



Femmes, emploi et handicap

État des lieux
et perspectives

MARS 2022

SOMMAIRE

Éditorial	P.3
① Femmes en situation de handicap : une double discrimination	P.4
② La place des femmes en situation de handicap sur le marché du travail	P.6
③ Les facteurs de précarisation de l'emploi des femmes	P.8
④ Santé et handicap : des pathologies qui touchent davantage les femmes ?	P.10
⑤ Focus : « Handicap, genre et précarité professionnelle », une recherche sur l'emploi des femmes en situation de handicap	P.11
Perspectives pour une société plus inclusive	P.20

ÉDITORIAL

Les femmes constituent la moitié des bénéficiaires de l'obligation d'emploi exerçant une activité professionnelle ou inscrite comme demandeur d'emploi. Les travaux conduits, notamment par le Défenseur des droits, le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) ou les réseaux des confédérations syndicales, associatifs, soulignent les difficultés et discriminations spécifiques subies par les femmes en situation de handicap. Toute discrimination repose sur une même mécanique de rejet et d'exclusion. En l'espèce, les discriminations cumulées et subies par les femmes en situation de handicap constituent des facteurs aggravants. Elles connaissent encore trop fréquemment de nombreux obstacles et freins dans l'accès, le déroulement de carrière et le maintien en emploi stable et durable. Ces difficultés augmentent dès lors le risque pour ces femmes de se retrouver en situation de vulnérabilité sociale et économique et de précarité.

Les discriminations, malheureusement, ne font pas que s'additionner, elles se multiplient et se renforcent mutuellement. Ces situations doivent nous alerter et mobiliser notre attention collective.

C'est donc dans un même mouvement qu'il nous faut penser les luttes contre ces discriminations pour une société plus inclusive, qui intègre la différence sans la nier, qui accepte l'altérité en donnant à chacun les moyens effectifs d'avoir sa juste place dans la société et le monde du travail.

Pour agir au mieux au service de ces femmes, nous devons d'abord comprendre, avec précision : leur situation, les mécanismes à l'œuvre, les freins concrets auxquels elles font face, les divers facteurs de précarisation et les leviers qui permettent de dépasser ces obstacles. C'est le sens des travaux, réunis au sein de cette publication diffusée à l'occasion de la Journée internationale du droit des femmes.

Cette publication propose un état des lieux de la situation des femmes en situation de handicap sur le marché du travail, mené en partenariat avec le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) de Sciences Po, et alimenté par des témoignages d'experts et de la société civile. Et puisque nous nous inscrivons résolument dans l'action et la recherche de solutions, elle dessine également des recommandations et des pistes concrètes pour lever les discriminations spécifiques dans l'accès à l'emploi et dépasser à la fois les stigmatisations liées au handicap et les stéréotypes de genre.



CHRISTOPHE ROTH
Président de l'Agefiph

Il est urgent de mieux prendre en compte toute la diversité des profils et des parcours des personnes en situation de handicap, en particulier celles qui subissent des discriminations multiples, pour pouvoir y apporter des solutions efficaces, sur-mesure et durables pour une société plus inclusive.

L'Agefiph est résolument engagée pour un monde du travail où l'égalité n'est pas une parenthèse et où chacun doit être respecté et considéré à sa juste valeur professionnelle.

1 FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP : UNE DOUBLE DISCRIMINATION



**GEORGE
PAU-LANGEVIN,**
adjointe à la
Défenseure des
droits en charge de
la lutte contre les
discriminations et de la
promotion de l'égalité



Malgré un cadre juridique favorable à leur insertion professionnelle, les personnes en situation de handicap sont particulièrement touchées par les discriminations. Et, comme le montrent les saisines adressées au Défenseur des droits, l'emploi est le premier domaine dans lequel s'exercent ces discriminations.

De fait, ces femmes subissent un double plafond de verre qui limite leurs choix d'orientation professionnelle, leurs possibilités d'accès ou de retour à l'emploi et leur progression de carrière. Cette ségrégation, horizontale (type d'emploi) et verticale (niveau de responsabilité), mobilise des discriminations protéiformes : refus de formation professionnelle, harcèlement moral ou sexuel, refus d'aménagement de poste...

Or, comme nous l'avons rappelé dans notre rapport parallèle sur la mise en œuvre de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), leur protection juridique contre les discriminations reste insuffisante, la loi nationale ne reconnaissant pas la discrimination « intersectionnelle » ou « croisée ».

S'agissant des femmes concernées, elles sont susceptibles d'être exposées dans le champ de l'emploi à une double exclusion liée aux stéréotypes de genre et de handicap.



Cette notion est définie par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRPD) comme étant «une situation dans laquelle plusieurs motifs opèrent et interagissent simultanément, de telle façon qu'ils sont indissociables et exposent donc les personnes concernées à des types exceptionnels de désavantages et de discrimination»¹.

Dans ses observations finales suite à l'examen du rapport initial de la France sur la mise en œuvre de la CIDPH, le CRPD recommande à l'État «d'interdire les formes multiples et croisées de discrimination fondée sur le handicap et sur d'autres motifs tels que [...] le sexe» et «d'adopter des stratégies visant à éliminer ces formes de discrimination». Nous veillerons à ce que cette recommandation ne reste pas lettre morte.

Par ailleurs, le constat de l'invisibilité des femmes handicapées dans de nombreuses sphères de la société reste, hélas, d'actualité, ce que souligne également notre rapport parallèle. Aussi, le Défenseur des droits recommande qu'elles soient davantage considérées dans les études, les politiques publiques et les plans en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes. À cet égard, disposer de données statistiques spécifiques sur leur situation en vue d'adapter les dispositifs existants à leurs besoins doit être une priorité.»

Pour en savoir plus :

› Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (ratifiée par la France en 2010)
www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx

Publications du Défenseur des droits :

› Rapport «L'emploi des femmes en situation de handicap» (2016)
www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport_sur_lemploi_des_femmes_en_situation_de_handicap_accessiblefinal.pdf

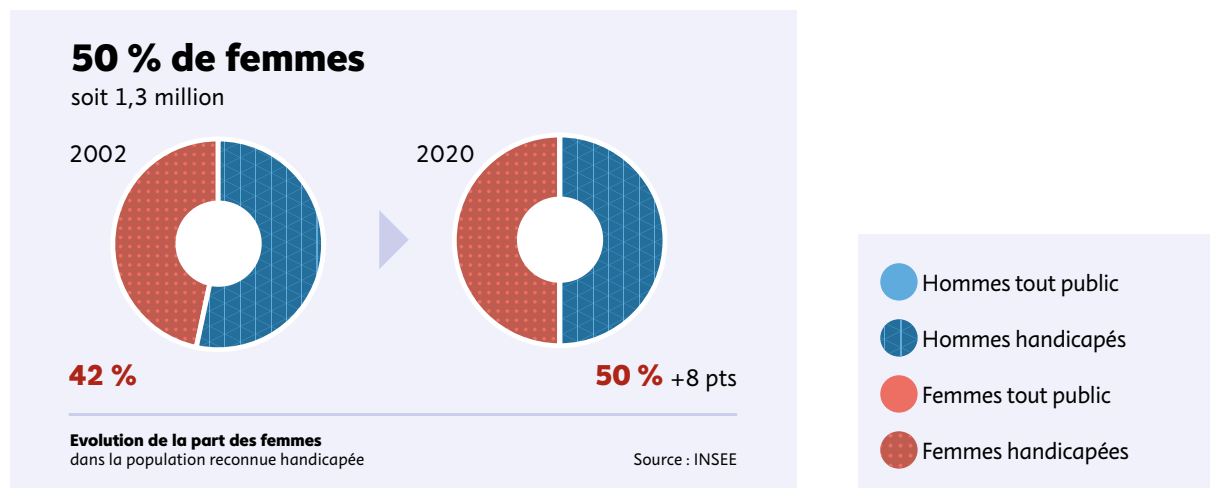
› Guide «Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable» (2017)
www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_ddd_guide_aménagement_num_accessible.pdf

› Rapport parallèle - La mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) (2021)
www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport_parallele_ddd_examen_du_rapport_initial_de_la_france_sur_la_mise_en_oeuvre_de_la_cidph_juillet_2021.pdf

¹ – Voir Comité des droits des personnes handicapées, observations générales n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination et n°3 (2016) sur les femmes et les filles handicapées

2 LA PLACE DES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

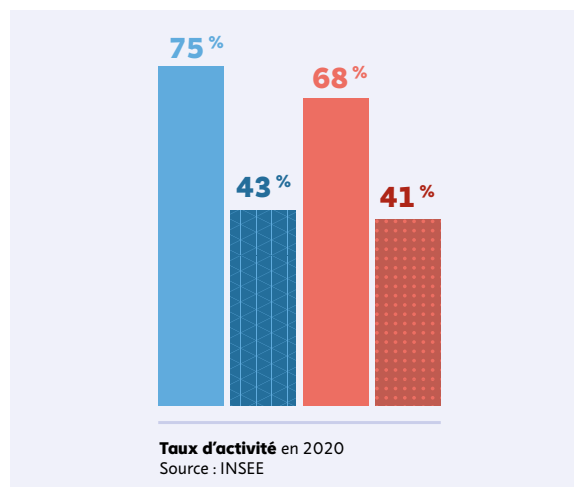
Les femmes représentent la moitié de la population active en situation de handicap (âgée de 16 à 64 ans). Elles sont de plus en plus nombreuses.



Environ 1,3 million de femmes ont une reconnaissance administrative de leur handicap, soit 6,4% de l'ensemble des femmes en âge de travailler. La part des femmes dans la population reconnue handicapée est passée de 42% en 2002 à 50% en 2020.

Ces évolutions s'expliquent notamment par des effets démographiques : la prévalence du handicap ainsi que la part des femmes dans la population augmentant avec l'âge, le vieillissement de la population entraîne une hausse du nombre et du pourcentage de femmes en situation de handicap. Cette féminisation accrue s'explique également par les nouvelles catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (AAH et carte d'invalidité devenue Carte Mobilité Inclusion – CMI invalidité) introduites par la loi de 2005. En effet, le taux de féminisation diffère nettement selon le type de reconnaissance administrative : il varie de 25% pour les accidentés du travail à environ 65% pour les personnes bénéficiant de l'AAH sans autre titre de reconnaissance et pour celles avec une carte d'invalidité.

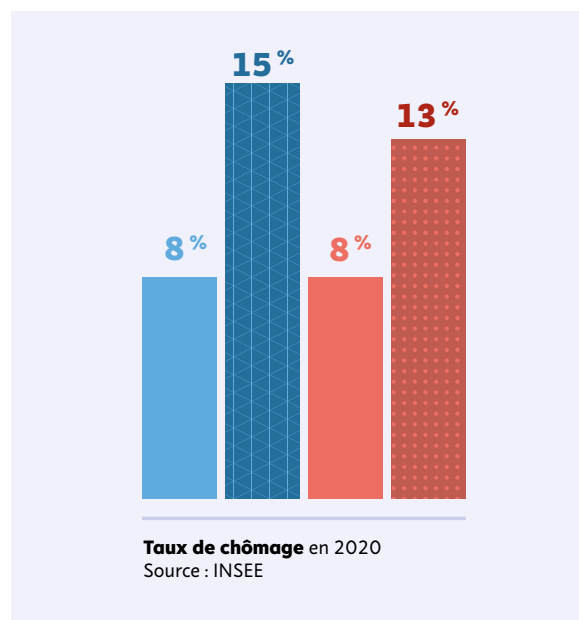
Mais un faible taux d'activité des femmes en situation de handicap



Seules 4 femmes reconnues handicapées sur 10 sont «actives», en emploi ou au chômage (contre près de 7 sur 10 pour les femmes dans la population générale), la majorité étant en dehors du marché du travail, notamment pour raison de santé. Pour les personnes reconnues handicapées, le taux d'activité des hommes dépasse de 2 points celui des femmes (43% contre 41%), soit un écart moindre que dans la population totale (7 points).

*Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population de 15 à 64 ans correspondante.

Le taux de chômage* des femmes est inférieur à celui des hommes



- Hommes tout public
- Hommes handicapés
- Femmes tout public
- Femmes handicapées

Les personnes en situation de handicap ont 3 fois moins de chance d'être en emploi et deux fois plus de risque d'être au chômage. Le taux de chômage des personnes en situation de handicap s'élève à 14%. Le taux de chômage des femmes en situation de handicap est inférieur à celui des hommes (13% contre 15%) alors que pour le tout public, le taux de chômage est de 8%, pour les hommes comme pour les femmes.

En revanche, les femmes sont majoritaires dans le halo autour du chômage** (55% pour les femmes dans la population générale et 53% pour les femmes en situation de handicap en 2018).

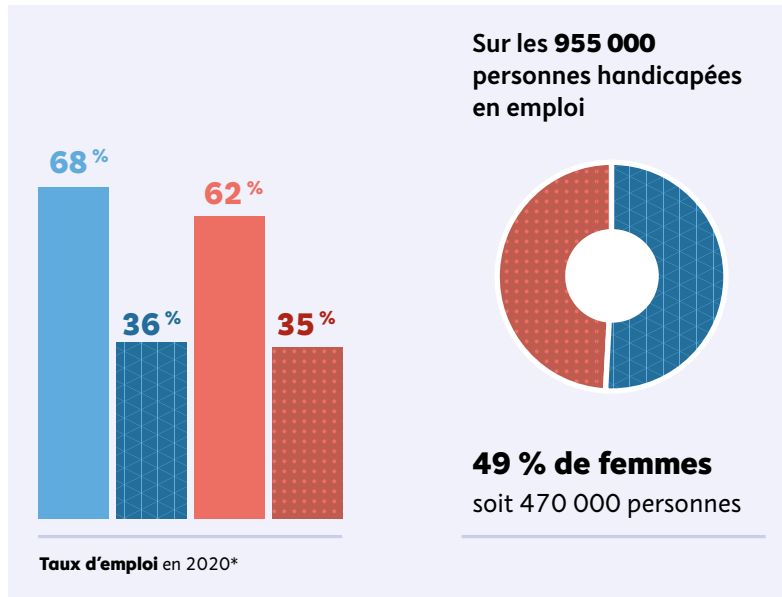
*Taux de chômage : rapport entre le nombre de chômeurs et la population active de 15 à 64 ans correspondante.

**Le halo autour du chômage est composé de personnes inactives au sens du Bureau International du Travail, mais proches du marché du travail (personnes cherchant un emploi mais non disponibles dans les deux semaines suivantes pour travailler et personnes souhaitant travailler mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi le mois précédent).

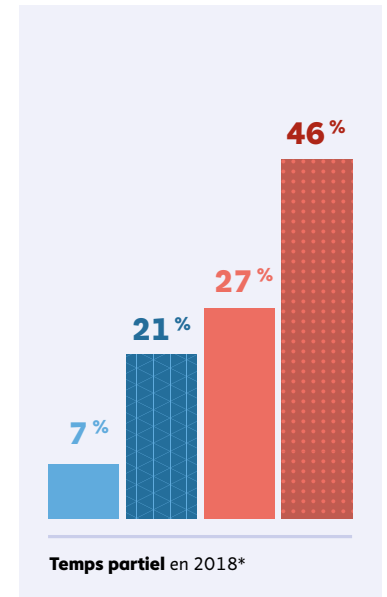


3 LES FACTEURS DE PRÉCARISATION DE L'EMPLOI DES FEMMES

Près de 500 000 femmes handicapées sont en emploi



Des emplois moins qualifiés et davantage de temps partiel pour les femmes handicapées



- Hommes tout public
- Hommes handicapés
- Femmes tout public
- Femmes handicapées

Au sein de la population handicapée, les catégories socioprofessionnelles et le recours au temps partiel varient fortement en fonction du genre.

Pour les personnes handicapées, le taux d'emploi des hommes est quasiment égal à celui des femmes (36% contre 35%) alors que pour le tout public, l'écart est de 6 points en faveur des hommes.

Le travail à temps partiel est nettement plus fréquent parmi les personnes reconnues handicapées : 46% des femmes (contre 27% pour les femmes non handicapées) et 21% des hommes (contre 7% pour les hommes non handicapés) ne travaillent pas à temps complet. Les femmes en situation de handicap sont confrontées à des difficultés qui se cumulent liées à leur situation effective de handicap (suivi des traitements ou des soins, accessibilité des environnements de travail), aux représentations liées au handicap, mais aussi au poids et à la répartition culturellement inégale des charges domestiques au sein des couples et qui accentuent et favorisent davantage encore le temps partiel des femmes.

Sur les 955 000 personnes handicapées en emploi, 49% (pourcentage identique à celui du tout public) sont des femmes, soit 470 000 personnes.

Les personnes handicapées occupent des postes moins qualifiés et travaillent plus souvent à temps partiel. Parmi les femmes handicapées, seulement 7% d'entre elles occupent un poste de cadre ou profession intellectuelle supérieure.

Quand les femmes en situation de handicap sont en emploi, seules 7% occupent un poste de cadre ou profession intellectuelle supérieure (contre 16% pour les femmes non handicapées).

*Taux d'emploi : rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi (actifs occupés) et la population de 15 à 64 ans correspondante.

*Source Insee 2018, exploitation LIEPP Sciences Po



DOMINIQUE DU PATY,
Vice-présidente CPME,
Fondatrice associée
de réseauH et des
Trophées Femmes
en EA & en ESAT

En tant que Vice-présidente de la CPME chargée de l'Inclusion, mon objectif est de permettre à chacun et à chacune, quelle que soit sa situation, d'accéder à l'emploi. Les entreprises, en attente de davantage de recrutements, comprennent que les compétences priment sur les toutes les différences.

Les Trophées Femmes en EA & en ESAT nous montrent que les parcours exceptionnels des femmes en situation de handicap ou pas, doivent devenir des « modèles » pour toutes les entreprises. Avec des parcours plus ou moins complexes qui nous sont propres, nous créons ensemble l'économie et la richesse de nos territoires.

Cet événement unique permet de créer de véritables challenges managériaux et de sensibiliser le secteur du handicap à l'importance de l'égalité professionnelle femme/homme dans toutes les entreprises. C'est une chance pour le Secteur de s'emparer de ce sujet, grâce à leurs clients qui co-présentent leurs collaboratrices aux Trophées et s'engagent sur la qualité de leur travail et leur savoir-faire.

A l'issue de la cérémonie de remise des Trophées #FEEA le 8 mars 2022, le cabinet conseil réseauH lancera - avec des partenaires privés et publics comme le réseau Gesat et LADAPT - un baromètre relatif à l'égalité professionnelle femme/homme dans le secteur du handicap et du médico-social. Nous souhaitons en effet poursuivre les actions du Défenseur des droits qui a mis en lumière les discriminations multiples subies dans l'emploi par les femmes en situation de handicap. A nous toutes et tous de poursuivre nos efforts !»



4

SANTÉ ET HANDICAP : DES PATHOLOGIES QUI TOUCHENT DAVANTAGE LES FEMMES ?

Différences de santé entre femmes et hommes

En 2016, l'espérance de vie mondiale à la naissance était de 74,2 ans pour les femmes et de 69,8 ans pour les hommes. Toutefois, les femmes connaissent une morbidité plus importante. Les différences de santé entre les femmes et les hommes résultent d'interactions complexes entre des facteurs biologiques, socioculturels et économiques.

La notion de maladies dites « féminines » ou « masculines » est à nuancer, souvent liée à des retards de diagnostic et de prise en charge chez les femmes, comme dans le cas des maladies cardiovasculaires : en France, 56% des femmes en meurent contre 46% des hommes, pourtant l'infarctus du myocarde reste sous-diagnostiqué chez les femmes.

Les conditions de vie et les catégories d'emplois occupés exposent différemment femmes et hommes à des risques de santé : par exemple les troubles musculo-squelettiques (TMS), première maladie professionnelle, sont sous-déclarés par les femmes, qui encourent plus de risque que les hommes (54% contre 46%).

Les femmes sont un peu moins touchées que les hommes par le handicap de naissance ou de l'enfance. Le taux de prévalence devient équivalent entre 20 et 29 ans. Ensuite la prévalence est un peu plus importante chez la femme. Après 40 ans, les femmes déclarent plus souvent une limitation fonctionnelle importante : à partir de cet âge, elles présentent plus fréquemment que les hommes des difficultés motrices. Parmi les pathologies qui touchent davantage les femmes, citons la polyarthrite, la sclérose en plaques, la fibromyalgie, mais aussi les TMS liées à l'exposition à des risques professionnels dans l'exercice de certains métiers ou dans leurs conditions de mise en oeuvre, soit beaucoup de maladies invalidantes.



NATHALIE KAID,
Directrice
de Création de
l'ATELIER D'ÉCO
SOLIDAIRE
et Présidente
de Soeurs d'Encre

Depuis six ans, l'association Sœurs d'Encre accompagne les femmes atteintes par la maladie, d'un point de vue autant physique que psychologique, à travers le tatouage post-cancer du sein. À l'écoute de leurs parcours, il en ressort que celles-ci sont très entourées dans le parcours de soins mais lors de la rémission, c'est le saut dans le vide, et seules !

Face à ce constat, l'association a créé Et Après?!, dispositif d'accompagnement socio-professionnel et de rétablissement des femmes après la maladie. L'objectif est autant d'agir sur les conséquences du cancer que sur ce qui découle du traitement en lui-même : le travail physique, psy-

chique et psychologique, le manque de confiance en soi, en son image, la déconnection sociale. Le dispositif prend place lors d'immersions de 3 à 9 mois au cœur de l'ATELIER D'ÉCO SOLIDAIRE, recyclerie créative à Bordeaux. La démarche est d'accompagner les femmes, en leur permettant de reprendre confiance en elles, de réapprendre à se connaître avec leur handicap. Tout cela à travers un travail d'artisanat, interdisciplinaire, qui leur permet de mettre en oeuvre leurs capacités physiques dans un environnement collectif, mêlant mixité sociale, genrée et intergénérationnelle.

L'existence de ce type de dispositifs est d'autant plus essentielle pour des maladies comme le cancer du sein, dont la rémission est parfois longue et éprouvante, notamment du fait de la reconstruction mammaire qui peut durer de nombreuses années. Il permet alors une période de rétablissement tout en les préparant en douceur à un potentiel retour professionnel. »

5

FOCUS SUR « HANDICAP, GENRE ET PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE », UNE RECHERCHE SUR L'EMPLOI DES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP menée par le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques

L'éloignement vis-à-vis du marché du travail constitue une source essentielle de précarité socio-économique des personnes handicapées. Les ressorts de cette mise à distance sont nombreux et peuvent se surajouter : déficit de qualification, environnements non inclusifs par défaut d'accessibilité ou d'aménagement, difficultés d'accès à l'accompagnement vers et dans l'emploi, discriminations, représentations stéréotypées. Ces difficultés fréquemment constatées sont documentées, toutefois insuffisamment.

Le projet de recherche appliquée porté par le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (Liepp) de Sciences Po a été retenu dans le cadre de l'appel à projets PRECARITE & HANDICAP organisé en 2019 par la Fondation internationale de la recherche appliquée sur le handicap (Firah), en partenariat avec la Croix Rouge française et la Fondation d'entreprise Maaf Initiative et Handicap. Cette recherche est soutenue par l'Agefiph.

Ces travaux « Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biographiques et réception de l'action publique » visent un double objectif : une meilleure connaissance des facteurs de précarisation professionnelle des femmes handicapées et l'identification de pistes d'amélioration de l'action publique à partir de l'expertise expérientielle des personnes concernées.

Ils proposent d'étudier comment les effets du système de genre (socialisation différenciée, inégalités dans le travail domestique et parental, environnements professionnels sexistes...) accentuent spécifiquement l'éloignement à l'emploi des femmes en situation de handicap.



1 – APF France Handicap, Femmes pour le Dire Femmes pour Agir, Fibromyalgie France, Groupement des Intellectuels Aveugles ou Amblyopes, LADAPT

Cinq associations¹ de personnes handicapées ont été mobilisées pour contribuer activement tout au long du processus de la recherche, pour rendre effective la participation des femmes en situation de handicap à ces travaux scientifiques.

SciencesPo
LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE
D'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

Méthodologie

La recherche intitulée «Handicap, genre et précarité professionnelle» est réalisée par le Laboratoire Interdisciplinaire d'Évaluation des Politiques Publiques (LIEPP) de Sciences Po, dirigé par Anne Revillard, et conduite par Mathéa Boudinet dans le cadre de sa thèse en sociologie.

La recherche s'appuie notamment sur 50 entretiens biographiques réalisés entre août 2020 et juin 2021 auprès de personnes (dont 41 femmes) âgées de 24 à 61 ans ayant un handicap moteur, une déficience visuelle ou une maladie chronique invalidante.

Les entretiens portaient sur la formation scolaire, les expériences professionnelles et les

périodes sans emploi. Les questions portaient également sur les événements en lien avec l'histoire conjugale et familiale et la sphère de santé, pour capter l'influence que ces deux sphères pouvaient avoir sur le déroulement du parcours professionnel. Enfin, l'entretien comprenait également des relances sur les démarches effectuées, notamment en termes de recours à des dispositifs d'action publique.

Deux résultats transversaux sont présentés dans cette publication :

- l'effet de la division sexuée du travail sur la place des femmes handicapées sur le marché du travail et en emploi,
- l'organisation des entreprises et les représentations de l'employé-e « neutre ».

Les parcours professionnels des femmes handicapées sont influencés par la division sexuée du travail.

Le concept de division sexuée du travail implique la distinction entre deux types de travail : le travail « productif » et le travail « reproductif » (Delphy, 2002). Le travail productif, correspondant à l'emploi, est rémunéré, reconnu socialement comme un travail et à dominante masculine. Le travail reproductif, correspondant au travail domestique (tâches ménagères, care envers la famille) et au soutien à l'activité du conjoint, est fait de manière gratuite, invisible et est effectué en immense majorité par les femmes. Les parcours des femmes handicapées sont tout aussi influencés que ceux des autres femmes par la division sexuée du travail. De par le rapport de pouvoir existant entre hommes et

femmes dans le cadre du couple hétérosexuel, les parcours professionnels des femmes handicapées en couple sont conditionnés à l'attitude du conjoint à l'égard de leurs carrières.

Comme pour les femmes en population générale, le cadre du couple hétérosexuel entraîne une répartition inégalitaire des tâches domestiques et des soins aux enfants. C'est par exemple le cas de Aurélie Bourg².

Aurélie Bourg est déficiente visuelle depuis son enfance et a suivi des études de kiné en CRP. Elle s'installe avec son compagnon en 1999. Elle travaille alors à temps partiel dans deux structures en tant que kiné. Elle a son premier enfant en 2001, et son deuxième en 2002. Suite à la naissance de leur dernier enfant en 2004, Aurélie Bourg perd la vue, et prend un congé

2 – Tous les noms cités ont été anonymisés.

parental de trois ans. Son conjoint fonde alors une entreprise de pisciculture. De 2004 à 2007, Aurélie Bourg s'occupe à la fois de la gestion du foyer et de l'entreprise de son mari, en réalisant les tâches administratives et la comptabilité. Cette période est également marquée par des violences de la part de son conjoint. À la fin de son congé parental, Aurélie Bourg souhaite reprendre son emploi à temps partiel en tant que kiné, mais est mise à pied par la nouvelle direction de la structure qui considère qu'elle est incapable de faire son travail du fait de sa déficience visuelle. Elle consacre les années suivantes à gérer la procédure de son divorce et l'obtention de la garde de ses enfants, en vivant de l'AAH.

Le parcours d'Aurélie Bourg met en lumière différents éléments en lien avec le genre et le handicap. Son parcours professionnel et son parcours familial sont intrinsèquement liés et marqués par la division sexuée du travail. La carrière de son mari est permise et soutenue par le travail gratuit que celle-ci lui pourvoit : à la fois en tant que responsable de la famille (tâches ménagères, soins aux enfants), et en tant que soutien gratuit à l'activité de son entreprise. En opposition, la carrière d'Aurélie Bourg est mise en pause par son investissement de plusieurs années dans la sphère familiale. Suite à son impossibilité de reprendre son ancien emploi, la majorité de son temps est consacrée à la gestion de la situation familiale dans un contexte de violence. En outre, son ex-

périence témoigne de discriminations directes à l'encontre des personnes handicapées.

La division sexuée du travail domestique, inégalitaire, influence également sur la participation au marché de l'emploi. Dans un cadre d'allocation d'énergie limitée, une femme en situation de handicap peut difficilement envisager de cumuler une activité professionnelle avec le travail domestique réalisé à la maison.

Ainsi, l'investissement des femmes handicapées dans le travail rémunéré est conditionné à la division, égalitaire ou non, des tâches ménagères et des soins aux enfants.

La recherche donnera notamment lieu à la publication de « portraits de travailleuses handicapées » centrés sur leurs trajectoires professionnelles. Les résultats de la recherche seront présentés lors d'un colloque à l'automne 2022, publiés sur le site <https://www.sciencespo.fr/osc/handicap-et-travail> et versés au débat d'idées sur le site Innovation de l'Agefiph (<https://innovation.agefiph.fr>)



TÉMOIGNAGE



SOPHIE CRABETTE
Assesseure de la commission emploi du conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), Chargée de plaidoyer à la Fnath

Les femmes en situation de handicap sont particulièrement touchées par les difficultés d'accès à l'emploi et à la formation. Le temps partiel non choisi amenant à des ressources faibles et à la précarité est particulièrement marqué chez elles. Les salaires, le déroulement de carrière, l'accès à des postes à responsabilité sont aussi des aspects du travail sur lesquels

les femmes subissent de nombreuses discriminations. La crise sanitaire a bousculé nos vies professionnelles et là encore les femmes n'ont pas été épargnées. La situation de han-

dicap est un facteur aggravant de ces discriminations. L'amélioration de la condition des femmes en situation de handicap en entreprises et dans la Fonction Publique, suppose que l'on revoit en profondeur les pratiques managériales et la gestion des ressources humaines en faisant évoluer les représentations et pratiques de travail excluantes mais induit aussi que dès la scolarité s'instaure une égalité de traitement filles/garçons. Les femmes en situation de handicap restent aujourd'hui plus éloignées de l'emploi que les hommes et leurs emplois sont concentrés sur un nombre restreint de secteurs d'activités. Le CNCPH prend toute sa part dans ce débat en mobilisant l'ensemble de ses composantes pour faire évoluer la place des femmes en situation de handicap dans l'emploi et contribuer à briser le plafond de verre. »

La figure du travailleur idéal est un travailleur masculin et valide.

La littérature féministe a identifié depuis longtemps les enjeux d'analyser les organisations et les représentations de l'employé-e « neutre » dans celles-ci (Acker, 1990). Malgré l'utilisation d'outils et de catégories abstraites, supposément neutres, la figure du travailleur idéal est de fait calquée sur un modèle masculin, ancré dans une division inégalitaire du travail domestique : le travailleur idéal ne tombe pas enceinte, n'a pas de contraintes familiales et domestiques, et peut se consacrer entièrement à son emploi. Différents travaux montrent ainsi que les femmes désirant monter en grade doivent s'adapter au modèle masculin de carrière (horaires et mobilité géographique flexibles, sans interruptions) (Guillaume et Pochic, 2007; Marry et al., 2017). Les études sociologiques sur le handicap ont ajouté une autre dimension au concept de travailleur neutre : l'employé neutre imaginé par les employeurs est un employé valide, qui ne demande pas d'aménagements de poste (Foster et Wass, 2013).

Les récits recueillis en entretiens confirment la pertinence de ces analyses. Malgré l'ancienneté des politiques d'articulation travail/famille et l'inscription des aménagements raisonnables dans le droit, ces deux sujets demeurent envisagés par les mères handicapées comme des perturbations de l'organisation normale du travail. Les femmes handicapées mères ou souhaitant être mères font face à des appréhensions vis-à-vis de leurs projets parentaux et des aménagements dont elles peuvent avoir besoin sur leur lieu de travail. Le cas d'Albane Toutain illustre la manière dont les politiques d'articulation entre travail et famille et les politiques d'aménagement du poste de travail sont perçues comme des éléments qui dérangent le cadre professionnel.

Albane Toutain est une femme de 24 ans ayant une sclérose en plaques. Elle est assistante administrative et commerciale dans une petite

entreprise, et y travaille à temps plein depuis février 2020. Elle est très satisfaite des aménagements qui ont été mis en place par ses employeurs : son entreprise a fourni son matériel de travail en double pour permettre du potentiel télétravail, et ses horaires sont modulables en fonction de ses rendez-vous médicaux ou de ses crises de douleur ou de fatigue. Néanmoins, la jeune femme explique ressentir un fort sentiment de culpabilité par rapport aux actions déployées par ses employeurs. Elle répète plusieurs fois lors de l'entretien qu'elle a « beaucoup de chance » et que sa situation relève du « luxe ». Plus tard dans l'entretien, elle explique vouloir avoir un bébé d'ici un an, et exprime son appréhension quant à l'impact que cela aura sur son travail.

Elle effectue une comparaison directe entre ses aménagements de poste et l'articulation entre travail et famille, tous deux présentés comme des déviations au modèle de la « bonne employée ». Ce modèle décrit par Albane Toutain se calque sur une représentation masculine et valide du travailleur : il implique de ne pas être absent-e ou de moduler son temps de travail en fonction de sa famille ou de sa santé. Le cas d'Albane Toutain est d'autant plus intéressant, car elle met en lumière l'intériorisation de cette norme. En effet, malgré les éléments objectifs qu'elle donne sur ses relations professionnelles avec ses employeurs, l'enquêtée anticipe que sa situation sera nécessairement problématique pour l'entreprise. Comme dans le cas des femmes hautes fonctionnaires (Marry et al., 2017; Favier, 2015), le concept clef est celui de la légitimité. Pour la jeune employée, ni le congé maternité ni les aménagements de postes ne sont réellement légitimes et constituent au contraire des éléments disruptifs au fonctionnement de l'organisation.

TÉMOIGNAGES

Les femmes en situation de handicap qui osent



**CHARLOTTE
TOURMENTE**

**présidente
de DareWomen**

Invisibles. C'est ainsi que le Défenseur des droits avait qualifié les femmes en situation de handicap dans l'entreprise et la société. D'après de nombreux travaux, elles souffrent davantage de chômage, de temps partiel subi, de plafond de verre, d'un accès aux études entravé et de discriminations.

Ces constats ont poussé l'association DareWomen, destinée à promouvoir l'audace chez les femmes, à créer l'entité DareWomen Handicap que je préside. Avec un leitmotiv : le handicap est vecteur d'audace et de richesse. L'inclusion est essentielle pour nous, chacune

s'enrichissant des singularités des autres. L'association est une communauté solidaire, qui propose des espaces de parole et de partage spécifiques à DareWomen Handicap, ainsi que des événements inclusifs destinés à tous les adhérents. Toute l'année, elle fait briller les femmes vivant avec un handicap sur les réseaux sociaux et dans les médias ; elle met en lumière des rôles-modèles et propose le mentoring, afin de bénéficier de l'expérience d'un mentor.

Autre objectif : renforcer l'employabilité, grâce à des ateliers stimulant la confiance en soi, apprenant à maîtriser la prise de parole, ou à développer sa résilience par exemple. L'année 2022 permettra de conforter les actions de DareWomen en entreprises, afin de les sensibiliser au handicap, de favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. »

Les entreprises s'engagent



CÉLINE MARCINIAK

**Directrice de la RSE et
des RH du groupe STEF**

La mission de STEF est d'approvisionner les populations en produits alimentaires. Entreprise engagée sur les sujets de la diversité et de l'égalité des chances, STEF mène une politique handicap ambitieuse et innovante depuis plus de 15 ans. Début 2022, elle a d'ailleurs

signé un 6^e accord en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, à l'unanimité des organisations syndicales. STEF poursuit également son action en faveur de l'égalité des chances, en faisant de la mixité et de l'égalité professionnelle Femme/Homme l'une de ses priorités. Chez STEF, 20% des effectifs sont des femmes. Cette proportion est la même chez

les collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap.

En 2021, STEF a déployé une démarche européenne, nommée MIX'UP, rassemblant 5 engagements qui seront mis en œuvre d'ici 2030 :

1. Accroître la mixité dans les équipes.
2. Garantir une intégration et une évolution de carrière équitables.
3. Favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
4. Adapter les conditions et les environnements de travail.
5. Changer l'image de nos métiers.

Avec MIX'UP, STEF s'engage dans le développement de l'emploi des femmes, et en particulier dans l'emploi des femmes en situation de handicap. »

Les associations se mobilisent



CLAIRE DESAINT
Vice-présidente de
Femmes pour le Dire,
Femmes pour Agir
et vice-présidente
de Réussir l'égalité
Femmes-Hommes

Avoir un emploi est une condition indispensable pour s'assurer une autonomie financière, d'autant plus indispensable pour les femmes en situation de handicap comme protection en cas de violences conjugales, tellement répandues contre les femmes handicapées. C'est aussi une source privilégiée de participation à la vie sociale et un facteur d'estime de soi.

Mais les femmes handicapées subissent la double discrimination d'être femme et d'être handicapée. La combinaison des deux engendre des discriminations spécifiques. Et malheureusement, les politiques publiques ont jusqu'à très récemment, fait l'impasse sur l'approche de genre dans la politique du handicap. De même les politiques d'égalité femmes-hommes dans l'emploi n'ont pas pris en compte ce critère.

Pour sensibiliser à cette question cruciale, l'association Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir (FDFA), reconnue comme experte sur la promotion des femmes handicapées dans la société, a organisé son quatrième forum national, en 2009, sur le thème de l'emploi des femmes handicapées, créé et animé de 2011 à 2015 un atelier de recherche d'emploi pour ses adhérentes. FDFA a de nouveau alerté avec son colloque de 2014 «Les oubliées de la parité : les femmes handicapées dans l'emploi», remis un rapport à la ministre en charge des personnes handicapées, Marie-Arlette Carlotti en 2014, en grande partie sur l'emploi. FDFA a collaboré avec le Défenseur des droits pour son rapport

sur l'emploi des femmes handicapées de 2016, travaillé avec LADAPT en 2018 sur #TOUSCI-TOYENNES rassemblant tous les acteurs et actrices de l'emploi qui a débouché sur une charte d'engagement par les entreprises. FDFA a recueilli la parole des femmes handicapées dans son Enquête : «Nous, femmes handicapées, avons UN MOT A DIRE», une partie du questionnaire portant sur le travail et les revenus.

Forte de cette expertise, FDFA présente ainsi de nombreuses préconisations. Elle prône **une obligation de parité** dans le quota de 6% d'emploi des personnes handicapées : 3% de femmes, 3% d'hommes. Elle demande que **les personnes en charge du recrutement et de l'emploi de personnes handicapées suivent une formation spécifique à l'approche de genre** : personnels de Pôle emploi, de Cap Emploi, ESAT, référent-es handicap dans les universités, chargée-es de mission handicap... Elle conseille **d'alerter les syndicats et partenaires sociaux, les CSE sur l'emploi et la carrière des femmes handicapées**, de veiller à ce qu'elles aient accès à des postes de décision. Elle souhaite **le développement de la formation en alternance** et des gardes d'enfants accessibles aux mères handicapées. Elle recommande de **sensibiliser les enseignant-es et les personnes en charge de l'orientation à la diversification des filières** pour les filles et femmes handicapées. Elle insiste sur la nécessité de **recueillir des données sexuées dans les statistiques et rapports faits par les entreprises et les organismes publics** sur l'emploi des personnes handicapées, actuellement lacunaires.

Les femmes handicapées sont riches de talents, de compétences et d'expertise ; elles doivent donc être considérées comme une chance pour l'entreprise.»

TÉMOIGNAGE



CAROLE SALÈRES

Conseillère nationale emploi, travail, formation et ressources chez APF France Handicap

« Les femmes en situation de handicap sont considérées – encore plus que les femmes en général – comme plus sensibles et vulnérables, moins capables, moins rentables avec un risque d'absences plus élevé... Leur évolution professionnelle est donc moindre et elles sont extrêmement peu nombreuses à accéder à des postes à responsabilités. Selon une enquête

conduite par APF France handicap en 2019, près de 50 % des femmes en situation de handicap ont le sentiment d'être ou d'avoir été discriminées dans l'accès ou le maintien dans l'emploi : inadaptation du poste, horaires non aménagés, "mauvaise image", présomption d'incapacité, exclusion due à des problèmes de santé mais aussi sexisme, compétences sous-considérées, modes de garde très restreints voire inexistantes... »

« Lorsque je me présente à des rendez-vous d'embauche... un jour un recruteur m'a dit "avec une femme ce n'est déjà pas facile mais si en plus elle est en fauteuil on n'a pas fini". »

X., 46 ans, atteinte d'une déficience physique

« On me demande de venir à un entretien, puis en me voyant, on me dit qu'il y a erreur, qu'il n'y a pas d'embauche prévue... que des moyens détournés parce que je ne suis pas gaulée comme une mannequin... regardée de la tête aux pieds parce qu'obèse avec des jambes difformes. Recalée parce que ne correspond pas commercialement à l'image... »

X., 35 ans, atteinte d'une déficience physique

Source : Plaidoyer APF France handicap « Femmes en situation de handicap, stop aux stéréotypes, aux inégalités et aux violences »
www.apf-francehandicap.org/sites/default/files/plaidoyer-femme-vf.pdf

Un projet initié par APF France handicap dans le Var pour des femmes en situation de handicap visant à renforcer l'estime de soi

Dans le Var, APF France handicap a initié un projet à destination de femmes en situation de handicap, autour de l'estime et de la confiance en soi. Pour changer le regard du public sur le handicap, mais aussi des femmes en situation de handicap sur elles-mêmes... Dans le cadre d'ateliers, les participantes devaient développer la connaissance valorisante de leurs aptitudes et de leurs « points forts » sur lesquels elles pourraient ensuite s'appuyer dans les situations rencontrées dans différents contextes.

Objectifs :

- Développer une valeur positive de soi et s'accepter sans se juger
- Identifier et analyser les aspects de sa personnalité
- Affirmer sa personnalité, son authenticité
- Mettre en avant ses atouts et prendre conscience de ses faiblesses
- Développer son écoute et apprendre des expériences des autres.

TÉMOIGNAGE



CAROLE ROBERT
Présidente de
Fibromyalgie France

Après une longue errance diagnostic la première inquiétude exprimée des malades fibromyalgiques est «Dois-je dire ou ne pas dire que je souffre de fibromyalgie?». Le maintien dans l'emploi avec une maladie invisible dont les troubles majeurs, la douleur et la

fatigue chroniques, fluctuent dans le temps, dans l'espace et en intensité, est une préoccupation première des personnes atteintes de

fibromyalgie, maladie touchant les femmes majoritairement. Leur priorité est de garder leur emploi souvent au détriment de la vie familiale et sociale. D'ailleurs, certains résultats d'une de nos enquêtes auprès de 2127 fibromyalgiques nous ont interpellés et incités à faire de la sensibilisation en entreprise : en effet, à la question : « Craignez-vous en raison de votre pathologie de ne pas pouvoir vous maintenir dans l'emploi » dans les 2 ans oui pour 60% et dans les 5 ans oui pour 22%. Quel stress subi au quotidien et son impact négatif sur la qualité de vie et d'autonomie ! »

1,6%

de la population
adulte est atteinte
de fibromyalgie

**La fibromyalgie
touche principalement
les femmes**

(8 à 9 cas sur 10 selon l'Assurance maladie)

PERSPECTIVES POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE

Les différents constats relevés par les associations représentatives des personnes handicapées, les institutions mais aussi les organisations syndicales et patronales et les services de l'Agefiph confirment le plafond de verre auquel sont confrontées les femmes en situation de handicap.

Pour dépasser ce constat, plusieurs initiatives particulières ou d'envergure sont conduites. Ainsi les obstacles et les difficultés rencontrés sont d'une part les mêmes que ceux que connaissent toutes les femmes et pour cela le droit commun et les actions pensées et mises en œuvre doivent intégrer la réalité vécue par les femmes en situation de handicap.

Par ailleurs, plus spécifiquement, il est urgent et important de pouvoir s'attacher aux causes et réalités spécifiques vécues par les femmes en situation de handicap.

Pour cela, il est indispensable de mettre en œuvre plusieurs recommandations visant à :

- **Améliorer le pilotage des politiques publiques** en disposant systématiquement de données statistiques genrées et en organisant le suivi de ces informations ;
- **Lutter contre les stéréotypes de genre** en valorisant l'activité professionnelle des femmes en situation de handicap et en l'illustrant à travers des fonctions et des activités diversifiées, visant à faire évoluer les représentations. Cet exercice doit pouvoir prendre en compte la diversité des situations de handicap ;
- **Encourager la mobilisation des outils et ressources de droit commun** déployés en faveur de l'activité et de l'égalité professionnelle des femmes sur l'ensemble du territoire national ;
- **Favoriser la mobilisation par les femmes de l'offre de service proposée par l'Agefiph et le FIPHFP** en veillant à observer la part

des femmes dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des actions et dispositifs ;

- **Inciter autant que faire se peut au développement de travaux d'études et de recherches spécifiques** sur l'accès, le maintien en emploi et l'évolution professionnelle des femmes en situation de handicap et faire en sorte que les travaux généraux conduits intègrent systématiquement la dimension du genre ;
- **Proposer la mise en place d'actions positives** permettant de corriger les écarts et inégalités constatées dans une démarche qui vise à briser le plafond de verre auquel elles sont confrontées trop systématiquement ;
- **Sensibiliser et accompagner** les acteurs de l'entreprise, de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de la santé au travail à l'emploi des femmes en situation de handicap ;
- **Outiller les acteurs sociaux** pour leur permettre d'appuyer l'emploi des femmes en situation de handicap.

L'Agefiph s'est associée, depuis 2019, aux travaux de recherche initiés par le LIEPP de Sciences Po en coopération avec plusieurs associations de personnes handicapées. Elle veille spécifiquement à valoriser la place des femmes dans l'emploi et incite, à travers ses outils, à davantage de diversité pour que la place des femmes en situation de handicap au milieu de tous soit davantage considérée. Enfin, au titre de son appel à projets Innovation 2022, l'Agefiph a décidé que les femmes seraient clairement identifiées comme une population cible des projets qui seront retenus. Les femmes en situation de handicap sont elles aussi des activateurs de progrès, il est largement temps que leur rôle et leurs apports soient reconnus à leur juste valeur et que les moyens leurs soient donnés pour exprimer toute la palette de leurs talents. L'Agefiph, aux côtés de ses partenaires, s'y emploie.

Bibliographie

- › Rapport du Haut-Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, **"Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique"**
- › Acker, Joan. « **Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations** », Gender & Society. 1990, vol.4 no 2. p. 139 158.
- › Delphy, Christine. **L'ennemi principal**. [s.l.] : [s.n.]. 2002.
- › Favier, Elsa. « **" Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ? " Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique** », Revue française d'administration publique. 2015, vol.153 no 1. p. 75.
- › Foster, Deborah et Victoria Wass. « **Disability in the Labour Market: An Exploration of Concepts of the Ideal Worker and Organisational Fit that Disadvantage Employees with Impairments** », Sociology. 5 août 2013, vol.47 no 4. p. 705 721.
- › Guillaume, Cécile et Sophie Pochic. « **La fabrication organisationnelle des dirigeants** », Travail, genre et sociétés. 2007, No 17 no 1. p. 79.
- › Marry, Catherine, Laure Bereni, Alban Jacquemart, et al. **Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique**. [s.l.] : Armand Colin. 2017. 228 p. (Individu et société).



Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur www.agefiph.fr/centre-de-ressources

Direction de la publication : Didier Eyssartier,
directeur général de l'Agefiph
Mise en page : Agence In medias res
Crédits photo : Istock
Mars 2022