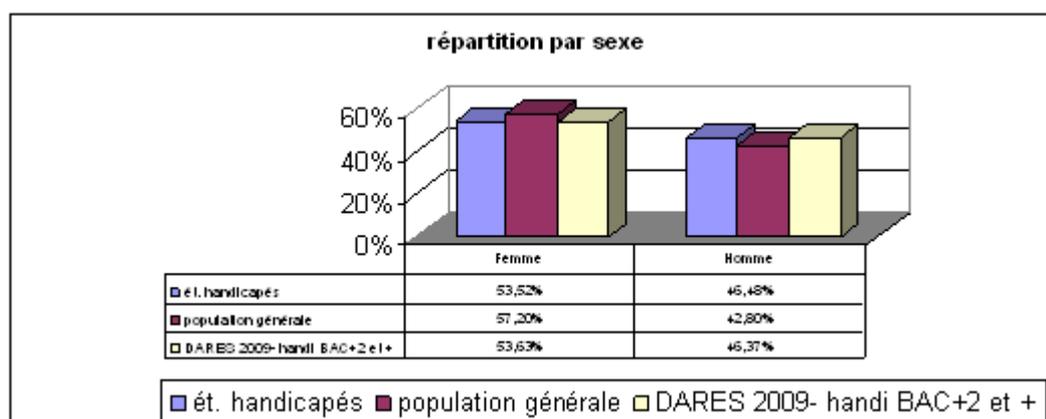
<sup>7</sup> <http://www.handi-u.fr/cid60268/nouvelle-charte-universite-handicap.html>

<sup>8</sup> [https://www.sup.adc.education.fr/handiu\\_stat/](https://www.sup.adc.education.fr/handiu_stat/)



aides, aménagements et accompagnements aux étudiant-e-s handicapé-e-s, les croisements en fonction du type de troubles...

Un seul tableau (3.1) différencie femmes et hommes



Les femmes handicapées poursuivent plus longtemps leurs études (53,2% pour les femmes, et 46,48% pour les hommes) malgré les difficultés rencontrées. Mais il est à noter que, à diplôme égal et compétences égales, les entreprises embauchent plus facilement les hommes handicapés.

### **Proposition**

**Former les référents handicap dans les universités, les chargé-e-s de mission handicap à l'approche de genre.**

### **Formation en alternance**

La formation en alternance permet d'acquérir à la fois une qualification et une expérience professionnelle par un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation. Les chiffres le montrent : 55 % des personnes handicapées ayant suivi une formation en alternance étaient en situation d'emploi, 12 mois en moyenne après la fin de leur contrat ; il s'agit pour 70 % d'emplois en CDI.

**Là encore, nous manquons de données sexuées.**

### **Exemple de la moindre visibilité des femmes**

L'AGEFIPH a publié en partenariat avec Liaisons Sociales un **Guide handicap et alternance**<sup>9</sup> dont la couverture représente une femme – en pantalon - mais le vocabulaire est au masculin : « alternant handicapé », « candidat », « collaborateur ». Les chiffres clés de la page 11 ne font pas de distinction femmes-hommes, et les 5 icônes ne présentent que des hommes qu'il s'agisse d'employeurs ou d'alternants. Les illustrations, si elles présentent quelques femmes, celles-ci sont pour la plupart interlocutrices et non handicapées, et la plupart des dessins et photos représentent des hommes (13 femmes pour 30 hommes), en tout deux femmes en situation de candidates.

<sup>9</sup> <http://www.agefiph.fr/Actualites/Decouvrez-le-guide-Handicap-et-Alternance>

### **Proposition**

**Développer les possibilités de formations en alternance accessibles aux femmes handicapées.**

#### **Formation professionnelle**

Pour ce qui est de la formation professionnelle, des données existantes révèlent qu'un faible pourcentage de femmes en bénéficie. Plus d'efforts sont consacrés à la réadaptation professionnelle des hommes qu'à celle des femmes.

La formation doit être repensée. Surtout quand 85 % des cas de handicaps surviennent au cours de la vie. Le retour à l'emploi passe souvent par des étapes préalables de remobilisation, de remise à niveau et de préformation nécessaires à l'acquisition des contenus de formation qualifiantes.

Or les programmes de formation ne tiennent pas compte des spécificités de genre : les formations à temps plein sont inaccessibles à des femmes ayant des responsabilités familiales, elles ont des difficultés à quitter leur domicile pour entreprendre une formation professionnelle loin de chez elles, aussi elles fréquentent plus les formations à temps partiel. Des efforts particuliers sont donc nécessaires pour améliorer les conditions de formation des femmes : gardes d'enfants, aides au transport...

L'accès des femmes handicapées à la formation s'en trouve ainsi limité : par exemple à l'ADAPT du Rhône, « *sur les 217 usagers, les hommes sont presque deux fois plus nombreux (65% contre 35% pour les femmes)* ».

En Centres de rééducation professionnelle (CRP) qui peuvent constituer le préalable à l'insertion dans le milieu professionnel, la proportion d'hommes est là aussi plus importante que celles des femmes.

**Là encore, nous manquons de données sexuées.**

### **Proposition**

**Sensibiliser les entreprises, partenaires sociaux et organismes publics à la formation tout au long de la vie des femmes handicapées et les encourager à développer la validation des acquis de l'expérience.**

Organiser des formations à distance et prévoir des aménagements d'horaires

### **3 Orientation**

Choisir son orientation professionnelle est une priorité indispensable pour assurer son autonomie économique et son intégration sociale.

Or les filles et femmes handicapées sont souvent orientées sans tenir compte de leurs goûts et capacités car aussi bien les familles que le corps enseignant, les soignants et l'entourage reproduisent les stéréotypes concernant les études et les filières professionnelles traditionnellement « féminines ».

Nous nous sommes heurtées à l'absence de données chiffrées relatives à l'orientation des femmes handicapées tant dans le domaine scolaire qu'universitaire.



### Témoignage sur une rencontre au Salon des métiers par une jeune non voyante SP.

« Ce que je vais raconter s'est produit en novembre 1999, lors de mon année scolaire de terminale littéraire. Je me suis rendue, ainsi que toute ma classe, à un **salon des métiers**, afin que cela puisse m'aider dans mon orientation. On trouvait dans ce salon plusieurs intervenants dont notamment des représentants d'entreprises. Nous étions donc censés faire le tour de tous les métiers représentés, en choisissant en premier lieu les métiers qui nous intéressaient le plus. Le but de ce salon était de rassembler un maximum d'informations, de documentation et d'adresses afin que, le moment venu, on puisse chercher du travail auprès des entreprises que nous avions sollicitées.

Assez rapidement, je demande le stand "**tourisme et hôtellerie**" où je trouve notamment le représentant d'un grand groupe dans ce domaine. Et là, au fil de la conversation, il m'explique qu'ils sont des pionniers en matière d'embauche des personnes handicapées, mais qu'il ne souhaitaient, en aucun cas, embaucher des personnes non-voyantes, que celles-ci étaient **non-rentables et non-productives**.

Je lui ai alors demandé pourquoi une telle réaction : avait-il déjà travaillé avec des personnes non-voyantes ? Il m'a répondu par la négative, suite à quoi je lui ai demandé ce qui lui faisait dire cela. Il s'est alors emporté en me disant que je n'avais pas à lui demander pourquoi, qu'il était un représentant important, qu'il savait de quoi il parlait, etc.

Je lui ai tout de même redit qu'il n'avait jamais travaillé avec moi et qu'il ne pouvait donc pas savoir si j'étais ou non rentable, si j'étais ou non productive. J'ai également ajouté que je comptais bien obtenir le baccalauréat, que personne n'allait me le donner. Il a fini par me dire que de toute façon je ne pouvais pas savoir de quoi je parlais parce que je n'avais aucune expérience dans le monde du travail, que je ne connaissais donc rien aux entreprises et à leur système de productivité, etc. Je lui ai confirmé que certes je n'avais aucune expérience dans ce domaine, mais que je ne demandais qu'à apprendre, et que, de plus, il fallait bien commencer quelque part, qu'il fallait bien qu'un jour quelqu'un nous laisse la chance de débiter... J'ai fini par lui dire que jamais je ne postulerais pour un emploi au sein de son groupe.

Et je suis partie, très déçue et complètement déprimée, me disant que je n'avais certainement pas d'avenir, alors que j'étais dans une année décisive, celle de la terminale, celle où toutes les questions concernant l'avenir viennent vous envahir. »

Cette jeune femme de 36 ans a obtenu depuis une maîtrise en Langues étrangères appliquées anglais-espagnol et n'a jamais trouvé un emploi. Pendant 2 ans elle a cherché du travail et ce qui l'a découragé, c'est qu'elle n'a eu qu'un seul entretien. Elle n'avait pas dit qu'elle était aveugle, quand elle est arrivée on ne l'a pas reçue, le recruteur est venu lui dire à l'accueil, vous auriez dû dire que vous étiez aveugle, on ne vous aurait pas convoqué. Après cette expérience, elle informait l'interlocuteur-trice qu'elle était aveugle et on lui répondait qu'on lui répondait qu'elle était inefficace et non productive.

Les personnes aveugles et perdant la vue sont les plus discriminées dans le monde du travail et sont celles qui trouvent le plus difficilement un emploi. Le handicap visuel renvoie à la dépendance, au manque d'autonomie et à la représentation sociale de l'illettrisme et de la non productivité.



### Proposition

**Faire des enquêtes concernant les filles et les femmes handicapées dans le monde scolaire, universitaire et de l'enseignement professionnel.**

### Proposition

**Sensibiliser les enseignant-e-s et les personnes en charge de l'orientation à la diversification des filières. Travailler sur des filières innovantes, des nouveaux métiers porteurs d'emploi, comme les technologies de la communication, le numérique.**

## **4 Recrutement**

En général, les personnes handicapées rencontrent d'énormes difficultés en arrivant sur le marché du travail. Il est considéré comme un des principaux critères discriminant : **(72%)<sup>10</sup>**.

Les femmes handicapées ont deux fois moins de chance de trouver un emploi que les hommes handicapés.

Cap Emploi nous a fourni les données suivantes :

- Les femmes représentent 48,5% des personnes ayant signé un contrat Cap emploi entre janvier et septembre 2013. (Source Agefiph)
- Les femmes représentent 46,4% des personnes prises en charge par Cap emploi entre janvier et septembre 2013. (Source Agefiph).

Ces données montrent bien que les femmes handicapées ont un réel désir de trouver un emploi pour les raisons suivantes que nous rappelons :

- Sortir d'une situation précaire
- Ne plus dépendre financièrement soit du conjoint, soit de l'entourage
- Bénéficier d'une vie sociale permettant épanouissement et inclusion dans la société
- Développer ses compétences et utiliser ses talents.

Ce qui nous interroge, ce sont les statistiques qui montrent que 22% de femmes handicapées seulement trouvent un emploi pour 48% d'hommes. Est-ce de la discrimination ou est-ce dû au hasard ? Peut-on appeler cela de la discrimination liée au genre ?

L'AGEFIPH a fourni les données suivantes sur la part des femmes parmi les principales aides

- L'aide à l'insertion professionnelle : 40%
- L'aide à la création d'activité : 31% Ces chiffres ne reproduisent-ils pas la même différence de capacité que l'on attribue aux femmes et aux hommes, 33% des femmes créant leur entreprise ?

Tous les ans, **une semaine pour l'emploi des personnes handicapées** a lieu en novembre : c'était la 17<sup>e</sup> en 2013. Là aussi, il serait intéressant d'avoir des statistiques sexuées sur les embauches de femmes suite à cette semaine.

**Les emplois d'avenir** font une place aux jeunes personnes handicapées ; une place adaptée mais pas une place à part, en permettant aux jeunes personnes handicapées de

<sup>10</sup> enquête IFOP réalisée avec l'Organisation internationale du travail (OIT)

bénéficiaire jusqu'à 30 ans (et non 25 pour les autres jeunes) de ce dispositif « de droit commun ». Il serait utile de les croiser avec le genre.

**Là encore, nous manquons de données sexuées.**

### **Atelier emploi travail organisé par FDFA**

Devant l'augmentation de femmes handicapées sans emploi, l'association FDFA a créé en 2011 un Atelier emploi-travail pour répondre au mieux aux demandes et besoins des femmes handicapées en recherche d'emploi.

Il a comme objectif de cerner les difficultés rencontrées par les femmes handicapées, celles-ci se heurtant à de grandes et graves difficultés pour se faire accompagner. D'autre part, cet atelier emploi met en place une écoute afin que ces femmes puissent exprimer leur désarroi, leur honte à ne pas travailler, leur perte d'estime de soi. Après un temps de partage des expériences, nous leur redonnons l'envie de se projeter dans l'emploi.

La première année, cet atelier était mené par deux bénévoles dont l'une en situation de handicap et encadré par des tutrices bénévoles. Ce premier atelier a connu un grand succès et six femmes sur huit ont trouvé un emploi.

Les années suivantes, FDFA a pris la décision d'employer une professionnelle afin d'aider les participantes à formuler leur projet, à rédiger leur CV et à être accompagnées dans leur recherche d'emploi.

Cet atelier est couplé avec un atelier Beauté bien-être afin d'accompagner les femmes handicapées à retrouver une image de soi valorisante.

Comme nous l'avons déjà souligné, les personnes handicapées sont en butte au manque d'accessibilité de l'environnement. Le handicap oblige à développer son inventivité, ses capacités d'adaptation qui sont source de compétences diverses. L'atelier a permis de faire connaître des astuces pour surmonter les obstacles. L'animatrice est très vigilante aux différentes symptomatologies des participantes. Car une personne sourde, une personne aveugle, une personne à mobilité réduite n'ont pas les mêmes besoins et les mêmes demandes.

Le temps est un paramètre indispensable pour la reconstruction des femmes handicapées qui ont subi des discriminations dues au genre. FDFA est la première association à avoir organisé cet atelier spécifique aux femmes handicapées quel que soit leur type de handicap. Cet atelier se poursuit pour l'instant. Sa pérennité est conditionnée aux financements reçus par l'association.

### Témoignage de NH

*« Je suis en invalidité catégorie 2 depuis août 2007. J'ai subi 27 interventions chirurgicales au niveau de la colonne vertébrale et des hanches et me déplace avec une canne anglaise. Je suis suivie à l'hôpital de Garches.*

*Malgré cela, j'ai toujours travaillé car je n'aime pas être à la charge de la société, et surtout avoir une vie sociale est important. J'ai toujours fait passer mon côté professionnel avant le handicap mais maintenant, je suis arrivée à l'ultimatum, c'est-à-dire la réalité.*

*Je rappelle que je suis qualifiée (BAC Technique G1, BTS Banque passé à l'âge de 51 ans via le CFPB) et parlant anglais couramment, ayant eu différents postes à responsabilité.*



*En décembre 2012, suite à de gros problèmes de santé, sur le conseil de mon chirurgien, j'ai dû arrêter le CDD en tant que Technicienne de Banque que j'avais Habitant à Créteil et mon lieu de travail étant à Nanterre, je devais éviter trop de transports.*

*En janvier 2013, j'ai postulé à Pôle Emploi en tant que Conseiller Emploi, et je n'ai jamais obtenu de réponse. Cap Emploi ne s'est jamais manifesté non plus.*

*Il faut savoir qu'une personne handicapée de plus de 50 ans est mise au rebut. J'ai fait de nombreux courriers à différents employeurs et aussi eu de nombreux entretiens.*

*En février 2013, j'ai reçu un mail pour une offre de Pôle Emploi à laquelle je n'ai jamais postulé, à fortiori, c'était une formation de « femme de chambre », ou encore un poste de Conseiller Commercial de la SNCF pour un travail sur les différents quais d'une gare.*

*J'ai répondu à ma conseillère qu'il y avait un véritable problème de communication dans leur service. Vous pouvez m'imaginer avec une canne anglaise et ne pouvant pas rester debout longtemps...*

*Je voudrais préciser qu'à ce jour, c'est grâce à l'agence Pénélope et sa Mission Handicap, que j'ai obtenu un CDI à temps partiel (21H50 par semaine) et que cet employeur prend en charge mon transport PAM tous les jours pour aller travailler à Fontenay aux Roses J'ai également sur le site un fauteuil ergonomique ainsi qu'un repose pieds adapté à mon handicap. Je suis épanouie car il existe dans cette société prestataire et son client une véritable relation humaine où mon handicap n'est pas superflu, et les personnes tiennent compte de mes compétences. On peut dire que c'est une victoire surtout à mon âge.*

*Je rajouterais que les employeurs engagent beaucoup de CDD par rapport aux quotas que la loi exige, pour se donner bonne conscience mais peu proposent des CDI (surtout en temps partiel) et font un suivi de leurs collaborateurs régulièrement, en tenant compte des avis du médecin du travail, comme c'est le cas chez Pénélope. J'ai la chance d'être bien encadrée. Merci à Pénélope »*

Si le taux de chômage des personnes handicapées n'était pas aussi important, je me permettrai de rire des propositions inadéquates de Pôle emploi. On peut se poser la question de la compétence et de l'attention des conseillères et conseillers ou est-ce une fois encore le mépris concernant les femmes handicapées.

Nous nous heurtons régulièrement aux dysfonctionnements de ces deux organismes Pôle emploi et Cap emploi sachant bien que cela concernent aussi bien les personnes valides que les personnes handicapées. Et comme nous le montrons tout au long de ce rapport, le handicap est un facteur aggravant pour une recherche d'emploi. Il est donc indispensable que celles et ceux qui sont préposés à l'accompagnement de femmes handicapées suivent une formation adéquate et continue tant sur les différents handicaps que sur le genre.

### **Proposition**

**Formation indispensable du personnel de Pôle emploi et Cap emploi qui doivent être animées par des personnes handicapées ce qui permettrait une meilleure compréhension des différences.**



## **Rencontres FEM à Evry juillet 2012, atelier sur l'emploi des femmes handicapées animé par FDFA**

Cet atelier a été organisé au sein des Rencontres féministes. FDFA s'est engagée dans ces rencontres afin de sensibiliser les féministes à la problématique singulière des femmes handicapées. Le constat que nous en avons fait est l'invisibilité des femmes handicapées, le manque d'intérêt suscité par ce thème.

Un petit groupe de 6 personnes très engagées a permis d'avoir des débats très riches. Les échanges ont fait apparaître une fois de plus :

- Les femmes handicapées vivent des discriminations qui se superposent. On leur signifie que c'est compliqué pour les embaucher... Elles sont le plus souvent renvoyées à leurs tâches de femmes au foyer, plutôt que de les inciter à chercher un emploi.
- L'intégration est réussie dans la mesure où les cadres de l'entreprise s'investissent. C'est souvent le manque d'accessibilité et de préparation de l'environnement qui entraînent l'échec de l'embauche. « Il est plus facile de faire craquer une femme en la sous-valorisant. »
- La précarité est un facteur qui se surajoute pour monter un dossier d'embauche, pour s'inscrire à Cap Emploi et toutes formes de démarches. Le manque d'accessibilité y est pour beaucoup.
- Les femmes handicapées s'autocensurent d'autant plus que la représentation du handicap est toujours aussi négative dans notre société.
- Il n'existe pas de statistiques genrées sur les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur-se handicapée, le taux de refus, les recours...

### **Proposition**

**Etablir des statistiques genrées sur les demandes de RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur-se handicapé-e), les recours, les taux de refus, pour pouvoir faire une évaluation de l'impact des politiques publiques sur les femmes handicapées.**

### **Proposition**

**Informers les femmes handicapées et prévoir un accueil pour les inciter à remplir et déposer des dossiers de demande**

## **5 Emploi**

En France, 1,8 million de personnes handicapées sont en âge de travailler (15-64 ans).

*Le taux d'emploi des personnes reconnues handicapées est inférieur de près de 30 points à celui de l'ensemble de la population en âge de travailler (36 % contre 64 %). Celui des femmes est inférieur de 8 points à celui des hommes pour la population des personnes avec un handicap reconnu (31 % contre 39 %) comme pour l'ensemble de la population (60 % contre 68 %)<sup>11</sup>*

---

<sup>11</sup> Etude Femmes et précarité du Conseil économique, social et environnemental

L'ADAPT qui accueille 5119 femmes handicapées (soit 42.79% de son effectif global) dans ses établissements, souligne l'effet cumulatif des discriminations à l'égard des femmes en situation de handicap pour accéder à un emploi. <sup>12</sup>

Le rapport de la Dares offre quelques comparaisons de pourcentage de femmes handicapées dans l'emploi.

- Taux d'emploi de 35% (65% pour la population active).
- Taux de chômage de 19% (8 % pour la population active).

## A Secteur privé

Nous livrons ici des extraits du Rapport de la Dares de Novembre 2013 : **L'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2011** (données provisoires)

En 2011, sur les 370.900 travailleurs handicapés employés dans les 100.100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH **39% des salarié-e-s handicapés** sont des femmes (source Dares, 2012).

Les travailleurs handicapés forment une population plus masculine que l'ensemble des salariés du secteur privé.

Les travailleurs handicapés sont également proportionnellement plus nombreux à exercer leur activité à temps partiel (26 % contre 13 % des valides), chez les femmes (43 % contre 25 % )

**Bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les établissements assujettis de 2006 à 2010,**  
**tableau 2.25 page 28**

	2006	2007	2008	2009	2010	<b>Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé</b>
Femmes	33	33	34	35	36	41
Hommes	67	67	66	65	64	59

Les femmes handicapées hésitent à demander la reconnaissance RQTH, car elles craignent un licenciement comme le montrent de nombreux témoignages.

D'autre part, l'incapacité due au handicap n'est pas reconnue car on soupçonne les femmes handicapées de jouer sur leur maladie pour trouver un statut spécifique et travailler moins.

Les femmes acceptent pendant de longues années leur incapacité physique sans le dire, tout en ayant des travaux pénibles, d'autre part lorsqu'elles l'énoncent elles sont immédiatement discriminées et s'acheminent vers l'exclusion.

Pour les hommes, le contexte social n'est pas le même. L'homme handicapé est entouré, plaint, on le reprend plus facilement dans son entreprise, car un homme doit gagner sa vie, faire vivre sa famille.

---

<sup>12</sup> Adapt 8 mars, Journée internationale de la femme : l'accès à l'emploi pour les femmes handicapées compte aussi au nombre des inégalités Par: L.G. LG 7-3-2011

## B Fonction publique

Dans la fonction publique, la part des femmes handicapées s'élève à **54%** des travailleurs et travailleuses handicapé-e-s (source : Chiffres clés, Agefiph).

Comme pour l'ensemble des agents de la fonction publique, les femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont surreprésentées dans la fonction publique hospitalière (73 % contre 53 % en moyenne dans l'ensemble des trois fonctions publiques) et en catégorie C.

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique
Femmes	44	47	73	53
Hommes	56	53	27	47

Ce tableau confirme que les femmes ont des emplois subalternes et dans des métiers de soins traditionnellement assignés aux femmes.

### Analyse du rapport 2012 de la FIPHFP<sup>13</sup>

On y trouve quelques tableaux différenciant femmes et hommes mais l'ensemble est au masculin : les 7 icônes du bandeau du site représentent des hommes, les textes sont écrits au masculin : le candidat, le travailleur handicapé, agents, ouvriers d'Etat, étudiants, accidentés du travail...

Le taux d'emploi des personnes handicapées dans les Fonctions publiques en 2012 est de 4,5 %.

De 3,7 % à 4,5 %, c'est la progression du taux moyen d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique ces trois dernières années. Source FIPHFP

Dans le rapport annuel 2012, le tableau de la page 17 donne des chiffres sexués :

### **Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe et par fonction publique**

#### **Fonction publique de l'État**

Effectif au	01/01/2009	01/01/2010	01/01/2011
Hommes	56 %	52 %	52 %
Femmes	44 %	48%	48%

#### **Fonction publique hospitalière**

Effectif au	01/01/2009	01/01/2010	01/01/2011
Hommes	27%	27%	27%
Femmes	73%	73%	73%

Ce tableau montre la stagnation du manque de mixité.

<sup>13</sup> <http://www.fiphfp.fr/spip.php?rubrique100>

## Fonction publique territoriale

Effectif au	01/01/2009	01/01/2010	01/01/2011
Hommes	55%	53%	52%
Femmes	45%	47%	48%

## Les 3 fonctions publiques

Effectif au	01/01/2009	01/01/2010	01/01/2011
Hommes	49%	47%	46%
Femmes	51%	53%	54%

Dans le rapport annuel 2011, il était demandé par la FIPHFP des statistiques sexuées mais elles ne sont pas croisées dans les autres tableaux

Les Annexes chiffrées du rapport 2012 ne présentent pas de chiffres sexués que ce soit concernant le taux d'emploi, la catégorie, la région, le statut, la catégorie d'employeur, le type de fonction publique, les aides, les dépenses d'intervention. Cela permettrait pourtant des analyses fines.

### *Témoignage de D*

*« Je suis une femme en situation de handicap moteur, j'ai 38 ans, je me déplace en fauteuil roulant. Je suis d'origine africaine et j'ai un bac+5 en droit.*

*J'ai commencé à travailler il y a environ 7 ans dans la Mairie d'une ville importante. J'ai été recrutée comme attachée d'administration contractuelle, emploi donnant vocation à une titularisation.*

*L'employeur volontariste a mis les aides techniques à disposition, table adaptée, fauteuil roulant.*

*Mais il n'y a pas eu de sensibilisation des services à mon arrivée. Je n'ai pas été assez encadrée par ma hiérarchie, la titularisation n'a pas eu lieu.*

*J'ai été affectée dans un autre service, avec une nouvelle cheffe qui était méchante, me faisait des réflexions déplacées : « Vous parlez français ou chinois ? ». Mon bureau était cantonné au fond d'un couloir, les dossiers étaient stockés en hauteur, j'avais rarement quelqu'un pour me les attraper, ce qui ralentissait mon travail.*

*Ma supérieure reprenait toutes mes rédactions, me dénigrait, envoyait des mails salaces.*

*Mon travail en a souffert, de nouveau je n'ai pas été titularisée. J'ai eu le soutien des syndicats, ils ont dénoncé les insuffisances d'encadrement.*

*L'administration m'a ensuite proposé un nouveau contrat en catégorie inférieure, j'ai été rétrogradée en catégorie B, ce que j'ai dû accepter pour ne pas perdre mon emploi.*

*Je l'ai très mal vécu. Me sentant humiliée et brimée, j'ai passé un concours dans une nouvelle administration, dans un ministère où je suis actuellement.*

*Il n'est pas toujours facile de me faire comprendre, l'employeur résume l'intégration à la mise à disposition d'aides techniques et humaines.*



*Dans mon nouvel emploi, j'ai suivi une formation en province, à Rennes dans un établissement peu accessible aux PMR. Les lieux de stage ont été toujours marqués par une accessibilité limitée.*

*J'ai donc changé de service régulièrement, ce qui est bien sûr mauvais pour gagner en performance, et encore aujourd'hui il n'est pas facile de me trouver un poste approprié tenant compte de mon niveau d'études, de mon degré de fatigabilité, et de mon handicap.*

*Il me faut chaque jour convaincre et pousser les différents murs d'incompréhension (certains supérieurs hiérarchiques supportaient mal mes aménagements d'horaires, aménagements pourtant décidés par le médecin du travail), et les murs d'inaccessibilité des locaux, etc.*

*De gros progrès ont été effectués, mais mon parcours reste toujours parsemé d'obstacles. »*

Ce qui est frappant dans ce témoignage, c'est la difficulté des employeurs à tenir compte de la diversité des employé-e-s. Même si une politique concernant les femmes handicapées progresse, on se heurte toujours à cette incompréhension de la part des supérieurs hiérarchiques à vouloir l'uniformité de l'organisation du travail. Une femme handicapée avec un aménagement de poste réfléchi, avec des horaires aménagés éventuellement est aussi « rentable », aussi performante, aussi assidue que tout-e autre employé-e-. Ce qui rend tellement difficile le travail des personnes handicapées, c'est le manque de flexibilité dans l'organisation du travail. La représentation des personnes handicapées et plus particulièrement des femmes est encore marquée par le fantasme d'incapacité, de paresse... Il ne s'agit pas d'embaucher une personne handicapée par compassion ou pour répondre à l'obligation du quota, mais pour lui offrir un réel travail dans lequel elle trouve toute sa place, progresser et monter les échelons.

### **C Secteur protégé**

Le secteur du travail protégé et adapté emploie plus de 150000 personnes, dans quelques 2000 établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et entreprises adaptées (EA).

En 2011, 1345 ESAT employaient 118211 travailleurs handicapés. Les entreprises adaptées (EA) : 669 EA employaient 35000 travailleurs handicapés (chiffres clés de Mai 2012 rapport FIPHFP)<sup>14</sup>

#### **Là encore, nous manquons de données sexuées.**

Suivant le type de handicap, comment est envisagée la sortie de ce contexte de travail protégé pour retravailler dans le milieu ordinaire ?

Nous nous interrogeons sur le salaire versé aux personnes handicapées employées, moins que le SMIC, est-il proportionnel au travail fourni ? Est-il identique pour les femmes et les hommes, les compétences sont-elles prises en compte ?

---

<sup>14</sup> [www.fiphfp.fr/IMG/pdf/ChiffresCles-2012\\_VF-3.pdf](http://www.fiphfp.fr/IMG/pdf/ChiffresCles-2012_VF-3.pdf)

## La reconnaissance de la personne handicapée travaillant en ESAT, témoignage d'une formatrice

*« De par mon activité professionnelle de formatrice de remise à niveau en langue française et informatique en faveur des personnes handicapées pouvant souffrir de situation d'illettrisme voire d'analphabétisme, je travaille beaucoup avec le milieu protégé ESAT.*

*Le premier point à soulever, est que la personne travaillant en ESAT n'a pas de nom, pas d'identité. Certains établissements lorsqu'ils parlent des personnes handicapées emploient des mots tels que : nos usagers, nos travailleurs, les adultes...*

*Pourquoi ne leur donnerait-on pas **un nom** reconnaissant un statut ?*

*Lorsque vous travaillez pour une entreprise, vous êtes salarié de l'entreprise ? Ces personnes ne sont reconnues ni comme travailleur-se ni comme personne genrée.*

*Pourtant, ce sont des personnes qui ont une activité professionnelle, qui donnent du pouvoir d'achat, qui font partie d'une activité économique, et qui devraient être soumis au Code du travail ... malheureusement personne n'en parle, pas d'émissions télévisées qui parlent et montrent le travail réalisé dans les ESAT, même si, c'est bien grâce à elles que certaines entreprises publiques ou privées arrivent à répondre au plus près au quota de 6% de travailleurs handicapés en faisant de la sous-traitance auprès de ces organismes.*

*Les travaux de sous-traitance peuvent être : de la mise sous pli, de la préparation de plateaux repas, du blanchissement, de l'emballage, d'entretien d'espaces verts...*

*Ces personnes qui réalisent ces travaux grâce à l'aide de moniteurs aimeraient être reconnues, avoir un travail reconnu. De plus, ce sont souvent des personnes qui ont été exclues d'un système scolaire, elles ont généralement un niveau scolaire inférieur aux autres... mais, elles peuvent apprendre, évoluer, progresser dans leur carrière et ainsi développer du lien social. Mais, il faut qu'on le leur permette !*

*Le grand public n'imagine donc à aucun moment dans ce qu'ils utilisent, achètent... la contribution de personnes handicapées a pu permettre à moindre coût l'emballage, la propreté de linges...*

*Normalement, l'ESAT doit être une passerelle pour ensuite retourner, pour ceux et celles, qui le peuvent, vers le milieu ordinaire. Selon l'exemple qui va suivre, on peut constater que même les MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ne respectent pas cet engagement.*

*Exemple :*

*Dans le cadre de mes activités professionnelles, je suis depuis quelques temps un jeune (28 ans), déficient visuel et ayant le désir d'effectuer une formation professionnelle qualifiante en vue de retourner vers le milieu ordinaire. Ce jeune a les capacités nécessaires pour le faire. L'ESAT a toujours joué pleinement le jeu en lui permettant de suivre des cours de remise à niveau en français ainsi que des cours d'informatique. C'est même l'ESAT qui l'aide à constituer le dossier auprès de la MDPH pour cette demande de nouvelle orientation. La MDPH sans même l'avoir rencontré a donné un avis défavorable pour cette nouvelle orientation sous prétexte qu'il a un travail en ESAT. À ce jour, un recours est en cours. Aussi, un dossier est constitué auprès d'un CRP qui serait prêt à l'accueillir suite aux tests qu'il réalisera.*



*Actuellement parmi la population un certain nombre de personnes changent de carrière professionnelle au cours de leur vie ! Pourquoi lorsque l'on est handicapé on ne pourrait pas ! Pourquoi ne respecte-t-on pas le fait qu'un ESAT doit être une passerelle ?*

*Ce qui est aussi important de signaler c'est la rémunération de la personne travaillant en ESAT. Elle touche moins que le SMIC. Là encore c'est un scandale dans la mesure où elle fait 35 heures par semaine, qu'elle respecte ses horaires... » MLS*

Ce qui nous interpelle dans ce témoignage c'est l'absence totale de représentation genrée des « travailleurs handicapés » en ESAT. On a l'impression que nous avons affaire à une population indéterminée, sans sexe, sans âge, sans compétence. Par contre leur force de travail est utilisée sans la valorisation et la reconnaissance économique du travail accompli.

## Proposition

### Valoriser moralement et économiquement les personnes travaillant en ESAT

## 6 Chômage

Les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap, ont un taux de chômage double de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans.

5,5 % des demandeurs d'emploi sont des personnes handicapées avec une ancienneté d'inscription importante 20% depuis plus de 3 ans (12% pour le tout public) ; l'ancienneté moyenne est 23 mois pour une personnes handicapée, soit 7 mois de plus que le tout public. A fin septembre 2013, 45% des demandeur-e-s d'emploi handicapé-e-s sont des femmes contre 51% de femmes pour le tout public. (Source Pôle emploi)

Tous âges	Hommes	Femmes
25 à 39 ans	25	16
40 à 49 ans	22	19
50 à 64 ans	20	25

	Demandeurs d'emploi handicapés			Total ensemble
	Hommes	Femmes	Total	
<b>Age</b>				
Moins de 25 ans	3	3	3	14
25 à 49 ans	55	53	54	65
50 ans ou plus. 42 45 43	42	45	43	21
<b>Niveau de formation</b>				
Bac+3 et plus	3	4	4	11
Bac+2	5	6	16	11
Bac	12	16	14	20
BEP ou CAP	52	42	48	39
BEPC ou moins	28	32	30	19



On constate par ces tableaux que les femmes handicapées sont plus diplômées et pourtant elles ont beaucoup plus de difficultés à trouver un emploi.

	<b>Demandeur-e-s d'emploi handicapé-e-s</b>	<b>Valides</b>
<b>Hommes</b>	<b>57</b>	<b>51</b>
<b>Femmes</b>	<b>43</b>	<b>49</b>

	<b>Contrats aidés secteur marchand</b>	<b>Valides</b>
<b>Hommes</b>	<b>63</b>	<b>58</b>
<b>Femmes</b>	<b>37</b>	<b>42</b>

	<b>Contrats aidés secteur non marchand</b>	<b>Valides</b>
<b>Hommes</b>	<b>48</b>	<b>37</b>
<b>Femmes</b>	<b>52</b>	<b>63</b>

## 7 Types d'emploi

Le temps partiel concerne 28 % des personnes avec une reconnaissance du handicap soit beaucoup plus que dans l'ensemble de la population occupant un travail (17 %) et là encore la surreprésentation féminine est manifeste puisque 47 % des femmes reconnues handicapées travaillent à temps partiel, pour 15 % des hommes dans la même situation.<sup>15</sup>

Là encore, peu de données chiffrées sexuées sont disponibles.

### Femme handicapée égale travail gratuit, témoignage de CL

*« Victime en 2001 à 20 ans, d'une rupture d'anévrisme, je lutte aujourd'hui contre une hémiplégie très invalidante. Dès 2002, en sortant de mon centre de rééducation, j'ai voulu retravailler. J'ai déposé mon CV un peu partout et j'ai reçu les propositions les plus fantaisistes, allant des sectes en mal d'adeptes aux associations sans le sou. L'une d'elle a même eu le front, un jour, de me demander de chercher moi-même l'argent nécessaire à mon embauche.*

*J'ai travaillé tout un été pour faire les fichiers d'un escroc, qui m'avait promis 500 euros et ne m'a bien entendu jamais payé..*

*Afin de reprendre mon ancienne activité de journaliste, j'ai un temps travaillé comme bénévole pour une radio, ce qui m'a amené à mieux connaître le monde du handicap. C'est ainsi que j'ai un jour proposé au rédacteur en chef d'un site d'écrire pour eux. Après quelques papiers (écrits gracieusement, car il m'avait prévenue que je ne toucherais rien !), il m'a un jour proposé de tenir un blog consacré au handicap, toujours sans rémunération. Ma collaboration avec lui se passait bien, et j'avais envie de donner un coup de pouce à quelques ami-e-s du monde du handicap. Alors j'ai accepté. Là-dessus sont arrivées deux*

<sup>15</sup> L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007. DARES Premières informations/Premières synthèses n°47.1. Novembre 2008.

*personnes, avec qui la collaboration s'est très mal passée. Pour elles j'aurais dû considérer comme **une grande faveur que l'entreprise « me laisse m'exprimer sur le handicap » gratuitement.** Quelle belle preuve de mépris envers moi et mes frères et sœurs handicapés ! Nous devrions d'après elles accepter de travailler sans être payés, et en être déjà bien contents.*

*Le pire, quand nous acceptons de travailler sans être payé-e-s, c'est que les gens qui nous exploitent se croient du coup autorisés à nous traiter plus bas que terre. Pour moi, Dieu merci, l'histoire se termine bien puisque j'ai trouvé deux emplois rémunérés, et des piges. Mais ce n'est hélas pas le cas pour tout le monde, et il me semble que l'Etat devrait légiférer pour que cela n'arrive plus. »*

*Le travail gratuit des femmes handicapées semble aller de soi pour un certain nombre d'employeurs en leur faisant miroiter une embauche éventuelle qui arrive extrêmement rarement. Les stéréotypes sont bien présents : 'une femme doit être dévouée et travailler sans rien réclamer et, lorsqu'il s'agit d'une femme handicapée, il faut qu'elle s'estime heureuse qu'on lui propose une activité et on attend sa reconnaissance.*

*L'image des femmes handicapées qui désirent trouver un emploi salarié semble être de l'ordre de l'irréel. C'est un facteur supplémentaire de précarité des femmes handicapées.*

## **8 Conciliation vie privée/vie professionnelle**

Concilier emploi et vie familiale est primordial. Cette conciliation est plus difficile pour les femmes handicapées : gérer sa vie de famille, sa vie professionnelle et éventuellement le temps passé en soins ou en rééducation peut paraître insurmontable. La garde des enfants et d'autres politiques favorables à la famille sont nécessaires et urgentes.

Cet indicateur de la disponibilité de garde d'enfants pour les femmes handicapées, par exemple des lieux de garde d'enfants avec des adaptations d'accessibilité serait indispensable. La possibilité des gardes d'enfant est réduite en fonction du manque d'accessibilité avec langage des signes, rampes d'accès, interphone...

### **Proposition**

**Faciliter les aides aux gardes d'enfants pour les mères handicapées.**

## **9 Carrière professionnelle**

La représentation sociale et les stéréotypes concernant les femmes handicapées visent à ce qu'elles aient une occupation plus qu'un métier et une carrière professionnelle. La majorité étant peu qualifiée est cantonnée dans des tâches non valorisantes et non choisies. Ces femmes sont donc bloquées dans leur processus d'autonomisation et ne peuvent être actrices de leur vie professionnelle.

Les femmes en situation de handicap ont pour la plupart peu d'autonomie économique et financière et sont très fréquemment dans des situations de survie. Elles bénéficient peu d'évolution professionnelle, avec la justification que c'est déjà bien d'avoir un emploi.

Certaines sont orientées vers les centres d'aide par le travail et y restent alors qu'elles ont des capacités qui leur permettraient d'évoluer en milieu ordinaire.

Fin 2006, selon l'enquête Santé et itinéraire professionnel, les personnes de 20 à 64 ans ayant ou ayant eu une reconnaissance administrative de leur handicap ouvrant droit à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, ont des parcours professionnels plus hachés



et instables que l'ensemble de la population. 25% des ayants droit à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés déclarent ainsi avoir connu un évènement de santé qui les a contraints à quitter le marché du travail temporairement ou définitivement.<sup>16</sup>

Au moins 60 % de l'itinéraire professionnel passé en emplois longs

Hommes	54%
Femmes	37%

Au moins 25 % de l'itinéraire professionnel passé en emplois courts

Hommes	37%
Femmes	27%

Au moins 5 % de l'itinéraire professionnel passé en période de chômage de plus de un an

Hommes	22%
Femmes	27%

Au moins 10 % de l'itinéraire professionnel passé en périodes d'inactivité de plus d'un an

Hommes	39%
Femmes	67%

#### Témoignage CG

*« En 1987 je suis rentrée dans la bibliothèque d'une ville importante comme secrétaire du chef bibliothécaire. Ce dernier était diabétique et toute notre équipe devait s'occuper en permanence de son état de santé. C'est entre 2 crises de diabète, et entre 2 passages du Samu que je me suis construite moralement dans cette bibliothèque. On était une équipe de 10 personnes soudée par la maladie du chef.*

*N'ayant pas de diplôme dans le milieu de la bibliothèque je me suis constituée une bonne culture artistique. La bibliothèque était une seconde famille pour moi. J'étais née avec un bec de lièvre (14 opérations chirurgicales), j'ai suivi une scolarité moyenne. C'est à la bibliothèque que je me suis aperçue que j'entendais mal. Je n'entendais pas mes collègues quand elles me parlaient loin dans la bibliothèque. Ma mère avait pris l'habitude de parler tellement fort que je n'y faisais plus attention. J'ai réalisé avec surprise que ma scolarité avait été plus que moyenne parce que j'entendais mal mes professeurs. Et je ne le savais pas ! En bibliothèque je me suis fait appareiller et j'ai découvert le monde sonore que j'avais un peu oublié.*

*A l'intérieur de la bibliothèque je progressais à mon rythme vers une reconnaissance de ma différence. Pendant ces nombreuses années j'ai grandi et je me suis construite physiquement et moralement. J'ai pris et construit ma place, je faisais des choses de plus en plus intéressantes et de plus en plus utiles à la bibliothèque jusqu'à répondre à la demande de la région Ile de France qui voulait faire des conférences sur l'Histoire de l'Art dans chaque commune une fois par mois.*

*J'aurais pu continuer mon petit bonhomme de chemin pendant longtemps si... Il n'y avait pas eu à la faveur du changement de Maire, une nouvelle personne mise là soi disant pour remplacer le chef. A partir de ce moment a commencé ma descente aux enfers. Cette personne était là en fin de compte pour mettre par tous les moyens, (vexations, brimades,*

<sup>16</sup> [2011-041 - Les parcours professionnels des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap \(juin 2011\) \(pdf - 144.7 ko\)](#) Dares

*harcèlement moral...) les gens à la porte. Ce qui était une vraie vie de famille a été complètement bouleversé et réduit à néant. Plus rien n'existait de la bonne entente passée. La seule chose qui existait c'était la survie. C'était devenu chacun pour soi. Je n'avais plus le droit de prendre la moindre initiative. En quelques semaines j'étais devenu quelqu'un qu'il fallait jeter.*

*Moi qui avais fait des choses intéressantes pour la bibliothèque, on ne me laissait plus rien faire ni rien toucher ! Je n'étais plus bonne qu'à ranger les livres et les revues. Plus de possibilité de donner mon avis, plus de possibilité de rendre service et de faire part de mes idées : je n'avais plus de place, je n'existais plus. Mon médecin devant l'ampleur du désastre me mettait de plus en plus fréquemment en arrêt de travail. Même la mairie me faisait des retraits sur salaire injustifiés.*

*J'ai dû prendre des antidépresseurs pour supporter cette injustice. Cette femme était ce qu'on appelle une « personne toxique ». Il y avait rien à faire elle était soutenue et payée par la mairie pour effectuer son sale boulot.*

*Le médecin du travail m'a vue plusieurs fois et a fini par me déclarer inapte à ce poste !*

*Je suis rentrée à la bibliothèque en tant que personne « normale » j'en suis ressortie en étant devenue personne « handicapée » suite à ce harcèlement moral. Et depuis, je n'ai pu retrouver un emploi. »*

Nous constatons une fois encore que lorsqu'une femme valide occupe un emploi et qu'elle est atteinte par un handicap, elle devient insupportable pour l'environnement professionnel. Et cela entraîne son exclusion sans qu'aucune proposition d'aménagement de poste ne lui soit faite.

## **10 Accès aux postes de décision**

Si le chemin à parcourir pour parvenir à une parité aux postes à responsabilité est encore long, les chances pour une femme handicapée d'accéder à ce type de poste se trouvent amoindries. Les préjugés commencent dès les études supérieures, comme le constate Murielle Gernez, administratrice de l'ADAPT, avocate et en situation de handicap : « *Lorsque j'ai prétendu intégrer un DEA, il m'a été répondu que dans ma situation une maîtrise serait déjà suffisante ! Le fait est que vouloir accéder à un niveau d'emploi plus élevé n'est pas reconnu comme un parcours logique pour une personne handicapée, c'est encore plus marqué lorsqu'on est une femme* ».

Les politiques d'égalité professionnelle qui visent à percer le « plafond de verre » et les obligations de parité dans les conseils d'administration des grandes entreprises devraient elles-aussi inclure la dimension du handicap.

La plupart des postes d'administration des associations de personnes handicapées sont occupés par des hommes. Une incitation à la parité serait une façon de reconnaître aux femmes leurs compétences et expertises pour occuper ces postes.

Les instances de décision de Handisport gagneraient elles aussi à être plus féminisées : actuellement 6 femmes sur 20 membres du Comité Directeur Fédéral 2013-2017.



## Proposition

**Augmenter la représentation et la participation des femmes handicapées dans les processus de décision, les postes de direction, les conseils d'administration.**

### 11 Harcèlement et violences dans le travail

Les femmes handicapées vivent au travail du sexisme, des violences physiques et psychologiques, du harcèlement sexuel, et comme femmes et comme personnes handicapées. De la part de collègues ou de supérieurs. Le handicap est un facteur aggravant car elles sont plus vulnérables et d'une plus grande fragilité. Et il est facile de subordonner un avantage dans le travail, une augmentation, une promotion, une prime à une faveur liée au sexe : une femme handicapée motrice raconte que son chef hiérarchique soi disant pour l'aider, l'accompagner lui pelote les seins et elle ne peut s'en dégager. Elle n'ose rien dire de peur de perdre son emploi. Elle n'ose pas en parler à ses collègues de peur de ne pas être crue, alors que les collègues vantent son comportement solidaire. Cette violence est le produit de rapports de pouvoir inégalitaires et aussi un moyen d'exercer le contrôle.

Ces violences peuvent prendre plusieurs formes : vulnérabilité du handicap qui accentue la dévalorisation, mise de côté, isolement, emploi pour des tâches en-dessous des compétences, mépris, injures, intimidation, menaces. Les femmes handicapées se sentent dans l'impossibilité d'en faire part et sont ligotées au niveau de la parole car elles ne sont pas crues, voire moquées.

En raison de leur vulnérabilité, il est plus difficile encore aux femmes handicapées qu'aux femmes valides de parler et de porter plainte, si elles ne sont pas en plus dissuadées par l'inaccessibilité des lieux : commissariats, palais de justice....

Certes, la Recommandation européenne Rec(2002)5<sup>17</sup> sur la protection des femmes contre la violence ne mentionne pas là encore les femmes handicapées mais ses articles 60 et 61 développent les mesures à prendre concernant le harcèlement sexuel.

#### Mesures additionnelles concernant le harcèlement sexuel

*Les Etats membres devraient:*

*60. prendre des mesures pour interdire tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité des femmes au travail, y compris le comportement d'un supérieur hiérarchique ou collègue: tout comportement à connotation sexuelle, comprenant l'utilisation d'une position conférant une autorité, est concerné, quel que soit le lieu (y compris les situations telles que les relations de voisinage, les relations entre étudiant(e)s et professeurs, les situations de harcèlement téléphonique, etc.). Ces situations constituent une violation de la dignité des personnes;*

*61. promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail ou quel que soit le lieu, et prendre toute mesure appropriée pour protéger les femmes et les hommes contre de tels comportements.*

---

<sup>17</sup> la Recommandation européenne Rec(2002)5 <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=280925>

### **Proposition :**

**Sensibiliser les syndicats et partenaires sociaux, les CHSCT à se solidariser avec les femmes handicapées, à soutenir les femmes handicapées victimes de harcèlement sexuel et de violences au travail**

## **12 Maintien dans l'emploi**

Favoriser le maintien dans l'emploi en anticipant l'évolution des situations de handicap et favoriser les reconversions est une clé pour conserver aux femmes handicapées leur autonomie financière et leur intégration sociale.

L'aide au maintien dans l'emploi par l'AGEFIPH a concerné des femmes à 36%.

Souvent, le responsable donne des tâches impossibles à réaliser pour prouver à une femme handicapée dont le handicap s'aggrave qu'elle n'est plus capable. Ce qui est intéressant à remarquer c'est que ce processus concerne beaucoup moins souvent les hommes handicapés. Les notations sont de plus en plus basses et donc elle perd l'employabilité et son travail.

Pour cela, il est nécessaire d'anticiper les évolutions du handicap, de mettre en place des actions de formation et de valorisation des compétences.

### *Témoignage d'une adhérente*

*« J'ai 39 ans et je suis aujourd'hui malvoyante du fait d'une maladie génétique héréditaire et évolutive, qui me fait progressivement perdre la vue.*

*J'ai commencé mon parcours scolaire et professionnel comme une personne voyante. Elève douée, je me suis orientée vers les classes préparatoires aux écoles de commerce, puis ai intégré une grande école de commerce réputée. Mon diplôme en poche, j'ai rejoint une grosse société de services internationale. Je travaillais en tant que consultante, en missions sur des sites clients en France et parfois à l'étranger. J'y suis restée pendant plus de 15 ans.*

*J'ai eu au début une progression de carrière rapide, étant à chaque fois promue dans le minimum de temps nécessaire. J'ai donc pu atteindre un grade relativement élevé, avec un fort niveau de responsabilités et des équipes à encadrer. Le métier était très exigeant avec un rythme de travail élevé, beaucoup de flexibilité demandée pour répondre aux besoins des clients.*

*Malgré tout, le handicap a commencé à s'accroître il y a plusieurs années, avec une forte baisse de mon acuité visuelle et une photophobie importante, en plus d'un champ visuel très rétréci. Et si j'avais au début gardé le secret au travail sur ma pathologie, il m'a fallu à un moment en parler plus ouvertement à ma hiérarchie. J'y ai trouvé de prime abord une bonne écoute, je ne me suis pas sentie stigmatisée. De plus, l'entreprise faisait toute une communication autour de sa politique de diversité, donc il me semblait que l'on serait bienveillant à mon égard. J'ai pu obtenir rapidement l'équipement technique de mon poste avec par exemple, un logiciel d'agrandissement.*

*Néanmoins au fil du temps, je me suis rendue compte des limites de cette politique et du décalage entre le discours et la réalité vécue.*

*Le problème s'est axé autour de ma reconversion rendue nécessaire et de mes perspectives professionnelles. Je ne pouvais plus continuer à bouger tout le temps, de site en site, d'équipe en équipe sous tension perpétuelle de délais, de flexibilité etc., je me sentais en*



*difficulté et en grande situation de stress et je souhaitais un poste plus stable où je puisse mieux maîtriser l'environnement et les interlocuteurs pour pouvoir mettre en place des dispositifs d'adaptation dans la durée, maîtriser le travail à réaliser et maximiser ainsi mes chances de succès.*

*Avec ma hiérarchie nous avons donc convenu que je ne sois plus consultante auprès des clients mais que je trouve un nouveau poste au siège, ce qui semblait envisageable dans cette grande entreprise multinationale, mais en réalité cela s'est avéré un véritable parcours du combattant. D'ailleurs, mes interlocuteurs ont toujours d'une certaine manière nié le fait que cette reconversion soit réellement nécessaire pour moi, ils en parlaient toujours comme d'un « souhait » de ma part.*

*Il faut dire que mes problèmes visuels étaient souvent sous estimés du fait qu'à l'époque, je n'avais pas de canne blanche, et le handicap était peu visible. Ce n'est pas comme si j'avais été chauffeur de taxi et qu'il y aurait une impossibilité physique pour moi de conduire, non dans un métier à forte valeur intellectuelle, la limite entre le faisable et le non faisable était beaucoup plus difficile à trancher, on peut « tirer sur la corde » plus longtemps. Ce qui fait que pour moi le handicap, c'était surtout plus d'effort, plus de fatigue, plus d'anxiété, un sur-stress dans un métier si exigeant que beaucoup de personnes valides souffrent de stress voire de burn out. Je me disais qu'avec le fardeau supplémentaire du handicap, je n'y arriverais pas et je voulais éviter de me retrouver en échec. En tout cas j'imaginai qu'il valait mieux pour moi et mon employeur que l'on gère pro activement ma carrière plutôt que d'attendre que le médecin du travail me déclare « inapte » ce qui aurait forcé l'entreprise à me reclasser.. ou à me licencier.*

*De manière temporaire au départ, j'ai donc commencé à travailler au siège sur divers projets, c'est-à-dire que l'on ne me proposait pas de poste pérenne, officiellement pour des raisons budgétaires. Cette situation a perduré plusieurs années, je devais me débrouiller à chaque fois pour me trouver un autre projet à la fin du précédent. Je m'épuisais en candidatures infructueuses à tous les postes au siège qui me correspondaient, alors que j'avais pourtant le bon profil, des références etc.*

*Mais je n'étais pas la seule candidate sur les rangs, et l'on m'expliquait que ma candidature n'était en aucun cas prioritaire par rapport aux autres, qu'on ne faisait pas de discrimination positive. Je trouvais cela injuste, car c'est comme si le handicap n'était pas reconnu, on mettait le handicap sur le même plan qu'être gay ou être une femme par exemple, c'est juste un cas de « diversité ». Tout le monde peut postuler à tous les postes, et les handicapés peuvent/doivent tout faire, et pareil que les autres. Or, il n'y avait que quelques postes de disponibles qui étaient compatibles avec mon handicap et ceux là me passaient à côté pour d'autres qui étaient loin d'avoir mes contraintes.*

*Au bout de quelques années de précarité professionnelle je commençais à me sentir d'une certaine manière indésirable, j'étais un problème à gérer, quelqu'un à recaser. J'obtenais des notations médiocres, ce qui me démoralisait. Les raisons invoquées et qu'on m' enjoignait de comprendre étaient que mon cas était spécial, je faisais du bon travail, mais mes collègues qui travaillaient eux pour le conseil client et qui étaient « facturables » devaient passer avant.*

*Quelques années plus tard, je me suis retrouvée dans l'impasse, je n'avais pas de perspective à mon retour de congé maternité, toutes mes candidatures avaient échoué, et on m'a alors expliqué qu'on n'avait toujours pas de poste au siège à me proposer...sauf si j'acceptais d'être rétrogradée. En effet, on m'a fait comprendre que mon grade était trop*



élevé. Cette situation m'a mise dans une grande détresse car je n'avais pas le choix. Ceci a probablement ému l'un de mes responsables ce qui fait que j'ai obtenu le « privilège » de ne pas être rétrogradée et qu'on me propose enfin un poste pérenne, au sein des ressources humaines.

Dès lors s'en est suivie une série de malentendus qui ont encore empiré la situation. De mon point de vue, je n'étais pas rétrogradée, donc j'attendais dans ce poste d'obtenir le niveau de responsabilités correspondant peu ou prou à mon grade, même si je pouvais démarrer au départ sur des tâches plus opérationnelles. Du côté de ma hiérarchie, on pensait qu'on m'avait fait une faveur, mais on n'avait pas l'intention de me donner un poste avec ces responsabilités, et donc on me rétrogradait dans les faits. D'ailleurs le poste que j'occupais était précédemment occupé par un jeune diplômé. J'ai mis du temps à comprendre que j'avais été mise au placard et j'en ressentais une forte honte vis-à-vis des collègues, je mettais tous mes efforts pour m'en sortir mais régulièrement alors que je prenais un peu d'élan, je me heurtais à un mur.

Un pernicieux système d'injonctions paradoxales s'était mis en place. On me demandait de faire preuve de confiance en moi, et de faire preuve de leadership (en lien avec mon « grade »)... tout en me demandant également de « rester à ma place » ; c'est-à-dire à un rôle en retrait derrière mes responsables. Je ne pouvais pas assister aux réunions importantes, mais je devais faire tout le travail de préparation.

Au final, la goutte d'eau qui a fait déborder le vase a été la nomination d'une nouvelle responsable dans un poste en recouvrement total avec le mien, poste auquel je n'avais pas pu postuler car je ne me « comportais pas en leader ». Après cela, il n'y avait plus aucun espace pour moi, je me sentais étouffée et rabaissée. Je cherchais des solutions en vain, j'étais blessée d'être sans cesse doublée, mise sur la touche. Par exemple, dans la réunion on faisait un tour de table des différentes personnes de l'équipe, sauf que mon tour était systématiquement passé, car j'étais en doublon. Mes tentatives d'en parler avec ma hiérarchie pour leur expliquer l'impasse dans laquelle j'étais n'aboutissaient à rien, un de mes chefs me trouvait « négative », je n'avais qu'à aider, l'autre n'y pouvait rien, et pire la troisième la plus gradée avait à mon égard de plus en plus de remarques dévalorisantes, m'affirmant qu'on avait été trop gentil à mon égard, que j'étais (trop) bien payée, que je l'agaçais et que si je n'étais pas contente je n'avais qu'à aller voir ailleurs...

Au final, j'ai eu le sentiment d'être trahie, de beaucoup m'investir dans mon travail sans rien en retirer en retour que du négatif. Pourtant j'appréciais les sujets sur lesquels je travaillais, et mes compétences étaient reconnues par mes pairs, on venait souvent me demander conseil... mais j'étais tellement minée par la situation, freinée par les difficultés pratiques, l'impression de lenteur, l'absence de support (je n'ai même pas pu négocier un temps de secrétaire, encore pour raisons budgétaires), par les jugements erronés portés à mon égard par méconnaissance.

Etant donné mon niveau très élevé de souffrance au travail, mon médecin a alors décidé de me mettre en arrêt de travail. Cet arrêt de travail a été suivi un peu plus tard d'une tentative de reprise à temps partiel qui a échoué car rien n'avait changé, voire la situation avait empiré. Mon dernier jour de travail j'ai fait un malaise à mon bureau suite à un entretien difficile avec ma superviseur qui était pourtant, c'est ironique « championne de la diversité ». Pendant tout l'entretien, pendant que pleuvaient sur moi les critiques et remarques dévalorisantes, j'ai gardé bonne contenance et tenté de suivre mon ordre du jour. Puis je me suis effondrée à mon bureau et j'ai été emmené en chaise roulante au bureau du médecin.



*Les jours suivants furent très difficiles. Le seul point positif est que cela m'a permis de prendre conscience de la gravité de mon état, et par suite de mettre fin à ce que je vivais comme un calvaire. Le médecin du travail s'est montré bienveillant et m'a soutenu tout au long, mais n'a rien pu faire pour que les choses changent pour moi, et cette fois, désormais, je n'y croyais plus. J'ai donc quitté l'entreprise.*

*Depuis cette date, je suis sans activité professionnelle, et actuellement « en reconstruction » !*

*En tout cas, pour moi il y a un constat. Pour les institutions (état, entreprises...), on part du postulat que si une personne handicapée trouve ou conserve un emploi, cela suffit, elle peut s'estimer heureuse en quelque sorte. C'est la politique du "maintien dans l'emploi", je n'aime d'ailleurs pas beaucoup ce terme.*

*Mais à mon avis, cela ne suffit pas. Les personnes en situation de handicap ont les mêmes aspirations que les autres, en terme de développement, de valorisation, de progression etc.*

*En mettant les « handicapés » de manière plus ou moins marquée "au placard", donc en leur en demandant moins tout en leur versant leurs salaires, les entreprises croient parfois faire une bonne action.... mais ce n'est pas du tout la perception de la personne handicapée qui elle, souffre. D'où un décalage immense, et des compétences perdues.*

*Et comme, en étant une femme handicapée, on pense, en partie à tort, qu'on est moins employable à l'extérieur, et que tout nous pousse à conserver ce que l'on a, on accepte plus de choses, on reste dans des situations difficiles et on ne part qu'au dernier moment.*

*Il est temps que le monde du travail prenne bien la pleine mesure, non seulement du problème du chômage des personnes en situation de handicap, mais aussi de la grande souffrance au travail d'une partie des personnes handicapées dans l'emploi. Au travers des personnes rencontrées à l'association FDFa, je vois un schéma qui se répète.*

Ce témoignage d'une adhérente de l'association qui participe à l'atelier emploi-travail est exemplaire de l'attitude des entreprises face au handicap. Celle-ci, sous couvert de très « bonnes intentions » n'ont pas le désir réel de poursuivre l'inclusion des femmes singulières. Même si des propositions sont offertes, elles sont inappropriées car on ne tient pas compte du changement qu'entraîne l'évolution du handicap. Les entreprises parlent beaucoup de diversité, de pluralité, mais ce témoignage montre que les discours ne rejoignent pas les actes.

Il est vraisemblable que la situation aurait été différente si il s'agissait d'un homme perdant la vue, car nous l'avons constaté, les réactions de l'entourage seraient différentes, cherchant à tout prix à lui conserver son travail. Les femmes collègues se seraient sans doute effacées pour lui laisser une place.

Les données chiffrées manquent là aussi.

### **13 Retraites**

En ce qui concerne les retraites, les femmes handicapées sont plus pénalisées. Car elles ont souvent eu une carrière hachée et des emplois à temps partiel. Leurs retraites sont donc minimales.

**Là encore, nous manquons de données sexuées.**

### **Conclusion**



La question que se posent les femmes handicapées par rapport à l'embauche est soit de cacher leur handicap, soit de le déclarer.

Cacher son handicap nécessite beaucoup d'énergie et un déni de sa situation physique.

Les femmes handicapées se sentent diminuées par leur atteinte corporelle, cela renforçant le fantasme d'incapacité, de vulnérabilité et d'incompétence qui leur sont trop souvent attribuées en tant que femmes.

Jusqu'à ces derniers temps, la majorité des recruteurs étant des hommes, mettent la femme handicapée en situation d'infériorité sous la domination masculine. La représentation du handicap est liée, comme nous l'avons dit plus haut à la monstruosité, à la laideur, à l'impossibilité de séduire. Le handicap est lourd. Cela évoque la difficulté du recruteur à avoir une empathie suffisante pour dépasser la singularité de la candidate.

Ces raisons montrent bien la nécessité de cacher sa différence afin de bénéficier d'un regard positif.

Celles qui mettent en avant leur handicap espèrent naïvement que leurs compétences et leur expérience suppléeront à leur handicap.

La différence et la singularité ne sont pas des données engageantes, pour le recruteur. Celui-ci pense immédiatement aux difficultés accrues qui surgiront de l'embauche d'une femme handicapée.

Même si parfois le DRH est plutôt enclin à l'embauche, il craint les réactions du chef de service et des collègues qui leur rétorquent « ce n'est pas vous qui la supportez et qui êtes pénalisé par son manque de compétitivité ». (idée reçue).

En ce qui concerne les hommes handicapés, on a pu remarquer que l'embauche est facilitée par son simple statut d'être un mâle. Il est beaucoup moins enclin aux critiques et ses collègues sont prêt-e-s à l'aider, l'accompagner, le mater, lui trouver des excuses pour ses absences et sa fatigue.

Dans ces conditions, on peut comprendre que les femmes handicapées vivent une double peine : celle d'être travailleuse handicapée et celle de ne pas accepter les avances et éventuelles « mains baladeuses » sous le prétexte de les aider. Ce qui entrave leur avancement ou provoque leur licenciement, si elles refusent ce genre de comportement.

On les taxe de « paresseuses », de mal accomplir leurs tâches, d'être agressives. Souvent les collègues de femmes handicapées ne comprennent pas la réserve de celles-ci et au lieu de les soutenir et de chercher à comprendre ce qui les motive, les déclarent asociales et inaptes à accomplir son travail.

## **II Utiliser les politiques et outils d'égalité**

### **1 Les outils sur l'emploi des personnes handicapées**

#### **A L'insertion dans l'emploi**

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés concerne tous les établissements de 20 salariés qui doivent employer 6 % de personnes handicapées dans leur effectif.



**L'association Femmes pour le dire femmes demande que dans l'obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées il y ait l'obligation de 3% de femmes handicapées et 3% d'hommes handicapés.**

- **L'article L. 1132-1 du Code du travail** prohibe toute discrimination à raison de l'état de santé ou du handicap.
- Depuis la loi de 1987, les entreprises d'au moins 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic) ont l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (OETH), mutilés de guerre et assimilés, dans la proportion de **6% de l'effectif total des salariés** à temps plein ou à temps partiel faute de quoi elles doivent payer une contribution à l'Association nationale pour la gestion du fond d'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph).
- **La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** applique cette obligation également au secteur public, avec un dispositif spécifique.

**Devant la faible application de ce quota, la loi de 2005 a renforcé les sanctions.** Sur l'insertion professionnelle, la loi prévoit un système d'incitations et de sanctions alourdies pour faire respecter l'obligation légale.

Mais **la dimension du genre est absente.**

**Proposition :**

**Obligation faite aux entreprises d'employer 3% de femmes handicapées et 3% d'hommes handicapés**

**B Les négociations**

La loi de 2005 a, par ailleurs, rendu obligatoire **une concertation annuelle** avec les partenaires sociaux sur le thème de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cette négociation se fait sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation eu égard à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Les branches ont également l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

**Proposition**

**Avoir des données chiffrées ventilées en fonction du sexe dans ces rapports.**

**C Les Plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)**

Ces plans existent dans plusieurs régions pour améliorer l'action collective en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés. En Ile de France, par exemple :

- Pilotage de la politique d'insertion des travailleurs handicapés
- Animation technique du plan d'action concerté et partenarial.

206 accords d'entreprise spécifiques travailleurs handicapés sont actuellement en vigueur en Île-de-France.



Ces accords constituent un levier majeur pour inciter les entreprises à s'engager en faveur des travailleurs handicapés, notamment dans leur recrutement. Ils permettent en outre à l'établissement, à l'entreprise, au groupe ou à la branche de faire de l'emploi des Travailleurs Handicapés un sujet de dialogue social. Ces accords font l'objet d'un suivi méthodologique précis, en 4 étapes :

- conseil et information,
- procédure d'agrément,
- bilan et suivi des accords
- évaluation des bilans et contrôle.

Mais il conviendrait de croiser ces accords avec les accords d'égalité femmes-hommes.

### **Proposition**

#### **Faire des actions et des études ciblées en direction des femmes handicapées.**

### **2 Les outils des politiques d'égalité professionnelle entre femmes et hommes**

Les politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes seraient un puissant levier pour l'emploi et la carrière professionnelle des femmes handicapées si elles étaient croisées avec le handicap.

Ainsi les chiffres clés publiés tous les ans par le Ministère des droits des femmes prendraient en compte la dimension du handicap en la croisant avec ses chiffres ce qui permettrait un diagnostic efficace et de lutter contre les discriminations en raison du sexe et du handicap.

- **Inclure les femmes handicapées dans les politiques de mixité.** Le handicap n'est pas croisé avec les plans d'action d'égalité professionnelle dans les entreprises. Il faudrait rajouter une mention concernant les femmes handicapées dans le décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011 **instituant un contrat pour la mixité** des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- **Le Rapport de situation comparée (RSC)**

Instauré par la loi du 13 juillet 1983, le rapport de situation comparée est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Ce texte a été modifié à de nombreuses reprises et en particulier par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale. Pour mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent élaborer un Rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes sur la base d'indicateurs pertinents précisés à l'article R. 2323-12 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-57 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet ce rapport, pour avis motivé, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

L'article D2323-12 du Code du travail fixe la liste des indicateurs pour les données chiffrées, par catégorie professionnelle, de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Un indicateur concernant les femmes handicapées pourrait être ajouté. Car le diagnostic



que le Rapport permet d'élaborer est un élément primordial pour les négociations sur l'égalité salariale et professionnelle qui doivent obligatoirement être conduites chaque année par l'employeur, renforcées par la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 (cf. articles L. 2242-5 et suivants du code du travail).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est inclus dans le rapport annuel unique sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte entre autres sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (croiser avec le genre, car actuellement les deux thèmes sont dissociés) dans l'entreprise (cf. article L. 2323-47 du Code du travail). Or ce rapport est la base de plan d'actions destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Si les indicateurs du RSC étaient croisés avec le handicap, il serait un précieux moyen de recueil, d'analyse et d'élaboration de plans d'action afin de réduire les inégalités professionnelles vécues par les femmes handicapées.

**Proposition:**

**Rajouter un indicateur et un croisement avec les femmes handicapées dans les données chiffrées du RSC.**

- **Les accords d'égalité dans les entreprises**

Les Accords d'égalité dans les entreprises conclus pour répondre à leurs obligations en matière d'égalité professionnelle Femmes-hommes et sur la base du RSC ne prennent actuellement pas en compte le facteur du handicap. Un croisement avec les accords sur les travailleur-e-s handicapé-e-s serait un puissant levier pour l'emploi des femmes handicapées.

**Proposition**

**Inclure des actions en faveur des femmes handicapées pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle**

- **Le label égalité**

Le « Label Egalité » a été mis en place fin 2004, à l'initiative du Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle. Il peut être décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité. Il a pour but également de rendre visibles les entreprises et institutions qui mettent en place des formations et plans d'action sur l'égalité femmes-hommes.

Il pourrait contenir une application en faveur des femmes handicapées.

**Proposition**

**Rajouter une mobilisation sur les actions d'égalité professionnelle pour les femmes handicapées**

- **Le Label diversité**

Le **label diversité** a été créé par un décret du 17 décembre 2008, faisant suite à l'ANI 2006 sur la diversité. Il vient rendre compte du respect par l'entreprise d'un certain nombre de dispositifs témoignant de ses bonnes pratiques en matière de diversité.



Il pourrait inclure une disposition en faveur des femmes handicapées.

- **Le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes** adopté au Sénat en septembre 2013 avant passage à l'Assemblée nationale contient à son article 13 un paragraphe concernant les femmes handicapées : « *k) Des actions de sensibilisation et de prévention concernant les violences faites aux femmes handicapées.* »

#### **Proposition**

**Rajouter une spécificité pour l'accès à l'emploi des femmes handicapées dans le projet de loi égalité.**

- **Le rapport Lutter contre les discriminations au travail** : un défi collectif remis par Laurence Pécaud-Rivolier, Rapporteur Damien Pons, remis à la ministre de la Justice, garde des sceaux, le ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la ministre des Droits des Femmes, le 17 décembre 2013, parle du handicap comme un des facteurs de discrimination mais ne différencie pas femmes et hommes : il parle lui aussi uniquement de « travailleurs handicapés ». Il serait efficace de croiser discriminations en fonction du handicap et en fonction du sexe.

Cependant, il préconise de « *rendre acteurs des litiges des organisations qui n'interviennent habituellement pas dans le monde spécifique de la relation de travail* », comme les associations de défense des droits des femmes et les associations de personnes handicapées.

*« En France, si de nombreuses associations œuvrent dans le domaine du handicap, du droit des femmes, ou dans d'autres secteurs à risque de discrimination, elles ne sont pas implantées dans le milieu des entreprises, et leur action n'est pas dirigée, ou peu dirigée, vers le monde du travail (excepté sur la problématique de l'embauche). Or la lutte contre les discriminations collectives au travail nécessitent à l'évidence une approche spécifique, pour toutes les raisons qui figurent au rapport, notamment parce qu'il faut, pour pouvoir agir efficacement, savoir quelles sont les mécanismes internes que l'entreprise a pu déjà mettre en place, et la situation des discussions sociales dans l'entreprise.*

### **3 Le Défenseur des droits<sup>18</sup>**

Il peut être saisi pour toute discrimination liée au handicap et/ou au sexe.

En 2012, parmi les réclamations adressées au Défenseur des droits, relatives au refus d'embauche, 8% font état d'une discrimination en raison du handicap. Le critère du handicap est cité à 23% comme critère pour expliquer le harcèlement dont les personnes handicapées sont l'objet. Mais le critère de la discrimination en fonction du handicap n'est pas croisé avec celui des discriminations en raison du sexe.

Le dépliant produit par le Défenseur des droits sur l'emploi et le handicap est encore une fois asexué et ne comporte pas le mot femme.

[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/deplianthandicap\\_1.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/deplianthandicap_1.pdf)

En septembre 2012, le Défenseur des droits a par ailleurs produit un ensemble de plus de 60 questions/réponses sur l'emploi des personnes handicapées, disponible en ligne. Quelles sont les données accessibles concernant les femmes handicapées ?

---

<sup>18</sup> Rapport annuel 2012 du Défenseur des droits

#### 4 Les organismes de recherches et études en France sur le handicap

##### L'Observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap

L'Observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap a été installé le 17 avril 2007 par le ministre de la santé et des solidarités. Cet Observatoire a pour mission de conseiller les pouvoirs publics et de présenter des propositions en matière de prévention, de recherche et innovation et de formation des professionnels impliqués dans le champ du handicap. Il a remis son rapport triennal en juin 2011<sup>19</sup>. Une expérimentation concerne les femmes (voir p.8).

##### Les recherches universitaires

On constate que les recherches universitaires, enquêtes sociologiques sur le travail des femmes handicapées en France est pratiquement inexistant au sein des universités.

#### III Situation d'emploi des femmes handicapées au niveau international

*« Quand ces dernières travaillent, elles sont victimes de traitements discriminatoires au niveau du recrutement et des conditions d'avancement, mais aussi d'un accès inégal à la formation et à la reconversion, d'un accès inégal au crédit et autres ressources productives, d'un salaire inégal à travail égal et de la ségrégation professionnelle.*

*De plus, elles participent rarement aux prises de décisions économiques »*

(Arthur O'Reilly. « Employment Barriers for Women with Disabilities. The Right to Decent Work of Persons with Disabilities » [EN - PDF], IFP/Skills Working Paper No. 14. Organisation Internationale du Travail, 2003).

#### **Rapport de l'OIT Le droit des personnes handicapées au travail décent, 2007 1.30 P 52 les femmes handicapées<sup>20</sup>**

Les femmes handicapées sont plus vulnérables à la discrimination a) parce qu'elles sont femmes et b) parce qu'elles ont un handicap.

Beaucoup de femmes handicapées subissent une discrimination additionnelle du fait de leur pauvreté. Cette double ou triple discrimination est souvent occultée ou passe inaperçue parce que les personnes handicapées sont parfois traitées comme des êtres humains asexués. Elle est aussi largement négligée du fait d'une pénurie d'informations sur son ampleur et son impact. Cette situation ne semble pas s'améliorer. Les personnes handicapées se heurtent à de nombreux obstacles dans leur lutte pour l'égalité. Certes, les discriminations frappent les hommes comme les femmes, mais ces dernières sont doublement pénalisées, en raison de leur handicap et en raison de leur sexe. Elles sont plus menacées que les hommes par la pauvreté et le chômage. Elles ont un moindre accès aux services de réadaptation, sont plus souvent dépourvues de soutien familial ou communautaire et souffrent davantage de l'isolement social qu'entraînent les handicaps. Devant cette situation dramatique, le Directeur général du BIT a déclaré en 1981 qu'il n'était que trop fréquent que des femmes handicapées et pauvres soient privées de tous les droits humains (OIT 1998, chapitre 2, section 1, paragraphe 114; voir également OIT 1981).

---

<sup>19</sup> <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000304/>

<sup>20</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms\\_091965.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_091965.pdf)



En général, les personnes handicapées éprouvent des difficultés pour accéder au marché du travail ouvert, mais vu sous l'angle sexospécifique, les hommes handicapés ont presque deux fois plus de chances de décrocher un emploi que les femmes handicapées.

D'après une étude réalisée aux États-Unis par exemple, presque 42 pour cent des hommes handicapés ont un emploi, contre 24 pour cent pour les femmes handicapées. Par ailleurs, plus de 30% des hommes handicapés travaillent à temps complet, contre seulement 12% des femmes handicapées. Les femmes invalides travaillant à plein temps gagnent seulement **56% du salaire des hommes handicapés** travaillant à plein temps (Bowe 1984). Seulement 3 pour cent des femmes handicapées sont enregistrées dans la main-d'oeuvre au Ghana (1996), 0.3 pour cent en Inde (1991) et 19 pour cent aux Philippines (1992). La plupart des femmes handicapées se trouvent dans le secteur informel (Messell 1997).

Lorsqu'elles travaillent, les femmes invalides sont souvent victimes d'inégalités multiples en matière de recrutement et de promotion, d'accès à la formation et à la reconversion professionnelle, d'accès au crédit et aux autres ressources productives, de rémunération à travail égal et de ségrégation professionnelle, et elles participent rarement à la prise de décisions économiques (OIT 1996).

La tendance générale à travers le monde fait que les femmes handicapées ont moins de chances de bénéficier d'une formation professionnelle, ont plus de difficultés à accéder aux programmes de réadaptation, ont moins de chances de bénéficier d'une égalité devant la formation, et lorsqu'elles ont pu bénéficier d'une réadaptation, il est plus probable que celle-ci mène vers un emploi à temps partiel, voire pire au chômage. On a encore tendance à penser, tant dans le grand public que parmi les conseillers en réadaptation, que les femmes handicapées sont des personnes passives, dépendantes et qu'elles n'ont ni la capacité ni la volonté d'exercer une activité conduisant à l'emploi.

Des études ont démontré que même dans les pays riches, des programmes importants en faveur des personnes handicapées, axés notamment sur les prestations complémentaires de garantie de revenu, l'assurance d'invalidité, les prestations compensatoires en cas d'accident de travail et la réadaptation professionnelle, désavantagent les femmes en raison de leur type de participation au marché du travail. Les femmes ne perçoivent pas seulement moins de prestations que les hommes, mais celles-ci sont aussi plus faibles. Par ailleurs, malgré leurs besoins plus élevés, les femmes handicapées bénéficient moins largement des programmes publics de prestations complémentaires aux personnes justifiant de faibles revenus (Mudrick 1988).

La tendance générale consiste à mettre en place des programmes spéciaux en faveur des personnes handicapées, mais sans tenir compte du fait que les femmes handicapées constituent un groupe vulnérable qui doit bénéficier d'un soutien particulier. En conséquence, la discrimination à l'encontre des femmes handicapées peut facilement être occultée, attendu que le cadre légal ne prend pas en considération le sexe. Pour lutter contre la discrimination à l'encontre des femmes handicapées dans la formation et l'emploi, l'OIT a pris différentes mesures sous forme de directives, de conventions, de déclarations et de déclarations de principe.

La dernière résolution de l'OIT en faveur des femmes travailleuses, adoptée en 1991, réaffirme la préoccupation de l'Organisation vis-à-vis de la situation des travailleuses, y compris des femmes handicapées.



Enfin, la convention n° 159 déclare que l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées doit être respectée. La situation particulière des femmes handicapées continue à être traitée de façon inadéquate. Une étude récente sur les politiques de l'emploi pour les personnes handicapées, réalisée pour le compte de la Commission européenne, a conclu à cet égard que *« la perspective genre n'est généralement pas bien intégrée dans la politique en matière de handicap et peu d'informations sont disponibles sur l'impact différentiel des politiques de l'emploi sur la situation des hommes et des femmes handicapées »* (CE 2000).

Les actions spécifiques à entreprendre par les Etats Membres incluent qu'il est nécessaire de *« tenir compte des besoins des femmes handicapées au moment d'élaborer des politiques et des programmes relatifs à l'égalité des chances pour les femmes dans l'emploi, y compris en ce qui concerne les services de garde d'enfants »*.

En général, les personnes handicapées sur le marché du travail ont un niveau d'éducation plus faible que les autres. Elles ont également une plus grande probabilité d'occuper des emplois à temps partiel. Les taux de chômage varient en fonction du type de handicap et sont les plus élevés parmi les personnes souffrant d'un handicap mental. On estime qu'au Royaume-Uni, 75 pour cent des personnes en âge de travailler souffrant d'un handicap mental sont au chômage. En Suisse, la maladie mentale est devenue la première cause d'accès aux prestations d'invalidité, représentant plus de 40 pour cent des entrées totales dans l'invalidité (idem, p. 21), une tendance qu'on observe également dans d'autres pays (Gabriel et Liimatanen 2000).

Une étude des informations disponibles avance les raisons suivantes pour expliquer les taux de chômage élevés parmi les personnes handicapées:

- faible niveau d'éducation et de formation;
- baisse de la demande de main-d'oeuvre non-qualifiée;
- réduction du personnel des grandes entreprises et du service public;
- crainte d'accidents et de coûts d'assurance;
- gêne à se faire enregistrer comme handicapé;
- manque d'informations sur les opportunités de travail;
- manque de sensibilisation des employeurs aux besoins et capacités des personnes handicapées;
- «piège des allocations»;
- crainte de perdre les allocations sociales;
- découragement devant l'incapacité à décrocher un emploi et/ou suite à des images négatives internalisées;
- appui technique/personnel inadéquats.

## Quelques pays

En **Australie**, le taux de participation des hommes handicapés était d'environ 60 pour cent en 1998 contre 90 pour cent pour les hommes non-handicapés. Les chiffres correspondants pour les femmes étaient de 46 pour cent et de 71 pour cent respectivement. Le taux de chômage des hommes handicapés était de 14 pour cent contre 8 pour cent pour les hommes



non-handicapés. Les taux correspondants pour les femmes étaient de 9 et 8 pour cent respectivement.

En **Allemagne**, le taux d'intégration des personnes gravement handicapées au marché du travail était en 1997 de 37 pour cent (Ouest), contre 80 pour cent pour les hommes valides et 63 pour cent pour les femmes valides.

Nous n'avons pas mentionné d'autres pays car nous n'avons pas trouvé de données genrées.

### **« Emploi et handicap : le cadre général de la directive 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail »<sup>21</sup>**

« Aider les personnes handicapées à s'intégrer et à s'épanouir sur le marché du travail, tels sont les principaux objectifs inclus dans la directive 2000/78/CE. Elle incite les Etats membres à respecter un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail des personnes handicapées. Grâce à l'introduction du concept concret d'"aménagement raisonnable" (traduit dans des législations nationales par la notion du droit à compensation), les employeurs sont tenus d'adapter le plus possible le lieu de travail aux personnes handicapées, sous peine de sanction. »

*(6) La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, y compris la nécessité de prendre des mesures appropriées en faveur de l'intégration sociale et économique des personnes âgées et des personnes handicapées.*

*(8) Les lignes directrices pour l'emploi en 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999, soulignent la nécessité de promouvoir un marché du travail favorable à l'insertion sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques destinées à lutter contre la discrimination à l'égard de groupes tels que les personnes handicapées.*

*(16) La mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap.*

*(17) La présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.*

*(20) Il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire, des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement.*

*(27) Le Conseil, dans sa recommandation 86/379/CEE du 24 juillet 1986 sur l'emploi des handicapés dans la Communauté(7), a établi un cadre d'orientation qui énumère des exemples d'actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes*

---

<sup>21</sup> <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/handicap-europe/>

*handicapées et, dans sa résolution du 17 juin 1999 sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées(8), a affirmé l'importance d'accorder une attention particulière notamment au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie des personnes handicapées.*

*(29) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle doivent disposer de moyens de protection juridique adéquats.*

En conclusion de ce chapitre, nous sommes obligées de remarquer que nous avons eu beaucoup de difficultés à trouver des études genrées, des travaux de recherche universitaires, que l'emploi des femmes handicapées ne provoque ni besoin de recherches, ni plan d'actions.

Ce travail corrobore ce que nous savions déjà, que les femmes handicapées sont invisibles, que les stéréotypes sont toujours très présents aussi bien ceux concernant le handicap que ceux concernant les femmes.

L'emploi des femmes handicapées provoque rejet et exclusion de la part des entreprises. Nous pensons réellement que cela est dû en grande partie à un manque d'information et de préconisation de personnels à tous les niveaux. Il serait intéressant de demander aux personnes handicapées de participer à la formation des personnels.

Le handicap engendre au niveau sociétal une déstabilisation des repères habituels, il demande une remise en question de l'organisation du travail. Le regard sur les différences devrait susciter non pas des comportements négatifs mais plutôt valoriser les richesses des différences.

## Références

1. Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des femmes entre mars et octobre 2013  
<http://femmes.gouv.fr/remise-du-rapport-lemiere-sur-laces-a-lemploi-des-femmes/>
2. Etude « Femmes et précarités » de février 2013 du Conseil économique, social et environnemental <http://www.lecese.fr/travaux-publies/femmes-et-precarite>
3. Adapt <http://www.lemarchedutravail.fr/index.php/page/blog/command/print/uid/kl1w5c/bb/1>
4. Rapport triennal 2011 de l'Observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000304/>
5. Charte université handicap : <http://www.handi-u.fr/cid60268/nouvelle-charte-universite-handicap.html>
6. Recensement des étudiants en situation de handicap pour l'année universitaire 2011-2012 et évolutions : [https://www.sup.adc.education.fr/handiu\\_stat/](https://www.sup.adc.education.fr/handiu_stat/)
7. Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées – Dares édition 2009
8. Guide Handicap et Alternance de l'AGEFIPH : <http://www.agefiph.fr/Actualites/Decouvrez-le-guide-Handicap-et-Alternance>
9. Rapport triennal 2011 de l'Observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000304/>
10. Enquête IFOP réalisée avec l'Organisation internationale du travail (OIT)



11. Adapt 8 mars, Journée internationale de la femme : l'accès à l'emploi pour les femmes handicapées compte aussi au nombre des inégalités Par: L.G. LG 7-3-2011
12. Le rapport 2012 de la FIPHFP <http://www.fiphfp.fr/spip.php?rubrique100>
13. Chiffres clés mai 2012 de la FIPHFP : [www.fiphfp.fr/IMG/pdf/ChiffresCles-2012\\_VF-3.pdf](http://www.fiphfp.fr/IMG/pdf/ChiffresCles-2012_VF-3.pdf)
14. Enquête Handicap et santé auprès des ménages (HSM), réalisée en 2008 : <http://mssh.ehesp.fr/documentation/produits-documentaires/bibliographies-dossiers-documentaires-et-bulletins-de-veille/les-enquetes-handicap-sante-hsm-hsa-hsi/>
15. *L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007*. DARES Premières informations/Premières synthèses n°47.1. Novembre 2008.
16. Dares [2011-041 - Les parcours professionnels des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap \(juin 2011\) \(pdf - 144.7 ko\)](#)
17. Recommandation européenne Rec. (2002)5 : <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=280925>
18. Source DRES et chiffres clés de l'égalité 2012 Ministère des droits des femmes : <http://femmes.gouv.fr/publications/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/chiffres-cles-de-legalite-femmes-hommes-en-2012><http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000304/>
19. Rapport annuel 2012 du Défenseur des droits
20. Rapport triennal de L'Observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000304/>
21. Rapport de l'OIT Le droit des personnes handicapées au travail décent, 2007 1.30 P 52 les femmes handicapées : [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms\\_091965.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_091965.pdf)
22. Centre de recherches de l'université de Syracuse : <http://disabilitystudies.syr.edu/resources/employment.aspx>