



F. DELAHAÏE

La condition des femmes en situation de handicap dans l'emploi

World café

Avec la présence d'AMADEUS ROCKET
Troupe d'improvisation pour illustrer les débats !

22^{ème} Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
Hôtel de Région Montrochet | 22 Novembre 2018

Thématique 1 : Femmes et handicap au travail, c'est quoi le problème ?

Hôtesse : Rébecca CHAPPE | Marielle MALBAUT

Être une femme, en situation de handicap, qu'est-ce que cela représente ?



A l'heure où les médias traitent de plus en plus le sujet du handicap ainsi que celui des femmes, on observe un paradoxe, faisant réfléchir : les deux sujets séparément sont très médiatisés mais ensemble, c'est un sujet qu'on entend pas, ou très peu.

Alors... C'est quoi le problème ?

- ◇ Le phénomène d'invisibilité des situations complexes que peuvent parfois vivre des femmes en situation de handicap, dans l'emploi.

D'après les participants à cette table ronde, ce phénomène d'invisibilité serait dû à l'éducation genrée, apprenant aux femmes à intérioriser leurs difficultés, voire à se taire, pour ne pas ternir l'image de la femme telle qu'on la représente.

La question soulevée à l'issue de ces échanges est la suivante :

Est-ce que prendre conscience de ce phénomène et le rendre visible, pourrait changer les pratiques ?

◇ L'accessibilité à l'emploi :

- Moins d'ouverture sur les métiers dans la formation des femmes
- Peu de « variété » dans les métiers proposés aux femmes dans les Etablissements Sociaux d'Aide par le Travail (ESAT) alors que des secteurs comme la manutention pourraient l'être...
- Difficultés pour accéder aux métiers qualifiés



- ◇ Le monde du travail est profondément genré et les représentations sociales, inculquées dès la petite enfance sont très fortes. On le retrouve dans le monde de l'emploi, notamment au sein des entreprises dans lesquelles les femmes progressent moins... Et les femmes en situation de handicap, encore moins !

« Claude, une femme ingénieure, a été convoquée à un entretien par un recruteur qui s'attendait à recevoir un homme puis, elle a été prise ».

Avec l'exemple de Claude, la question qui est soulevée est celle de l'anonymat des CV :

Doivent-ils l'être ?

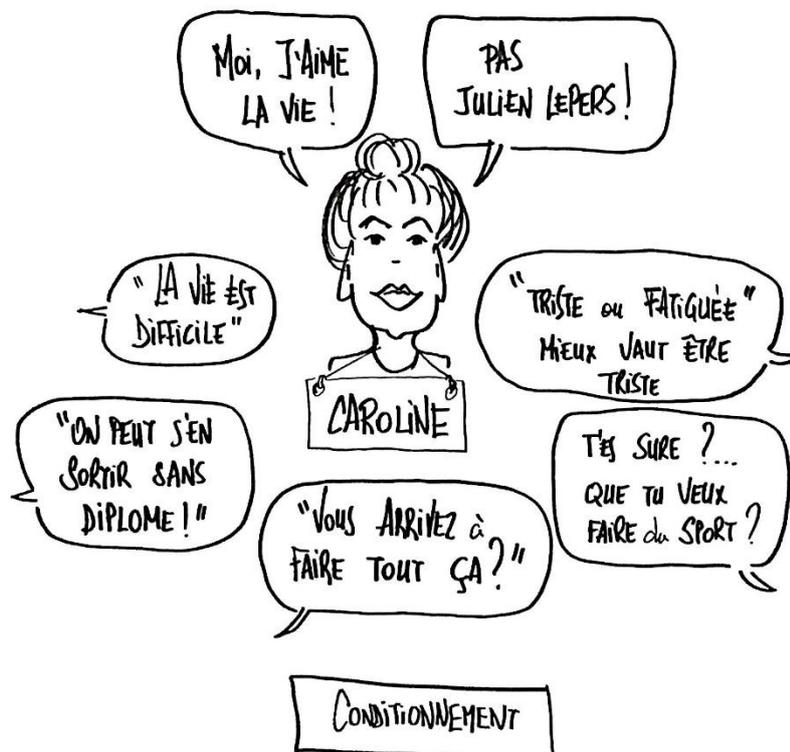
En effet, l'entretien d'embauche peut poser problème.

Et ensuite ?

Lorsqu'une personne en situation de handicap arrive dans une entreprise doit-elle évoquer son handicap ?

Pour pallier ces éventuelles difficultés,
il faudrait pouvoir préparer les
personnes à l'emploi, aussi bien les
femmes en situation de handicap que
les managers et l'ensemble des équipes,
à travers leur formation (modules
transversaux).

Il faut aider les employeurs à écouter !
Pourquoi ne pas reprendre des outils de
communication en les adaptant à
l'entreprise afin de permettre une prise
de conscience collective ?
Par exemple, diffuser un « Vis ma vie »
avec comme thématique « Vis ma
condition de femme », tout en
valorisant l'image des femmes.



F. DELAHAÏE

- ◇ La notion de « charge mentale » est à considérer lorsque l'on évoque la femme en situation de handicap, dans l'emploi.

En effet, il peut être très compliqué de tout gérer entre la vie professionnelle, la vie personnelle (comme tout le monde) et la situation de handicap, notamment avec la gestion administrative liée au handicap qui est conséquente.

« Ça tient » quand on a la chance d'être dans une structure ou une entreprise qui peut l'entendre et aménager le poste.

En revanche :

La question se serait-elle posée de la même façon pour et par un homme ?



Il faudrait agir sur la société pour qu'il ne faille pas devoir faire des efforts supplémentaires parce qu'on est femme et en situation de handicap.

Pour ce faire, il semble nécessaire de ne pas mettre sur le même plan « être femme » et « être en situation de handicap ».

Femme c'est « seulement » le regard et les représentations tandis que la situation de handicap sous-entend la compensation.

Ce n'est pas le genre qui constitue le handicap mais bien la situation.

La question qui se pose est la suivante :

Pourrait-on imaginer que le handicap masque les spécificités de genre ?

Qu'il serait prégnant sur le genre ?

En conclusion :

Les participants à ces échanges ont constaté la difficulté à identifier clairement des problèmes spécifiques à cette thématique puisque dans les faits, il ne devrait pas y en avoir.

Cependant, « les femmes au travail » est un sujet qui fait débat à lui seul, notamment sur la question d'équité en droits. Quant au handicap, il fait lui aussi débat mais les deux, ensemble, posent « automatiquement problème ».

C'est pourquoi, il est utile de rappeler que la question de l'adaptation et de la flexibilité est à mener dans toutes les entreprises. Par exemple, des tâches pourraient être basculées en télétravail dès lors que la situation a été anticipée.

Il serait également temps de prendre conscience que la considération des situations individuelles pourrait faire changer les pratiques collectives et c'est sans compter sur des espaces de parole, que ces changements pourraient émerger.

Prendre conscience signifierait ici : *permettre aux personnes de s'exprimer* en instaurant un climat de bienveillance c'est-à-dire à veiller au regard que l'on peut porter sur la situation d'une collègue et en organisant la structure de sorte à ce que les différences de chacun puissent être considérées. D'autant plus que la différence sur le marché du travail peut réellement constituer un atout !

Reste à savoir si cette représentation est partagée et si elle constitue une réalité pour l'entreprise. En effet, « travailler avec une femme en situation de handicap est une chance pour l'entreprise, cela l'oblige à bouger » ; bien que ce soit délicat à généraliser.

Et en impro, ça donne quoi ?

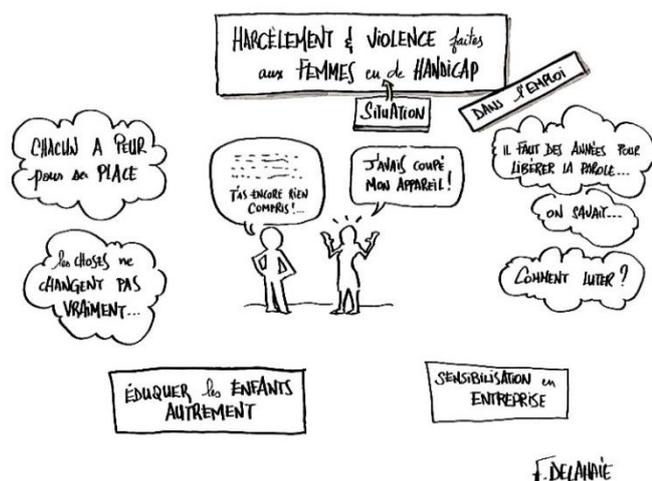
Léa et Florian mettent en scène un manager qui discute du handicap avec ses salariés.

Léa évoque la condition de la femme et son handicap, le manager en clôture la réunion avec la décision d'acheter des ampoules basse consommation...



Thématique 2 : Harcèlement et violences faites aux femmes en situation de handicap dans l'emploi, comment lutter ?

Hôtesse : Mireille LEMAHIEU | Julie BONNARD



En entreprise, le harcèlement et les violences faites aux femmes en situation de handicap seraient « tabou ».

Et par-dessus tout, les violences seraient parfois minimisées.

Oui mais... De quoi parle-t-on lorsqu'on évoque « harcèlement » et « violence » ?

Pour l'ensemble des participants à cette table ronde, il s'agit d'un rapport de domination, pouvant plus ou moins s'accroître selon le cumul de deux facteurs : le handicap et le genre.

Parfois difficilement repérable, ce rapport peut s'exercer à plusieurs niveaux : hiérarchique, ou encore de collègue à collègue. D'autant plus que la configuration « huit-clos » des situations de violences ne permet pas de responsabiliser collectivement l'ensemble d'un groupe à ces questions, laissant les victimes seules faces à leur propre perception et interprétation des faits.

« On maintient les femmes dans les endroits où elles sont lorsqu'il y a une situation violente »

« C'est un sujet qui n'appartient pas qu'aux femmes ! »

« Le handicap se rajoute mais ce n'est qu'une différence »

Avec une femme en situation de handicap, les gens peuvent se dire « elle en parlera moins » !

En résumé,

- Le handicap constituerait un terrain « privilégié »
- Quant à la question du genre : la femme sera qualifiée de « cible facile » autour de la table
- Le « cumul » de facteurs évoqués ci-dessus pose l'équation suivante :

Femme + Handicap + Environnement = Violence ?

Alors comment lutter ?

1. Elaborer une pédagogie dans la formation des managers face à un public différent afin que tous, puissent répondre à la question « jusqu'ou je peux aller ? »



2. Prévoir des temps de sensibilisation avec un fonctionnement similaire à la SEEPH pour :
 - Diffuser l'information en entreprises,
 - Diffuser l'information via des spots PUB,
 - Faire prendre conscience que la prise en compte de la différence ne doit pas devenir un argument pour entraver le parcours d'une personne,
 - Faire prendre conscience de l'importance des termes utilisés, notamment en faisant évoluer la « grammaire relationnelle »,
 - Informer l'ensemble des équipes sur les droits et les devoirs en entreprise, afin que chacun prenne conscience de sa place face à une éventuelle situation de violences.

Le tout, sans réinventer des outils spécifiques mais en réutilisant ceux, déjà existants, nécessitant un recensement.

3. Créer un environnement rassurant et propice à l'échange de parole.
Par exemple, réfléchir à l'instauration d'un référent entreprise.
4. Donner des moyens et des outils aux personnes pouvant être victimes pour permettre l'expression des ressentis des personnes.

En conclusion :

Le harcèlement et les violences faites aux femmes en situation de handicap dans l'emploi doivent faire l'objet d'une question sociale de lutte contre les violences « culturelles ».

Les participants l'ont abordé à maintes reprises, cette thématique est très fortement liée au schéma culturel de notre société avec toutes les représentations sociales à propos du handicap, des femmes et de l'emploi.

Pour faire évoluer les mentalités à ce sujet et pour ouvrir l'ensemble des échanges à une dimension plus large, rappelons que l'éducation doit transmettre des valeurs de respect, de vivre ensemble et de solidarité, nécessaires à cette lutte contre les violences faites aux femmes et plus amplement, aux rapports qui lient hommes et femmes dans la société.

Et en impro, ça donne quoi ?

Léa et Florian mettent en scène la rencontre d'un nouveau salarié et de sa manager.

La discussion entre les deux personnages évoque de nombreux stéréotypes et commentaires désobligeants auxquels une femme peut faire face en entreprise.



Thématique 3 : Femmes, handicap et santé dans l'emploi, comment concilier ?

Hôtesse : Catherine SABLIERE | Aurélie SALANDRE

Les femmes prennent-elles suffisamment soin d'elles ?



Dans une société où l'éducation des femmes ne leur permet pas de s'autoriser à prendre le temps pour se soigner et dans laquelle la performance prime, les femmes se confrontent à plus de pression : pression de la société mais aussi, pression qu'elles se mettent elles-mêmes.

Existe-t-il réellement une inégalité homme – femme, liée à des problèmes de santé, lorsque l'on est en situation de handicap ?

Pour les participants à cette table ronde avant même de parler de handicap, la femme semble défavorisée, pour diverses raisons :



La tendance à pousser des limites dans leur état de santé, en mettant de côté leurs ressentis physiques.

Encore aujourd'hui, les femmes ont souvent deux journées entre travail et famille.

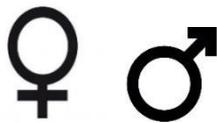
Le sentiment d'infériorité de certaines femmes dans le travail, les empêchant de parler de leurs difficultés pour ne pas paraître « encore plus fragiles »

Les difficultés à retrouver leur place et leur légitimité après une période d'arrêt maladie.



Les difficultés pour certains hommes de percevoir les problématiques de santé spécifiques aux femmes (menstruations, grossesse...)

Le sentiment d'un manque d'informations, notamment sur les situations des femmes « isolées », mères avec un handicap.



Pour beaucoup de personnes, le handicap équivaut à des problèmes de santé alors que la situation de handicap doit être différenciée.

En effet, une situation de handicap « stabilisée » peut permettre une vie professionnelle équilibrée.

Cependant, la difficulté arrive lorsqu'un problème de santé en lien ou non avec le handicap s'ajoute à la situation.

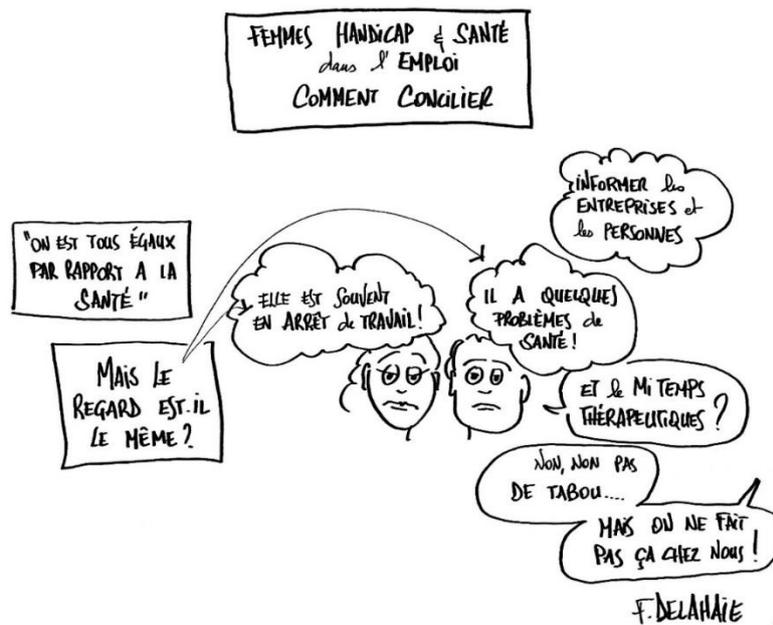
« Je dois montrer encore plus que les autres que je suis capable »

« Je dois oublier que je suis malade et surmonter mes difficultés pour venir au travail »

« J'ai déjà demandé un aménagement, je ne vais pas en plus demander des choses en lien avec mes besoins de santé »

« Une femme ne peut pas être défaillante »

« Le plus gros handicap chez une femme c'est de lui faire croire qu'elle n'en a pas »



Lorsque l'on ajoute à la femme « handicap », « santé » et « emploi », la question que l'on se pose est la suivante : qui doit s'adapter, l'employeur, l'employé ou les deux ?

Et puis surtout, comment concilier ?

Du côté des professionnels

1. Former les professionnels médicaux et paramédicaux aux besoins spécifiques d'une personne en situation de handicap afin que tous soient et restent en bonne santé.
2. Accompagner davantage les entreprises à identifier et comprendre ces besoins.
3. Informer les entreprises sur les aides existantes.
4. Lever les tabous sur le dispositif du mi-temps thérapeutique.
5. Déstigmatiser les outils de réinsertion pour envisager d'autres possibilités telles que le télétravail.

Du côté des femmes

1. S'autoriser à... se donner le droit.
2. Pourquoi ne pas braver la peur du jugement et du regard des autres en osant dire les besoins de santé d'une femme, même quand ils sont intimes ?
3. Communiquer sur ses besoins : oser demander des aménagements de poste même quand il n'y a pas de suivi par un dispositif d'accompagnement.
4. Permettre la discussion entre hommes et femmes.
5. Faire de SOI une priorité.

En conclusion :

Cette thématique fait l'objet d'un débat.

En effet, le rapport du Défenseur des Droits, de 2016 évoque « selon la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), les maladies professionnelles reconnues ont ainsi beaucoup augmenté entre 2001 et 2012, plus particulièrement chez les femmes : + 169,8 % »¹.

Ainsi, le cumul des facteurs : handicap, genre et état de santé ne favorise pas une gestion simple de la vie d'une femme en situation de handicap.

Pour pallier les difficultés que peuvent constituer ce « cumul », l'accès aux soins est indispensable mais nécessite un travail de collaboration avec les professionnels de santé.

Sans ce travail autour de l'accès aux soins en lien avec les besoins spécifiques de santé d'une femme, la conciliation entre la situation de handicap et l'emploi sera difficile, voire impossible puisqu'à force de compenser, les problèmes de santé deviendront plus importants.

¹

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport_sur_emploi_des_femmes_en_situation_de_handicap-accessiblefinal.pdf

Thématique 4 : Handicap, hommes, femmes, différences... comment travailler ensemble ?

Hôtesse : Assia BRAHIMI | Claire MALGRANGE

Lorsqu'est évoqué le sujet du handicap, la « tendance » est d'occulter la richesse dont il regorge, tout simplement parce qu'il est empreint de différences.



En effet, au-delà de ce sujet, est traitée la notion de parité hommes-femmes.

Sujet plutôt complexe dans un contexte où le premier « problème » des femmes n'est d'autre que « d'être femme » jusqu'à aller demander aux femmes « d'être des hommes ».

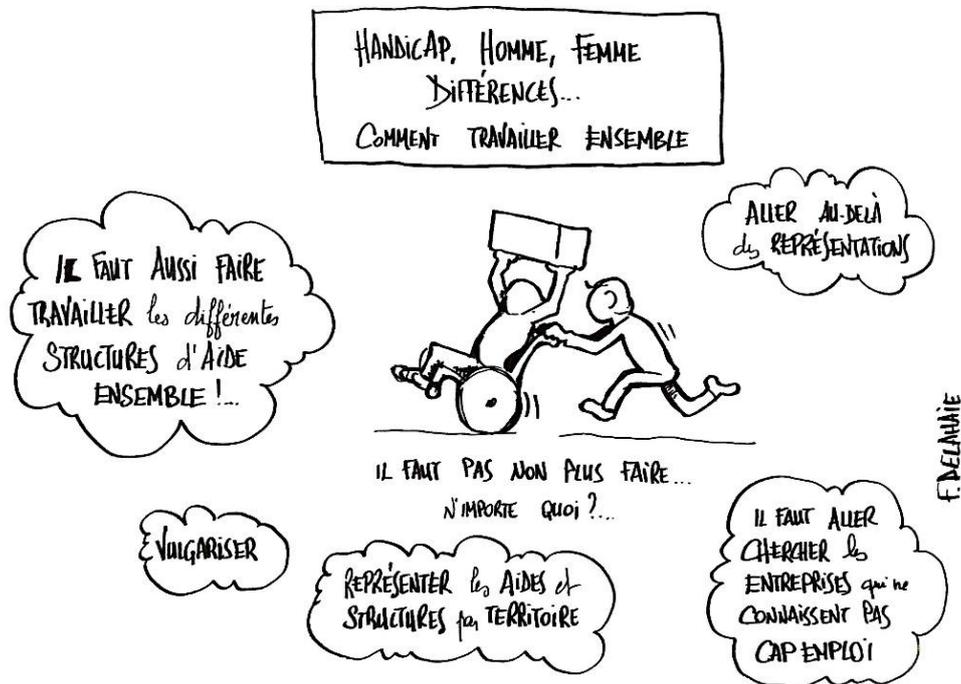
De fil en aiguille, s'installera une dimension concurrentielle entre femmes et plus largement entre hommes et femmes.

Bien qu'aller au-delà des différences de genre et de spécificités de chacun instaurerait un partage certain, la France est encore « frileuse » d'après les participants à cette table ronde.

Frileuse pour reconnaître les compétences que chacun et chacune peuvent apporter dans le monde de l'emploi et notamment au sein des entreprises.

Et lorsqu'on ajoute à ces problématiques, la notion de handicap, les représentations dépréciatives fusent... Parfois considérés comme une « limite », « une contrainte » ou encore un « conditionnement ». Et les compétences alors ?

Plus largement... Comment travailler ensemble ?



A chaque constat, ses propositions !

◇ « Beaucoup de métiers sont genrés et étiquetés « masculins » »

Le premier axe pour pallier ces représentations est l'éducation, notamment en allant communiquer dans les écoles, le plus tôt possible !

Communiquer afin :

- D'éduquer sur les questions de vivre-ensemble et de différences dès le plus jeune âge
- D'ouvrir des perspectives

- ◇ L'accès à la formation est moindre chez les personnes en situation de handicap

Agir sur la formation des enseignants par rapport aux questions relatives au handicap et plus largement, à la différence pour déconstruire les stéréotypes

- ◇ Le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap ne diminue pas

Former les recruteurs sur comment se poser les « bonnes questions » ?

Penser à des outils tels que la médiation en entreprise.

Organiser des journées « mixité au travail » !

Vulgariser l'accès à l'emploi au sens large et les aides qui peuvent être octroyées si on parle de handicap.

- Créer un document de synthèse afin de schématiser les organismes partenaires sur chaque territoire, ainsi que leur fonctionnement
- Prévoir des sensibilisations faites par les acteurs locaux : Cap Emploi, associations

En conclusion :

Pour l'ensemble des participants à cette table ronde, pas plus de sensibilisation est nécessaire sur les questions de handicap, de genre et de l'emploi car beaucoup d'actions de ce type se sont démultipliées ces dernières années.

A contrario, une implication de la société, voire un combat politique est à mener afin de dédramatiser et banaliser le handicap.

Par exemple, la loi du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ne prends pas en compte le droit à la parentalité pour les femmes en situation de handicap

Alors... « Banaliser la différence pour mieux travailler ensemble ? »

Il est certain que de parler des inégalités permettra de déconstruire les stéréotypes, mais aussi les tabous.

Rappelons ici que la question du handicap chez la femme ne constitue « pas forcément une problématique hommes-femmes mais une problématique de différences ».

Ce cheminement sera précieux pour considérer ces questions sous un autre angle et c'est en transmettant ce message, notamment par l'éducation, que les notions de mixité, de vivre ensemble et de respect, prendrons tout leur sens.

Et en impro, ça donne quoi ?

Léa et Florian mettent en scène une femme en situation de handicap, qui est maternée par son père, ses professeurs et par la suite son mari.

Tout son entourage tente de la surprotéger.

Cette situation montre que le conditionnement renforce la différence.



Le mot de la fin

Ce World Café a été l'occasion de débattre, partager des idées sur l'égalité entre hommes, femmes, personnes en situation de handicap. Même si celle-ci n'est pas encore atteinte complètement, au vu des échanges qui ont été faits lors de cet événement, les mentalités commencent à évoluer et s'intéressent à ces problématiques.

Nous remercions tous les participants qui ont apporté leurs paroles et leurs idées, et qui ont fait vivre cette soirée.



En espérant que vos idées aident cette femme à se décharger de tous ces poids...

Et en impro, ça donne quoi ?

Léa et Florian concluent cette soirée en établissant un portrait d'une femme, mère, salariée, amie... et en situation de handicap, qui doit porter sur ses épaules de nombreuses étiquettes.

Cette femme souhaiterait pouvoir se décharger de tous ces poids avec l'aide de son entourage familial et professionnel...

