

## COMPTE RENDU

Par Camille Chaudron

### Handicap, genre et emploi : regards croisés

Journée d'échanges autour d'une  
recherche participative organisée par  
Sciences Po (CRIS-LIEPP)

8 novembre 2022

La journée de restitution et d'échanges « Handicap, genre et emploi : regards croisés » a été organisée autour du projet de recherche participative « Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biographiques et réception de l'action publique », financé par la FIRAH, l'Agefiph, la Fondation MAAF Initiatives et Handicap, la Croix Rouge Française et mené à Sciences Po (CRIS-LIEPP) sous la direction d'Anne Revillard. Cette journée a donné lieu à des échanges autour du projet avec des chercheur·es, des personnes concernées et des acteurs publics et associatifs.

La recherche visait 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. Elle a été conçue en étroite relation avec six associations du secteur qui partagent un engagement commun en faveur de l'emploi des personnes handicapées, tout en ayant des formats et des spécialisations complémentaires : LADAPT, Agefiph, apiDV, APF-France handicap, Femmes pour le Dire Femmes pour Agir (FDFA), Fibromyalgie France.

## **Mots d'accueil**

*Anne Revillard (Professeure associée en sociologie, Sciences Po - CRIS et LIEPP)*

Anne Revillard ouvre cette journée d'échanges qui marque l'aboutissement du projet de la recherche participative « Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biographiques et réception de l'action publique », menée à Sciences Po, au Cris et au LIEPP, avec le soutien de la FIRAH et de l'Agefiph, et en partenariat avec six associations du secteur du handicap. Le projet a été soutenu dans le cadre d'un appel à projet lancé en partenariat entre la FIRAH, la Croix-Rouge française et la Fondation MAAF Initiatives et Handicap. Elle a organisé cette journée avec Mathéa Boudinet, dont la thèse s'inscrit dans ce projet, et qui a réalisé l'ensemble du travail empirique.

Cette journée est l'occasion de présenter les résultats de la recherche, mais aussi de les discuter et de voir comment ils peuvent être contestés. L'idée est de favoriser un dialogue à partir de cette recherche elle-même très participative ; d'où le choix de mêler les interventions de chercheurs, personnes concernées et professionnels.

La journée est organisée en cinq sessions. Après un mot d'accueil, l'ensemble de la recherche sera présenté, avec ses résultats, sa dimension participative et appliquée. Puis une réflexion aura lieu sur les données de la recherche, qualitatives et quantitatives, disponibles ou à produire. Les difficultés d'accès à l'emploi des personnes handicapées, notamment des femmes, seront ensuite abordées. L'après-midi, une session sera tenue sur l'articulation du handicap et du genre dans l'expérience de travail, suivie d'un débat sur les recommandations à envisager à partir de cette recherche participative pour améliorer l'accompagnement des femmes handicapées vers et dans l'emploi.

# **Handicap, genre et précarité professionnelle : une recherche participative et appliquée**

*Animation : Anne Revillard*

## **Présentation générale du projet**

*Cécile Vallée (Chargée de développement, FIRAH) et Véronique Bustreel (Directrice de l'innovation, de l'évaluation et de la stratégie de l'Agefiph)*

Pour introduire la journée, Cécile Vallée a rappelé l'intérêt que représente ce projet dans l'éclairage des problématiques de terrain. En effet, la co-production de connaissances entre chercheurs et acteurs de terrain permet notamment d'apporter des réponses concrètes et pratiques à la question de l'emploi des femmes handicapées. Cette question est à l'intersection des problématiques d'égalité entre les femmes et les hommes, d'accès à l'emploi, et plus largement du plein accès aux droits de toutes et tous dans toutes les sphères de la société. La Convention internationale des Nations unies sur les droits des personnes handicapées (CDPH) aborde explicitement les enjeux de l'emploi des personnes handicapées et les problématiques plus spécifiques rencontrées par les femmes et les filles handicapées. Ainsi, cette recherche contribue à mettre en œuvre les droits de cette convention en apportant de la matière, des clés et des outils aux acteurs entourant ces enjeux.

Véronique Bustreel a ensuite relaté comment l'Agefiph, interpellée par Anne Revillard et son équipe au sujet de cette recherche appliquée, s'est engagée tant en qualité de partenaires que de financeur des travaux. L'association avait la volonté d'investir dans la recherche et l'innovation pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap afin d'éclairer les politiques publiques mais aussi leurs propres pratiques internes et leurs engagements. Elle retire une grande fierté de cette première collaboration, qui a lancé le mouvement pour une mobilisation pour la recherche appliquée. Elle a depuis construit avec la FIRAH une dynamique pluriannuelle concertée, visant à développer la recherche appliquée sur les questions de handicap et d'emploi.

## **Présentation du cadre scientifique du projet**

*Anne Revillard (Professeure associée en sociologie, Sciences Po - CRIS et LIEPP)*

Anne Revillard s'est chargée de présenter la démarche d'ensemble du projet, qui avait pour objectifs de développer une meilleure connaissance des facteurs spécifiques de précarisation professionnelle des femmes handicapées, d'analyser leur réception de l'action publique et d'identifier des pistes d'amélioration de cette dernière à partir de l'expérience des personnes handicapées.

Une approche mixte a été retenue, avec d'abord une exploitation statistique de l'enquête emploi en continu (EEC) de l'INSEE, puis 80 entretiens biographiques avec des personnes ayant des

incapacités visuelles, motrices, ou des maladies chroniques ; dont les trois quarts étaient des femmes. Cette recherche a été menée au CRIS et au LIEPP, principalement par Mathéa Boudinet sous la direction d'Anne Revillard. La FIRAH et l'Agefiph ont co-financé le projet et ont contribué à lui donner une dimension forte de participation et à alimenter la réflexion quant à la préparation des supports d'application.

Avec sa dimension appliquée, la recherche a pour ambition d'être utile au-delà des publics universitaires. Les publics visés sont à la fois des intervenant·es des secteurs associatif et public, mais aussi le public handicapé au sens large, pour les aider à mettre en perspective des difficultés souvent vécues individuellement comme correspondant à des ressorts collectifs d'inégalité et de discrimination.

## **Retour d'expériences des associations sur leur participation au projet**

*Carole Saleres (APF - France handicap)*

Représentante d'APF France Handicap, Carole Saleres a présenté le retour d'expérience des associations sur leur participation au projet. La recherche a été conduite avec l'objectif de favoriser l'implication des personnes directement concernées. Six associations ont été choisies comme partenaires du projet, en fonction de leur spécialisation thématique et des publics qu'elles visent ou qu'elles représentent. Parmi elles, deux sont spécialisées sur les problématiques d'emploi des personnes handicapées (Agefiph et LADAPT), une réunit des femmes avec tous types de handicaps (FDFA - Femmes pour le dire, femmes pour agir) et trois sont concernées par trois types de handicaps relevant du périmètre d'enquête (APF-France handicap pour le handicap moteur, ApiDV pour le handicap visuel et Fibromyalgie France pour la fibromyalgie).

Les six associations ont apporté leur expertise au projet, qui est tirée d'une connaissance du terrain et des problématiques de la recherche. Elles ont aussi constitué des alliées essentielles dans l'identification des terrains et dans la prise de contact avec des personnes susceptibles d'être interrogées. Enfin, les partenaires associatifs ont participé à la réalisation des supports d'application de la recherche, en particulier pour l'identification des supports les plus pertinents et opérationnels en vue d'une diffusion des contenus de la recherche.

## **Résultats et valorisation**

*Mathéa Boudinet (Doctorante en sociologie, Sciences Po, CRIS-LIEPP)*

Mathéa Boudinet est revenue sur quelques grands résultats de la recherche. La majorité des parcours professionnels, pour les femmes ou les hommes handicapés, sont instables ou caractérisés par un retrait durable de l'emploi. Les personnes handicapées effectuent des formes de travail alternatif et leur volume est sensible au genre. Ces formes de travail alternatif comprennent à la fois le travail domestique, le soin aux autres, le travail de santé, les tâches administratives relatives aux politiques du handicap, la gestion du personnel aidant au

quotidien, et enfin le bénévolat. Le travail domestique joue beaucoup plus dans les parcours des femmes handicapées du fait de la division sexuée du travail.

L'emploi demeure la référence : c'est un statut valorisé qui permet d'accéder à des revenus et aux cotisations sociales. Cependant, le rapport à l'emploi pour les femmes handicapées est sensible à l'articulation entre travail et famille. Les personnes qui souhaitent avoir un emploi et qui en recherchent un effectuent un tri en amont dans les offres d'emploi en fonction de ce qu'elles perçoivent comme accessible ou envisageable ; ce qui peut contribuer à expliquer la sur-représentation du temps partiel dans l'emploi des personnes handicapées. Aussi, les enquêtés ne limitaient majoritairement pas leur recherche d'emploi au domaine dans lequel elles et ils ont été formés, et anticipaient une discrimination potentielle en raison de leur handicap.

Les personnes handicapées en emploi occupent des postes statutairement et financièrement moins valorisés que ceux occupés par les personnes sans handicap. La répartition dans les catégories socioprofessionnelles demeure sensible au genre, les hommes handicapés occupant des postes majoritairement d'ouvriers, et les femmes d'employées. D'autre part, les évolutions des personnes handicapées – en particulier des femmes – sont freinées, le modèle de travailleur demeurant essentiellement masculin et valide. Les différences d'évolutions professionnelles s'expliquent aussi en partie par la réticence des personnes handicapées à changer de poste, pour ne pas perdre les aménagements obtenus, parfois difficilement. Enfin, les droits des personnes handicapées en emploi dépendent principalement des volontés individuelles des employeurs et des équipes de travail, et l'accès aux aménagements n'apparaît pas manifestement influencé par le genre.

## **Dimension appliquée du projet**

*Véronique Bustreel (Agefiph)*

Véronique Bustreel a présenté la dimension appliquée du projet. Une grande importance a été donnée à la participation des personnes concernées, ce qui constitue un point important pour l'Agefiph. La population féminine handicapée vit des situations particulières qui demandent des réponses : une dimension genrée doit trouver à s'inscrire dans la prise en compte des problématiques d'emploi des personnes handicapées.

Pour cela l'Agefiph observe les données produites sur le handicap et le genre, et améliore ses outils. Ainsi, les travaux de cette recherche vont permettre d'alimenter les réflexions des administrateurs de l'organisation, des équipes mais aussi des pouvoirs publics. De nombreuses personnes concernées n'ont pas accès aux informations pertinentes, aussi l'Agefiph mettra à disposition les données afin qu'elles puissent se les approprier. Une meilleure connaissance de la question de l'emploi des femmes handicapées permet donc aux associations comme l'Agefiph et la FIRAH de tirer des enseignements et d'être plus pertinentes dans leurs actions.

## **Handicap, genre et travail : quelles données ?**

*Animation : Célia Bouchet (Mission pour la place des femmes, CNRS, CRIS)*

### **Les données disponibles et manquantes**

*Arnaud Lenoir (Agefiph)*

Arnaud Lenoir a présenté les données disponibles et manquantes sur l'emploi des femmes handicapées. Ces dernières sont de plus en plus nombreuses en emploi ; la situation exige donc une meilleure connaissance des réalités et des besoins des femmes handicapées.

Trois grandes limites ont été relevées. D'abord, la connaissance statistique est insuffisante sur le sujet. La donnée sexuée existe mais est très peu exploitée et diffusée. Ensuite, la lisibilité des données peut être compliquée. Les acteurs sont multiples et les périodes de référence sont parfois trop anciennes. Enfin, il n'y a pas de définition unique du handicap. Les différentes approches – fonctionnelle, administrative et basée sur le ressenti – ne se recoupent que partiellement, or sur le sujet de l'emploi la part des femmes handicapées peut énormément varier selon l'approche retenue.

Face à ces limites, un groupe de producteurs de données sur le handicap a été mis en place il y a deux ans par la DREES. Ce groupe, dont fait partie l'Agefiph, a un plan d'actions défini, avec par exemple la généralisation de l'indicateur GALI (Global Activity Limitation Indicator, indicateur global de restriction d'activité) à une majorité d'enquêtes statistiques. L'Agefiph suit également des enquêtes de référence, comme l'enquête emploi de l'INSEE qui inclut un module handicap ou le dispositif d'enquête autonomie de la DREES. Ces grandes enquêtes ont l'avantage de porter sur des échantillons importants de population.

L'Agefiph a accès à des données administratives, par exemple via Pôle Emploi en mesurant l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés, afin d'être au plus près de la réalité actuelle. Les enquêtes de satisfaction auprès des personnes handicapées accompagnées permettent à l'association de savoir si son aide répond aux besoins des usagers et usagères, et d'adapter ses offres. Enfin, l'Agefiph a mis en place des consultations de personnes handicapées depuis la crise sanitaire où elle a relevé que sur un sujet comme le télétravail, il y a une appétence beaucoup plus forte des femmes que des hommes.

### **Présentation de l'ouvrage « Portraits de travailleuses handicapées »**

*Anne Revillard et Mathéa Boudinet (CRIS-LIEPP)*

Anne Revillard et Mathéa Boudinet ont présenté l'ouvrage « Portraits de travailleuses handicapées ». En plus du travail statistique, la recherche s'est appuyée sur des entretiens semi-directifs biographiques. Face à la figure du travailleur handicapé, conjuguée le plus souvent au masculin dans les représentations collectives, cet ouvrage met en avant des expériences de femmes handicapées sur le marché du travail, avec 24 portraits réalisés à partir des entretiens.

Montrer ces réalités a pour but de sensibiliser de manière générale et d'améliorer les dispositifs d'action publique, mais aussi de permettre aux femmes handicapées d'échanger sur leurs expériences. L'ouvrage est disponible en accès libre en ligne, publié dans la collection « Portraits de femmes » chez les éditions québécoises science et bien commun.

Les personnes ont choisi en majorité de témoigner de manière anonyme. Chaque entretien retraçait le parcours factuel de la personne mais aussi sa perception sur la manière dont son parcours s'était déroulé. Cela incluait la famille, la fratrie, la santé, les accidents, la maladie, les errances de diagnostic, et les parcours de soins. L'ouvrage retrace la complexité des parcours, souvent difficiles et chaotiques, sans chercher à les lisser. Il fallait éviter de reproduire des schémas culturels dépassés, que ce soit la vision du handicap comme tragédie, ou au contraire une héroïsation rendant la personne seule responsable de son parcours. Les participantes ont effectué un important travail de relecture, autre modalité du caractère participatif de ce projet. Cet ouvrage comporte peu d'analyse sociologique ; c'est un support d'application, qui met au premier plan les récits des femmes handicapées.

## **Handicap, genre et accès à l'emploi**

*Animation : François Martinez (Agefiph)*

## **Handicap et division du travail au sein des couples**

*Célia Bouchet (Postdoctorante en sociologie, Mission pour la place des femmes, CNRS, associée CRIS)*

Célia Bouchet nous a présenté la question du croisement entre handicap et division du travail au sein des couples. Son intervention a commencé par un état des savoirs, rappelant que la division sexuée du travail dans les couples hétérosexuels persiste, étant à la fois intériorisée sous la forme de rôles sociaux et cadrée matériellement par les institutions. Elle a également mis en évidence le travail de soins, de suivi de rééducation ou de réadaptation, de gestion des auxiliaires de vie, de repos, etc., qui s'ajoute souvent au quotidien des personnes handicapées. Face à ce travail de soin, combiné à la division sexuée, les femmes handicapées déclarent davantage avoir besoin d'aide que les hommes pour les tâches domestiques, étant donné qu'elles accomplissent aussi la majorité des soins informels dans leur famille. Célia Bouchet a donc cherché à étudier ensemble genre et handicap, en se demandant dans quelle mesure et sous quelles circonstances le modèle de division sexuée du travail s'applique en cas de handicap.

Avec pour méthode une articulation des analyses statistiques et des enquêtes par entretiens, Célia Bouchet a pu tirer plusieurs résultats. D'abord, les statuts d'activité au sein des couples dépendent du genre et du handicap, avec des différences systématiques entre les personnes avec ou sans enfant. Les personnes handicapées sont davantage en couple bi-inactif, c'est-à-dire avec deux personnes hors du marché du travail, que des personnes valides dans la même situation qu'elles. Les hommes handicapés sont moins nombreux à déclarer être la seule personne du

couple en activité que les hommes valides, qu'ils aient ou non des enfants. Les restrictions évoquées par les personnes révèlent les rôles de genre qui leur sont assignés et qu'elles ont intériorisés ; les femmes repérant des restrictions dans les tâches domestiques et parentales, alors que les hommes évoquent plutôt des restrictions dans le rôle de gagne-pain. Enfin, les contraintes matérielles que posent ces restrictions peuvent motiver des arrangements à la marge avec la division sexuée du travail. En effet, les femmes confrontées à des restrictions dans les tâches domestiques ou parentales peuvent en réaffecter certaines. Les obstacles à l'emploi rencontrés par les personnes des deux sexes, une autre contrainte matérielle, sont pris en compte dans la répartition conjugale du travail marchand. Les barrières à l'emploi, pour les femmes, sont amplifiées par le travail non-marchand ; là où les hommes vont faire un investissement de circonstances dans le travail non-marchand en l'absence d'un emploi. Les restrictions liées au handicap restent donc pensées sur le mode de la dérogation, les normes de genre faisant référence. Le handicap donne simplement une sorte de motif légitime pour faire des exceptions.

## **Discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du handicap**

*Naomie Mahmoudi (Postdoctorante au CNAM, chercheuse affiliée au laboratoire de recherche ERUDITE)*

Naomie Mahmoudi est venue présenter les résultats de deux études portant sur la discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du handicap. Au préalable, elle a posé quelques éléments de contexte, montrant que les personnes en situation de handicap sont surexposées au risque de pauvreté et d'exclusion, étant presque deux fois moins en emploi, et presque deux fois plus au chômage que l'ensemble de la population en âge de travailler. Plusieurs raisons expliquent cet éloignement de l'emploi, tant du côté de l'offre de travail que de la demande de travail. Afin d'améliorer cette situation, un arsenal de politiques publiques a été mis en place. Cette présentation vise à démontrer, à partir de deux études, l'existence de discriminations dans l'accès à l'emploi en France à l'égard des personnes en situation de handicap, et en particulier à l'encontre des femmes en situation de handicap.

La première étude, portant sur la discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur en Île-de-France, a été réalisée via un test d'accès à l'information concernant la date de prise de poste dans les métiers de la comptabilité. Les résultats mettent en évidence une discrimination en raison du handicap moteur, qui est plus forte envers les femmes et plus importante dans le secteur privé et dans les établissements de moins de 20 salariés non assujettis au quota d'emploi de travailleurs handicapés.

La deuxième étude s'intéresse au handicap auditif avec un test de correspondance multi-critères (handicap, origine, genre, adresse) dans les professions de responsable administratif et d'aide-soignante. Les résultats indiquent une discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du handicap auditif, deux fois plus élevée dans la profession d'aide-soignant que dans celle de responsable administratif. Par ailleurs, cette discrimination en raison du handicap est d'ampleur similaire à celle fondée sur l'origine dans la profession de responsable administratif, mais deux

fois plus faible dans la profession d'aide-soignant. D'autre part, le signal de la RQTH ne réduit pas systématiquement la discrimination.

L'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail est donc encore faible. Elles sont confrontées à des discriminations, en particulier les femmes, témoignant de la nécessité de mettre en œuvre des mesures plus ciblées en faveur de l'emploi des femmes en situation de handicap. Les résultats interrogent par ailleurs quant aux effets du quota d'emploi qui ne semblent pas empêcher ces discriminations.

## **Accompagner vers l'emploi**

*Déguène Alix (APF - France handicap)*

Déguène Alix, cheffe de projet au sein de l'association APF France handicap et elle-même en situation de handicap, coordonne des dispositifs accompagnant des femmes handicapées vers l'emploi. Elle partage ici ses constats de terrain.

Certains points reviennent régulièrement dans les expériences des femmes handicapées, comme la charge ménagère et la charge liée à la gestion administrative du handicap ou de la maladie. La peur de la précarité est également très présente, et de façon liée la peur de la dépendance vis-à-vis du conjoint. La question du surinvestissement professionnel ressort aussi dans les retours d'expériences ; elle retrouve chez les femmes handicapées une volonté d'aller au-delà des normes, en étant une super maman, une excellente épouse et la meilleure salariée. Ces femmes jonglent à la fois entre leur vie professionnelle, leur vie familiale, et leur situation de handicap.

Les femmes handicapées sont pleines de ressources. En gérant leur handicap, elles ont acquis des compétences comme un sens de l'organisation ou une bonne capacité d'adaptation. Elles ont besoin de prendre conscience de leurs aptitudes et de les faire reconnaître. De leur côté, les entreprises doivent apprendre à regarder ces compétences, tout en prenant en compte les besoins et spécificités des femmes handicapées.

Face à ces constats, plusieurs pistes sont proposées pour améliorer l'accompagnement des femmes handicapées vers l'emploi. Déconstruire le tabou autour du handicap et les stéréotypes de genre pourrait permettre à plus de femmes handicapées d'affronter le monde du travail. Dans ses dispositifs, l'APF France Handicap cherche à développer l'autodétermination et la capacité à agir de ces femmes. La pairémulation favorise des échanges qui apportent des réponses et des outils entre pairs, limitant les inquiétudes. L'entrepreneuriat peut aussi être une réponse au besoin de moduler soi-même son temps de travail et de prendre en compte sa santé, mais pour cela il faudrait d'abord déverrouiller le système bancaire et assurantiel, peu accessible aux personnes handicapées. Enfin, un déploiement des dispositifs qui apprennent aux femmes à connaître leurs limites permettrait de les aider à bien vieillir.

## Témoignages de créatrices d'entreprise

*Giulia Riccioni et Sandra Tournadre*

Giulia Riccioni et Sandra Tournadre ont présenté leur parcours respectif et les contraintes auxquelles elles ont fait face dans l'emploi et la création d'entreprise. Giulia Riccioni suit à l'origine une formation en gestion d'entreprises hôtelières et touristiques. Elle exerce ensuite le métier de consultante et est diagnostiquée d'une tumeur bénigne lors de ses études. En deux ans, elle devient aveugle. Elle suit alors des cours du soir au CNAM (Conservatoire national des arts et métiers) et apprend à vivre avec sa déficience visuelle la journée. Elle valide un Master en 2008 et obtient un stage en 2010 qui débouche sur un CDI dans un grand cabinet de conseil. Elle le quitte volontairement en 2014 et recherche un emploi pendant trois ans, sans succès. Pour elle, le poids des discriminations perdure encore. En devenant aveugle, elle constate ne plus être considérée comme une personne mais comme une handicapée. Lors d'un entretien dans un grand groupe de conseil, elle a un déclic lorsqu'une employée des ressources humaines mentionne les multiples discriminations auxquelles elle fait face, vis-à-vis de son genre, son handicap et ses origines réelles ou supposées. Finalement, elle décide de se lancer dans l'entrepreneuriat, ayant connu la sophrologie dans son parcours. Elle crée donc son entreprise, SoGiu, en octobre 2019. Pour conserver ses droits aux allocations, elle utilise le statut de SASU (société par actions simplifiée unipersonnelle). Elle dit devoir jouer avec le système pour pouvoir vivre.

Sandra Tournadre est pour sa part une ancienne aide-soignante et aide médico-psychologique reconvertie également à la sophrologie, mais elle n'a pas pu aller au bout de son projet. L'obtention de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) lui a permis de trouver un emploi mais elle est retombée malade. Déclarée invalide, elle est licenciée. L'entrepreneuriat apparaît alors comme une solution, mais ses nouvelles ressources risquent de lui faire perdre sa pension d'invalidité. Malgré son diplôme et des financements de l'Agefiph et de Pôle Emploi, la gestion quotidienne de ses deux maladies invisibles est compliquée, et avec un enfant à charge elle a besoin d'avoir une sécurité financière. Pour maintenir une activité et ne pas se sentir inutile, elle propose à ce jour des séances de sophrologie de façon bénévole avec l'APF France Handicap d'Aurillac. Elle s'inquiète tout de même de sa retraite, car l'invalidité ne lui assure que le minimum.

## **Handicap et genre au travail**

*Animation : Charles Myara (LADAPT)*

### **Qui trouble l'ordre de l'entreprise ? La figure du travailleur idéal au croisement entre genre et handicap**

*Mathéa Boudinet (Doctorante en sociologie, Sciences Po - CRIS et LIEPP)*

Mathéa Boudinet a étudié la figure du travailleur idéal au croisement entre genre et handicap. Cette figure suppose une absence d'implication dans des activités en dehors du monde professionnel. Le travailleur idéal ne tombe pas enceinte, n'a pas de contrainte domestique et peut se consacrer entièrement à son emploi. La nécessité de s'adapter à un modèle masculin de carrière avec des horaires et une mobilité géographique flexible est de fait incompatible avec les aménagements de poste dans le cadre du handicap. Mathéa Boudinet s'est interrogée sur l'articulation des politiques du genre et des politiques du handicap au travail et sur la perception qu'en ont les femmes handicapées. Les participantes envisagent les politiques d'articulation travail-famille – comme les congés maternité et les politiques d'aménagement de poste – de manière conjointe. Elles appréhendent le fait d'y recourir, anticipant que ce sera perçu comme un problème pour les structures et une obstruction à l'ordre normal du travail.

Les femmes issues de classes supérieures considèrent leur parcours comme une carrière linéaire et continue ; leur stratégie vise à se rapprocher du modèle masculin et valide en priorisant l'adaptation personnelle aux normes en vigueur et le non-recours aux politiques publiques. Deux exemples de femmes issues des classes supérieures (présentées ici sous pseudonyme) illustrent cette analyse. Joëlle Garcia explique en entretien n'avoir jamais fait défaut à l'employeur au cours de sa carrière, en ne recourant pas aux politiques d'aménagement pendant la plus longue période possible tenable. Lauriane Fort, quant à elle, déclare ne pas avoir d'enfant pour pouvoir progresser professionnellement, pour revenir au niveau des femmes sans handicap. Se conformer aux normes masculines lui permet de réduire en partie l'écart la séparant de la figure du travailleur idéal, valide et masculin.

Les parcours des femmes issues de classes moyennes et populaires sont plus divers. Mathéa Boudinet a repris deux exemples de parcours de femmes handicapées. Albane Toutain déclare ressentir un fort sentiment de culpabilité par rapport aux actions déployées par ses employeurs. Elle voudrait un bébé d'ici un an et craint l'impact sur son travail. Avec la nécessité du temps partiel et la réduction du temps de travail, elle ne progressera pas ; elle anticipe devoir se retirer du marché du travail pour se consacrer à son rôle de mère et aux tâches domestiques. Un deuxième exemple met en lumière les conséquences concrètes du congé parental et du droit aux aménagements sur le parcours professionnel. Véronique Sigel demande un congé parental d'éducation à temps partiel, qui ne peut pas être refusé par l'employeur. Elle décrit des attitudes hostiles et une dégradation de son temps de travail. Elle sollicite ensuite des aménagements de poste dans le cadre de son handicap ; un nouveau poste est créé, qui lui permet de passer à temps partiel et de ne pas travailler le week-end ou la nuit. Mais la modification de son travail

est perçue comme illégitime, ce qui entraîne une dégradation de ses conditions de travail. Elle subit des infractions au droit du travail, des arrêts maladie lui sont refusés. Deux refus consécutifs d'augmentation sont justifiés par le fait qu'elle est en temps partiel et donc moins disponible, et sa progression salariale est freinée par rapport à ses collègues. Son évolution professionnelle est donc à l'intersection entre système de genre et système de classe.

## **Barrières systémiques à l'insertion professionnelle : entre handicap, genre et culture**

*Audrey Dupont (Postdoctorante Université de Montréal/CHU Ste-Justine - Université du Québec à Rimouski)*

Audrey Dupont est intervenue sur les barrières systémiques à l'insertion professionnelle qui s'articulent autour du handicap, du genre et de la culture. Elle s'est intéressée aux relations interpersonnelles, aux stéréotypes et aux pratiques institutionnalisées pouvant engendrer des barrières dans l'environnement de travail des femmes, des personnes handicapées et des personnes issues de communautés culturelles.

L'influence des relations interpersonnelles a été positive pour certaines participantes de l'enquête et négative pour d'autres ; dans ce second cas, une source de tension était plus marquée entre les femmes et les hommes. Des changements depuis l'épidémie de covid-19 ont aussi modifié les pratiques professionnelles, améliorant les relations interpersonnelles et l'accessibilité notamment grâce à l'utilisation de la vidéo-conférence. Les stéréotypes de genre et culturels persistent : les possibilités d'emploi demeurent plus limitées pour les femmes et les différences liées à l'ethnicité sont plus présentes en dehors des grands centres urbains. L'intersection entre le genre, le handicap et la culture pose des difficultés supplémentaires à l'insertion professionnelle. Les pratiques institutionnalisées, enfin, s'illustrent entre autres dans les emplois traditionnellement masculins, où une femme va, par exemple, être davantage mise en difficulté par ses collègues lorsqu'elle est promue, subir de l'intimidation ou même du harcèlement sexuel. Comme pour les stéréotypes, la somme des facteurs identitaires de la personne influence ses possibilités d'insertion professionnelle et de promotion. Les personnes peuvent alors mettre en place des stratégies pour éviter la discrimination telles que postuler dans de grandes entreprises s'étant dotées de politiques répondant à des critères d'équité, de diversité et d'inclusion.

Pour finir, si la discrimination dans l'emploi s'observe toujours, elle présente tout de même une amélioration dans le temps. Plus de possibilités sont données et les questions de discrimination sont davantage discutées. Cela dit, les femmes de l'étude font état d'une impression de devoir « en faire plus », « d'être plus vigilantes », « d'être plus flexibles et accommodantes ». Dans le quotidien, cela signifie que les milieux professionnels doivent être sensibilisés et prendre conscience des représentations sociales à transformer.

## Témoignage de Margaux Gambier

*Margaux Gambier (MSA)*

Margaux Gambier a témoigné de son expérience personnelle de recherche de stage et d'un premier emploi en tant que femme handicapée. Née avec une maladie génétique rare, ses muscles sont diminués dans leur motricité, ce qui lui cause une grande fatigue. De ce fait, des adaptations sont nécessaires lorsqu'elle envisage son quotidien professionnel, notamment l'accessibilité totale des locaux, puisqu'elle se déplace exclusivement en fauteuil roulant.

Passionnée de biologie, elle s'est orientée vers une classe préparatoire aux grandes écoles, puis a intégré un parcours d'ingénieur en alimentation et santé. C'est dans ce parcours qu'ont débuté ses recherches de stage. Contrainte de faire preuve d'une grande anticipation, elle a raisonné en fonction de son appétence pour les missions proposées et de la politique d'accueil des personnes handicapées. Pour elle, la MSA (Mutualité sociale agricole) était son choix idéal. Dans cette entreprise qui a dépassé le quota des personnes employées en situation de handicap imposé par l'état, elle n'a rencontré aucune difficulté inhérente à son handicap. Cependant, pendant ses recherches de stage, la candidature de Margaux Gambier a été souvent refusée à cause du manque d'accessibilité des locaux. De plus, elle a dû se demander à quel stade aborder la question du handicap ; elle a pris le parti d'en faire un paragraphe à la fin de sa lettre de motivation, quitte à recevoir plus de refus en amont.

Au cours de ses recherches de stage et d'emploi, elle a abouti à trois constats. D'abord, durant son stage à la MSA, ses seules difficultés liées à son handicap étaient liées à la vie en dehors de l'entreprise. Les difficultés administratives (dossiers de la MDPH et de la CAF), de recherche de logement adapté et d'accessibilité des transports ont été des obstacles à l'emploi. Ensuite, ses critères de sélection n'étaient pas les mêmes que ceux d'une étudiante valide. La nécessité de s'assurer de l'accessibilité du poste et des possibilités d'aménagements étaient ses priorités, l'empêchant de se concentrer sur d'autres critères comme les missions ou les prétentions salariales. Enfin, elle avait intériorisé pendant ses études et ses recherches d'emploi qu'elle devait en faire plus que les autres pour prouver qu'elle avait sa place dans la société. Face à ce dernier constat, Margaux Gambier a exprimé son souhait de voir plus de modèles de femmes handicapées qui font des études et ont une carrière.

# Handicap, genre et politiques de l'emploi

*Animation : Anne Revillard*

## Quelles recommandations à l'issue de cette recherche

*Mathéa Boudinet (Doctorante en sociologie, Sciences Po - CRIS et LIEPP)*

Mathéa Boudinet présente huit pistes de recommandations d'amélioration des dispositifs d'action publique, basées sur ses idées et celles d'Anne Revillard à partir des analyses développées dans le cadre de la recherche, mais aussi sur les suggestions directement formulées par certaines des personnes interviewées.

La première part du constat que le rapport des femmes handicapées à l'emploi est doublement contraint par le cumul du travail domestique et du travail de santé. Il s'agirait de faciliter le travail domestique par l'accès à des services de garde, et de fluidifier l'organisation des soins et des interventions liées au handicap pour favoriser la disponibilité en emploi.

La deuxième recommandation répond à la porosité de la frontière entre chômage et inactivité pour les personnes handicapées. Les femmes en particulier sont plus présentes parmi la population inactive qu'au chômage. Étendre et adapter l'accompagnement dans l'emploi vis-à-vis de ces populations permettrait de mieux identifier leurs besoins.

La troisième s'intéresse à la question des biais de genre dans la reconnaissance administrative du handicap. De plus amples travaux de recherche sont nécessaires pour mieux comprendre les parts respectives de non-recours par les femmes à ces reconnaissances et du refus de droit par les administrations et les mécanismes impliqués.

La quatrième recommandation se base sur le constat que certaines personnes sont contraintes de travailler à temps partiel en raison d'une capacité de travail ou d'une disponibilité pour le travail réduites. Une extension des dispositifs comme le mi-temps thérapeutique répondrait à cette contrainte. Une réflexion plus globale sur la réduction générale du temps de travail pour l'ensemble de la population éviterait en plus les effets de stigmatisation par rapport au handicap.

La cinquième part du constat que le diplôme semble jouer un rôle protecteur et favoriser des carrières plus linéaires. La recommandation est d'améliorer l'accessibilité des établissements d'enseignement supérieur et l'accompagnement des étudiants handicapés.

La sixième s'intéresse à l'accompagnement vers l'emploi, qui semble peu adapté aux personnes handicapées les plus diplômées, et aux personnes ayant des maladies chroniques ou certains handicaps invisibles, avec des effets de genre. L'amélioration et le renforcement général des services d'accompagnement vers l'emploi est recommandée, en parallèle d'une formation des agents administratifs à la diversité des formes de handicap et aux biais de genre qui existent en lien avec celles-ci.

La septième recommandation part de deux constats. Certaines personnes handicapées expliquent renoncer à des entretiens d'embauche du fait des coûts ou du manque d'accessibilité des transports en commun. Et cette inaccessibilité des transports cause aussi des difficultés dans le maintien en emploi. Compenser les frais engagés dans la recherche d'emploi et améliorer l'accessibilité des transports en commun permettrait de répondre à ce problème.

Enfin, la dernière recommandation répond aux questions de la prévalence des non-réponses et des discriminations dans la recherche d'emploi, et à la méconnaissance des employeurs sur le droit à l'aménagement. Des plus grandes actions de sensibilisation aux employeurs et une plus grande campagne d'information vers les personnes handicapées concernant leurs droits sont recommandées. Pour ne pas se cantonner à l'insertion professionnelle, des systèmes d'accompagnement des travailleurs et travailleuses handicapés dans leur progression professionnelle pourraient être mis en place, avec une réflexion générale au niveau de l'action publique sur ces progressions professionnelles.

## **Présentation de l'action de FDFFA en matière d'emploi, et apports de cette recherche pour la réflexion et l'action associatives**

*Claire Desaint (Vice-présidente de Femmes pour le Dire Femmes pour Agir, FDFFA)*

Claire Desaint a présenté l'action de l'association Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir (FDFFA) en matière d'emploi, et les apports de cette recherche pour la réflexion et l'action associative. FDFFA a pour objectifs de lutter contre toutes formes de discriminations, en particulier celle d'être à la fois femme et handicapée, et contre les violences faites aux filles et femmes handicapées.

L'association travaille sur l'emploi des femmes handicapées depuis 2009 et l'analyse comme un enjeu individuel et social. Source d'estime de soi et vecteur d'intégration sociale, l'accès à l'emploi permet aussi de s'assurer une autonomie financière et de sortir de la dépendance.

Au contraire de l'emploi des hommes handicapés considéré comme nécessaire, celui des femmes handicapées est perçu par l'entourage comme une occupation du temps et non un projet de vie, d'autonomie et d'inclusion sociale. Des employeurs, devant l'aggravation du handicap, poussent la personne à sortir de l'emploi et à vivre des allocations, alors que FDFFA souligne l'inefficacité d'une politique de compensation seule qui a pour effet d'exclure. Les violences sur le lieu de travail entraînent souvent le retrait de l'activité professionnelle, mais cette dimension apparaît peu dans les résultats de l'enquête. De même, la question de la retraite est peu abordée.

Les actions de FDFFA pour l'emploi des femmes handicapées sont diverses : colloques et conférences sur l'emploi, atelier d'accompagnement vers l'emploi, rapport à la ministre chargée des personnes handicapées, rapport au Défenseur des droits, journée d'action solidaire, campagne avec LADAPT #Toutescitoyennes et enquête dans le cadre du Grand débat national.

Cette première recherche universitaire en France sur la problématique des femmes handicapées et de l'emploi va permettre à l'association de quantifier et d'appuyer ses arguments sur une recherche sérieuse qui ne peut être contestée. La recherche a également mis en évidence la nécessité de travailler sur les représentations sociales de l'employabilité des femmes handicapées. Pour cela, FDFa recommande d'insister sur l'emploi des femmes handicapées comme facteur de changement et d'engager toute action en collaboration avec elles.

Pour les femmes handicapées, FDFa préconise de les informer pour qu'elles déposent une demande de RQTH, d'assurer un accompagnement pour restaurer l'estime de soi et de promouvoir des modèles de réussite. L'association incite aussi à développer les gardes d'enfant accessibles aux mères handicapées, à bénéficier du dispositif de retraite progressive qui permet de réduire l'activité professionnelle et de toucher une partie de sa retraite.

Des préconisations sont également adressées aux entreprises et au secteur public, comme la préparation en amont des équipes avec lesquelles les femmes handicapées vont travailler, l'accessibilité des lieux ou l'aménagement du poste de travail. FDFa leur conseille de faciliter l'articulation de la vie professionnelle avec la vie privée, de sensibiliser les syndicats et les partenaires sociaux, et d'intégrer une approche genrée dans les différents volets des négociations collectives et plans d'action sur l'emploi des personnes handicapées. Enfin, est préconisé le développement des possibilités de formation et de promotion, l'anticipation de l'évolution des situations de handicap et la favorisation des reconversions.

Cette recherche met en évidence le décalage entre les propositions d'accompagnement faites par les services de l'emploi et les attentes des personnes handicapées, l'écart entre les emplois proposés et les demandes. Il semble donc essentiel que ces professionnels de l'emploi soient formés au handicap et plus particulièrement à la problématique de l'emploi des femmes handicapées.

Comme moyens d'actions, les femmes handicapées étant les meilleures expertes sur ce sujet, toute action doit donc être engagée en collaboration avec elles. Pour cela, il faut qu'elles soient présentes dans toutes les réunions, dispositifs, prises de décision concernant l'emploi des femmes handicapées.

Pour en savoir plus sur l'action de FDFa dans ce domaine, on pourra consulter un entretien avec Claire Desaint publié en 2022 dans la revue *Travail, genre et société* : « Femmes handicapées, les invisibles dans l'emploi » : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2022-2-page-53.htm>