CONTRIBUTION DE FDFA
A LA CONFERENCE NATIONALE DU HANDICAP DE 2014

Fondée en 2003, l'association FDFA réunit des femmes et des hommes en situation de handicap quelle que soit leur singularité. Son but : lutter contre toute forme de discrimination et plus particulièrement contre la double discrimination que vivent les femmes. L'association FDFA s'engage pour que les femmes handicapées puissent épanouir leurs potentialités, exercer leurs compétences, bénéficier pleinement de leurs droits et participer à la vie sociale et citoyenne.

Emploi

Alors que l'emploi est un moyen essentiel d'autonomie financière et d'intégration sociale, les femmes handicapées ont deux fois plus de difficultés que les hommes handicapés à trouver un emploi. A titre informatif, il semble que **35% de femmes handicapées ont un emploi contre 62% d'hommes.** Le rapport de la Dares de novembre 2013 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).

Les femmes handicapées sont confrontées aux **inégalités professionnelles entre femmes et hommes** avec l'aggravation des difficultés pour leur orientation professionnelle, le choix et l'accès à des formations, des difficultés d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi, de promotion. Leurs retraites sont très faibles et leur dépendance s'accroit avec l'âge.

Ce manque d'autonomie est renforcé par des rémunérations faibles, là encore sources de dépendance. Elles bénéficient peu d'évolution professionnelle, avec la justification que c'est déjà bien d'avoir un emploi.

Aussi engager une véritable politique des ressources et de l'emploi visant les femmes handicapées est une priorité.

Recrutement et vie professionnelle

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.

*Témoignage : 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…*Et le féminin n'est pas employé !

FDFA (Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir)
Association régie par la loi du 1er juillet 1901
Siège social : 16, rue Emile Duclaux – 75015 PARIS
Tél.: 06 18 20 34 66 courriel : maudypiot@free.fr
SIRET 450 195 615 00015 – APE 853C
http://www.fdfa.fr/

Même formées et diplômées, les femmes handicapées ont des difficultés à trouver des postes en adéquation avec leurs compétences et formation et sont souvent sous-employées et bloquées dans leur évolution de carrière.

Témoignage de NH : *Je suis qualifiée (BTS Banque) et parlant anglais couramment, ayant eu différents postes à responsabilité. 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. 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… Vous pouvez m'imaginer avec une canne anglaise et ne pouvant pas rester debout longtemps…*

La dimension de genre est peu envisagée dans l'application de la loi de février 2005 et le quota de 6% de personnes handicapées. Et les statistiques manquent. Le handicap n'est pas croisé non plus avec les plans d'action d'égalité professionnelle.

La conciliation emploi – vie familiale et privée est plus difficile pour les femmes handicapées avec en plus des temps pour les soins et/ou rééducation.

Propositions

- Prendre en compte la dimension du genre dans les politiques du handicap et valoriser le travail des femmes handicapées
- Sensibiliser à l égalité femmes-hommes les structures d'aide à la recherche d'emploi
- Intégrer une clause de parité dans l'obligation faite aux entreprises d'employer 6% de personnes handicapées.

Formation professionnelle

Un petit nombre de femmes en bénéficie. Plus d'efforts sont consacrés à la réadaptation professionnelle des hommes qu'à celle des femmes.

La formation professionnelle pour les femmes handicapées doit être repensée pour tenir compte des spécificités de genre : les formations à temps plein sont inaccessibles à des femmes ayant des responsabilités familiales, aussi elles sont réduites à suivre plus les formations à temps partiel.

« Si elle est mère, la femme devra faire face aux difficultés liées à l'éloignement souvent nécessaire pour intégrer un centre de rééducation professionnelle : garde des enfants, intendance de la maison, coupure temporaire avec l'entourage familial et social, un soutien psychologique pourtant indispensable ».

Propositions

- Développer les possibilités de formations en alternance et des stages accessibles aux femmes handicapées : gardes d'enfants, aides au transport...
- Sensibiliser les employeur-e-s à la formation tout au long de la vie des femmes handicapées et à la validation des acquis de l'expérience.

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%.

Quand le handicap s'aggrave ce qui se passe souvent : le supérieur donne des taches impossibles à réaliser pour prouver à une femme handicapée qu'elle n'est plus capable. Les notations sont de plus en plus basses et donc elle perd l'employabilité et son travail.

Témoignage de CG : 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.

Propositions

- Renforcer l'accompagnement dans l'emploi pour permettre aux femmes handicapées d'avoir une carrière professionnelle continue, des postes valorisants et d'accéder à des formations diverses et qualifiantes
- Aider les femmes handicapées à trouver de nouvelles activités, à élargir leurs débouchés, à développer les mutations, à valider les acquis de l'expérience pour évoluer dans leur carrière.
- Ne pas confiner les femmes handicapées dans les postes subalternes sous valorisés et sous-payés.

Accès aux responsabilités

Les chances pour une femme handicapée d'accéder à un poste de décision se trouvent amoindries dans les entreprises, la fonction publique, les instances politiques, les milieux sportifs, culturels ; elles sont faibles même dans les associations de personnes handicapées.

Et les préjugés commencent dès les études supérieures.

Témoignage de MG « 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 ».

Témoignage d'une interne en gynécologie :

Malgré mon handicap (à la suite d'un AVC en 4° année), je suis parvenue à finir mon internat et à exercer mon métier. Mais, en raison de ce handicap, un poste de chef de clinique en gynécologie-obstétrique sans garde était impossible à obtenir, étant donné le manque de personnel à l'hôpital. Une fois encore, j'ai dû me battre pour obtenir un poste d'assistant dans les hôpitaux de Paris.

Les politiques d'égalité professionnelle et les obligations de parité dans les conseils d'administration devraient elles-aussi inclure la dimension du handicap.

Une incitation à la parité dans les associations serait une façon de reconnaitre aux femmes leurs compétences et expertises pour occuper ces postes.

Les femmes handicapées ont une expérience et un savoir dont elles peuvent faire profiter toute la société. Il est important qu'elles soient en mesure de peser sur les décisions politiques et orientations sociétales et de les influencer.

Propositions

- Informer sur les évolutions de carrière, promotions et postes ouverts
- Favoriser les candidatures de femmes handicapées à des postes à responsabilité
- Développer le coaching et mentoring pour les préparer et accroitre leur confiance en elles
- Inciter à la parité dans les candidatures et nominations aux postes de décision
- Favoriser l'accès aux postes à responsabilités dans les associations sportives.

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.

Propositions

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

Retraites

Les différences de retraite entre femmes et hommes sont très importantes pour l'ensemble de la population : les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à pouvoir avoir une retraite à taux plein : 47,7% de femmes pour 83,1% d'hommes. C'est évidemment ce qui est encore aggravé pour les femmes handicapées qui ont souvent eu une carrière hachée et des emplois à temps partiel. Leurs retraites sont donc minimes, ce qui accroit leur dépendance et leur vulnérabilité.

Propositions

- Assurer une retraite décente aux femmes handicapées, y compris si elles ont travaillé à temps partiel

FDFA (Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir)
Association régie par la loi du 1er juillet 1901
Siège social : 16, rue Emile Duclaux – 75015 PARIS
Tél.: 06 18 20 34 66 courriel : maudypiot@free.fr
SIRET 450 195 615 00015 – APE 853C
http://www.fdfa.fr/