



« Handicap, genre et emploi : regards croisés » 8 novembre 2022

*Actions de FDFA en matière d'emploi
apports de cette recherche pour la réflexion et l'action associatives*

par Claire Desaint

Vice-présidente de Femmes pour le Dire Femmes pour Agir, (FDFA)

<https://fdfa.fr/>

<https://ecoute-violences-femmes-handicapees.fr/>

Ecoute violences : 01 40 47 06 06



Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir

L'association « Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir », fondée par Maudy Piot en 2003, a pour objectifs :

- de lutter contre toutes formes de discriminations et plus particulièrement la **double discrimination que vivent les femmes handicapées : être femme ET être handicapée** ;
- de dire haut et fort que les femmes handicapées sont **des citoyennes à part entière**, que le handicap n'est pas leur identité, qu'il est dû au hasard de la vie et qu'elles sont femmes avant tout,
- de lutter **contre les violences** faites aux filles et femmes handicapées. Pour cela, elle a créé un point d'écoute spécifique avec un numéro de téléphone dédié **01 40 47 06 06** et propose une assistance sociale, juridique, administrative et psychologique afin d'assurer un soutien et un suivi aux bénéficiaires.



Enjeu de l'emploi

FDFA travaille sur la problématique de l'emploi des femmes handicapées depuis 2009.

Elle a constaté l'ignorance du sujet, voire même que l'emploi des femmes handicapées soit considéré un sujet.

L'accès à l'emploi est à analyser comme un enjeu individuel et social

- Il est une source d'**estime de soi, d'utilité sociale**
- Il est un vecteur d'**intégration sociale** : il fait sortir de l'isolement, de la famille ou du foyer, permet de créer des relations sociales, d'échanger et de se sentir appartenir à un groupe plus large
- Il permet de s'assurer une **autonomie financière** et de sortir de la dépendance.



Travailler ou non ?

Défiance quant à leurs aptitudes professionnelles : remise en question de la nécessité-même de leur insertion professionnelle, autocensure, étroitesse des possibilités.

- Face aux difficultés pour trouver un emploi – emploi qui risque d'être plus souvent précaire, à temps partiel et mal rémunéré - les femmes handicapées n'ont parfois pas véritablement d'autres choix que celui de **l'inactivité**. Cette inactivité a pour conséquence une **dépendance financière** vis-à-vis de leur conjoint, de leur famille, des aides sociales en général. Elle empêche toute sortie des violences.
- Les allocations perçues comme faisant office de « **revenu de remplacement** » telle que l'AAH sont envisagées parfois plus « rentables » : percevoir l'AAH (montant maximum 956,65 €) et cumuler avec d'autres allocations que de prétendre à un emploi précaire.



Perception sociale de l'emploi des femmes handicapées

On retrouve ici tous les stéréotypes associés au genre, encore plus prégnants et archaïques :

- Les hommes handicapés sont considérés comme des « bread winners », ceux qui sont « **les gagne-pains** ». Ils doivent travailler, il faut donc les aider.
- Au contraire, l'emploi des filles et femmes handicapées est souvent **considéré par l'entourage comme non nécessaire, un hobby**, une occupation du temps et non un projet de vie, d'autonomie et d'inclusion sociale. En plus des allocations, on pense que la famille et/ou le conjoint pourvoient à ses besoins.
- Des employeurs, devant l'aggravation du handicap, au lieu d'adapter le poste ou les conditions de travail, **poussent la personne à sortir de l'emploi et à vivre des allocations**. Certains leur donnent des tâches impossibles à réaliser, ou les mettent au placard, voire leur donnent très peu de travail.



Les violences sur le lieu de travail comme facteur d'inactivité conséquente

Cette dimension de la violence sur le lieu de travail n'apparaît pratiquement pas dans les résultats de l'enquête, à part une ou deux réflexions sur **l'ambiance de travail et le harcèlement moral** (dans l'annexe). Il est vrai qu'il est difficile d'en parler et que l'enquête ne l'avait pas incluse.

Le constat général est que **4 femme handicapées sur 5 vivent des violences**, en tous lieux et tous types de violences.

En plus, des violences psychologiques, abordées dans quelques entretiens, comme le sous-emploi, les humiliations, dévalorisations, mises à l'écart, de nombreuses femmes handicapées sont confrontées à **des propos misogynes et sexistes, des agressions sexuelles**, voire des viols sur leur lieu de travail. Elles en sont d'autant plus la cible que l'on sait qu'elles dépendent encore plus de leurs supérieurs et collègues, qu'il leur est difficile de changer et même de retrouver du travail.

Aussi, **le contexte de violences et d'agression sexuelle entraîne souvent le retrait de l'activité professionnelle**. Les conséquences post-traumatiques et les aggravations du handicap, voire son origine, sont un facteur à prendre en compte dans l'inactivité et/ou le retour au travail.



Retraite

Bien qu'il y ait une question sur la retraite dans la grille d'entretien : « *Comment percevez-vous la retraite ?* », elle est très peu abordée dans l'analyse des entretiens (projection à la retraite).

Les personnes n'ont-elles pas répondu ?

Il s'agit d'un public encore jeune, ne se projettent-elles pas encore dans l'avenir ? (moyenne de 44 ans)



Actions de FDFA pour l'emploi des femmes handicapées



Colloques et Conférences sur l'emploi

FDFA a organisé plusieurs événements traitant de l'emploi des femmes handicapées, jamais traité jusque là :

- Le Forum « Femmes, Travail, Handicap » de 2009 : a exprimé la nécessité de publications de données et du développement de recherches sur la place des femmes handicapées dans l'emploi
- 28 avril 2014 : Colloque « Les oubliées de la parité : Les femmes handicapées dans l'emploi »
- Conférence-débat PARIS – 11 juin 2016 : Emploi : le défi du handicap



Atelier d'accompagnement vers l'emploi

FDFA a proposé à ses adhérentes, de 2011 à 2015, un atelier pour favoriser le retour à l'emploi sur plusieurs séances.

Contenu :

- Répondre aux questions pratiques posées par les participantes comme par exemple : *quand et comment parler de mon handicap ?*
- Travailler sur son CV
- Travailler sa posture : présentation, habillement, langage...
- Donner les bons outils (sites, réseaux, salons, forums...)
- Donner les bons réflexes pour être autonome
- Exercices pratiques : simulations d'entretiens
- Suivi des actions toute l'année.

A l'issue de ces ateliers, plusieurs femmes ont retrouvé un emploi et une majorité s'est engagée dans une formation.



Rapport à la ministre chargée des personnes handicapées

A la suite d'un entretien avec Marie-Arlette Carlotti, Ministre déléguée auprès du ministère de la Santé, chargée des personnes handicapées, Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir a été chargée de rédiger un rapport sur l'accès à l'emploi et l'accès à la santé des femmes handicapées. Ce rapport intitulé « **Femmes handicapées : accès à l'emploi, accès aux soins. Quelques vérités..** » lui a été remis en janvier 2014.

- Son but était d'alerter sur cet impensé de l'emploi, traité pour la première fois.
- Il constatait **l'invisibilité des femmes handicapées dans les politiques publiques** d'emploi, du handicap et de l'égalité professionnelle
- Il proposait des préconisations et **l'utilisation des politiques et outils d'égalité.** Il traitait également de la situation d'emploi des femmes handicapées au niveau international.

Rapport disponible sur le site de FDFA à l'adresse : <https://fdfa.fr/rapport-sur-les-femmes-handicapees-au-ministere-de-marie-arlette-carlotti/>



Rapport du Défenseur des droits

A la suite de ce rapport à Madame Carlotti et des échanges de FDFFA avec le Défenseur des droits, celui-ci a publié **en 2016** un rapport auquel FDFFA a participé, intitulé « ***L'emploi des femmes en situation de handicap*** », qui fait toujours référence.

Il dénonce la **double peine** que subissent les femmes handicapées dans le monde du travail : « *des inégalités et discriminations spécifiques combinant genre et handicap* » souligne le Défenseur des droits.

Il s'agit de **discrimination intersectionnelle**, un concept que ce rapport insiste pour prendre en compte.

Rapport disponible sur le site du Défenseur des droits :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/rapports/rapports-thematiques/l'emploi-des-femmes-en-situation-de-handicap>



Journée d'action solidaire

Le 25 janvier 2018, FDFA a accueilli les collaboratrices et collaborateurs d'AMGEN France pour une journée de solidarité autour de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre de l'AMGEN Day, journée d'action solidaire.

L'association Unis-Cité et son action Unis-Cité Solidarité Entreprises ont fait le lien entre FDFA et AMGEN France.



#Toutescitoyennes avec LADAPT

Comme rien ne bougeait, **LADAPT et FDFA** ont décidé de passer ensemble à l'action pour sensibiliser le public, les associations, les institutions publiques, le monde économique, la classe politique et les partenaires sociaux en 2018 :

- Création d'un **groupe de réflexion** en juin regroupant tous les acteurs et actrices de l'emploi
- Publication d'une **brochure** TousCitoyennes à l'attention des entreprises pour favoriser l'emploi des femmes handicapées.
- Elaboration avec ce groupe d'une **charte TousCitoyennes** à signer par les entreprises sur l'emploi des femmes handicapées
- Lancement de la **campagne #TousCitoyennes** lors de la Conférence d'ouverture de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées consacrée à la situation des femmes handicapées en 2018
- Edition d'un **manifeste** à signer à l'adresse : <https://touscitoyennes.ladapt.net/>
- La Charte TousCitoyennes est disponible sur le site de FDFA à l'adresse : <https://fdfa.fr/wp-content/uploads/2018/11/Charte-TousCitoyennes-A5-PaP.pdf>



Enquête en 2019

Dans le cadre du Grand débat national, FDFA a mené une enquête du 15 au 28 février 2019, « **Femmes Handicapées nous avons un mot à vous dire ! 2019** », pour recenser les attentes et les revendications des femmes en situation de handicap.

Une partie du questionnaire portait sur le travail et les revenus : les femmes handicapées demandaient surtout « *Priorité à l'emploi et à la formation professionnelle des personnes handicapées, ainsi qu'un suivi et maintien dans un poste adapté non discriminatoire* »



Apports de cette recherche pour l'action



Première recherche universitaire

C'est la première recherche universitaire en France sur la problématique des femmes handicapées et de l'emploi.

C'était **un non-sujet** pour les politiques et les entreprises.

- Cela va nous permettre de **quantifier**, de donner des chiffres pour montrer la prégnance et la réalité de cette problématique.
- Des arguments **qualitatifs** vont être ainsi appuyés sur une recherche sérieuse qui ne pourra être contestée.



Nouveautés de cette recherche

- L'entrée sur les politiques sociales à partir de **l'expérience des populations étudiées**, ici les femmes handicapées.
- Le concept de **réception des politiques publiques**, dans leur globalité à partir des expériences et des vécus.



Travailler sur les représentations sociales

La recherche met en évidence :

- un important **écart** entre les demandes des femmes handicapées qui valorisent le travail et la représentation sociale de leur employabilité.
- **L'inefficacité d'une politique de compensation** qui a pour effet d'exclure et donne l'impression de demander « l'aumône ».
- **L'intériorisation** par les femmes handicapées des demandes comme l'aménagement de poste et des horaires comme une gêne dont elles sont responsables pour l'employeur.e et les collègues.
- Les efforts pour se couler dans **la norme du validisme masculin** pour être légitime.



Les femmes handicapées comme facteur de changement

L'action doit donc en premier lieu changer ces représentations en insistant sur l'emploi des femmes handicapées comme un facteur de changement :

- Envers les femmes handicapées : **valoriser** leurs compétences, leurs savoir-être, leur créativité, leurs différences,
- Renforcer leur estime d'elles-mêmes et leur **légitimité** à travailler,
- Faire prendre conscience de **leurs droits** et connaître **la législation**,
- **Former** les personnels chargés du recrutement sur une approche genrée dans l'orientation, les formations....
- **Insister** sur l'apport positif des femmes handicapées dans les entreprises, fonctions publiques et services.



Les femmes handicapées comme principales expertes

- Cette recherche participative montre que les femmes handicapées sont **les meilleures expertes** pour connaître leurs besoins et les moyens pour y répondre.
- 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**. Rien sans elles, les premières concernées, et dont les expériences seront précieuses pour trouver des solutions.



Passer de l'impossible à comment rendre possible

Les entretiens fournissent des éléments très riches sur les **obstacles** et comment ils sont vus comme insurmontables et empêchent toute progression.

Il faut changer l'approche et chercher comment les franchir ou les contourner. Avoir une **culture du résultat** plutôt que l'opposition.

Ouvrir les possibles dans les types de métier et ne pas enfermer dans des secteurs limités et stéréotypés, en particulier très féminisés.



Actions de plaidoyer auprès des décideur.es

- Développer les **recherches**
- Recueillir des **données sexuées**, créer des indicateurs spécifiques sur les femmes handicapées.
- Ajouter **un indicateur sur le handicap** dans le Rapport de situation comparée et le Label diversité.
- Former à la dimension du genre les **structures d'aide** à la recherche d'emploi et de recrutement de personnes handicapées : Cap Emploi, RH...
- Intégrer une **clause de parité** dans l'obligation faite aux entreprises d'employer 6% de personnes handicapées.



Préconisations pour les femmes handicapées

- Informer les femmes handicapées pour les **inciter à déposer des dossiers de demande de reconnaissance** de travailleuse handicapée
- **Assurer un accompagnement** individuel ou dans des ateliers collectifs afin de donner confiance et restaurer l'estime de soi, dépasser l'auto-censure
- Promouvoir des **modèles** de réussite
- Développer les **gardes d'enfant** accessibles aux mères handicapées
- Assurer un **environnement non sexiste** et **les protéger** des violences physiques et psychologiques, du harcèlement sexuel
- Instaurer une pension de **retraite** progressive.



Préconisations pour les entreprises et le secteur public

- **Préparer les équipes** qui vont travailler avec la personne handicapée recrutée
- S'assurer de l'**accessibilité** des lieux et de la signalétique, y compris restaurants, toilettes, CE, etc
- **Aménager** le poste de travail
- Faciliter l'**articulation** vie professionnelle – vie privée
- Sensibiliser les **syndicats** et les partenaires sociaux
- Intégrer une approche genrée dans les différents volets des **négociations collectives** et plans d'action sur l'emploi des personnes en situation de handicap
- Développer des possibilités de **formation** et de promotion
- Anticiper l'**évolution** des situations de handicap et favoriser les reconversions.



Merci de votre attention