



Rapport

L'emploi des femmes en situation de handicap

Analyse exploratoire
sur les discriminations multiples

Novembre 2016

Rapport

L'emploi des femmes en situation de handicap

Analyse exploratoire
sur les discriminations multiples

Novembre 2016

R é d a c t e u r s :

Nassera BECHROURI, Sarah BENICHOU, Romain BLANCHARD,
Marika DEMANGEON, Clémence LEVESQUE

A vec le soutien de :

Jade GROSJEAN, Céline PIHEE, Melissa QUILLIER, Martial SCHEFFLER

Sommaire

Résumé	5
Introduction	7
I. La construction des trajectoires professionnelles des jeunes handicapées	15
1) Scolarisation et enseignement supérieur	15
a. L'influence du handicap dans l'accès à l'éducation	15
b. L'influence du genre dans l'accès à l'éducation	17
2) L'influence des stéréotypes liés au handicap et au genre	20
a. Les stéréotypes sur le handicap : des représentations erronées qui freinent l'accès et l'évolution dans l'emploi	20
b. Être femme et handicapée : un stéréotype spécifique ?	21
II. Les difficultés d'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap	23
1) Chômage et inactivité : des risques renforcés pour les femmes handicapées	23
a. Chômage et inactivité des personnes en situation de handicap : les femmes, premières concernées ?	24
b. De multiples freins à l'accès à l'emploi des femmes handicapées	27
2) Un accès à l'emploi contraint par les ségrégations professionnelles	32
a. L'influence du handicap sur l'accès à l'emploi : secteurs privé/public, milieux protégé/ordinaire	32
b. Une ségrégation professionnelle subie par les femmes et notamment par les femmes en situation de handicap	35
III. Conditions de travail et carrières des femmes en situation de handicap	39
1) Des conditions de travail marquées par la précarité et la pénibilité de l'emploi	39
a. Des temps partiels plus fréquents chez les femmes en situation de handicap	39

b. La prise en compte de la pénibilité et des accidents de travail : quelles spécificités liées au genre ?	42
2) Des carrières limitées pour les femmes en situation de handicap	43
a. Quel accès à la formation continue pour les femmes en situation de handicap ?	44
b. Genre et handicap : un plafond de verre renforcé	45
Conclusion	49
Annexe : connaissance statistique de la situation et des besoins des personnes handicapées zoom sur les femmes handicapées	55
Bibliographie	62
Sigles	69
Notes	71

L'emploi des femmes en situation de handicap

Analyse exploratoire
sur les discriminations multiples

Résumé

Depuis la loi du 10 juillet 1987, la France a choisi de mettre en place une politique volontariste visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées en instaurant une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Malgré d'importants progrès, de nombreuses personnes en situation de handicap, et notamment des femmes, restent encore éloignées du monde du travail et rencontrent des obstacles et discriminations dans leur accès à l'emploi. Le Défenseur des droits s'est emparé de cette problématique afin de vérifier le constat d'une sous-représentation des femmes handicapées en emploi, en rechercher les causes et formuler des recommandations pour améliorer leur insertion professionnelle.

Analyser la situation des femmes handicapées dans l'emploi relève d'une réflexion sur les discriminations cumulatives et intersectionnelles. S'intéresser aux discriminations multiples qui touchent des personnes dont les caractéristiques les exposent à des discriminations combinant plusieurs critères, ici le handicap et le sexe, permet ainsi de s'intéresser à l'accès aux droits des personnes en situation de vulnérabilité sociale et économique. Une telle approche est également nécessaire pour construire des politiques publiques efficaces qui tiennent compte de la diversité des situations des publics visés et qui contribuent à l'effectivité des droits de tous et toutes.

Cette étude a été menée dans un contexte de carences en matière de connaissance statistique de la situation et des besoins des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement un défaut de données genrées. Cela rend difficile l'évaluation de l'effectivité des droits des femmes en situation de handicap. Divers constats ont toutefois pu être dégagés.

Le genre comme la situation de handicap ont des conséquences sur le parcours scolaire et donc sur l'insertion professionnelle des candidates à l'emploi. Les modalités de scolarisation ainsi que l'existence de stéréotypes de genre spécifiques aux femmes handicapées conditionnent et freinent leur accès à l'emploi. Malgré les évolutions récentes, le niveau général de qualification de la population reconnue handicapée demeure faible et constitue un obstacle important à l'accès à l'emploi.

et l'évolution de carrière. Les statistiques générées sur les taux d'emploi et d'activité révèlent que les femmes en situation de handicap sont plus éloignées de l'emploi que leurs homologues masculins. Celles qui sont en emploi subissent aussi des discriminations : elles sont concentrées dans certains secteurs d'activités et accèdent difficilement à des postes à responsabilités.

Ces analyses démontrent que les femmes en situation de handicap rencontrent des difficultés et des discriminations dans l'accès à l'emploi et dans leur carrière parce qu'elles sont femmes, parce qu'elles sont handicapées mais également des inégalités et discriminations spécifiques combinant genre et handicap.

Face à ces constats, le Défenseur des droits appelle à une vigilance particulière à leur égard, notamment dans le cadre des politiques de droit commun, et en premier lieu dans le cadre des politiques en faveur des droits des femmes d'une part et des populations en situation de handicap d'autres part qui ont tendance à ignorer cette population. L'institution émet diverses recommandations concernant :

- la connaissance de la population handicapée, et plus particulièrement des femmes handicapées, et l'accès et la diffusion de ces informations,
- la visibilité des femmes handicapées et la lutte contre les stéréotypes,
- l'accès à la scolarisation et l'enseignement supérieur,
- l'accès à l'emploi et la carrière des femmes handicapées.

Introduction

Depuis la loi du 10 juillet 1987, la France a choisi de mettre en place une politique volontariste visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées¹ en instaurant une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Ainsi, toute entreprise ou administration d'au moins de 20 salariés est tenue d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés² dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'établissement³.

Grâce à cette politique volontariste, d'importants progrès ont été réalisés. L'emploi des personnes handicapées a nettement progressé au sein du secteur privé en passant de 233 200 travailleurs handicapés en 2006⁴ à 386 700 en 2013⁵ soit 153 500 de plus, ce qui correspond à une augmentation de près de 66 %. L'emploi dans la fonction publique a également progressé. Elle en employait 176 451 travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2006⁶ tandis qu'ils étaient 209 909 en 2013⁷. Les employeurs publics ont ainsi recruté 33 458 personnes handicapées supplémentaires entre les années 2006 et 2013, soit une augmentation de 19 %. Cette évolution s'explique par un accroissement du nombre de personnes administrativement reconnues comme handicapées suite à l'évolution de la définition du handicap, comprenant dorénavant les handicaps cognitifs et psychiques par exemple, ainsi que l'extension progressive des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi⁸.

Néanmoins, de très nombreuses personnes en situation de handicap⁹, et notamment des femmes, restent encore éloignées du monde du travail. A cet égard, un très récent rapport européen indique que les systèmes de quotas qui s'appliquent en faveur des personnes handicapées pourraient bénéficier davantage aux hommes (de même pour les femmes valides s'agissant des politiques en faveur de l'emploi des femmes)¹⁰. Interpellé lors d'une réunion du comité d'entente égalité femmes / hommes¹¹ par l'association *Femmes pour le dire, Femmes pour agir* (FDFA) sur cette inégalité d'accès à l'emploi des femmes handicapées, le Défenseur des droits s'est saisi de la problématique afin de vérifier l'hypothèse d'une sous-représentation des femmes handicapées en emploi, d'en rechercher les causes et de formuler des recommandations afin d'améliorer leur insertion professionnelle. Il relève en effet de la mission de l'institution que de repérer les risques de ruptures d'égalité et de discrimination en dialoguant régulièrement avec les acteurs de la société civile pour appréhender plus finement les enjeux et proposer des solutions. Cette démarche permet d'éclairer la situation des femmes et la situation des personnes handicapées sous un jour nouveau en adoptant une approche intersectionnelle.

Qu'entend-on par approche intersectionnelle ?

Les discriminations revêtent des formes particulières. Elles peuvent être fondées sur un critère unique prohibé par la loi (le sexe, l'origine, le handicap, l'orientation sexuelle etc.)¹² mais également sur une base multiple en combinant plusieurs de ces critères. Le cumul de motifs provoque *in fine* des « effets aggravés de non-intégration, de vulnérabilité, d'exclusion »¹³.

Les discriminations multiples tendent de plus en plus à être reconnues dans les travaux académiques européens¹⁴ et se subdivisent en plusieurs catégories. Si leur conceptualisation varie, trois catégories peuvent être ici retenues : les discriminations successives, cumulatives et intersectionnelles. La discrimination successive fait apparaître des motifs de discriminations discriminatoires les uns après les autres, n'aggravant pas mutuellement chacun d'eux. Il est dès lors possible d'établir la part respective de chaque motif discriminatoire puisqu'ils sont invoqués dans des situations différentes. Dans les cas de discrimination cumulative, plusieurs motifs discriminatoires interviennent en même temps et s'ajoutent les uns aux autres. Ainsi, un motif se superpose en complément du premier dans une même situation. Enfin, la discrimination intersectionnelle suppose que les différents motifs interagissent ensemble, d'une manière telle qu'ils sont inséparables. Autrement dit, les différents motifs de discrimination produisent une nouvelle forme de discrimination qui ne peut se réduire à la somme de ses composantes, intensifiant et amplifiant l'effet discriminatoire.

Le concept de discrimination intersectionnelle a été élaboré par l'universitaire juriste américaine Kimberlé Crenshaw à la fin des années 1980 afin de dénoncer l'absence de prise en compte de la singularité des discriminations que subissent les femmes noires. Pour Crenshaw, les discriminations dont sont victimes ces femmes ne naissent pas d'un simple cumul de discriminations mais sont également le résultat d'une situation discriminatoire particulière à l'intersection du genre et de la « race »¹⁵. Elle a donc élaboré une critique de l'approche basée sur la prise en charge d'un seul motif de discrimination qui n'apporte pas une protection adéquate et ne présente pas toutes les facettes du phénomène. Pour l'universitaire, l'analyse d'un seul problème de discrimination ne rend pas compte de la réalité. Un individu présente en effet souvent des caractéristiques personnelles multiples qui l'exposent à une variété de préjugés et donc de discriminations.

Ce concept de discrimination intersectionnelle a ensuite été reconnu par l'ONU qui l'a défini comme « une expérience distincte et particulière de discrimination liée au croisement de plusieurs facteurs, dont les effets interagissent, chez une personne ou un groupe »¹⁶. Il est également mobilisé par la Commission européenne¹⁷.

Ainsi, l'approche intersectionnelle critique la traduction juridique d'une vision unidimensionnelle des rapports sociaux et permet d'étudier les formes de

domination et de discrimination non pas séparément mais dans les liens qui se nouent entre elles¹⁸. Les discriminations que rencontrent les femmes handicapées dans l'emploi gagnent à être étudiées dans cette perspective intersectionnelle.

Une approche heuristique

Une telle approche est indispensable pour lever l'« invisibilité » qui frappe les personnes qui se trouvent à l'intersection de plusieurs motifs, invisibilité qui relève d'un problème structurel profond, « *à savoir que les catégories sur lesquelles les motifs reposent tendent à se concentrer sur les plus privilégiés du groupe* » (par exemple, les femmes blanches des classes supérieures pour les discriminations fondées sur le sexe et les hommes noirs et d'origine maghrébine pour les discriminations fondées sur l'origine)¹⁹. Cette approche vise à sensibiliser la société civile ainsi que les acteurs de l'action publique aux discriminations multicritères dont sont victimes certain-e-s de nos concitoyen-ne-s²⁰. Aborder la question des discriminations sous un angle intersectionnel implique de systématiser une vision générée sur différentes problématiques et de penser la diversité des destinataires et des situations que l'action publique entend cibler. La promotion de l'égalité se traduit ainsi par un meilleur accompagnement des personnes exposées aux discriminations multiples. Cela permet de restaurer leur capacité à se saisir de leurs droits malgré un éloignement, une méconnaissance du droit ou un manque d'informations. Enfin, au-delà des femmes en situation de handicap, une telle approche peut venir nourrir l'élaboration de politiques d'égalité et d'inclusion plus effectives pour l'ensemble de la société. En effet, la promotion des droits des personnes ou de groupes en situation particulière de vulnérabilité peut bénéficier à l'ensemble de la population. Par exemple, en matière d'organisation ou de conditions de travail (articulation des temps de vie, télétravail, etc.), des enjeux initialement perçus comme spécifiques à certains publics (femmes, salariés handicapés) peuvent se révéler utiles à l'ensemble du personnel.

Promue par les instances internationales et européennes

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF/CEDAW) était la première en 1979 à reconnaître que différents aspects de l'identité des femmes interagissent pour produire des désavantages. Mais ce sont des textes récents qui marquent l'émergence du paradigme de l'intersectionnalité et plus précisément d'une analyse générée des discriminations et des inégalités. La nécessité de prendre en compte la double discrimination liée au genre et au handicap s'exprime aujourd'hui dans plusieurs engagements internationaux et européens.

A cet égard, la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies (CIDPH) rappelle que « *les femmes et les filles handicapées sont*

exposées à de multiples discriminations » et qu'en conséquence, les Etats parties doivent prendre « les mesures voulues pour leur permettre de jouir pleinement et dans des conditions d'égalité de tous les droits de l'Homme et de toutes les libertés fondamentales » (art. 6)²¹.

D'autres organes de suivi des traités, tels que le Comité pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes ou le comité des droits de l'enfant évoquent la situation particulière des filles et des femmes handicapées dans leurs travaux.

Au niveau régional, le Parlement européen a adopté le 11 décembre 2013 une résolution spécifique relative aux femmes handicapées²². Celle-ci insiste sur la nécessité de définir des stratégies en matière de handicap qui intègrent la dimension de genre afin, notamment, d'assurer aux femmes handicapées un égal accès à l'emploi. Une étude préalable précisait : « des mesures conçues selon l'approche intersectionnelle viseraient à accroître l'employabilité des femmes handicapées pour leur permettre ainsi de dépendre moins de leur famille (parents ou partenaires) et d'être en mesure d'avoir un style de vie plus autonome »²³. Cette résolution fait écho à la recommandation du Conseil des Ministres du Conseil de l'Europe en date du 13 juin 2012 qui prévoit que les Etats membres prennent les mesures appropriées pour garantir aux femmes et filles handicapées « l'égalité de chances en matière d'éducation, formation et emploi » et précise notamment que « les effets conjugués du handicap et de l'appartenance au sexe féminin devraient être statistiquement mesurés », à la fois dans le cadre des études liées au genre et dans celles liées au handicap.

Mais peu mobilisée

Malgré l'intérêt de cette approche, le droit peine à se saisir des discriminations multiples, qu'elles soient cumulatives ou intersectionnelles. En France, en dépit de plusieurs directives européennes qui préconisent cette approche, la législation ne reconnaît pas spécifiquement les discriminations multiples²⁴. S'il est possible de les invoquer en justice, les recours pour discrimination liés à plusieurs critères restent extrêmement marginaux. La combinaison de plusieurs critères de discriminations est en effet complexe à identifier, donc difficile à faire valoir en droit.

Ainsi, parmi les 4 846 réclamations reçues par le Défenseur des droits en 2015 au titre de sa mission de lutte contre les discriminations, 8,3 % des saisines pour discrimination dans l'emploi sont liées au handicap et 3,1 % sont liées au sexe²⁵ et ces réclamants revendiquent très rarement une « double » discrimination.

Par ailleurs, l'analyse de la jurisprudence montre que « [...] même lorsque des demandes sont formées par ceux qui possèdent différentes caractéristiques, source de discriminations, ils obtiennent moins facilement gain de cause que ceux qui contestent une discrimination fondée sur un seul critère »²⁶.

Dans ses décisions MLD-2013-71 du 23 avril 2013²⁷ et MLD-2015-225 du 7 octobre 2015²⁸, relatives à une même affaire, le Défenseur des droits a considéré que la réclamante avait fait l'objet d'une discrimination cumulative en raison de son état de santé et de sa grossesse mais ces observations n'ont pas été suivies par le juge administratif (TA Orléans - 2 février 2016, requêtes n° 1303234 et 1402147).

66

Au lieu de multiplier les preuves de discriminations, la présence de plusieurs critères mobilisables pour défendre les intérêts d'une personne discriminée semble nuire à la preuve de ces discriminations et à leur visibilité. Par exemple, une salariée malienne à qui est refusée une promotion ne peut prouver la discrimination, car l'employeur a promu des femmes (mais d'origine française) et des personnes d'origine africaine (mais ce sont des hommes d'origine africaine). La preuve distincte ou combinée de la discrimination fondée sur l'origine et de celle fondée sur le sexe échoue.

Marie MERCAT-BRUNS

De plus, la discrimination intersectionnelle tend à échapper au droit car ce type de discrimination relève bien souvent de discriminations systémiques qui se déplient dans la société²⁹. Fruits de processus historiques, ces discriminations constituent des situations « *d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction [...] de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables* » sur les membres d'un groupe stigmatisé³⁰.

Enfin, si l'outil juridique reste limité, c'est également parce que les discriminations multiples et intersectionnelles sont étudiées depuis peu en France³¹. Les analyses quantitatives et qualitatives croisant plusieurs critères de discrimination, comme le genre et le handicap, sont ainsi quasiment absentes des études et des recherches, ce qui rend difficile la mesure de l'effectivité des droits des personnes concernées. Ceci explique pourquoi en France, comme du reste en Europe, les discriminations subies par les femmes handicapées occupent une place très limitée, tant dans les études sur le genre que dans celles sur le handicap³², alors même que de telles analyses constituent un préalable à la mise en place d'actions concrètes efficaces. Si d'importantes mesures visent à promouvoir l'exercice effectif des droits des femmes et des personnes en situation de handicap, ces efforts restent cloisonnés et les programmes publics n'arrivent toujours pas à articuler genre et handicap.

Méthodologie

La démarche méthodologique adoptée a été la suivante : revue de littérature, analyse des statistiques disponibles, auditions d'acteurs.

Si l'analyse des données statistiques disponibles a permis de confirmer le constat d'une sous-représentation des femmes handicapées dans l'emploi, la revue de littérature a permis de révéler un manque criant d'études et de recherches sur la situation des femmes handicapées, qui plus est dans le domaine de l'emploi³³.

Par ailleurs, les données statistiques mobilisables pour cette réflexion, tant du côté du genre que du handicap, se sont révélées rapidement limitées. Tout d'abord parce que les études disponibles ne poursuivent pas le même objectif et les définitions du handicap mobilisées n'y sont pas identiques³⁴. Ensuite, dans les études sur les personnes handicapées et l'emploi, l'analyse sexuée n'est pas ou peu présente et, quand le critère de sexe est mobilisé, il n'est pas croisé avec d'autres critères pourtant centraux tels que l'âge, le type d'emploi occupé, le secteur professionnel, la nature et la gravité du handicap, etc.³⁵

Face à ce constat, le Défenseur des droits a lancé un cycle d'auditions avec pour objectif de vérifier le constat d'une sous-représentation des femmes handicapées dans l'emploi et de mener une réflexion collective sur les causes de cette sous-représentation et les éventuelles solutions pour y remédier. Un dialogue fructueux a pu ainsi être engagé sur ce sujet avec :

- des associations de personnes handicapées ;
- des intermédiaires de l'emploi et acteurs du monde de l'emploi « spécialisés » ;
- des institutions et ministères, notamment en charge des personnes en situation de handicap et des droits des femmes³⁶ .

Le sujet de l'emploi des femmes handicapées a amené à interroger plus globalement les parcours de ces femmes à savoir la scolarisation, l'orientation, l'accompagnement dans l'emploi ainsi que les questions relatives à la vie professionnelle : déroulement de carrière, rémunération, conditions et temps de travail, formation continue, conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Dans le cadre des auditions, certains acteurs rencontrés se sont d'abord montrés circonspects quant à l'existence d'un problème spécifique aux femmes handicapées dans l'emploi. Ils considèrent qu'à l'heure où les quotas obligatoires

d'emploi de personnes handicapées sont loin d'être atteints et où le chômage des personnes handicapées explose, le contexte actuel de crise économique freine en réalité l'accès à l'emploi de l'ensemble des personnes handicapées. D'autres acteurs défendent la thèse d'une « *surexposition aux discriminations* » des femmes au vu notamment du cumul des facteurs discriminants. À défaut de consensus, soulignons que cette démarche d'auditions a largement contribué à une prise de conscience chez les acteurs de la nécessité d'une approche genrée du handicap.

La démarche méthodologique et les réflexions initiées par le Défenseur des droits permettent de souligner que les femmes handicapées sont d'autant en situation de vulnérabilité qu'elles peuvent parfois cumuler de multiples facteurs de discriminations ou d'éloignement de l'emploi (genre et handicap, mais aussi âge, territoire, situation familiale et sociale) voire même être victimes de discriminations et d'inégalités spécifiques. En effet, les femmes doivent faire face à l'intersection du genre et du handicap dont l'effet cumulatif crée une situation de désavantage et de discrimination qui leur est propre. Ainsi, elles sont moins présentes sur le marché du travail, ont souvent des salaires moins élevés et sont donc plus susceptibles de vivre dans la pauvreté et l'isolement. Toutefois, le type, l'origine et surtout la date de survenance du handicap va affecter différemment le rapport à l'emploi notamment au niveau des choix de vie qui diffèrent entre les individus ayant connu un handicap en amont ou en aval de leur entrée sur le marché du travail³⁷.

Tout en gardant à l'esprit cette diversité des trajectoires et parcours, il convient de s'intéresser aux discriminations et inégalités auxquelles sont spécifiquement exposées les femmes handicapées lors de la construction de leur avenir professionnel (I), dans leur accès à l'emploi (II), ou directement dans leurs conditions de travail (III).

Cette présente étude a été élaborée selon une démarche méthodologique construite en trois étapes majeures : elle s'appuie d'abord sur une analyse des difficultés et discriminations liées au handicap puis les examine à l'aune du genre et enfin, elle se penche sur les difficultés et discriminations fondées sur le cumul de ces discriminations qui pèsent spécifiquement sur les femmes handicapées.

I. La construction des trajectoires professionnelles des jeunes handicapées

Le genre comme la situation de handicap ont des conséquences sur le parcours scolaire et donc sur l'insertion professionnelle des candidat-e-s à l'emploi. Le difficile accès à la scolarisation ainsi que l'existence de stéréotypes de genre spécifiques aux femmes handicapées conditionnent et freinent leur accès à l'emploi.

1) Scolarisation et enseignement supérieur

La question de l'accès aux études, notamment supérieures, est un enjeu encore d'actualité pour les personnes en situation de handicap, en particulier pour les filles.

a. L'influence du handicap dans l'accès à l'éducation

Le type de handicap éventuellement évolutif et la date de sa survenance dans les parcours individuels sont deux éléments majeurs qui modulent les difficultés d'accès et d'évolution dans l'emploi, à travers notamment le niveau de scolarisation. Ainsi, de nombreux acteurs, notamment associatifs, ont tenu à rappeler qu'un handicap survenant en cours de carrière, à l'âge adulte, n'affecte pas la scolarisation et l'obtention d'un diplôme comme cela peut être le cas pour une situation de handicap présente dès l'enfance³⁸.

La loi du 11 février 2005³⁹ a permis une grande amélioration dans la scolarisation des enfants handicapés puisque le nombre d'enfants handicapés scolarisés en établissements spécialisés diminue régulièrement depuis 2005 alors que le nombre d'enfants handicapés scolarisés en milieu ordinaire ne cesse d'augmenter. On comptait ainsi 258 710 élèves handicapés scolarisés dans les établissements scolaires ordinaires à la rentrée 2014 contre 151 500 en 2005⁴⁰. Cette scolarisation plus précoce et systématique participe ainsi à améliorer la qualification des personnes en situation de handicap et en particulier celles des filles.

Ce bilan, globalement positif, doit toutefois être nuancé puisque la reconnaissance par la loi de 2005 de nouvelles catégories de handicap, tel que le handicap cognitif, vient principalement expliquer l'augmentation du nombre d'enfants handicapés scolarisés⁴¹. En outre, de nombreux enfants sont comptabilisés alors qu'ils ne sont scolarisés qu'à temps très partiel (parfois ½ journée seulement par semaine) et le nombre d'enfants handicapés privés d'accès à l'éducation demeure inconnu car il n'existe pas de source administrative permettant d'en apprécier le nombre.

Par ailleurs, malgré les moyens importants consacrés par l'État depuis 2005 et la volonté réaffirmée par la loi du 8 juillet 2013⁴² de favoriser « l'inclusion scolaire » de tous les enfants sans distinction, l'école peine encore aujourd'hui à répondre de manière pertinente aux besoins des enfants handicapés⁴³.

S'agissant de l'accès à l'enseignement supérieur, le nombre d'étudiants inscrits progresse également puisque 18189 étudiants en situation de handicap étaient recensés en 2013-2014, contre seulement 7145 en 2001-2002⁴⁴. Pour autant, ces chiffres masquent des difficultés persistantes dans l'accès à l'enseignement supérieur. Pour exemple, le Défenseur des droits constate l'absence quasi systématique du dispositif « accompagnants des élèves en situation de handicap » (AESH) à l'université, pourtant prévu par la loi. Seules les études, qui se déroulent dans un établissement tel que les BTS ou les classes préparatoires, donnent lieu au maintien de cet accompagnement. Or, à défaut d'une telle aide, certains étudiants handicapés sont dans l'incapacité de poursuivre leurs études universitaires⁴⁵.

Les effets des progrès en cours ne pourront s'apprécier que dans quelques années puisque les trajectoires scolaires et professionnelles se construisent sur le long terme. Pour l'heure, le niveau de qualification générale de la population reconnue handicapée demeure faible et constitue un obstacle important à leur accès à l'emploi ainsi qu'à leur évolution de carrière.



des personnes reconnues handicapées sont sans diplôme ou possèdent uniquement le BEPC, contre 28 % de la population totale.



des personnes reconnues handicapées ont le bac, un brevet professionnel ou plus, contre 49 % de la population totale⁴⁶.

De plus, les inégalités persistantes d'accès à la scolarisation conduisent à des parcours scolaires encore limités et contraints. Ces parcours s'imposent par défaut en raison de problèmes d'accessibilité, de l'autocensure ou d'orientations non choisies liées aux préjugés sur les chances de réussite scolaire supposées.

b. L'influence du genre dans l'accès à l'éducation

Malgré la convergence du niveau d'études entre les femmes et les hommes, des différences marquées persistent dans l'orientation scolaire et universitaire⁴⁷. Ainsi, la nette progression des résultats scolaires chez les filles ne s'est pas accompagnée d'une généralisation de la mixité des filières. Les filles restent sous-représentées dans certaines classes, notamment au sein des établissements d'excellence ou des écoles scientifiques. Pour les formations les plus élevées et les plus exigeantes, les filles ne représentent par exemple qu'une minorité des effectifs des classes préparatoires aux grandes écoles. A l'université, si les étudiantes sont majoritairement présentes en Licence et en Master toutes filières confondues, elles sont moins nombreuses à rédiger une thèse de doctorat.

De même, dans l'enseignement professionnel, les filles sont quasiment absentes des spécialités de la production, de la sécurité et de l'agriculture. Elles occupent en revanche une place déterminante au sein des filières médico-sociales et esthétiques. L'INSEE constate, à ce titre, que les formations suivies en apprentissage sont largement sexuées⁴⁸.

De manière générale, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, « les centres de formation d'apprentis [...] favorisent la mixité au sein de leurs structures sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers »⁴⁹

Pour autant, ces dispositifs sont encore récents et n'ont pas encore conduit à la mixité au sein des filières. Les résistances sont majeures. La fermeture de certaines écoles de coiffure et d'esthétique aux garçons, qui a fait l'objet d'une décision du Défenseur des droits le 3 décembre 2015⁵⁰, vient illustrer la prégnance des stéréotypes de genre. Les stéréotypes jouent également un rôle majeur dans l'orientation scolaire puisqu'ils contribuent à l'autocensure des garçons et des filles dans leurs choix scolaires. De fait, ces dernières se dirigent moins spontanément que les premiers vers les filières les plus sélectives et les plus valorisées. L'anticipation d'un certain fonctionnement de la famille les pousse également à des choix de compromis réduisant leurs ambitions.

Surtout, l'Education nationale elle-même contribue à renforcer indirectement les inégalités entre les filles et les garçons. Les discriminations se reflètent

notamment dans les outils pédagogiques, les pratiques éducatives et la socialisation scolaire. En effet, d'après France Stratégie, le sexism de la littérature éducative ou des programmes scolaires ainsi que les attitudes enseignantes affaiblissent l'ambition scolaire des filles⁵¹. Ainsi, le rapport précise que « *la mise en scène de la place des filles et des garçons, des femmes et des hommes dans la société, reste normée et traditionnelle* ». Les inégalités liées au genre sont reproduites au sein d'une école perméable aux stéréotypes.



des filles « choisissent » des enseignements littéraires en seconde générale contre 21,8 % des garçons population totale.



des étudiants accueillis dans les écoles paramédicales et sociales sont des filles alors qu'elles ne sont que 27,2 % en formation d'ingénieur⁵².

Cette ségrégation dans l'orientation se traduit par une ségrégation professionnelle qui a des répercussions sur la carrière et les salaires des femmes⁵³. A diplôme équivalent, les filles s'insèrent moins bien que les garçons et occupent des postes plus précaires et souvent moins rémunérateurs.



Si l'influence du handicap d'une part et du genre d'autre part sur la scolarité est connue, les données concernant le sexe et le handicap selon une approche cumulative ou intersectionnelle sont rares. En effet, les chiffres de la publication annuelle « Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche » de l'Education Nationale⁵⁴ croisent la donnée « mode de scolarisation » avec le « type de handicap » et le degré de scolarisation des élèves mais le sexe et l'orientation scolaire ne sont pas systématiquement pris en compte dans cette analyse.

Néanmoins, dans une note d'information de février 2015 relative aux enfants en situation de handicap à l'école et au collège, la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance signale que moins d'un enfant en situation

de handicap sur trois est une fille. Leur part est plus importante quand elles présentent un trouble auditif, visuel ou viscéral (de 41 % à 45 %) plutôt qu'un trouble du psychisme (16 %).

Par ailleurs, de récentes statistiques de la DARES montrent qu'à l'instar de la population générale l'écart de niveau de diplôme entre les femmes et les hommes handicapés s'est réduit. Les femmes reconnues handicapées sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à avoir le baccalauréat ou plus (28 % contre 22 %) même si un écart conséquent demeure avec l'ensemble de la population féminine puisque 52 % des femmes ont le baccalauréat ou plus⁵⁵.

Tableau 1. Répartition de la population handicapée selon le niveau de formation, le sexe et la définition de handicap en 2013

Diplôme	Personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative*		Population en situation de handicap**		Ensemble de la population (15-64 ans)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Bac + 2 ou supérieur	15	11	19	14	31	27
Bac ou brevet professionnel	13	11	15	13	21	19
CAP, BEP	26	33	24	33	20	26
BEPC ou sans diplôme	47	45	42	40	28	28
Total	100	100	100	100	100	100
Effectifs	1109 000	1276 000	2890 000	2645 000	20 060 000	19 380 000

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues), France métropolitaine.

Source : INSEE, enquête Emploi 2013, traitement DARES.

Malgré cette évolution positive, force est de constater que l'obtention d'un diplôme joue de manière différente sur l'insertion professionnelle des femmes handicapées par rapport aux hommes handicapés. En effet, si les femmes reconnues handicapées sont plus nombreuses à avoir le baccalauréat ou plus, elles sont moins souvent en emploi (Cf. Partie II.1. b).

2) L'influence des stéréotypes liés au handicap et au genre

De nombreux stéréotypes freinent l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail ainsi que leur maintien dans l'emploi. De plus, des stéréotypes concernant spécifiquement les femmes handicapées alimentent la discrimination intersectionnelle.

a. Les stéréotypes sur le handicap : des représentations erronées qui freinent l'accès et l'évolution dans l'emploi

Les stéréotypes sont des structures mentales qui reflètent les rapports de domination à l'œuvre dans la société et qui infléchissent implicitement notre manière de percevoir les individus. Linda Hamilton Krieger parle de « *biais implicites* » et de « *biais cognitifs* » qui faussent le jugement des personnes, même celles aux intentions bienveillantes⁵⁶. Les stéréotypes et les préjugés peuvent être la cause d'une indifférence voire de perceptions erronées vis-à-vis de certaines caractéristiques et/ou de certaines catégories de personnes : les personnes en situation de handicap, les femmes, mais aussi les femmes en situation de handicap.

En 2011, une étude a examiné, à partir de situations concrètes, les freins qui subsistent à l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises et a mis en exergue les représentations faussées sur les personnes handicapées⁵⁷. Les managers pensent ainsi que les personnes avec un handicap sensoriel (auditif et/ou visuel) représentent environ 30 % de la population handicapée, contre 16 % en réalité. De la même manière, ils surevaluent la population atteinte d'un handicap intellectuel et/ou psychique. Globalement, ils surevaluent la prévalence des handicaps « lourds » par rapport aux handicaps « légers », donc appréhendent mal les aménagements de postes nécessaires ou non.

Les managers portent également un regard contradictoire sur les personnes en situation de handicap. D'un côté, elles sont jugées « courageuses », « volontaires », « fortes », « sympathiques » mais elles sont aussi perçues comme « lentes » et « inadaptées »⁵⁸. Cela ne saurait être sans conséquence sur la politique de recrutement et de promotion.

Par ailleurs, des représentations spécifiques concernent des situations particulières de handicap. Par exemple, la représentation collective des hommes accidentés du travail tend à les assimiler aux « blessés de guerre », ce qui facilite leur acceptation par la société alors que s'agissant des maladies chroniques, cette acceptation semble plus difficile par la société et les personnes elles-mêmes. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles les troubles musculo-

squelettiques (TMS), qui concernent majoritairement les femmes, n'ont été reconnus comme maladies professionnelles qu'en 2003.

Les représentations erronées peuvent être aussi alimentées par la communication des acteurs sur le terrain du handicap. En 2010, une étude a analysé la manière dont s'exprimaient trente entreprises qui ont communiqué pendant la Semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap en 2009⁵⁹. Seules trois d'entre elles avaient basé leur communication relative à l'emploi de travailleurs handicapés sur des personnes réellement en situation de handicap, dont deux seulement pour incarner des collaborateurs de leur entreprise⁶⁰. La communication des entreprises et plus globalement, la communication publique sur le handicap est souvent soit stéréotypée, soit désincarnée. Ce type de communication ne semble donc pas en mesure de favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi ou le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap dans toute leur diversité (genre, mais aussi âge ou type de handicap).

De tels stéréotypes peuvent renforcer l'autocensure des personnes en situation de handicap. En effet, certaines personnes en situation de handicap peuvent limiter leurs ambitions par rapport aux emplois auxquels elles pourraient prétendre pensant, par exemple, qu'il s'agit d'un domaine réservé à certaines catégories de population. Ces stéréotypes favorisent également la discrimination dans l'orientation scolaire et l'accès à l'emploi. L'absence de « rôle modèle » vient confirmer le stéréotype et l'incapacité à se projeter en dehors d'un champ des possibles très limité.

b. Être femme et handicapée : un stéréotype spécifique ?

A l'heure actuelle, les politiques publiques en faveur des personnes en situation de handicap n'ont pas intégré la dimension liée au genre dans leurs actions. Si ce processus d'asexuation des personnes en situation de handicap tend à occulter les identités genrées - le neutre étant plutôt masculin, il contribue aussi à la réactivation des stéréotypes de genre⁶¹. Pour exemple, la CJUE a reconnu que le licenciement d'une assistance maternelle obèse constituait une discrimination fondée sur le handicap⁶² et l'on sait que stéréotypes négatifs et discriminations frappent davantage les femmes en surpoids et obèses⁶³. De manière plus générale et comme le souligne Maudy Piot de FDFA, « *les stéréotypes dont sont victimes les femmes en général, fatigabilité, fragilité, seraient d'autant plus présents lorsqu'il s'agit de femmes handicapées* »⁶⁴. A cet égard, Justine Solano souligne que le handicap est ici considéré comme « *la vulnérabilité “de départ”, qui expose à des situations d'exploitation* ». Le fait d'être une femme, en plus d'être handicapée, rend quasi-inévitable l'exploitation professionnelle. Cette situation est là aussi expliquée par les représentations sociales liées au genre : « *les gens se disent qu'un homme handicapé surmontera plus facilement son handicap* »⁶⁵.

Au-delà du domaine de l'emploi, il apparaît que les stéréotypes liés au sexe sont renforcés par les situations de handicap. Ainsi, Dominique Poggi, sociologue, souligne que l'on assiste à un renforcement des stéréotypes de genre : « *les hommes [handicapés] sont plus aux prises avec la justice tandis que les femmes sont plus en demande de droits sociaux [...], les arguments mis en avant pour faire valoir une demande de soutien lié à un trouble psychique ne sont pas les mêmes non plus : les hommes doivent faire valoir leur non dangerosité, leur employabilité et l'existence d'un entourage ; les femmes doivent montrer qu'elles sont dans des relations non conflictuelles et en famille. La stigmatisation est la même mais elle prend des formes différentes, elle épouse les stéréotypes de genre* »⁶⁶.

Dès lors, les stéréotypes de genre mais aussi les stéréotypes propres aux femmes handicapées affectent ces salariées dans leur quotidien et leur relation au monde du travail : la déconstruction de ces stéréotypes s'impose.

A cet égard, le Parlement européen rappelle dans sa résolution du 11 décembre 2013 relative aux femmes handicapées « *l'inclusion suppose de contrer les stéréotypes en véhiculant des images positives par l'usage d'expressions culturelles et de campagnes de sensibilisation qui apportent une présentation objective d'images de femmes handicapées et l'exposition de la variété de rôles qu'elles peuvent assumer au quotidien dans la société, ainsi qu'en ciblant certaines représentations des handicaps dans la sphère publique, étant donné que c'est précisément ce domaine qui est à la traîne*»⁶⁷.

Pourtant, peu de femmes handicapées représentent des modèles de réussite reconnus. Les femmes handicapées semblent totalement absentes de nombreuses sphères de la société (où les hommes handicapés sont eux-mêmes rares) sans que cela constitue un enjeu : médias, politique, monde des affaires, arts etc. L'absence de modèle positif vient ainsi alimenter les phénomènes d'autocensure. La mise en place de dispositifs de lutte contre les stéréotypes a tout intérêt à s'appuyer sur la « visibilisation » des femmes handicapées et notamment des modèles positifs pour lever l'autocensure chez les femmes.

II. Les difficultés d'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap

L'analyse est ici consacrée à la situation des femmes handicapées au regard de leur accès à une activité professionnelle.

Le taux d'emploi et le taux de chômage permettent d'identifier le taux d'activité des femmes en situation de handicap qui, soit exercent, soit recherchent un emploi.

Le taux d'inactivité révèle à l'inverse une non-participation au marché du travail. Or, la population inactive – celle qui n'est ni au chômage, ni en emploi – est proportionnellement plus constituée de femmes et de personnes en situation de handicap que la population active. Les difficultés d'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap sont rendues visibles aussi bien à travers leur taux de chômage qu'à travers leur taux d'inactivité.

L'exclusion ou le retrait de la vie professionnelle qui se traduit par le chômage ou l'inactivité peut être le reflet de discriminations liées au sexe ou au handicap, risques susceptibles de se cumuler pour les femmes handicapées.

1) Chômage et inactivité : des risques renforcés pour les femmes handicapées

Les données mises à disposition par la DARES pour étudier la situation de l'emploi des personnes handicapées cumulent deux approches : une approche restreinte portant sur la situation des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap (« population reconnue handicapée »⁶⁸) et une approche déclarative. Cette dernière, correspondant à celle impulsée par la loi de 2005, analysant la situation des « personnes handicapées au sens large », ajoute à la catégorie des personnes reconnues handicapées celle des personnes déclarant à la fois une maladie ou un problème de santé, chronique ou de caractère durable, et être limitées depuis au moins 6 mois, à cause d'un

problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement. Ainsi, en 2013, les personnes en situation de handicap au sens large étaient plus de 5,5 millions (5 535 000) et parmi elles, seule une petite moitié disposait d'une reconnaissance administrative du handicap (2 385 000).

Ces deux approches présentent notamment l'intérêt de faire ressortir des distinctions entre les femmes et les hommes, qui méritent d'être soulignées. En effet, alors que les femmes sont plus nombreuses au sein de la population handicapée au sens large, dès lors qu'on se focalise sur la population reconnue handicapée, les hommes apparaissent alors plus représentés. Ainsi, les femmes seraient moins nombreuses que les hommes à engager ces démarches et à obtenir une telle reconnaissance du handicap. A cet égard, D. Schiek relève, dans une étude européenne de 2015, que la majorité des personnes affectées par les handicaps les moins visibles, tels que l'arthrite, le syndrome de fatigue chronique, la dépression ou encore le diabète, sont des femmes⁶⁹.

Cette déperdition de publics administrativement reconnus mériterait une étude à part entière. Il peut être avancé que les stéréotypes de genre jouent un rôle dans la gestion sociale du handicap, ce qui pourrait avoir comme conséquence une moindre reconnaissance administrative du handicap des femmes⁷⁰, avec l'impact que cela peut avoir ensuite en termes d'accès aux droits spécifiques accordés aux personnes reconnues handicapées. La périodicité variable des sources complique les comparaisons dans le temps et rend l'analyse dynamique des parcours des femmes handicapées complexe⁷¹.

a. Chômage et inactivité des personnes en situation de handicap : les femmes, premières concernées ?

Les personnes en situation de handicap sont davantage touchées par le chômage que la population générale, phénomène que le contexte de crise économique n'a pas manqué d'accentuer. Les femmes en situation de handicap sont particulièrement concernées par cette difficulté et donc plus souvent sans emploi.

Situation des femmes sur le marché de l'emploi

Phénomène récent, le taux de chômage des femmes est, depuis 2012, légèrement inférieur à celui des hommes⁷² (9,6 % contre 10,2 % en 2014). Néanmoins, comme le souligne le rapport Lemière, le taux d'emploi est un indicateur plus pertinent que le taux de chômage pour mesurer l'éloignement des femmes du marché du travail⁷³. Ainsi, le taux d'emploi des femmes et des hommes en âge de travailler présente un écart important (67,6 % pour les hommes et 60,9 % pour les femmes), écart qui se creuse encore si l'on considère le taux d'emploi en

équivalent temps complet⁷⁴. En effet, les femmes sont les premières touchées par le sous-emploi, c'est-à-dire qu'elles exercent un travail à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage et sont disponibles pour cela. Ainsi, le sous-emploi, c'est-à-dire le temps partiel imposé, concerne 9,4 % des femmes contre 3,4 % des hommes en emploi⁷⁵.

Parallèlement, le taux d'inactivité des femmes est également supérieur à celui des hommes. En 2013, 28 % des personnes en âge de travailler étaient inactives et parmi elles, 58 % étaient des femmes.

Situation des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap sur le marché de l'emploi

La majorité de ces personnes sont inactives. Elles ne travaillent pas et ne sont pas dans une démarche de recherche d'emploi.

La crise économique a particulièrement affecté l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Selon l'AGEFIPH, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a plus que doublé entre 2007 et 2015, passant de 205 864 à 471 837 travailleurs handicapés inscrits à Pôle emploi, soit près d'un demi-million de personnes handicapées ayant une reconnaissance administrative de leur handicap au chômage.

Ainsi, le taux de chômage de ces personnes est de 18 %, soit près de deux fois plus que la moyenne nationale (10 %). Or ce public présente toujours des difficultés particulières d'insertion (âge élevé, plus faible niveau de formation...) dont découlent une forte ancienneté d'inscription au chômage : 785 jours en moyenne, soit plus de 200 jours de plus que pour l'ensemble des publics⁷⁶.

De fait, depuis le début de la crise, la durée d'accompagnement des chômeurs handicapés par le service public de l'emploi est passée de 12 à 18 mois avant le retour à l'emploi. Quant à la nature de l'emploi retrouvé, on observe également une dégradation avec une augmentation des embauches en contrats aidés au détriment des embauches en contrat de droit commun (CDI).

En novembre 2015, la DARES a publié sa synthèse statistique « Emploi et chômage des personnes handicapées ». Or, les informations n'y sont pas systématiquement données par sexe, ce qui complexifie l'identification de la situation spécifique des femmes handicapées. Nous avons néanmoins pu obtenir des compléments en sollicitant la DARES, ce qui nous permet de comparer les taux d'activité, d'emploi et de chômage des femmes et des hommes en situation de handicap, selon les deux approches précédemment exposées.

**Tableau 2. Situation sur le marché du travail
des personnes handicapées en 2013**

(En %)	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*			Population en situation de handicap**			Population d'ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'activité	43	47	45	51	57	54	68	76	72
Taux d'inactivité	57	53	55	49	43	46	32	24	28
Taux d'emploi	36	38	37	45	49	47	61	68	65
Taux de chômage	17	19	18	13	15	14	10	10	10
Total (n)	1109000	1276000	2385000	2890000	2645000	5535000	20060000	19380000	39440000

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues) ; France métropolitaine.

Source : INSEE, enquête Emploi 2013, traitement Dares.

Le taux de chômage, moins important pour les femmes handicapées que pour les hommes, semble masquer des disparités révélées par le taux d'emploi.

En 2013, 37 % des personnes reconnues handicapées étaient en emploi, contre 65 % dans la population totale. Le taux d'emploi des femmes étant légèrement inférieur à celui des hommes (36 % contre 38 %). L'écart se creuse un peu plus lorsqu'on s'intéresse à la population en situation de handicap au sens large (45 % des femmes contre 49 % des hommes ont un emploi) sans pour autant être aussi important que dans l'ensemble de la population active (61 % des femmes sont en emploi contre 68 % des hommes).

Les femmes handicapées qui ne sont pas en emploi sont donc moins nombreuses que les hommes à engager des démarches de recherche d'emploi et sont plus souvent en situation d'inactivité (55 % contre 45 % des hommes).

Ainsi, fin 2014, seulement 45 % des personnes reconnues handicapées inscrites à Pôle Emploi étaient des femmes (contre 50 % pour l'ensemble des personnes inscrites à Pôle Emploi)⁷⁷. Parallèlement, les femmes ne bénéficient pas autant que les hommes des dispositifs d'insertion professionnelle prévus pour les personnes administrativement reconnues comme handicapées. En 2013, Cap emploi a accompagné 80600 personnes dont 47 % de femmes. Néanmoins,

on constate une légère féminisation des publics accompagnés par Cap emploi (44 % de femmes en 2010), féminisation qui résulte d'une mobilisation en ce sens des Cap emploi.

Enfin, concernant la création d'activité, qui pourrait être une solution face aux difficultés d'accès à l'emploi⁷⁸, les différences genrées se perpétuent au sein de la population handicapée. On retrouve ainsi les mêmes proportions de créateurs et créatrices d'entreprises que dans la population générale (seulement 30 % de femmes). De fait, selon l'Agefiph, l'accompagnement à la création d'activité vise majoritairement les hommes (70 %)⁷⁹.

La crise économique a aggravé la situation de l'ensemble de la population handicapée, ce qui complique la tâche des acteurs chargés de les aider dans leur recherche d'emploi : déjà très sollicités, ils ne peuvent que difficilement s'emparer du problème spécifique de l'accès à l'emploi des femmes handicapées. Or, cette spécificité est perceptible et mériterait une réelle prise en compte par les organismes concernés.

b. De multiples freins à l'accès à l'emploi des femmes handicapées

Si l'on se réfère à une étude portant sur « *Les femmes éloignées du marché du travail* », les deux déterminants principaux de l'activité féminine sont la composition familiale (nombre et âge des enfants) et le niveau de diplôme, alors que ces deux facteurs jouent peu ou pas sur le niveau d'activité masculine⁸⁰. Leur influence sur la situation des femmes handicapées mérite donc d'être analysée, de même que les facteurs favorisant leur inactivité. La question de l'âge a également été soulignée comme un facteur majeur influençant l'emploi des personnes en situation de handicap.

Diplômes et accès à l'emploi

Si le diplôme ne garantit pas systématiquement un accès à l'emploi, cela s'avère particulièrement vrai pour les femmes qui, tout en étant plus diplômées que les hommes⁸¹, sont davantage en situation d'inactivité.

Les travailleurs handicapés constituent une population spécifique au regard du diplôme, car, dans l'ensemble, ils sont surtout présents dans les filières les moins qualifiées. Cela s'explique par un niveau de scolarisation moins élevé des jeunes en situation de handicap et une orientation inégalitaire vers des filières de formations spécifiques et moins valorisées⁸².

Ainsi, près de la moitié des personnes ayant un handicap reconnu administrativement n'ont aucun diplôme et seulement 7 % d'entre elles possèdent un diplôme de l'enseignement général.

Ce manque de qualification a des conséquences sur les trajectoires professionnelles.

67 %

des travailleurs reconnus handicapés sont soit ouvriers, soit employés, contre 50 % de l'ensemble des actifs et 7 % sont cadres contre 17 % des actifs⁸³.

De plus, l'INSEE observe qu'*« un diplôme du supérieur ne semble pas constituer une meilleure garantie pour l'insertion [des personnes en situation de handicap tous sexes confondus], puisque le taux de chômage ne décroît pas lorsque le niveau de diplôme s'élève »*⁸⁴. Lorsqu'on regarde en détail ces éléments, ce constat semble d'autant plus vrai pour les femmes en situation de handicap qui, en plus d'être moins diplômées que l'ensemble des femmes, ne bénéficient pas des effets positifs de leur qualification.

À partir de l'enquête Handicap-Incapacité-Dépendance (HID) de 1999, Dominique Velche souligne que *« le sexe est particulièrement déterminant car le taux d'accès à l'emploi en milieu ordinaire des BOETH qui disposent d'un niveau supérieur, est de 66,9 % pour les hommes et de seulement 22,8 % pour les femmes »*⁸⁵.

Le diplôme supérieur n'augmenterait donc pas les chances d'avoir un emploi pour les femmes handicapées, comme c'est le cas pour leurs homologues masculins. De plus, l'obtention d'un diplôme supérieur n'augmente pas les chances d'avoir un emploi rémunérateur pour les femmes en situation de handicap⁸⁶.

La nécessité d'actualiser ces données se heurte à l'absence de croisement dans les publications récentes, des trois données : taux d'emploi des travailleurs handicapés/sexe/diplôme. Les dernières données de la DARES révèlent néanmoins que les femmes handicapées sont dans l'ensemble plus diplômées que leurs homologues masculins, mais sans que ces informations soient croisées avec leur taux d'emploi.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que le type du handicap et sa date de survenance ont également des conséquences majeures sur l'accès et le maintien dans l'emploi. Par exemple, une femme qui devient handicapée à l'âge adulte suite à un accident aura plus de chance d'obtenir une insertion professionnelle de qualité si elle a eu accès à une scolarité, un diplôme du supérieur et une première expérience professionnelle avant la survenance de son handicap.

Âge, genre et handicap

Certains acteurs du monde du handicap auditionnés ont particulièrement insisté sur l'aggravation des inégalités en lien avec l'avancée en âge.

Les seniors (50 ans et plus) sont deux fois plus nombreux au sein des demandeurs d'emploi handicapés et représentent une petite moitié de cette population (44 % contre 21 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi). Cette proportion élevée est néanmoins représentative de la composition de la population en situation de handicap, qui pour les personnes en âge de travailler, est majoritairement âgée de 50 à 64 ans (54 %, indépendamment du sexe). Avec l'avancée en âge, l'état de santé, les maladies professionnelles, sont en effet susceptibles de les mettre en situation de handicap.

Cependant, l'effet de l'âge sur le handicap n'est pas anodin. En effet, la situation de handicap évoluant avec le temps, les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap ont tendance à s'aggraver avec l'avancée en âge, ce qui a des conséquences sur leur capacité à retrouver un emploi. La sériorité est moins souvent soulignée comme facteur susceptible d'engendrer des inégalités femmes/hommes dans l'emploi, car ces inégalités apparaissent plus tôt à l'égard des femmes.

Dans l'emploi, il n'y a pas d'âge où les inégalités et discriminations liées au genre sont plus marquées. Celles-ci surviennent dès l'entrée sur le marché du travail et perdurent tout au long de la vie professionnelle, notamment quand l'arrivée ou la présence d'enfants peuvent affecter l'activité et la carrière des femmes. Ainsi, ce sont les femmes entre 25 et 49 ans qui connaissent le plus la probabilité d'être dans le halo du chômage ou en inactivité car la présence d'enfant(s) vient fortement influencer leur activité⁸⁷. L'articulation des temps de vie privée et vie professionnelle touche également les femmes en situation de handicap, même si le phénomène doit être tempéré du fait que les femmes handicapées, notamment de naissance, ont plus rarement des enfants⁸⁸. Mais en tant que femmes, elles sont également exposées aux discriminations liées à la seule suspicion d'une potentielle maternité. Au-delà, le poids de l'âge mériterait d'être analysé plus finement pour les femmes se déclarant handicapées.

Maternité, composition familiale et emploi

Le fait d'avoir des enfants vient augmenter la probabilité pour les femmes dans leur ensemble d'être éloignées de l'emploi : avoir plus de deux enfants ou la présence d'enfant de moins de trois ans augmentent la probabilité des femmes d'être dans le halo du chômage ou en inactivité. Ainsi, concernant la population valide, parmi les parents de trois enfants et plus, 83 % des pères occupent un emploi à temps complet quand plus de 26 % des mères sont à temps partiel, et plus de 35 % inactives⁸⁹.

“

La conciliation emploi et vie familiale est plus difficile pour les femmes handicapées : gérer sa vie de famille, sa vie professionnelle, son temps de formation et éventuellement le temps passé en soins ou en rééducation peut paraître insurmontable.

Séverine LEMIÈRE

Les déterminants de l'inactivité des femmes semblent se renforcer pour les femmes en situation de handicap.⁹⁰

L'association FDFA tend à partager ce constat. La composition familiale est un facteur à prendre en compte parmi ceux qui conditionnent l'accès à l'emploi des femmes handicapées. Or, lors des auditions menées par le Défenseur des droits, les associations de personnes en situation de handicap ont souligné qu'il n'existe pas, parmi les aides financières ou humaines, d'aide spécifique pour les parents en situation de handicap. En effet, certains besoins spécifiques liés à la parentalité ne seront pas couverts ni au titre des prestations familiales, ni au titre de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH).⁹¹

Dans une perspective connexe à l'objet de la présente étude, l'IGAS évoque la situation des parents d'enfants handicapés et, plus globalement, des aidants familiaux, exposés à la précarité face à l'emploi. Du fait notamment des stéréotypes de genre, les personnes concernées seront majoritairement les femmes. La nécessité d'être disponible pour leur enfant, ou plus généralement, pour la personne aidée, peut les contraindre à limiter ou réduire leur temps de travail⁹². Leur parcours professionnel peut également être entravé ou interrompu en fonction des besoins de la personne qu'ils aident⁹³. Dans tous les cas, leur rémunération en est affectée. En effet, si certaines allocations sont prévues, elles ne permettent pas toujours de compenser totalement les pertes de revenus subies⁹⁴.

Céline, mère de deux enfants autistes, est en recherche d'emploi. Lors de son rendez-vous à son agence Pôle emploi, elle se voit refuser son inscription au motif qu'elle serait indisponible au vu de la situation de ses deux enfants. Estimant que ce refus constitue une discrimination fondée sur le handicap de ses enfants, elle saisit le Défenseur des droits qui, après instruction, considère que ce refus est constitutif d'une discrimination par association, fondée sur le handicap de ses enfants. Aussi, le Défenseur des droits recommande au Directeur général de Pôle emploi de procéder à l'inscription de Céline avec effet rétroactif et recommande également d'allouer à Céline une indemnité de 4 000 euros en réparation du préjudice moral subi.

Décision du Défenseur des droits MSP-MLD-MDE-2013-13 du 12 avril 2013⁹⁵

Inactivité et allocations

L'analyse genrée en matière d'inactivité est intéressante car, si les personnes en inactivité et en situation de handicap au sens large sont le plus souvent des femmes (55 %), à l'instar de la population inactive considérée dans son ensemble, en revanche, les personnes inactives dont le handicap est reconnu administrativement sont majoritairement des hommes (52 %).

Cette différence peut être lue à l'aune des stéréotypes de genre. On l'a vu, les hommes sont plus nombreux que les femmes à être en emploi et les femmes sans emploi sont plus nombreuses que les hommes à ne pas effectuer des démarches pour en rechercher un. Comme le soulignent Mathilde Guergoat-Larivière et Séverine Lemière, « *l'inactivité est un statut qui demeure socialement admissible pour les femmes, difficilement pensable pour les hommes* »⁹⁶. Ainsi, les données révèlent un autre phénomène d'intersectionnalité entre genre et handicap : la reconnaissance sociale du handicap, liée à la délivrance d'une reconnaissance administrative, devient un vecteur d'admissibilité de l'inactivité pour les hommes et pour la société. L'inactivité masculine apparaît « permise » par la reconnaissance du handicap.

La sous-représentation des femmes au sein des demandeurs d'emploi reconnus handicapés peut également en partie s'expliquer par de possibles comportements de retrait du marché du travail et des dispositifs d'insertion.

Au-delà des stéréotypes liés à la maternité et des inégalités susceptibles d'en découler, les femmes handicapées cumulent les risques de discriminations en ce qu'elles sont également confrontées à une certaine défiance quant à leurs aptitudes professionnelles⁹⁷. Méfiance qui peut se traduire par une remise en question de la nécessité-même de leur insertion professionnelle et engendrer à la fois des discriminations et de l'autocensure. Face à ces difficultés pour trouver un emploi – emploi qui risque d'être plus souvent précaire, à temps partiel et mal rémunéré⁹⁸ – les femmes handicapées n'ont parfois pas véritablement d'autres choix que celui de l'inactivité.

Or, cette inactivité des femmes handicapées a pour conséquence une dépendance financière vis-à-vis de leur conjoint, de leur famille, des aides sociales en général, ce qui renforce leur position de précarité sociale et économique.

Les revenus en cas d'inactivité sont alors liés à la perception d'une allocation faisant office de « revenu de remplacement » telle que l'AAH. Or, il est parfois plus « rentable » de percevoir l'AAH (dont le montant maximum est de 790,18 €)⁹⁹ que de prétendre à un emploi précaire¹⁰⁰. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les bénéficiaires de l'AAH. Et parmi ces derniers, seulement 15 % des femmes ont un emploi contre 25 % des hommes¹⁰¹.

2) Un accès à l'emploi contraint par les ségrégations professionnelles

L'accès à l'emploi des femmes handicapées est limité non seulement par les difficultés qu'elles rencontrent en tant que personnes en situation de handicap, mais aussi en tant que femmes. Les stéréotypes attachés d'une part à l'aptitude professionnelle des personnes en situation de handicap et d'autre part aux tâches professionnelles qui conviendraient « naturellement » plus aux femmes ou aux hommes, sont susceptibles de se cumuler. Les femmes en situation de handicap vont ainsi être confrontées à une double ségrégation qui viendra limiter leurs choix d'orientation professionnelle et leurs possibilités d'accès ou de retour à l'emploi.

Dans l'ensemble, la situation de l'emploi des femmes est marquée par une ségrégation professionnelle horizontale forte, c'est-à-dire une concentration professionnelle des femmes dans certains secteurs d'activités. La répartition des femmes handicapées dans certains métiers pourrait être affectée également au vu des secteurs dans lesquels évoluent les personnes en situation de handicap : milieu ordinaire ou protégé, nature privée ou publique du secteur d'emploi, sont en effet à prendre en compte dans l'analyse générée de l'emploi des personnes en situation de handicap.

a. L'influence du handicap sur l'accès à l'emploi : secteurs privé/public, milieux protégé/ordinaire

L'emploi des personnes handicapées se déploie à la fois dans le milieu ordinaire, mais aussi dans le milieu protégé, spécifique aux personnes handicapées.

Secteur spécifique : ESAT et EA

Le secteur protégé est constitué par les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), qui sont des structures médico-sociales : seuls les travailleurs handicapés orientés par la CDAPH peuvent y exercer une activité. Si ces travailleurs perçoivent une rémunération garantie en contrepartie de leur activité à caractère professionnel, ils n'ont pas en revanche le statut de salarié au sens du code du travail. Ce type d'activité concerne environ 119 000 personnes réparties sur près de 1350 établissements¹⁰².

Dans le milieu ordinaire, les employeurs, publics ou privés comptant au moins 20 employés, sont assujettis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) de 6 % de leur effectif. Les entreprises adaptées (EA) constituent une autre modalité spécifique d'emploi au sens où elles sont tenues de compter au moins 80 % de travailleurs handicapés. Ces salariés relèvent du droit commun et bénéficient d'un contrat de travail. On décompte environ 720 EA employant 31 500 personnes handicapées¹⁰³.

L'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) souligne que les EA tendent à accueillir, parmi leurs publics, de plus en plus de salariés séniors orientés en EA après avoir été déclarés inaptes à leur précédent emploi en entreprise ordinaire. On observe ainsi un phénomène de « glissement » des publics handicapés pris en charge par les divers mécanismes d'inclusion par l'emploi, des entreprises ordinaires aux entreprises adaptées, des entreprises adaptées aux ESAT, et des ESAT à l'inactivité.

Secteur privé

Dans *le secteur privé* et parmi les entreprises assujetties à l'OETH, on décomptait, en 2013, 386 700 bénéficiaires de l'OETH, dont 42 % de femmes. Si les femmes apparaissent sous-représentées par rapport aux hommes parmi les BOETH (sans pour autant que cette sous-représentation diffère du ratio femmes/hommes dans le secteur privé), une évolution notable est à souligner depuis quelques années.

Ainsi, entre 2009 et 2013, le nombre de bénéficiaires de l'OETH a augmenté de 25 % dans le secteur privé, et cette augmentation est liée majoritairement à l'accroissement du nombre de femmes handicapées employées dans le secteur privé. Les femmes représentent en effet les deux tiers de cette augmentation (environ 55 000 femmes contre 24 000 hommes). Cette situation mériterait une étude approfondie pour vérifier qui sont ces femmes qui ont ainsi fait augmenter les statistiques. Deux hypothèses peuvent être avancées.

D'une part, l'augmentation du nombre de BOETH dans le secteur privé peut venir de l'obtention d'une RQTH par des femmes déjà en poste et dont le handicap n'avait pas été reconnu.

L'un des leviers mobilisés par les employeurs pour atteindre leur « quota » d'emploi de personnes handicapées est d'inciter des salariés déjà présents au sein de leurs effectifs et en situation de handicap mais non reconnus administrativement, à faire une demande de RQTH. Or, on l'a vu, cette population dont le handicap n'est pas reconnu est majoritairement féminine. Cette pratique suscite des interrogations qui mériteraient des analyses complémentaires.

Il conviendrait notamment de vérifier si cet effet, en apparence conforme à l'objectif de la loi de 2005, correspond par exemple à une meilleure prise en compte des maladies professionnelles des femmes, ou s'il n'en constitue pas une forme de dévoiement par des entreprises qui, soucieuses de remplir leur « quota », conduisent des personnes à se déclarer handicapées pour bénéficier de certains droits, alors qu'elles n'avaient pas particulièrement besoin d'un aménagement de leurs conditions de travail. Cela priverait des personnes, dont le handicap nécessite plus d'aménagements et donc a priori moins facilement employables, de bénéficier de l'effet incitatif de la loi de 2005.

D'autre part, il peut s'agir des femmes reconnues handicapées au chômage qui ont été embauchées.

Le taux d'emploi des personnes handicapées a connu une augmentation en faveur du public féminin, passé de 31 % à 36 % entre 2011 et 2013, tandis que le taux d'emploi des hommes handicapés stagnait à 38 %. Parallèlement, le taux de chômage des femmes handicapées a diminué. Ainsi, entre 2008 et 2013, le taux de chômage des personnes reconnues handicapées est passé de 22 % à 18 %, cette baisse étant plus importante pour le public féminin (- 5 points en 5 ans, contre - 3 points pour les hommes reconnus handicapés)¹⁰⁴. On pourrait donc y voir un effet de vases communicants qui traduirait un accès et un retour à l'emploi d'un plus grand nombre des femmes reconnues handicapées. Cette analyse doit cependant être nuancée.

En effet, cette baisse du taux de chômage cache une augmentation du nombre de personnes reconnues handicapées¹⁰⁵. Si le taux de chômage a pu diminuer, l'assiette globale du nombre de personnes RQTH n'a fait qu'augmenter, se traduisant également par une augmentation du nombre des chômeurs handicapés. Cette augmentation a d'ailleurs été particulièrement forte ces deux dernières années, conduisant à un plafond encore jamais atteint avec près de 452 000 travailleurs handicapés inscrits à Pôle emploi fin 2014, soit 9 % de plus qu'en 2013 et 2,2 fois plus qu'en 2007. Ainsi, comme le précisent l'APF et l'UNAPEDA, si le nombre de postes occupés par des salariés handicapés « *a certes augmenté depuis 2007, dans le public comme dans le privé, cette hausse reste insuffisante pour absorber la hausse encore plus rapide de travailleurs handicapés* »¹⁰⁶.

Secteur public

Dans la fonction publique, on observe une place prépondérante des femmes, notamment dans la branche hospitalière.

Tableau 3. Pourcentage de femmes dans la fonction publique en 2013 parmi la population d'ensemble et les BOETH

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique
Femmes BOETH	53 %	51 %	74 %	57 %
Femmes (population d'ensemble)	54 %	61 %	77 %	62 %

Sources : Dares et DGAFP¹⁰⁷.

Comparativement, si les femmes sont plus représentées que les hommes parmi les BOETH employés dans la fonction publique, les proportions de femmes sont légèrement moindres dans la fonction publique parmi les BOETH que dans la population d'ensemble (57 % de femmes BOETH contre 62 % en moyenne). Ce constat peut s'expliquer notamment par la féminisation générale des emplois de la fonction publique, en particulier dans la fonction publique hospitalière où la dimension de « care » est très prégnante et la pénibilité encore trop mal prise en compte.

Jade exerce les fonctions d'aide-soignante dans un centre hospitalier. Malgré la reconnaissance de son handicap à la suite de plusieurs accidents, son employeur ne lui fournit pas les aides techniques recommandées par le médecin du travail, ce qui rend le travail quotidien de Jade harassant et de plus en plus inadapté à son handicap. Par ailleurs, elle soutient que ses absences pour maladie et son congé maternité ont été pris en considération par son employeur pour justifier le gel de sa notation durant plusieurs années. Estimant être victime de discrimination, elle saisit le Défenseur des droits qui, après enquête, a considéré que le réclamante avait fait l'objet d'une discrimination cumulative en raison de son état de santé et de sa grossesse. Malgré les observations faites par le Défenseur des droits devant le juge administratif, la double discrimination n'a pas été retenue mais ce dernier a tout de même demandé à l'employeur de mettre en place les aménagements préconisés (TA Orléans, 2 février 2016, requêtes nos 1303234 et 1402147).

Décisions du Défenseur des droits MLD-2013-71 du 23 avril 2013¹⁰⁸ et MLD-2015-225 du 7 octobre 2015

En tout état de cause, en l'absence de données genrées par catégories d'emploi, il est difficile de comparer les niveaux de fonctions occupés par les femmes et par les hommes BOETH.

Dans les études statistiques disponibles sur les personnes en situation de handicap et l'emploi, l'analyse sexuée n'est pas ou peu présente et quand le critère de sexe est mobilisé, il n'est pas croisé avec d'autres critères pourtant centraux tels que l'âge, le type d'emploi occupé ou le niveau de diplôme, rendant difficiles les comparaisons genrées au sein de la population handicapée.

b. Une ségrégation professionnelle subie par les femmes et notamment par les femmes en situation de handicap

Les femmes dans leur ensemble subissent une ségrégation horizontale dans le monde professionnel. En effet, près de la moitié de celles qui sont en emploi se concentrent dans une dizaine de métiers, souvent moins bien rémunérés : elles sont recensées pour plus de la moitié d'entre elles dans seulement 12 familles professionnelles sur 87¹⁰⁹. Il s'agit pour l'essentiel des emplois relatifs au « care », c'est-à-dire aux soins prodigues à autrui, ou aux services : secrétaires, employées administratives de la fonction publique, infirmières, aides-soignantes, vendeuses, aides à domicile, enseignantes et agentes d'entretien¹¹⁰.

Un effet loupe semble toucher les femmes en situation de handicap s'agissant de la ségrégation horizontale de l'emploi. En effet, les secteurs qui recrutent des personnes en situation de handicap sont limités et nombre des métiers ouverts aux personnes en situation de handicap relèvent des secteurs dits « masculins ».

A titre d'illustration, dans une enquête réalisée en 2014 par Handi2day¹¹¹ et portant sur une cartographie des métiers qui recrutent le plus, les cinq secteurs qui semblent le plus demandeurs de candidatures de personnes handicapées seraient par ordre d'importance l'informatique ; le commerce ; la production ; le BTP¹¹² ; le marketing¹¹³.

Selon la DARES, les personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap sont proportionnellement plus présentes (39 %) que la population dans son ensemble (31 %) dans les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale¹¹⁴.

Les stéréotypes et préjugés liés au handicap ainsi que la structure du marché de l'emploi limitent les choix des personnes en situation de handicap qui pourraient, pour éviter d'être confrontées à des discriminations, préférer candidater dans des secteurs connus ou qui s'affichent comme favorables à l'embauche de travailleurs handicapés. Ces secteurs étant caractérisés par des emplois à prédominance masculine, les stéréotypes de genre peuvent également contribuer à restreindre plus encore le champ de l'accès à l'emploi des femmes.

Ces contraintes peuvent également restreindre l'accès à l'emploi de femmes handicapées qui souhaiteraient évoluer en entreprise adaptée¹¹⁵. Les femmes étaient et sont toujours moins présentes dans les structures de travail protégé ou adapté¹¹⁶. Les activités industrielles prédominent dans ces structures, ce qui s'explique historiquement par le contexte économique d'apparition de ces établissements, à savoir la période faste des « Trente Glorieuses ». De

fait, ces structures proposent majoritairement des filières industrielles et techniques dites masculines, où les femmes, peinent à être orientées. Par ailleurs, les activités de main d'œuvre ont été privilégiées car elles permettent le recrutement d'un maximum de personnes en situation de handicap dans un objectif de socialisation et de rentabilisation de l'activité. Au final, on observe une sous-représentation des femmes dans les ESAT et les EA (en 2010, 46 223 femmes pour 71 343 hommes¹¹⁷). En 2013, les EA accueillent 63 % d'hommes et 37 % de femmes en situation de handicap¹¹⁸, contre respectivement 66 % et 34 % en 2008. Cette évolution, certes modeste mais positive est à souligner. Elle est notamment due à la diversification des activités proposées par ces structures, qui s'engagent de plus en plus dans le secteur tertiaire, a priori plus ouvert aux femmes. L'UNEA a ainsi fait état d'une évolution récente de la typologie des métiers et activités proposés, avec des travaux plus administratifs (saisie de données...), des fonctions d'accueil ou dans l'hôtellerie, qui se différencient des métiers liés à la sous-traitance ou de la manutention par exemple (secteur de l'automobile).

Cette ségrégation horizontale, qui peut jouer dans l'orientation professionnelle, l'accès à la formation professionnelle ou le recrutement, se double du plafond de verre, également opposé aux femmes en situation de handicap.

En effet, la ségrégation verticale dans l'emploi touche également les femmes en situation de handicap puisqu'elles sont limitées à des niveaux inférieurs de responsabilité et ce malgré leurs diplômes.

III. Conditions de travail et carrières des femmes en situation de handicap

Les femmes handicapées risquent davantage que les femmes valides d'accéder à un emploi de niveau inférieur et/ou à temps partiel, moins bien payé, avec des conditions de travail moins avantageuses, ce qui tend à les maintenir dans une situation de précarité et de pauvreté¹¹⁹.

L'emploi des femmes handicapées se caractérise par une concentration dans certains secteurs d'activité ce qui limite leurs possibilités de choix de métier ou d'évolution de carrière.

1) Des conditions de travail marquées par la précarité et la pénibilité de l'emploi

La précarité de l'emploi se caractérise par des emplois de plus courte durée, à temps partiel. Si les femmes handicapées apparaissent plus concernées que les hommes et les femmes en général par le temps partiel, il n'est en revanche pas possible de mener une analyse sur la durée et l'éventuelle précarité des contrats de travail (CDD/CDI) en l'absence de données genrées disponibles pour la population handicapée¹²⁰. Par ailleurs, la question de la pénibilité des emplois à prédominance féminine étant peu prise en compte par les employeurs, les femmes sont de plus en plus sujettes aux maladies professionnelles et donc à de potentielles situations de handicap.

a. Des temps partiels plus fréquents chez les femmes en situation de handicap

Dans la population générale, un peu moins d'un travailleur sur 5 est à temps partiel (18 %). Les femmes dans leur ensemble sont bien plus souvent à temps partiel que les hommes : elles représentent plus de 80 % des emplois à temps partiel contre 4 % des emplois à temps complet. Le nombre d'enfants en bas

âge est un facteur pesant significativement sur la durée de travail des femmes¹²¹. Le poids et la répartition inégale des charges domestiques au sein des couples favorisent encore aujourd'hui le temps partiel des femmes. Ne pas travailler à temps plein n'est pas toujours un choix : 28 % des travailleurs à temps partiel sont ainsi en situation de sous-emploi, de temps partiel « subi » et souhaitent travailler d'avantage¹²².

Les personnes handicapées sont également davantage à temps partiel : parmi la population en emploi, 30 % des personnes administrativement reconnues handicapées travaillent à temps partiel. Cette situation est en partie due à leur situation de handicap et/ou état de santé qui peut rendre nécessaire le suivi de soins quotidiens par exemple.

Pour autant, les rapports de genre continuent de peser fortement et les difficultés se cumulent pour réduire les possibilités de travail à temps complet pour les femmes handicapées : ainsi, parmi les personnes reconnues handicapées, près d'une femme sur deux (47 %) est à temps partiel contre seulement 16 % des hommes¹²³.

Le recours au temps partiel pour les femmes handicapées pourrait être réduit dans une certaine mesure par un meilleur accès à des possibilités de télétravail à domicile. Ainsi, le télétravail se situe au croisement des enjeux d'« aménagements raisonnables » liés au handicap ou à l'état de santé¹²⁴ et d'articulation des temps pour l'ensemble des salariés. Il peut se révéler particulièrement utile pour faciliter la gestion du temps nécessaire pour les soins liés au handicap mais aussi pour réduire le temps de transport et la fatigue¹²⁵. Mais la France est en retard dans ce domaine : en 2008, un rapport indiquait que « 90 % des chefs d'entreprises français disent ne pas connaître les possibilités offertes par cette organisation du travail »¹²⁶. Aujourd'hui, à peine 16 % des salariés bénéficient d'une telle modalité de travail et cela dépend notamment du secteur et de la fonction occupée. Certains métiers à prédominance féminine sont par essence totalement incompatibles avec le télétravail, notamment les services à la personne.

Myriam est conseillère clientèle par téléphone et reconnue travailleur handicapé compte tenu d'une déficience motrice des membres inférieurs. Cependant, son employeur refuse de mettre à sa disposition un fauteuil ergonomique, de mettre en place du travail à temps partiel ou du télétravail comme le recommande le médecin du travail. Par la suite, son employeur ne fait le nécessaire pour reclasser Myriam qui a été déclarée « inapte » par le médecin du travail et qui a recommandé à l'employeur, à deux reprises, de lui trouver un autre poste. Myriam décide alors de saisir le Défenseur des droits qui a conclu aux termes de son enquête que les man-

quements répétés de l'employeur à son obligation d'aménager le poste de Myriam et à son obligation de reclassement constituent une discrimination. En outre, le Défenseur des droits considère que Myriam a été victime de harcèlement discriminatoire puisque la Cour de cassation considère que le refus répété de suivre les préconisations du médecin du travail est susceptible de constituer un harcèlement. En conséquence, le Défenseur des droits a recommandé à l'employeur de réparer le préjudice subi par Myriam.

Décision du Défenseur des droits MLD-2015-080 du 17 avril 2015

En l'espèce, la réclamante a invoqué une discrimination à raison de son handicap que le Défenseur des droits a reconnue mais étant donné que ses difficultés se sont accrues à son retour de congé parental, la réclamante aurait sans doute pu faire valoir que sa situation relevait d'une discrimination multiple liée à la maternité et au handicap.

Nathalie est agente de la fonction publique. Elle exerce des fonctions de conseillère d'éducation populaire au sein d'une direction départementale de la jeunesse et des sports. Du fait de son handicap, le médecin de prévention a recommandé, à plusieurs reprises, un aménagement de son poste de travail sans que cette recommandation soit entendue par son employeur. Pire, Nathalie s'est vu retirer ses fonctions d'encadrement et a subi différentes mesures vexatoires. Elle saisit alors le Défenseur des droits qui, après enquête, conclut à l'existence d'une situation de harcèlement discriminatoire et décide de présenter ses observations devant le juge administratif saisi par la plaignante. Celui-ci a considéré que l'employeur était fautif car il n'avait pas aménagé le poste de travail de la réclamante et a également considéré que la réclamante avait fait l'objet de discriminations fondées sur le handicap.

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-261 du 19 décembre 2013

De la même manière, la jurisprudence du tribunal administratif de Nantes, n° 1108350-3 et 1110855-3 du 8 avril 2014 a conforté cette solution : la décision d'une administration de rejeter la demande d'aménagement du poste de travail, sous le mode du télétravail, est annulée par le juge administratif au motif que « *dès lors que le ministre se borne à alléguer des contraintes tenant à la sécurité des réseaux informatiques, celui-ci n'établit ni l'infaisabilité technique du télétravail* ».

ni que les charges consécutives à la mise en œuvre de cet aménagement seraient disproportionnées »¹²⁹.

A cet égard, l'entrée en vigueur du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature devrait permettre aux administrations d'accéder plus facilement aux demandes de télétravail formulées par leurs agents.

La prééminence du temps partiel et l'évolution dans des emplois précaires emportent des conséquences directes sur la rémunération des salariées. Le Parlement européen a relevé, dans sa résolution du 11 décembre 2013¹³⁰, que lorsqu'elles sont en emploi, les femmes handicapées sont victimes d'une inégalité salariale. Il convient de souligner l'absence de données quantitatives en matière salariale concernant les femmes et les hommes en situation de handicap.

b. La prise en compte de la pénibilité et des accidents de travail : quelles spécificités liées au genre ?

Selon la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la sous-représentation des femmes dans la population des bénéficiaires de l'OETH, s'explique notamment parce que les hommes travaillent plus souvent dans des secteurs d'activités et des professions particulièrement « accidentogènes » ou aux conditions de travail pénibles. Les bénéficiaires détenant une reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP) sont principalement des hommes (78 %), travaillant plus fréquemment dans l'industrie ou la construction. A contrario, la population des pensionnés d'invalidité, c'est-à-dire celles et ceux qui ont perdu tout ou partie de leur capacité de travail à l'issue d'une maladie ou d'un accident non professionnel, est en revanche majoritairement féminine (60 % sont des femmes)¹³¹.

Cette situation évolue pourtant. Selon la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMETS), les maladies professionnelles reconnues ont ainsi beaucoup augmenté entre 2001 et 2012, plus particulièrement chez les femmes : + 169,8 % chez les femmes et + 91,2 % chez les hommes. Des évolutions particulièrement élevées (+ 300 %) sont à souligner dans le secteur des services (banques, assurances, administration, nettoyage, santé) où les femmes sont beaucoup plus nombreuses. Ainsi, en 2012, on aboutit presque à une convergence : les hommes ont déclaré 27 577 maladies professionnelles contre 26 438 pour les femmes. Ce phénomène pourrait découler soit d'une réelle augmentation des maladies professionnelles chez les femmes, soit d'une meilleure prise en compte de la pénibilité des métiers féminins notamment, ayant conduit à renouveler les modalités d'appréhension et de calcul des maladies professionnelles.

Pourtant, selon la DARES, en 2011, « les reconnaissances administratives du handicap faisant suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle sont délivrées pour plus de 80 % à des hommes travaillant comme des ouvriers ». Or, ces reconnaissances administratives permettent d'accéder à un certain nombre de droits : accès à des formations, suivi par des structures d'insertion et de maintien dans l'emploi (Cap Emploi, SAMETH) l'accès à certaines allocations, etc.

Si aujourd'hui, les femmes encourent notamment plus de risques de TMS que les hommes, les politiques de prévention des AT/MP semblent encore davantage dirigées vers les hommes car elles se focalisent sur des métiers dits masculins et sur une vision masculine de la pénibilité (port de charge, travail brutal, en hauteur, etc.). Selon l'ANACT, entre 2001 et 2012, le nombre des accidents du travail a globalement baissé de 13,1 % (salariés des deux sexes confondus). Or, cette baisse occulte une nette différence d'évolution selon le sexe. Le nombre des accidents du travail des hommes a baissé de 23,3 % (passant de 564 817 en 2001 à 433 104 en 2012), tandis que le nombre des accidents du travail des femmes a progressé de 20,3 % (passant de 172 682 à 207 787 sur la même période). Le constat d'une sous-évaluation de la pénibilité des emplois à prédominance féminine¹³² (par exemple, pour les métiers de l'aide à domicile) et d'un manque de prévention en la matière est avéré. En outre, la liste des maladies professionnelles a évolué en 40 ans pour prendre en compte des situations nouvelles (dépression, burn-out, TMS)¹³³ et un renouvellement de la politique de prévention est donc nécessaire. Pour progresser dans ce domaine, l'ANACT appelle à « mobiliser un regard genre » sur les politiques de santé et de sécurité au travail¹³⁴. Faute de quoi, le nombre de femmes en situation de handicap continuera d'augmenter.

2) Des carrières limitées pour les femmes en situation de handicap

En plus d'être touchées par une ségrégation horizontale favorisant la concentration des salariées handicapées dans certains secteurs d'activités, ces dernières subissent une ségrégation verticale les empêchant d'accéder à des postes à responsabilités. L'accès à la formation continue des femmes notamment en situation de handicap pourrait contribuer à améliorer cette situation mais celui-ci s'avère encore limité.

a. Quel accès à la formation continue pour les femmes en situation de handicap ?

L'accès à la formation professionnelle est un levier majeur pour la progression des carrières des salariés en général. Cependant, l'accès des femmes dans leur ensemble à la formation continue est limité, compte tenu des enjeux posés par

l'articulation des temps de vie privée et de vie professionnelle. En effet, pour se former, les femmes doivent réorganiser leur vie personnelle (soins aux enfants, ménage et loisirs) deux fois plus souvent que les hommes et cela, d'autant plus si elles sont mères. Ainsi, de manière générale, les mères de famille accèdent moins à la formation que les femmes sans enfant¹³⁵.

Les possibilités d'évolution de carrière qui sont proposées aux femmes handicapées à travers des formations sont souvent inadaptées à leur situation de handicap (soins nécessaires, fatigue) et à leur vie de famille.

Ainsi, les Centres de rééducation professionnelle (CRP) proposent des formations d'une durée de 12 à 18 mois difficilement compatibles avec la vie familiale et domestique, dont la charge pèse encore aujourd'hui largement sur les femmes. La FAGERH constate de fait que peu de femmes sont accueillies par ces centres. Par ailleurs, les contraintes horaires et l'éloignement du domicile dissuadent les femmes handicapées, en particulier lorsqu'elles sont mères. C'est pourquoi le rapport Lemière recommande d'« intégrer des objectifs d'égalité entre femmes et hommes dans les négociations et plans d'actions sur l'emploi des personnes handicapées ». ¹³⁶

En outre, les métiers visés par les formations proposées en CRP relèvent encore souvent du secteur industriel, caractérisé par la faible présence de femmes. Ce phénomène peut renforcer l'idée préconçue selon laquelle les femmes pourraient rencontrer des difficultés à s'y intégrer. Les MDPH semblent ainsi plus réticentes à orienter les femmes vers les Centre de Rééducation Professionnelle.

Par ailleurs, pour lutter contre le fort taux de chômage des personnes en situation de handicap, divers dispositifs d'accès à l'emploi sont mis en place mais semblent d'abord s'adresser aux hommes. La formation en alternance¹³⁷, reconnue comme un levier efficace pour l'insertion professionnelle, est encore aujourd'hui moins accessible aux femmes. Ainsi, en 2011, le public handicapé en contrat de professionnalisation comptait 48 % de femmes alors qu'elles ne représentaient que 25 % des effectifs de personnes handicapées en contrats d'apprentissage¹³⁸. Confirmant ces constats, au 1^{er} trimestre 2015, dans les parcours de formation professionnelle proposés par l'AGEFIPH, seulement 23 % des demandeurs d'emploi en contrats d'apprentissage étaient des femmes¹³⁹. Le poids des stéréotypes de genre influencent donc l'orientation du public handicapé qui a pourtant un accès étendu à ces dispositifs du fait de la levée de la condition d'âge à raison de la RQTH.

Enfin, même lorsque les femmes handicapées ont eu accès à une formation et ont pu acquérir une qualification supérieure devant favoriser leur accès à l'emploi et à un niveau d'emploi plus rémunérateur, cela ne s'avère pas suffisant.

“

Lorsque le handicap est assez prononcé, un niveau d'études supérieur ne favorise pas l'accès à l'emploi des femmes handicapées, comme si, pour les employeurs, le handicap associé au sexe écartait l'accès au poste de responsabilité auquel devait ouvrir le niveau d'études supérieur¹⁴⁰.

— Dominique VELCHE

La faible place des femmes handicapées dans les emplois les plus rémunérateurs est en effet révélateur des discriminations multiples dont elles font l'objet au cours de leur carrière.

a. Genre et handicap : un plafond de verre renforcé

Les personnes en situation de handicap dans leur ensemble font face à des difficultés d'accès aux emplois à responsabilités, ainsi qu'à des discriminations en matière de rémunération¹⁴¹.

Le faible accès aux postes à responsabilité concerne les femmes dans leur ensemble. Les carrières des femmes sont caractérisées par des ralentissements dues à des discriminations liées au sexe. Au-delà, les femmes subissent des barrières informelles dans leur carrière, positionnement défavorable des femmes dans l'échelle hiérarchique communément appelé « plafond de verre ». Ainsi, alors qu'elles sont en général plus diplômées que les hommes, seulement 39 % des cadres sont des femmes et moins de 10 % de femmes sont à la tête d'entreprises. Elles touchent en moyenne 27 % de rémunération annuelle brute de moins que les hommes, et bénéficient de moins bonnes conditions d'emploi (emploi à temps partiel, salaire horaire plus faible, moins bon accès à la formation)¹⁴². Cette situation résulte de causes multiples : stéréotypes de genre, orientations professionnelles différencierées, discriminations à l'embauche et dans la carrière, attribution différencierée des primes, mobilité pénalisante (au profit des hommes en général), interruptions de carrières dues à la grossesse, congés parentaux, temps partiels, autocensure des femmes pour candidater à un poste supérieur, etc. La ségrégation professionnelle verticale subie par les femmes n'est plus à démontrer.

Mais le plafond de verre bride également les carrières de personnes en situation de handicap. D'après la DARES, 67 % des personnes au handicap reconnu sont ouvriers ou employés contre seulement 49 % pour l'ensemble de la population¹⁴³. Cela s'explique à la fois par un niveau de qualification moins élevé, et par le fait que certains ont obtenu leur reconnaissance à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage exposés les

ouvriers. Les femmes handicapées, elles, sont encore plus souvent non qualifiées que les hommes, notamment lorsque la nature et la précocité du handicap, mais aussi les préjugés y afférents ont empêché une scolarisation normale et l'obtention de diplômes.

Dès lors, l'impact du handicap sur l'accès à des emplois de niveau cadre est beaucoup plus fort pour les femmes que pour les hommes, illustrant le cumul de discriminations que subissent les femmes handicapées. Ainsi, 10 % des hommes reconnus handicapés sont cadres contre 21 % des hommes en général¹⁴⁴, mais la situation de handicap annihile pratiquement les chances des femmes d'obtenir un emploi de cadre. En effet, parmi les femmes qui ont une reconnaissance administrative de leur handicap et qui travaillent, seulement 1 % sont cadres contre 14 % de l'ensemble des femmes en emploi¹⁴⁵.

Sarah, professeure des universités, se plaint des préjudices dont elle a été victime dans le déroulement de sa carrière du fait de l'absence de prise en compte, par son employeur, de sa situation de travailleur handicapé. Cette situation se serait manifestée par un reclassement tardif, ainsi que par des refus de la promouvoir au grade supérieur. Elle décide donc de saisir le Défenseur des droits qui, aux termes de son enquête, reconnaît qu'elle a été victime d'une discrimination en raison de son handicap.

Le Défenseur des droits recommande au mis en cause de mettre en place un groupe de travail sur le reclassement des agents reconnus handicapés au cours de leur carrière, afin de réfléchir sur les solutions adéquates à leur apporter et d'éviter les situations discriminatoires.

S'agissant de la situation de la réclamante, le Défenseur des droits demande au mis en cause de l'indemniser des préjudices résultant de sa perte de chance d'obtenir une promotion au grade supérieur. Il lui recommande également de s'assurer que, lors de la prochaine session de promotion, le dossier de candidature de la réclamante soit examiné en prenant en compte l'ensemble des activités pédagogiques de nature à compenser son incapacité à enseigner en « présentiel ».

Décision du Défenseur des droits MLD-2012-153 du 4 décembre 2012

Est ainsi rappelé que la mise en œuvre d'aménagements raisonnables vaut non seulement pour l'accès à un emploi, mais aussi pour le déroulement de carrière et l'avancement. De même une absence prolongée pour maladie ou un mi-temps thérapeutique ne doit pas interférer dans des décisions de notation ou

de promotion (Arrêt de la Cour administrative d'Appel de Bordeaux du 10 mars 2014¹⁴⁷ en lien avec la Décision 2012-125 du 13 novembre 2012 du Défenseur des droits¹⁴⁸).

On peut penser que l'augmentation des femmes dans les catégories socio-professionnelles inférieures (ouvrières) et leur surexposition aux maladies professionnelles (aux TMS par exemple) peut accentuer ces freins dans les carrières des femmes handicapées.

Enfin, de nombreux autres aspects liés au domaine de l'emploi des personnes handicapées et des femmes handicapées en particulier mériteraient d'être approfondis. L'origine sociale (et territoriale si l'on considère la composition socioprofessionnelle des quartiers populaires et des zones rurales)¹⁴⁹ correspond à un autre rapport inégalitaire venant croiser celui du genre et du handicap. La spécificité de certaines maladies peut peser sur les conditions de travail et le maintien dans l'emploi des femmes. Les associations APF et FDFA ont ainsi relevé que les cancers spécifiquement féminins (cancer de l'utérus, cancer du sein) interviendraient pendant l'âge de travail, alors que pour les hommes (cancers de la prostate) essentiellement à l'âge de la retraite¹⁵⁰.

La question des retraites est aussi un sujet qui interpelle. Les personnes en situation de handicap en général éprouvent des difficultés face à des durées de cotisation allongées : prendre sa retraite à 60 ou 62 ans et au-delà est d'autant plus difficile quand sont cumulées des difficultés relatives à l'état de santé et à l'accessibilité par exemple. Si certaines personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'une retraite anticipée, avant l'âge légal de départ, cela n'est pas sans impact sur les montants perçus¹⁵¹. Afin de pallier ces difficultés, l'UNEA préconise de faire évoluer l'actuel système de régime de retraite anticipée en ouvrant la possibilité d'avoir recours à une pension de retraite progressive pour les travailleurs handicapés, ce qui permettrait d'augmenter la durée de cotisation et le montant de la pension tout en aménageant une transition progressive entre l'emploi et la retraite.

Les parcours et trajectoires professionnels ayant une incidence sur le niveau de vie et les comportements des retraitées, la situation des femmes handicapées dans l'emploi laisse à supposer que des inégalités particulières les touchent puisqu'elles présentent des parcours professionnels d'autant plus interrompus et morcelés qu'elles sont à la fois femmes et handicapées.

En ce sens, l'enquête handicaps-incapacités-dépendance (HID) réalisée par l'INSEE à la fin des années 1990 pointait déjà des inégalités entre les femmes et les hommes après 65 ans, et notamment que les femmes rencontraient plus de difficultés que les hommes, quel que soit le type d'activité à réaliser ou le niveau de sévérité des incapacités¹⁵². Le renouvellement de l'enquête

HID et la réalisation d'une étude spécifique sur la situation des femmes handicapées retraitées se révèlent ainsi nécessaires. L'introduction récente dans le corpus juridique d'un critère de discrimination lié à la perte d'autonomie¹⁵³ permettrait d'ailleurs d'approfondir l'approche intersectionnelle de ces nouvelles analyses.

Conclusion

Les données et auditions réalisées permettent d'établir la spécificité de la situation des femmes handicapées au regard de l'emploi, situation spécifique du fait des différents rapports de domination qu'elles subissent, en tant que femmes d'abord et en tant que personnes en situation de handicap ensuite. Ces femmes font face à des inégalités et des difficultés renforcées en matière de trajectoires professionnelles, d'accès à l'emploi et concernant leurs conditions de travail.

L'analyse menée, à partir des concepts de discriminations multiples et d'intersectionnalité, préfigure une véritable dynamique qui permet d'appréhender les différents rapports de dominations à l'œuvre dans les mécanismes de discriminations. Chacun détenant une pluralité d'identités, les motifs de discriminations ne devraient plus être envisagés de manière isolée comme protégeant des groupes aux frontières imperméables mais plutôt dans une perspective relationnelle comme permettant « *de décrire différents rapports de pouvoir* » dans nos sociétés¹⁵⁴. Une telle approche est indispensable pour viser l'effectivité des droits de tous et toutes et mesurer l'impact de l'action publique. Elle peut être également novatrice sur le plan du droit. Pour Marie Mercat-Brun, « *les discriminations multiples incitent à la recherche de discriminations indirectes, justifient l'adoption d'une action groupée en matière de discriminations et la mise en évidence d'un lien entre les préjugés à l'origine de la discrimination multiple et les inégalités plus structurelles qu'elles révèlent* »¹⁵⁵.

Par ailleurs, cette approche intersectionnelle permet de dépasser la dimension très segmentée des politiques publiques qui peinent à agir sur plusieurs variables simultanément. Ainsi, les politiques d'égalité professionnelle ciblent principalement les femmes cadres issues du groupe majoritaire¹⁵⁶. Les politiques du handicap quant à elles éprouvent des difficultés à prendre en compte la diversité des situations et des besoins des personnes en situation de handicap. La DARES soulignait récemment le caractère morcelé des politiques d'entreprise, qui n'adoptent pas encore suffisamment une approche transversale : « *la politique handicap est encore peu abordée sous l'angle de la diversité ou d'une politique RSE plus globale* »¹⁵⁷. Intégrant cette critique récurrente, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a ainsi regroupé la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec celle sur la qualité de vie au travail. Cette négociation unique, en vigueur au 1^{er} janvier 2016, permet une approche globale des mesures de lutte contre les discriminations dans l'entreprise et des actions de promotion de l'égalité¹⁵⁸.

La présente étude sur la situation des femmes handicapées du Défenseur des droits ne vise pas à réclamer une politique publique spécifique, mais à favoriser

une vigilance particulière à l'égard des femmes, notamment, dans le cadre des politiques de droit commun. Il s'agit de lutter contre une vision essentialisante, c'est-à-dire réduisant les individus à l'une de leurs caractéristiques, de l'action publique. L'engagement des acteurs publics et privés dans une approche multidimensionnelle et intersectionnelle est indispensable pour lutter contre les discriminations systémiques, mener des politiques d'inclusion plus effectives pour les personnes en situation de handicap. Par cette étude, le Défenseur des droits entend contribuer à la mobilisation des acteurs du monde du handicap, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'emploi principalement. Une telle approche intersectionnelle commence à être mise en œuvre dans certains services de l'Etat ou structures administratives : par exemple, le Ministère des Affaires sociales, de la Santé et du Droit des femmes se dote d'une feuille de route « 2015-2017 »¹⁵⁹ qui prévoit notamment que le Service des Droits des Femmes et de l'Egalité¹⁶⁰ sistématiser la réalisation de statistiques sexuées et qu'une commission « femmes et handicap » soit créée au sein du Conseil national consultatif des personnes handicapées. Par ailleurs, des initiatives voient aussi le jour dans le secteur privé. L'UNEA, par exemple, a organisé le 12 février 2015, une journée « Egalité femmes/hommes, les bonnes pratiques en entreprises adaptées », pour accroître la visibilité de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ces structures. Le Défenseur des droits souhaite encourager et entend participer à ces dynamiques récentes.

Par ailleurs, les difficultés rencontrées par les femmes en situation de handicap pointées dans cette étude exploratoire méritent d'être analysées de manière plus approfondie et les hypothèses avancées confirmées. Au-delà, il convient de rappeler que ces difficultés s'accumulent et ont des conséquences majeures sur les retraites de ces femmes.

Cette étude permet donc de mettre au jour des difficultés renforcées vécues au quotidien par les personnes en situation de vulnérabilité, y compris pour accéder aux dispositifs mis en place pour faciliter leur insertion et améliorer leurs situations. En effet, aborder la question de l'emploi des femmes handicapées sous un angle intersectionnel conduit à réinterroger plus globalement l'accès aux droits des publics dont la situation renforce la vulnérabilité, c'est-à-dire des populations dont la probabilité d'être exposées aux inégalités et aux discriminations est plus forte¹⁶¹. Ce faisant, cette étude invite à explorer le champ des discriminations multiples pour toute une série de critères.

Recommandations du Défenseur des droits

Concernant la connaissance de la population handicapée, des femmes handicapées et de l'accès à ces informations :

Pour mesurer l'effectivité des droits des personnes en situation de handicap et dans la perspective du suivi de l'application de la CIDPH, il est indispensable que la France se dote d'un dispositif national performant de centralisation et d'exploitation concertée d'indicateurs, de données statistiques, d'études et de recherches sur la situation et les besoins des personnes handicapées sur l'ensemble du territoire¹⁶².

Recommandation 1

Harmoniser la définition du handicap au sein des différentes études (en considérant à la fois des données sur la population et les prestations services) et la périodicité des études par des éléments de cadrage nationaux afin de pouvoir comparer les résultats des différentes recherches réalisées. Cette harmonisation doit également concerner les systèmes de recensement des personnes en situation de handicap¹⁶³.

Recommandation 2

Améliorer le fonctionnement des systèmes d'information et de remontée de données administratives des MDPH à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) pour obtenir une évaluation précise du nombre d'enfants et d'adultes handicapés administrativement reconnus, ainsi qu'un portrait de cette population : « poids » de chaque type de handicap, données par sexe, par âge et par catégorie socio-professionnelle, et des besoins de compensation du handicap exprimés.

Recommandation 3

Réaliser un recensement genre de tous les moyens de connaissance des réalités du handicap et d'évaluation des politiques publiques menées en France. Systématiser la prise en compte du genre dans l'élaboration des statistiques publiques (et au-delà du seul motif du handicap). Une analyse genre doit aussi pouvoir être lue à l'aune d'autres critères comme l'âge, la catégorie socio-professionnelle, etc.

Développer des études sur l'emploi (inactivité, chômage, maladies professionnelles, accidents du travail) en prenant en compte et en croisant diverses variables (sexe, âge, catégorie socio-professionnelle, niveau de diplôme, type de reconnaissance administrative du handicap, secteur professionnel) et en étudiant les trajectoires professionnelles des personnes en situation de handicap notamment par rapport à la survenance du handicap.

Un module genré sur le handicap doit être ainsi intégré aux études générales (celles portant sur l'emploi par exemple). Ainsi, s'assurer que l'étude concernant l'effort de la Nation en faveur des personnes en situation de handicap annoncée par le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes prenne en compte la dimension de genre et dépasse la simple présentation des moyens mis en œuvre pour permettre une réelle évaluation des politiques déployées.

Concernant la visibilité des femmes handicapées et la lutte contre les stéréotypes :

Recommandation 4

Diversifier les représentations des femmes comme des personnes en situation de handicap sur l'ensemble des canaux et supports de communication, à commencer par les outils de communication dédiés aux droits des femmes ou aux droits des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de leurs actions de promotion de la diversité, les employeurs sont invités à intégrer une telle approche afin de ne pas contribuer à une vision essentialisante des femmes comme des personnes en situation de handicap.

Recommandation 5

Rendre visibles les femmes handicapées et promouvoir des modèles de réussite pour faciliter une identification positive des femmes en situation de handicap.

Dans son baromètre de la diversité, le CSA pourrait prendre en compte une représentation genrée du handicap pour dresser un état des lieux de la représentation des femmes handicapées dans les médias.

Concernant l'accès à la scolarisation et l'enseignement supérieur :

Recommandation 6

Renforcer l'accessibilité de la scolarisation et des études supérieures afin de diversifier les filières de formation initiales ouvertes aux jeunes handicapés et rendre notamment effectifs les dispositifs d'accompagnement des élèves en situation de handicap à l'Université.

Recommandation 7

Poursuivre et renforcer la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'éducation et les politiques de mixité des filières scolaires et universitaires.

Recommandation 8

Intégrer cet objectif de mixité filles/garçons dans les politiques de scolarisation et d'orientation des enfants handicapés.

Concernant l'accès à l'emploi et la carrière des femmes handicapées :

Recommandation 9

Développer une approche genrée dans l'accompagnement et l'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap, ce qui nécessite une sensibilisation des personnels dédiés, notamment des intermédiaires de l'emploi généralistes et spécialisés.

Recommandation 10

Développer des actions de droit commun (formations à distance et télétravail) susceptibles de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, et notamment des femmes handicapées, sans les stigmatiser.

Recommandation 11

Développer des campagnes de prévention ciblées et adaptées aux risques professionnels actuels, visant notamment les métiers pénibles à prédominance féminine et tenant compte des spécificités liées au genre.

Recommandation 12

Intégrer une approche genrée dans les différents volets des négociations collectives et plans d'action sur l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'accès à la formation et l'évolution professionnelle.

Annexe

Connaissance statistique de la situation et des besoins des personnes handicapées

Zoom sur les femmes handicapées

L'évaluation des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) implique de disposer de données statistiques accessibles et comparables.

La CIDPH, adoptée par les Nations unies en 2006 et ratifiée par la France et une centaine de pays depuis, comporte une obligation pour les signataires de rapporter les progrès accomplis en ce qui concerne l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap. Elle rappelle la nécessité d'améliorer la collecte de données et la recherche sur le handicap, à la fois sur le plan national et international¹⁶⁴.

Or, en France, les diverses sources de données disponibles n'ont pas adopté une définition harmonisée du handicap. Certaines informations concernent le nombre de prestations servies, d'autres concernent les individus. Les données administratives souffrent d'un défaut de centralisation. Les sources de statistiques et les périodes de références diffèrent également souvent d'une étude à l'autre.

En outre, la prise en compte de l'intersectionnalité, à travers *a minima* la variable du sexe, semble encore trop peu développée, alors qu'elle permettrait une connaissance plus fine des réalités vécues par les personnes en situation de handicap, et plus particulièrement par les femmes.

En France, la recension, la mise à disposition et la valorisation des informations statistiques et des études sur le handicap ne fait pas l'objet d'une coordination ou d'un pilotage national, d'où un manque de visibilité des recherches menées.

Perdure aussi un manque de données sur le nombre d'enfants, d'hommes et de femmes handicapés, leur situation, leurs besoins et le niveau de satisfaction de ces besoins. De fait, la mesure de l'effectivité des droits est difficile à réaliser.

Compte tenu de la multiplicité des sources de données et des lacunes statistiques qui permettraient de documenter le sujet, le Défenseur des droits n'est

actuellement pas en mesure de réaliser un panorama exhaustif¹⁶⁵. Ce constat général vaut encore davantage pour les femmes handicapées étant donné les lacunes statistiques et justifie le caractère exploratoire de la présente étude.

L'absence de définition harmonisée du handicap

Les statistiques varient selon la définition du handicap retenue, ce qui rend difficile leur comparabilité au niveau national.

La difficulté à mettre en place un dispositif d'observation statistique unifié découle de la pluralité de définitions possibles du « handicap ». Difficulté à laquelle il convient d'ajouter les personnes qui, bien que répondant à la définition du handicap, n'ont droit à aucune prestation ou droits spécifiques (car ne répondent pas aux critères). Pourtant, elles n'en sont pas moins handicapées au sens de la définition légale (selon la CIDPH ou la loi du 11 février 2005) et devraient donc être comptabilisées.

Les données portent sur des populations parfois similaires, parfois totalement différentes, parfois partiellement incluses l'une dans l'autre. Certaines informations concernent le nombre de prestations servies (une même personne pouvant percevoir différentes prestations), d'autres concernent les individus. Enfin, ces données sont recueillies à des périodicités variables. Pour toutes ces raisons, elles ne sont pas toujours comparables.

Selon les enquêtes, la terminologie varie tandis que sur le plan officiel, la reconnaissance administrative du handicap est multiforme et ne relève pas que des Maisons Départementales des personnes Handicapées (MDPH). Ainsi, les statistiques de l'enquête Emploi portant sur la population de 15 à 64 ans prennent en compte divers types de reconnaissance administrative du handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH), la pension d'invalidité, la carte d'invalidité, la Rente d'accident du travail ou maladie professionnelle, l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

En 2008, dans le cadre de l'enquête Handicap-Santé¹⁶⁶, alors que la population administrativement reconnue handicapée ne représente que 7,9 % de la population vivant à domicile en France métropolitaine, cette proportion passe à 16 % au total si l'on y ajoute les handicaps identifiés et ressentis¹⁶⁷. **L'estimation du nombre de personnes en situation de handicap en France varie ainsi de 2 à 11,5 millions selon la définition retenue**¹⁶⁸.

La DARES précise que dans l'enquête Emploi de 2013, la population en situation de handicap couvre « *les personnes disposant d'une reconnaissance administrative d'un handicap, mais aussi celles ayant un problème de santé durable qui se conjugue avec une limitation depuis au moins 6 mois dans les*

activités que font les gens habituellement »¹⁶⁹. Avec cette définition, en 2013, sur 39,4 millions de personnes de 15 et 64 ans, 5,5 millions (14 %) sont en situation de handicap. L'estimation de la population en situation de handicap dépend donc largement de la manière dont le handicap est évalué et les questions posées.

Les hommes bénéficient plus souvent d'une reconnaissance administrative du handicap. En revanche, les femmes déclarent un peu plus fréquemment des problèmes de santé entraînant des limitations dans les activités courantes : 2,9 millions de femmes contre 2,6 millions d'hommes.

Population handicapée selon le sexe, l'âge et la définition du handicap

(en %)	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*		Population en situation de handicap**		Ensemble de la population française de 15 à 64 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	5	4	6	6	18	17
25 à 39 ans	18	16	18	17	29	29
40 à 49 ans	23	26	23	23	22	22
50 à 64 ans	54	54	53	54	31	32
Total	100	100	100	100	100	100
Effectifs (en milliers)	1 276	1 109	2 645	2 890	19 380	20 060

Champ : Population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues) ; France Métropolitaine.

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Source : DARES, enquête complémentaire à l'enquête Emploi 2013.

Les demandes auprès des MDPH¹⁷⁰ en matière de compensation du handicap (vie quotidienne, allocations, éducation, emploi) sont multiples et concernent aussi bien les enfants que les adultes mais comprennent peu d'informations sur les personnes¹⁷¹. Généralement, les données issues de leurs systèmes d'information répondent davantage à des impératifs de gestion et de suivi d'activité que d'analyse et de connaissance de la population et de ses attentes.

Les enquêtes menées auprès des personnes fournissent ainsi une description plus riche des situations individuelles, notamment en termes de conditions de vie¹⁷², même si le caractère déclaratif de ces enquêtes conduit parfois à des imprécisions quant à la situation de santé ou la reconnaissance administrative. L'actualisation des situations ainsi caractérisées dépend en outre de leur périodicité. Généralement menées à un niveau national, ces enquêtes sont rarement représentatives à l'échelon régional et encore moins départemental (sauf extension particulière).

Ces enquêtes mobilisent souvent une approche du handicap fondée sur la définition figurant dans la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, à savoir une « *limitation d'activité ou une restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant*

Les définitions sont basées sur l'interaction de quatre facteurs que sont la fonction organique, la structure anatomique, l'activité et la participation et les facteurs environnementaux et invitent ainsi à dépasser une vision centrée sur les seules déficiences de l'individu.

Pour cerner la situation des personnes en situation de handicap, il est souvent nécessaire de mobiliser et de combiner plusieurs notions, à l'instar de l'enquête Handicap-Santé qui distingue :

- le **handicap reconnu** : une personne au handicap reconnu a déclaré une ou des reconnaissances administratives telles que des pensions d'invalidité ou rentes d'incapacité ou l'octroi de droits et prestations par la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) ;
- le **handicap identifié** : une personne au handicap identifié a déclaré une impossibilité totale à effectuer au moins une tâche courante (voir, parler, marcher, se souvenir) ou recevoir une aide d'un tiers en raison de son handicap, un aménagement spécial de son logement ou l'utilisation d'une prothèse, d'un appareillage ou d'une autre aide technique ;
- le **handicap ressenti** (ou déclaré) : une personne au handicap ressenti a déclaré considérer avoir un handicap.

L'enquête Handicap-Santé démontre que la variabilité des définitions du handicap induit des « fourchettes » statistiques très larges.

Au sein de la statistique publique, les sources sur le handicap sont très diverses.

Plusieurs facteurs rendent difficile l'évaluation de l'effectivité des droits

La reconnaissance administrative du handicap est liée à une demande de compensation des besoins de la personne, mais les remontées administratives de données qui en découlent ne semblent pas actuellement permettre un suivi approfondi des dispositifs.

Tous les acteurs du secteur sont confrontés à ce problème et pénalisés par ce déficit très important de données descriptives sur la situation des personnes en situation de handicap, sur leurs besoins et le niveau de satisfaction de ces besoins.

Outils de gestion des politiques publiques, les statistiques administratives ne sont pas suffisamment exploitables à des fins d'études, et demeurent en tout état de cause insuffisantes pour documenter l'effectivité des droits, qu'elles proviennent des services d'information des différents ministères, de la CNSA, des MDPH, de la CNAF, de la CNAMTS, de l'AGEFIPH et du FIPHFP, etc.

Concernant la population reconnue handicapée par les MDPH, les systèmes d'information et de remontée des données des MDPH à la Caisse Nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) connaissent actuellement de graves insuffisances : la CNSA n'a toujours pas obtenu l'harmonisation ou du moins l'interopérabilité des logiciels de gestion employés par les différentes MDPH¹⁷³. Cette situation ne permet pas d'avoir une vision précise du nombre de personnes en situation de handicap administrativement reconnues, de la prévalence de chaque type de handicap et des besoins de compensation du handicap exprimés.

De plus, la DARES souligne que les données collectées par la CNSA portent sur les « *flux d'activité* » et non sur les « *stocks d'activité* » : elles ne permettent pas d'estimer le nombre total de personnes bénéficiant à un instant donné d'une reconnaissance et/ou d'une prestation accordée par les MDPH¹⁷⁴.

Comme le rappelle le rapport PIVETEAU¹⁷⁵, il est également impossible de dénombrer les personnes qui n'ont pas de solution de prise en charge. Le nombre de décisions d'orientation prises par les MDPH et non suivies d'effet faute de moyens n'est pas connu.

De manière générale, des lacunes majeures perdurent concernant l'évaluation des besoins qui permettrait de calibrer les politiques publiques et les prestations et, en définitive, de mesurer les besoins non satisfaits.

Les grandes enquêtes nationales périodiques livrent un certain nombre d'éléments sur la situation des personnes en situation de handicap dans différents champs de la vie sociale mais selon des définitions et des méthodes qui rendent difficile la réalisation d'une analyse globale.

Le tour d'horizon des données disponibles montre qu'un recensement récent de tous les moyens de connaissance des réalités du handicap et d'évaluation des politiques publiques menées en France dans ce domaine fait encore défaut ; cela rend imprécise la mesure de l'effectivité des droits proclamés dans la loi de 2005 et la CIDPH.

Cette évaluation est également biaisée par le cloisonnement des politiques en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes en situation de handicap, cloisonnement contraire à la loi du 11 février 2005 comme à la CIDPH.

Ces lacunes se cumulent avec une relative absence de statistiques genrées. Pour exemple, les données 2013 publiées par la DARES ne permettent pas une analyse par sexe fiable : les taux de chômage et d'activité sont disponibles pour chaque sexe mais pas le taux d'emploi. Plus globalement, la nécessité d'affiner les connaissances statistiques relatives à l'emploi des femmes en situation de handicap se heurte notamment à l'absence de croisement des trois données taux d'emploi / sexe / diplôme dans les publications récentes, où les données par sexe relatives aux diplômes et qualifications des personnes en situation de handicap ne sont pas croisées avec celles sur l'emploi.

Suite à la 2^e Conférence nationale du handicap, le gouvernement a ainsi annoncé¹⁷⁶ que le service des droits de femmes produirait une synthèse des différentes données concernant les femmes en situation de handicap et inciterait à l'introduction d'une approche intersectionnelle au sein de l'appareil statistique concernant les personnes en situation de handicap.

Cet engagement pris en 2014 est rappelé dans le rapport initial sur l'application de la CIDPH que le gouvernement français a déposé à l'ONU en mai 2016¹⁷⁷ mais sa réalisation n'a pas progressé et il n'a pas été évoqué lors de la 3^e Conférence nationale du handicap, qui s'est tenue également en mai 2016.

Conclusion

Afin de promouvoir l'application de la CIDPH en France, d'en assurer le réel suivi et surtout, de bâtir et évaluer au mieux toutes les actions menées en faveur des personnes en situation de handicap en France, il est essentiel de pouvoir s'appuyer sur un dispositif national performant de centralisation et d'exploitation concertée d'indicateurs, de données statistiques, études et recherches sur la situation et les besoins de ces personnes. Cela permettrait notamment de mesurer les éventuelles inégalités territoriales induites par le poids croissant des collectivités locales dans les diverses politiques publiques, notamment en matière d'action sociale.

La pleine mise en œuvre de l'article 6 de la CIDPH, relatif aux droits des femmes en situation de handicap, implique la nécessité de définir des politiques en matière

de handicap qui intègrent la dimension de genre, mais aussi d'intégrer la prise en compte du handicap dans les politiques liées au genre, comme le préconise instamment le Parlement européen¹⁷⁸. Or, en sus du manque de données relatives aux personnes en situation de handicap, celles-ci sont loin d'être systématiquement genrées, qu'elles soient issues de sources administratives ou d'enquêtes statistiques.

Plus globalement, la prise en compte de l'articulation du handicap avec d'autres motifs de discrimination semble encore trop peu développée. Cela fait obstacle à une véritable prise en compte de la diversité des situations des personnes en situation de handicap, et à l'identification de situations de vulnérabilité.

La visibilité et la lisibilité des données seraient accrues si un organisme de recherche en publiait périodiquement une synthèse. La Maison des Sciences Sociales du Handicap (MSSH), qui a succédé au Centre Technique National d'Etudes et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations (CTNERHI), n'a pas été en mesure de réaliser une nouvelle édition de l'ouvrage « Le Handicap en chiffres », que le CTNERHI avait publié en 2005. Les pouvoirs publics pourraient être incités à allouer à des organismes de recherche les moyens nécessaires à cette réalisation, ce qui améliorerait l'accès aux informations existantes.

Le Conseil national de l'information statistique pourrait également être saisi pour inciter à la prise en compte du handicap, y compris dans ses dimensions intersectionnelles, dans les enquêtes statistiques. Il pourrait appuyer le renouvellement de l'enquête Handicap-Santé dont la dernière édition remonte à 2008. L'appui du Conseil scientifique du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées, créé par le décret n° 2016-197 du 25 février 2016, pourrait également être sollicité. Toutefois, dans son récent rapport à l'ONU, le gouvernement évoque diverses difficultés quant au renouvellement de l'enquête Handicap-Santé¹⁷⁹, alors même qu'elle est indispensable.

Par ailleurs, des études qualitatives pourraient également être financées pour examiner certains parcours de vie de personnes en situation de handicap et approfondir l'analyse genrée dans le domaine de l'emploi et au-delà.

Bibliographie

Sources juridiques

Comité des ministres du Conseil de l'Europe, Recommandation Rec (2006)5 sur Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société : améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe 2006-2015, 5 avril 2006, 45 p.

Comité des ministres du Conseil de l'Europe, Recommandation CM/Rec(2012)6 aux Etats membres, sur la protection et la promotion des droits des femmes et des filles handicapées, 13 juin 2012.

Comité Interministériel du Handicap, Handicap, le défi de l'égalité, relevé de décisions, 25 septembre 2013, 48 p.

Committee on Human Resources, Social Development and the Status of Persons with Disabilities Consultations on Employability in Canada, Employability of women with disabilities: Breaching the disability wall. A brief to the Standing, Halifax, NS: Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women, September 2006.

Conseil de l'union européenne, directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, 27 novembre 2000

European Disability Forum, 2nd Manifesto on the Rights of Women and Girls with Disabilities in the European Union. A toolkit for activists and policymakers, 28-29th May 2011, 59 p.

Nations Unies, Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées, article 6 « Femmes handicapées », ratifiée le 18 février 2010 par la France, 32 p.

Parlement Européen, Résolution 2013/2065(INI) du 11 décembre 2013 sur les femmes handicapées, 10 p.

United Nations Working Group on Women and Human Rights, « Background briefing on intersectionality », 2001.

Articles et ouvrages

ANGOTTI Matthieu (sous la direction de), L'expérience du handicap, CREDOC, Cahier de recherche n° 192, octobre 2003, 182 p.

AYBARS Ayse Idil, "Women with disability in France and Turkey", in *European Union non-discrimination law and intersectionality: investigating the triangle of Racial, gender and disability discrimination*, 2011, pp. 79-96.

BARNAY Thomas, DUGUET Emmanuel, LE CLAINCHE Christine, NARCY Mathieu, VIDEAU Yann, *L'impact du handicap sur les trajectoires d'emploi : une comparaison public-privé*, Université Paris-Est, ERUDITE, 2014, 41 p.

BEAUPAIN Gitte et BELLEFLAMME Charlotte, *Le défi du genre pour les Entreprises de Travail Adapté et les Centres de Formation Professionnelle*, Une co-édition de la Fondation Roi Baudouin, de l'AWIPH et du Service PHARE, novembre 2011, 86 p.

CAMBOIS Emmanuelle, DESESQUELLES Aline, RAVAUD Jean-François, « Femmes et hommes ne sont pas égaux face au handicap », *Population et Sociétés*, n° 386, janvier 2003, 4 p.

CHICHA-PONTBRIAND Marie-Thérèse, *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Québec : Éd. Yvon Biais, 1989, 197 p.

CLAUSE Hamonet, « De l'infirme à la personne handicapées », in *Les personnes handicapées*, Que-sais-je ?, PUF, 2006, pp. 3-10.

CRENSHAW Kimberle, « Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of anti-discrimination doctrine, feminist theories and antiracist policies », *University of Chicago Legal Forum*, 1989, pp. 139-167.

CRENSHAW Kimberlé, Bonis Oristelle, « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, 2005/2 n° 39, pp. 51-82.

Défenseur des droits, *La perception des discriminations dans l'emploi : « Le physique de l'emploi »*, *Etudes et résultats*, février 2016, 6 p.

DEGENER Theresia, « Intersections between Disability, Race and Gender in Discrimination Law », in *European Union non-discrimination law and intersectionality: investigating the triangle of Racial, gender and disability discrimination*, Dagmar Schiek and Anna Lawson, 2011, pp. 29-46.

DHUME Fabrice, « Du racisme institutionnel à la discrimination systémique », *Migrations Société*, vol. 28, n° 163, janv-mars 2016, pp. 51-64.

FINEMAN Martha Albertson, « The Vulnerable Subject: Anchoring Equality in the Human Condition », *Yale journal of law and feminism*, Vol. 20: 1, 2008, pp. 1-23.

FREDMAN Sandra, « Positive Rights and Duties: addressing intersectionality », in *European Union Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law*, Schiek D., Chege V, Routledge Cavendis, 2008, pp. 73-89.

GUERGOAT-LARIVIERE Mathilde et LEMIERE Séverine, « Emploi, non-emploi : une analyse femmes-hommes », Centre d'études de l'emploi n° 176, Décembre 2014, 6 p.

HAMILTON KRIEGER Linda, *Un problème de catégories : stéréotypes et lutte contre les discriminations*, French-American Foundation, SciencesPo, avril 2008, 20 p.

INSEE, Le handicap à travers ses multiples approches, 2010.

JAUNAIT Alexandre et CHAUVIN Sébastien, « Représenter l'intersection. Les théories de l'intersectionnalité à l'épreuve des sciences sociales », *Revue française de science politique*, 2012/1Vol. 62, pp. 5-20.

MARTIN-DECAEN Yasmine, *Communication et handicap : bousculer les représentations*, Agence entreprises & handicap, 2010.

MERCAT-BRUNS Marie, « Les discriminations multiples et l'identité au travail au croisement des questions d'égalité et de libertés », janvier 2015, *Revue de Droit du Travail*, pp. 28-38.

MÖSCHEL Mathias, « L'intersectionnalité dans le contentieux de la non-discrimination relatif au domaine de l'emploi en France », in *La loi et le genre*, Hennette Vauchez Stéphanie, Pichard Marc et Roman Diane, CNRS éditions, 2014, pp. 698-714.

RAVAUD Jean-François, « Les enquêtes en population générale sur le handicap : un outil d'observation essentiel de la statistique publique », *Démographie et protection sociale*, 2014, n° 183, pp. 40-49.

RAVAUD Jean-François, VILLE Isabelle, « La disparité de genre dans la prise en charge des situations de handicap », *Revue française des affaires sociales*, 2003, n° 1-2, pp. 225-253.

SAINT-PE Marie-Claude, « L'approche de genre dans la déconstruction sociale du handicap », Genèse en recherche-action de l'approche de genre dans la déconstruction sociale du handicap », Actes de la journée d'étude du 14 juin 2008 à L'Institut international de Recherche-action (Paris), publiés sous la dir. de Marie-Claude Saint-Pé et Sandrine Lely, Paris, 2IRA, 2009, pp. 5-8.

SCHIEK Dagmar, « Intersectionality and the notion of Disability in EU Discrimination Law », *European (Legal) Studies on-line papers*, vol. 4, issue 4, 2015.

SOLANO Justine (sous la direction d'Isabelle Lacoue-Labarthe), Etre femme et handicapée : quel féminisme hors du monde des valides ?, mémoire de l'Institut d'Etudes Politiques de Toulouse, 2012-2013, 85 p.

Université des femmes de Bruxelles, « Femmes et handicap », *Chronique féministe*, n° 95/97, juin-décembre 2006.

VELCHE Dominique, « Les femmes handicapées et le travail », Actes des journées pour l'égalité des chances organisées par la ville de Grenoble, 2001.

VELCHE Dominique, « Accès à l'emploi en milieu ordinaire : une double discrimination, bien connue et, peut-être une raison d'espérer », 2002.

VELCHE Dominique, *Emploi des femmes handicapées et liens avec le niveau de diplôme*, Enquête Handicap Santé Ménages, 2008.

Rapports

AGEFIPH/FIPHFP, Chiffres clés 2015, Les personnes handicapées et l'emploi, juin 2015.

AGEFIPH, Tableau de bord n° 51 – Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées, juin 2015.

AGEFIPH, Tableau de bord n° 53 – Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées, décembre 2015.

Centre Hubertine Auclert, Club « Féminisme et Handicap », L'égalité femmes-hommes accessible à tou-te-s !. Guide à l'usage des associations pour l'accueil et la participation des personnes handicapées, mars 2014, 53 p.

CEREQ (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications), Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes, n° 262, mars 2009, 4 p.

CGET : « Le télétravail : des avantages pour les entreprises, les travailleurs et les territoires », décembre 2015.

Chaire des Banques Populaires en Microfinance d'Audencia Nantes, « Enquêtes complémentaires : une étude quantitative sur la création et la pérennité des entreprises par des micro-entrepreneurs pauvres et/ou précarisés et une étude qualitative ayant pour but d'explorer le vécu et comprendre les motivations et les freins de la création d'entreprises », février 2013.

CHAPPERT Florence et THERRY Patricia, Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2012, ANACT, 2014.

Commission Européenne, « Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois », Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007, 80 p.

Commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois, *Rapport d'information sur l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, 4 juillet 2012, 191 p.

Conférence sur la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, Les femmes handicapées veulent être visibles, contribution de Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir, 10 et 11 décembre 2012, 7 p.

CNSA, Synthèse des rapports d'activité 2013 des MDPH, décembre 2014.

DARES « Emploi et chômage des personnes handicapées », Synthèse Stat n° 17, novembre 2015.

DARES Analyses, La situation professionnelle des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés, n° 036, mai 2015.

DARES Analyses, L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011, octobre 2013, n° 66, 11 p.

DARES Analyses, L'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, novembre 2013, n° 070, 8 p.

DARES Analyses, La répartition des hommes et des femmes par métiers - Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans, n° 079, décembre 2013, 13 p.

DARES Analyses, L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012. Des recrutements plus nombreux en CDD qu'en CDI, novembre 2014, n° 083, 8 p.

DAVAKI Konstantina, MARZO Claire, NARMINIO Elisa, ARVANITIDOU Maria, *Discrimination generated by intersection of Gender and Disability. A Study*, Directorate General for Internal Policies, Policies Department C: Citizen's Rights and Constitutional Affairs, European Parliament, Bruxelles, 2013, 100 p.

Défenseur des droits, Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, mars 2013, 134 p.

Défenseur des droits, Bilan annuel d'activité 2014, 208 p.

Défenseur des droits, Le Défenseur des droits 2005-2015. 10 ans d'actions pour la défense des droits des personnes handicapées, 2015, 34 p.

DREES, Les établissements et services pour adultes handicapés. Résultats de l'enquête ES 2010, n°180, mai 2013, 359 p.

Gouvernement français, Rapport initial sur la mise en œuvre de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, achevé le 21 mars 2016 et déposé auprès du Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU le 18 mai 2016.

HALDE, La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issue de l'immigration sur le marché de l'emploi, mars 2011, 8 p.

Haut Conseil à l'Egalité Femmes-Hommes, Rapport Egaliter, 19 juin 2014, 286 p.

IGAS, Les liens entre handicap et pauvreté : les difficultés dans l'accès aux droits et aux ressources, 2014.

INSEE, Regards sur la parité, édition 2012.

INSEE, Tableau de l'Economie Française (TEF), 2014.

IMS-Entreprendre pour la Cité, Les stéréotypes sur les personnes handicapées - comprendre et agir dans l'entreprise, 2011, 56 p.

FAUVEL Hélène, Les femmes éloignées du marché du travail, Février 2014, Les études du Conseil Economique, Social et Environnemental, Les éditions des Journaux Officiels, 98 p.

FREDMAN Sandra, *Intersectionnal discrimination in EU gender equality and non-discrimination Law*, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Commission européenne, Mai 2006, 88 p.

LATRAVERSE Sophie, [Report on measures to combat discrimination - Country Report 2013: France](#), European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field, 2014, 179 p.

LEMIERE Séverine (sous la direction de), [L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques](#), Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes, mars-octobre 2013, 178 p.

Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, [Feuille de route 2015-2017](#), 11 décembre 2014.

PAK Mathilde, [Le travail à temps partiel](#), Synthèse Stat, DARES, 2013.

Parlement européen « [Discrimination générée par l'intersection des dimensions du genre et du handicap](#) », mai 2013.

Parlement Européen, [Rapport 2013/2065\(INI\) du 14 octobre 2013 sur les femmes handicapées](#).

PIVETEAU Denis, [Zéro sans solution : le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches](#), Rapport au Ministère des affaires sociales et de la santé, 2014, 96 p.

PONTHIEUX Sophie, « [L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et piste de réflexion](#) », INSEE, octobre 2013.

PRACTHIS, [Femmes en situation de handicap et emploi](#), décembre 2010, 17 p.

Auditions

29 AVRIL 2014 : AUDITION COLLECTIVE

- Association Réponses Initiatives Femmes Handicapées (RIFH)
 - Marie-Florence BATTINI, Vice-présidente
 - Denis PAVIER, membre
- Association Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir (FDFA)
 - Maudit PIOT, Présidente
 - Claire DESAINT, Vice-présidente
 - Nadia LOUNIS, membre
- Association des paralysés de France (APF)
 - Pascale RIBES, Vice-présidente
 - Bénédicte KAIL, Conseillère nationale éducation familles

30 AVRIL 2014 : AUDITION COLLECTIVE

- Maison départementale des personnes handicapées de Paris (75)
 - Benjamin VOISIN, Directeur
 - Cécile LECA, Coordinatrice
- Association Comete France
 - Anna PICARD-RIBAULT, Directrice générale

15 MAI 2014 : AUDITION COLLECTIVE

- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
- Séverine BAUDOUIN, Adjointe au Chef de mission Emploi des Travailleurs handicapés
- Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)
 - Nathalie DROSS, Déléguée aux employeurs publics nationaux
- Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)
 - Annick MONFORT, Directrice de l'Evaluation et de la Prospective

20 MAI 2014 : audition de Dominique Velche, ancien chercheur MSSH

28 MAI 2014 : audition de Maria LITRAN, secrétaire LSF pour l'accueil et la permanence juridique de l'association Femmes Sourdes Citoyennes Solidaires

28 MAI 2014 : audition de Gilles LENICE, Délégué général au Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS)

28 MAI 2014 : audition d'Isabelle MERIAN, Directrice de la FAGERH

9 JUILLET 2014 : audition de Jérôme TEILLARD, Directeur adjoint du cabinet de la Ministre des droits des femmes

22 SEPTEMBRE 2014 : audition de Myriam BOUALI, Cheffe de cabinet de la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion

24 FEVRIER 2015 : réunion avec le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes représenté par Stéphanie SEYDOUX, Cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et Marine DARNAULT, Cheffe du bureau égalité professionnelle

28 JUILLET 2015 : audition de Sébastien CITERNE, Directeur Général de l'UNEA

Sigles

AAH	Allocation pour adulte handicapé
AEEH	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
AESH	Accompagnant d'élève en situation de handicap
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
APF	Association des paralysés de France
AT/MP	Accident du travail / maladie professionnelle
BOETH	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CIDPH	Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
CRP	Centres de rééducation professionnelle
CTNERHI	Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail
EA	Entreprises adaptées
EO	Entreprises ordinaires

FAGERH	Fédération des associations gestionnaires et des établissements de réadaptation pour handicapés
FALC	Facile à lire et à comprendre
FDFA	Femmes pour le dire, Femmes pour agir
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MSSH	Maison des sciences sociales du handicap
OETH	Obligation d'emploi de travailleurs handicapés
ONU	Organisation des Nations Unies
PCH	Prestation de compensation du handicap
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SDFE	Service des droits des femmes et de l'égalité
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UNAPEDA	Union nationale des associations de parents d'enfants déficients auditifs
UNEA	Union nationale des entreprises adaptées

Notes

¹ Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles, constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

² Aux termes de l'article L.5212-13 du code du travail, les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'OETH sont notamment : les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH) ; les bénéficiaires d'une rente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; les titulaires d'une pension d'invalidité ; les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; les sapeur-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ; les titulaires d'une carte d'invalidité ; les titulaires d'une allocation aux adultes handicapés (AAH).

³ L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi soit par l'emploi direct de personnes handicapées à temps plein ou à temps partiel ; soit par le recours à la sous-traitance avec les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ; soit par le versement d'une contribution à l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ou au Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ; soit par la conclusion d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement prévoyant un programme annuel ou pluriannuel en faveur des personnes handicapées.

⁴ DARES, *Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées*, 2009.

⁵ DARES, *Emploi et chômage des personnes handicapées*, Synthèse. Stat n° 17, 2015.

⁶ FIPHFP, *Rapport annuel national*, 2011.

⁷ FIPHFP, *Rapport annuel national*, 2014.

⁸ Cette évolution correspond aux définitions du handicap figurant dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et la CIDPH. Ces définitions s'inspirent de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé adoptée par l'OMS en 2001, basée sur l'interaction de plusieurs facteurs. V. notamment *Rapport d'information sur l'application de la loi n° 2005-102*

du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, Commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois, 4 juillet 2012, p. 52. Précisons que les sources de données officielles ne permettent pas actuellement de recenser exactement le nombre total de personnes dont le handicap est administrativement reconnu (cf. introduction DARES, Emploi et chômage des personnes handicapées, op. cit.).

⁹ La notion de « personne en situation de handicap » recouvre une signification plus large du handicap que la définition juridique officielle de la loi de 2005, qui emploie les termes plus courants de « personnes handicapées ». La formulation retenue met ainsi en évidence « *le fait que ce sont le cadre de vie et l'organisation sociale, du fait de contraintes incompatibles avec les capacités restreintes d'une partie croissante de la population, qui créent le handicap* ». Elle rassemble ainsi toutes les formes de limitations fonctionnelles (physiques, sensorielles, mentales et psychiques) et permet de souligner la nécessaire évolution d'un environnement physique et humain handicapant (In « De l'infirme à la personne handicapées », *Les personnes handicapées*, Clause Hamonet, Que-sais-je ?, PUF, 2006, p. 3) Voir également Annexe de la présente étude p. 42.

¹⁰ DAVAKI Konstantina, MARZO Claire, NARMINIO Elisa, ARVANITIDOU Maria, *Discrimination generated by intersection of Gender and Disability*. Directorate General for Internal Policies, Policies Department C: Citizen's Rights and Constitutional Affairs, European Parliament, Bruxelles, 2013, p. 48.

¹¹ Réunis deux fois par an, les comités du Défenseur des droits constituent des instances de concertation et de réflexion avec la société civile. Ils ont pour objet de dresser un état des lieux des difficultés rencontrées sur le terrain par les associations, de favoriser l'organisation de groupes de travail, d'alimenter les réflexions sur les propositions de réformes et de faire connaître les prises de positions du Défenseur des droits.

¹² Article 225-1 du code pénal ; article L. 1132-1 du Code du travail ; article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

¹³ Daugareilh Isabelle, « Les discriminations multiples, Une opportunité pour repenser le droit à la non-discrimination », *Revue hommes et migrations*, 2011, pp. 34-46.

¹⁴ Fredman Sandra, *Intersectionnal discrimination in EU gender equality and non-discrimination Law*, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Commission européenne, Mai 2006, p. 27.

¹⁵ Crenshaw Kimberlé, « Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of anti-discrimination doctrine, feminist theories and antiracist policies », *University of Chicago Legal Forum*, 1989, pp. 139-167.

¹⁶ United Nations Working Group on Women and Human Rights, Background briefing on intersectionality, 2001.

¹⁷ Voir par exemple : Commission européenne, Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois, Bruxelles, 2007.

¹⁸ Crenshaw Kimberlé, Bonis Oristelle, « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, 2005/2 n° 39, pp. 51-82.

¹⁹ Fredman Sandra, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination Law*, op. cit., p. 14.

²⁰ Par exemple, le rapport de la Halde sur La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issue de l'immigration sur le marché de l'emploi a déjà appréhendé cette problématique, tout comme le rapport Egaliter du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur la question des inégalités sociales et territoriales.

²¹ Nations Unies, Convention relative aux droits des personnes handicapées et Protocole facultatif, 13 décembre 2006.

²² Résolution du Parlement européen du 11 décembre 2013 sur les femmes handicapées.

²³ Parlement européen « Discrimination générée par l'intersection des dimensions du genre et du handicap », mai 2013.

²⁴ Parmi les Etats européens et candidats à l'UE, seuls 13 d'entre eux ont adopté une législation mentionnant explicitement les discriminations multiples. In Fredman Sandra, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination Law*, op. cit., p. 51. L'auteur précise que la jurisprudence y est tout aussi rare que dans les autres pays.

²⁵ Défenseur des droits, Rapport annuel d'activité, 2015.

²⁶ Mercat-Brun Marie, « Les discriminations multiples et l'identité au travail au croisement des questions d'égalité et de libertés», *Revue de droit du travail*, 2015 n° 1, p. 29.

²⁷ Défenseur des droits, Décision MLD-2013-71 relative au défaut d'aménagement d'un poste de travail ainsi qu'à la prise en compte des absences dans la notation d'un fonctionnaire hospitalier, 23 avril 2013.

²⁸ Défenseur des droits, *Décision MLD-2015-225 relative au défaut d'aménagement d'un poste de travail ainsi qu'à la prise en compte des absences dans la notation*, 7 octobre 2015.

²⁹ V. Fredman Sandra, « Positive Rights and Duties : addressing intersectionality », in Schiek D., Chege V, *EU Non-Discrimination Law : Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law*, Routledge Cavendis, 2008, p. 74.

³⁰ Chicha-Pontbriand Marie-Thérèse, *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Québec : Éd. Yvon Biais, 1989, p. 85. V. notamment Dhume F., « Du racisme institutionnel à la discrimination systémique », *Migrations Société*, vol. 28, n° 163, janv-mars 2016, p. 55. Pour exemple, les fortes inégalités de retraite femmes/hommes sont le fruit d'une combinaison de discriminations directes et indirectes, de stéréotypes de genre et des inégalités sociales qui font système dans le parcours scolaire, l'orientation scolaire puis professionnelle, à l'embauche et cours de la carrière et, enfin, dans les modalités de calculs des retraites.

³¹ Jaunait Alexandre et Chauvin Sébastien, « Représenter l'intersection. Les théories de l'intersectionnalité à l'épreuve des sciences sociales », *Revue française de science politique*, 2012/1, Vol. 62, pp. 5-20.

³² Degener Theresia, « Intersections between Disability, Race and Gender in Discrimination Law » in *European Union non-discrimination law and intersectionality: investigating the triangle of Racial, gender and disability discrimination*, Dagmar Schiek and Anna Lawson, 2011, pp. 29-46. Le manque d'attention portée en Europe à une approche intersectionnelle dans les études relatives au handicap, et notamment sur interaction entre handicap et genre, est également rappelé dans une étude de 2013 pour le Parlement européen (Davaki K. (dir.), Marzo C., Narminio E., Arvanitidou M., *Discrimination generated by intersection of Gender and Disability*. Directorate General for Internal Policies, Policies Department C: Citizen's Rights and Constitutional Affairs, European Parliament, Bruxelles, 2013, p. 20).

³³ Au-delà des données statistiques, il semble qu'il n'y ait qu'une seule étude récente en France qui traite de ce thème : PRACTHIS, *Femmes en situation de handicap et emploi*, décembre 2010, 17 p. Cette étude délivre plusieurs constats : les femmes en situation de handicap accèdent moins à l'emploi que les hommes ; elles ont moins accès au milieu protégé ; elles se trouvent plus souvent au chômage que leurs homologues masculins ; la majorité des personnes en situation de handicap au foyer sont des femmes.

³⁴ DARES, *Emploi et chômage des personnes handicapées*. Synthèse. Stat n° 17, 2015 : En 2013, les femmes représentent 52,2 % des 5,5 millions de personnes de 15 à 64 ans vivant en France métropolitaine qui peuvent être

qualifiées de personnes handicapées «au sens large», mais seulement 46,5 % des 2,4 millions de personnes qui déclarent avoir au moins une reconnaissance administrative de leur handicap. La définition de handicap au sens large englobe les personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap, ou déclarant un problème de santé durable accompagné de difficultés dans les tâches quotidiennes. Par ailleurs, les personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap sont celles qui bénéficient de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Les types de reconnaissance ouvrant droit à l'OETH sont : la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH), la pension d'invalidité, les reconnaissances accordées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les mutilés de guerre et assimilés, la carte d'invalidité et l'allocation aux adultes handicapés. La « population handicapée » est donc à géométrie variable puisqu'elle comprend une définition administrative, mais aussi l'auto-déclaration des individus quant à leur ressenti ou restriction dans leur vie quotidienne.

³⁵ Voir l'annexe page 55 de ce rapport concernant la carence de statistiques et d'analyse générée en matière d'emploi des personnes handicapées. Cette problématique reste forte alors même qu'un rapport pour la Ministre des Droits des femmes daté de 2013 invite à multiplier les indicateurs de genre dans la statistique publique (cf. Ponthieux Sophie, « L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et piste de réflexion », INSEE, octobre 2013).

³⁶ Voir liste annexée pp. 54 et 55.

³⁷ Barnay Thomas, Duguet Emmanuel, Le Clainche Christine, Narcy Mathieu, Videau Yann, *L'impact du handicap sur les trajectoires d'emploi : une comparaison public-privé*, Université Paris-Est, ERUDITE, 2014, 41 p.

³⁸ Le 30 avril 2014, audition collective : Cécile LECA, Coordinatrice, MDPH 75 ; Anna PICARD-RIBAULT, Directrice générale de l'association Comète France ; Benjamin VOISIN, Directeur de la MDPH 75.

³⁹ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

⁴⁰ Défenseur des droits, *Le Défenseur des droits 2005-2015. 10 ans d'actions pour la défense des droits des personnes handicapées*, 2015, p. 6.

⁴¹ Le Sénat considère ainsi la reconnaissance par la loi de 2005 de nouvelles catégories de handicap comme « principale explication de l'augmentation du nombre d'enfants handicapés scolarisés ». In *Rapport d'information sur l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005*, op. cit., pp. 52 et s.

⁴² Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République

⁴³ Défenseur des droits, Le Défenseur des droits 2005-2015. 10 ans d'actions pour la défense des droits des personnes handicapées, op. cit., p. 5.

⁴⁴ Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Recensement des étudiants en situation de handicap, Année universitaire 2013-2014 et évolutions, 2015.

⁴⁵ Défenseur des droits, Le Défenseur des droits 2005-2015. 10 ans d'actions pour la défense des droits des personnes handicapées, op. cit., p. 7.

⁴⁶ DARES Analyse, Emploi et chômage des personnes handicapées, Synthèse. Stat n° 17, 2015.

⁴⁷ INSEE, Regards sur la parité, Edition 2012.

⁴⁸ INSEE, enquêtes Emploi 2007-2011 traitement : CGSP cité in «Lutter contre les stéréotypes filles-garçons. Un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance», travaux coordonnés par Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnis-Weill, Commissariat général à la stratégie et à la prospective (janvier 2014), p. 29.

⁴⁹ Conformément à l'article L. 6231-1 alinéa 7 du Code du travail.

⁵⁰ Défenseur des droits, Décision MLD-2015-305 du 3 décembre 2015 relative à l'exclusion d'office des hommes à la formation professionnelle d'esthétique par plusieurs écoles privées, 3 décembre 2015.

⁵¹ Commissariat général à la stratégie et à la prospective, Lutter contre les stéréotypes filles-garçons, janvier 2014.

⁵² Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur, 2016.

⁵³ Voir la partie II-2.

⁵⁴ Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Repères et références statistiques, 2014.

⁵⁵ DARES, Emploi et chômage des personnes handicapées, Synthèse. Stat n° 17, 2015.

⁵⁶ Hamilton Krieger Linda, Un problème de catégories : stéréotypes et lutte contre les discriminations, French-American Foundation, Sciences Po, avril 2008, 20 p.

⁵⁷ IMS-Entreprendre pour la Cité, Les stéréotypes sur les personnes handicapées - comprendre et agir dans l'entreprise, 2011.

⁵⁸ Hamilton Krieger Linda, op. cit.

⁵⁹ Martin-Decaen Yasmine, Communication et handicap : bousculer les représentations, Agence entreprises & handicap, 2010.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Saint-Pé Marie-Claude, « Genèse en recherche-action de l'approche de genre dans la déconstruction sociale du handicap », *L'approche de genre dans la déconstruction sociale du handicap*, actes de la journée d'étude du 14 juin 2008 à L'Institut international de Recherche-action (Paris), publiés sous la dir. de Marie-Claude Saint-Pé et Sandrine Lely, Paris, 2IRA, 2009, pp. 5-8. Synthèse de Dominique Poggi, pp. 53-58.

⁶² CJUE, 18 Décembre 2014, *Kaltoft*, Aff. 354/13.

⁶³ Voir Défenseur des droits, *La perception des discriminations dans l'emploi : « Le physique de l'emploi »*, Etudes et résultats, février 2016, 6 p.

⁶⁴ Maudy Piot citée par Solano Justine dans *Etre femme et handicapée : quel féminisme hors du monde des valides ?*, sous la direction d'Isabelle Lacoue-Labarthe, 2012-2013, IEP de Toulouse, p. 48.

⁶⁵ *Ibid.*, pp. 48-49.

⁶⁶ Saint-Pé Marie-Claude, *L'approche de genre dans la déconstruction sociale du handicap*, op. cit.

⁶⁷ *Résolution* du Parlement européen du 11 décembre 2013 sur les femmes handicapées.

⁶⁸ Il existe différents types de reconnaissance administrative du handicap, dont certaines ouvrent droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue pour les établissements, publics ou privés, employant au moins 20 salariés. Les types de reconnaissances ouvrant droit à l'OETH sont : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ; la pension d'invalidité ; les reconnaissances accordées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (AT-MP) ; les mutilés de guerre ou assimilés ; et depuis la loi de 2005 : la carte d'invalidité dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % ; l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Par ailleurs, certains bénéficiaires de l'OETH ne sont pas des personnes reconnues handicapées d'un point de vue administratif.

⁶⁹ Schiek D., « *Intersectionality and the notion of Disability in EU Discrimination Law* », *European (Legal) Studies on-line papers*, vol. 4, issue 4, 2015, p. 11.

⁷⁰ Saint-Pé Marie-Claude, *L'approche de genre dans la déconstruction sociale du handicap*, op.cit.

⁷¹ La périodicité des « DARES Analyses » ou des « Synthèse Stat » consacrés au handicap varie en fonction du programme de recherche et publication de

la DARES. La publication commune AGEFIPH/ FIPHFP « Chiffres Clés - Les personnes handicapées et l'emploi » paraît chaque année en mai ou juin. Par ailleurs, tous les 3 ou 6 mois, l'AGEFIPH publie seule, donc sans données sur la Fonction publique, un tableau de bord national.

⁷² INSEE, [Taux de chômage, par sexe](#), 12 février 2016.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Guergoat-Larivière Mathilde et Lemière Séverine, [« Emploi, non-emploi : une analyse femmes-hommes »](#), Centre d'études de l'emploi n° 176, Décembre 2014, p. 6.

⁷⁵ Voir à ce sujet partie II-1-b.

⁷⁶ AGEFIPH, [Tableau de bord n° 53](#), décembre 2015.

⁷⁷ AGEFIPH/FIPHFP, [Chiffres clés 2015, les personnes handicapées et l'emploi](#), juin 2015.

⁷⁸ Chaire des Banques Populaires en Microfinance d'Audencia Nantes, Enquêtes complémentaires : une étude quantitative sur la création et la pérennité des entreprises par des micro-entrepreneurs pauvres et/ou précarisés et une étude qualitative ayant pour but d'explorer le vécu et comprendre les motivations et les freins de la création d'entreprises, février 2013.

⁷⁹ Selon la contribution écrite de l'Agefiph au Défenseur des droits.

⁸⁰ Fauvel Hélène, [Les femmes éloignées du marché du travail](#), Conseil Economique Social et Environnemental, février 2014, p. 98.

⁸¹ Défenseur des droits, [Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine](#), mars 2013, p. 10.

⁸² Voir partie I, 1), a) sur la scolarité des personnes handicapées.

⁸³ DARES, [« Emploi et chômage des personnes handicapées »](#), Synthèse Stat n° 17, novembre 2015, p. 23.

⁸⁴ INSEE, [TEF](#), p. 38-39, édition 2012.

⁸⁵ Velche Dominique, « Accès à l'emploi en milieu ordinaire : une double discrimination, bien connue et, peut-être une raison d'espérer », 2002.

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ Voir à ce sujet partie II-1-b.

⁸⁸ Cette question de l'accès à la maternité constitue un enjeu à part entière.

⁸⁹ Guergoat-Larivière Mathilde et Lemière Séverine, [« Emploi, non-emploi : une analyse femmes-hommes »](#), Centre d'études de l'emploi n° 176, Décembre 2014, p. 6.

⁹⁰ Lemière Séverine, L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques, Ministère des droits des Femmes, 2013.

⁹¹ CNSA, L'éligibilité à la PCH, octobre 2013.

⁹² IGAS, Les liens entre handicap et pauvreté : les difficultés dans l'accès aux droits et aux ressources, 2014.

⁹³ Ces entraves dans le déroulement de carrière peuvent s'analyser sous l'angle de la « discrimination par association ». En effet, la discrimination n'est pas limitée aux seules personnes handicapées mais vise également les situations où un travailleur subit un traitement défavorable en raison d'un lien qui l'unit à une personne handicapée. Ainsi, depuis l'arrêt rendu par la CJUE le 17 juillet 2008, la « discrimination par association » peut être sanctionnée (aff. C-3003/06 *Coleman*).

⁹⁴ Les aidants familiaux bénévoles peuvent être dédommagés (via la PCH versée à la personne handicapée). S'ils renoncent à leur activité professionnelle, ils peuvent être salariés par la personne bénéficiaire de la PCH. Les parents d'enfants handicapés qui sont dans l'obligation de renoncer totalement ou partiellement à leur emploi, peuvent prétendre à l'un des 6 compléments d'AEEH.

⁹⁵ Défenseur des droits, Décision MLD-MSP-MDE 2013-13 relative à un refus d'inscription en raison de l'état de santé des enfants (autisme), 12 avril 2013.

⁹⁶ Guergoat-Larivière Mathilde et Lemière Séverine, *op. cit.*

⁹⁷ Voir notamment les stéréotypes spécifiques dont sont victimes les femmes handicapées, partie I-2-b.

⁹⁸ La majorité des femmes handicapées sont non-diplômées.

⁹⁹ Seules les personnes ayant un taux d'incapacité au moins égal à 80 % peuvent continuer à percevoir l'AAH si elles ont un emploi et à condition de ne percevoir que de faibles revenus.

¹⁰⁰ Selon CHEOPS.

¹⁰¹ DARES Analyses, « La situation professionnelle des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés », n° 036, mai 2015.

¹⁰² AGEFIPH, Chiffres clés : Les personnes handicapées et l'emploi, juin 2015.

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ « En 2008, selon l'enquête Handicap et santé auprès des ménages (HSM), le taux de chômage des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap, s'établit à 22 %, soit plus du double de celui atteint pour l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans (9 %) », in DARES, Synthèse Stat Emploi et chômage des personnes handicapées, novembre 2012.

¹⁰⁵ Voir pp. 25-26 de la présente étude.

¹⁰⁶ Handicap.fr, [« Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés bat des records »](#), août 2015.

¹⁰⁷ DARES, [Emploi et chômage des personnes handicapées](#), Synthèse Stat n° 17, novembre 2015 ; DGAFP, [Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#), 2015.

¹⁰⁸ Défenseur des droits, [Décision MLD 2013-71 relative au défaut d'aménagement d'un poste de travail ainsi qu'à la prise en compte des absences dans la notation d'un fonctionnaire hospitalier](#), 23 avril 2013.

¹⁰⁹ DARES Analyses, [La répartition des hommes et des femmes par métiers - Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans](#), n° 079, décembre 2013.

¹¹⁰ Défenseur des droits, [Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine](#), mars 2013, p. 10.

¹¹¹ Salon virtuel dédié aux personnes en situation de handicap.

¹¹² Pour autant, si le secteur de la construction emploie jusqu'à 7 % des travailleurs handicapés, soit autant en pourcentage que l'ensemble de la population en emploi, ce chiffre reflète surtout le nombre important d'accidents du travail imputables au secteur du BTP. De surcroit, ce secteur d'activité bénéficie d'un mode de calcul de sa contribution à l'AGEFIPH plus favorable au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (art. D.5212-25 du code du travail), ce qui limite encore la recherche de candidatures de personnes en situation de handicap de la part des entreprises de travaux. V. DARES, [Emploi et chômage des personnes handicapées](#), Synthèse Stat n° 17, novembre 2015, p. 23.

¹¹³ [Enquête](#) réalisée sur la base de 15 000 offres d'emploi diffusées par Handi2day et Hanploi.fr en 2013.

¹¹⁴ DARES, [Emploi et chômage des personnes handicapées](#), Synthèse Stat n° 17, op. cit.

¹¹⁵ Relevant du code du travail, les EA sont soumises aux mêmes obligations légales que les autres entreprises en matière d'égalité entre femmes et hommes, contrairement aux ESAT.

¹¹⁶ 40 % de femmes contre 60 % d'hommes selon Dominique Velche in *Les femmes handicapées et le travail*. Actes des journées pour l'égalité des chances organisées par la ville de Grenoble, 2001.

¹¹⁷ DREES, [Les établissements et services pour adultes handicapés, Résultats de l'enquête ES 2010](#), mai 2013.

¹¹⁸ Observatoire des entreprises adaptées, *chiffres clés 2013*, contribution de l'UNEA.

¹¹⁹ Lemière Séverine, *op.cit.*

¹²⁰ S'agissant de l'accès aux contrats aidés, la DARES (Synthèse Stat., Emploi et chômage des personnes handicapées en 2013, précitée) relève que les travailleurs handicapés sont proportionnellement plus représentés au sein de la population embauchée en contrat aidé qu'en contrat de droit commun. Néanmoins, cette surreprésentation s'explique par le fait que les personnes handicapées constituent l'un des publics cibles de ces dispositifs d'insertion professionnelle. La population embauchée en contrat aidé est majoritairement masculine et plus âgée que les autres bénéficiaires ; néanmoins cette représentation est à l'image de la composition de la population reconnue handicapée. Il n'y a donc pas ici de spécificité.

¹²¹ Pak Mathilde, *Le travail à temps partiel*, Synthèse Stat, DARES, 2013.

¹²² Selon Mathilde Guergoat-Larivière et Séverine Lemière, les femmes représentent 75,3 % des personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage (*op.cit.*).

¹²³ Contribution écrite de la DGEFP sur les chiffres clés de l'emploi des femmes en situation de handicap en 2013.

¹²⁴ Sauf inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail, les personnes handicapées doivent pouvoir postuler à n'importe quelle fonction, eu égard à leurs compétences, moyennant d'éventuels aménagements. Ces aménagements, définis au cas par cas, doivent être envisagés à toutes les étapes du parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation, maintien dans l'emploi. Cette notion ne concerne pas seulement les aménagements ergonomiques du poste et l'accessibilité des locaux de travail, mais également toute la palette des aménagements nécessaires aux conditions ou à l'organisation du travail. Leur mise œuvre ne doit pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur, ce qui s'apprécie en tenant compte des aides que peuvent lui apporter l'AGEFIPH ou le FIPHFP. (Article L5213-6 du code du travail pour le secteur privé et Article 6 sexies de la loi n° 83-634 modifiée pour la fonction publique). La directive 2000/78/CE évoque des mesures permettant à une personne handicapée « d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée » et cite « un aménagement des locaux ou une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement ». Dans son arrêt « Ring et SkouboeWerge » du 11 avril 2013, la CJUE précise qu'il s'agit d'*«une énumération non exhaustive»* et que la directive s'applique quelle que soit l'origine du handicap (naissance, accident ou maladie).

¹²⁵ Voir en ce sens par exemple l'étude du CGET : « [Le télétravail : des avantages pour les entreprises, les travailleurs et les territoires](#) », décembre 2015.

¹²⁶ Assemblée nationale, [Proposition de loi n° 1194 visant à promouvoir le télétravail en France](#), 31 octobre 2008.

¹²⁷ Défenseur des droits, [Décision MLD-2015-080 relative à l'obligation d'aménagement raisonnable](#), 17 avril 2015.

¹²⁸ Défenseur des droits, [Décision MLD-2013-261 relative à des faits de harcèlement discriminatoires fondés sur le handicap qui se traduisent notamment par un défaut d'aménagement du poste de travail sur plusieurs années](#), 19 décembre 2013, et le jugement subséquent du Tribunal administratif de Melun n° 1302956 du 23 avril 2015. Le tribunal administratif a considéré que l'employeur était fautif car il n'avait pas aménagé le poste de travail de la réclamante alors qu'il n'a jamais justifié du caractère disproportionné des aménagements demandés par le médecin de prévention. Le tribunal a également considéré que la réclamante avait fait l'objet de discriminations fondées sur le handicap et a fixé le montant de son préjudice moral à 5 000 euros. Le tribunal a ordonné à l'employeur de mettre en place les aménagements dans un délai de trois mois. Il a par ailleurs missionné un expert pour évaluer les conséquences - sur le plan patrimonial et personnel - de l'absence d'aménagement du poste et pour déterminer la cause de ses arrêts de travail (accidents de service ou conditions de travail). En revanche, le juge n'a pas retenu le harcèlement discriminatoire, invoqué par le Défenseur des droits.

¹²⁹ Tribunal administratif de Nantes, n° 1108350-3 et 1110855-3, 8 avril 2014.

¹³⁰ [Résolution du 11 décembre 2013](#) du Parlement européen sur les femmes handicapées.

¹³¹ DARES Analyses, [L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012](#), n° 083, novembre 2014.

¹³² Défenseur des droits, *Guide pour une évaluation...*, op. cit.

¹³³ FDFA, audition du 29 avril 2014.

¹³⁴ Chappert Florence, Therry Patricia, [Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2012](#), ANACT, 2014.

¹³⁵ CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), [Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes](#), n° 262, mars 2009, 4 p.

¹³⁶ Préconisation 42 in [L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques](#), Rapport d'une mission sur l'emploi réalisée à la demande du ministère des droits des femmes entre mars et octobre 2013 et pilotée par Séverine Lemière, remis le 9 décembre 2013.

¹³⁷ La formation en alternance est organisée autour de deux contrats, le contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation initiale et le contrat de professionnalisation dans le cadre de la formation professionnelle continue. Ces dispositifs consistent à alterner des périodes de formation théorique et des périodes de formation en entreprise.

¹³⁸ Tendance, [La lettre des études et évaluations de l'Agefiph](#), n° 5, juin 2013.

¹³⁹ AGEFIPH, [Tableau de bord n° 51 - Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées](#), juin 2015.

¹⁴⁰ Velche Dominique, « *Accès à l'emploi en milieu ordinaire : une double discrimination, bien connue et, peut-être une raison d'espérer* », 2002.

¹⁴¹ Défenseur des droits, [Décision LCD-2011-13 relative au refus d'attribution de prime et d'augmentation de salaire en lien avec l'état de santé](#), 28 juin 2011, suivie du Jugement du Conseil de prud'hommes de Nanterre n °11/00653 du 5 décembre 2011.

¹⁴² Défenseur des droits, *Guide pour une évaluation*, op.cit.

¹⁴³ DARES, [Emploi et chômage des personnes handicapées](#), Synthèse Stat., novembre 2015, p. 23.

¹⁴⁴ DARES Analyses, [L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011](#), octobre 2013.

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ Défenseur des droits, [Décision MLD-2012-153 relative à un retard de reclassement ainsi qu'à l'absence d'avancement au grade de professeur des universités 1ère classe](#), 4 décembre 2012.

¹⁴⁷ Cour administrative d'appel de Bordeaux, n° [13BX00711](#), 10 mars 2014.

¹⁴⁸ Défenseur des droits, [Décision 2012-125 relative aux blocages et retards dans l'avancement d'une carrière au sein de la DRASS/ARS](#), 13 novembre 2012.

¹⁴⁹ En matière d'emploi des femmes en général, on observe notamment un retrait massif du marché du travail des femmes résidant dans les quartiers prioritaires, où près d'une femme sur deux se situe hors du marché de l'emploi. « En zones rurales, la population des personnes de moins de 25 ans au chômage compte proportionnellement plus de femmes qu'ailleurs (61 % des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sont des femmes contre 50 % pour l'ensemble de la population française)», selon le [Rapport EGALITER, Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés](#) du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2014. Il serait intéressant de croiser ces données avec la situation des femmes handicapées.

¹⁵⁰ Audition collective des associations réalisée par le Défenseur des droits dans le cadre de la présente étude le 29 avril 2014.

¹⁵¹ Et ce, malgré la possibilité d'une majoration de la pension de retraite. Pour des informations sur la retraite anticipée des travailleurs handicapés, voir le [site internet](#) du ministère des Affaires sociales et de la Santé ou le [site service-public](#).

¹⁵² Cambois Emmanuel, Désesquelles Aline et Ravaud Jean-François, « Femmes et hommes ne sont pas égaux face au handicap », *in Population et Société*, n° 110, septembre 2004, pp. 283-291.

¹⁵³ Article 23 de la Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement modifiant l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Voir également l'[avis](#) du Défenseur des droits n° 15-19 du 9 juillet 2015.

¹⁵⁴ Fredman Sandra, *Intersectionnal discrimination in EU gender equality and non-discrimination Law*, *op. cit.*, p. 86.

¹⁵⁵ Mercat-Brunz Marie, *op. cit.*, p. 30.

¹⁵⁶ D'origine européenne, hétérosexuelles, valides, etc.

¹⁵⁷ DARES, *Entreprises et Handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH*, novembre 2015, p. 57.

¹⁵⁸ Article L. 2242-8 du code du travail.

¹⁵⁹ [Feuille de route « 2015-2017 »](#) du ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, 11 décembre 2014.

¹⁶⁰ Le 24 février 2015, réunion avec le SDFE représenté par Stéphanie Seydoux et Marine Darnault.

¹⁶¹ La juriste Martha Albertson Fineman utilise le concept de vulnérabilité pour penser, non pas les discriminations ponctuelles dirigées contre un groupe précis, mais les priviléges structurants conférés à une frange limitée de la population. Selon elle, l'Etat doit œuvrer afin de compenser ces inégalités systémiques vécues par les publics en situation de vulnérabilité et l'approche systémique y contribue *in Fineman Martha Albertson, « The Vulnerable Subject: Anchoring Equality in the Human Condition », Yale journal of law and feminism*, Vol. 20: 1, 2008, pp. 1-23.

¹⁶² A cet égard, le renouvellement de l'enquête Handicap-santé, réalisée en 2008, s'impose.

¹⁶³ Voir l'annexe de ce rapport concernant la carence de statistiques et d'analyse générée en matière d'emploi des personnes handicapées.

¹⁶⁴ Cf. Art. 31 « Les États Parties s'engagent à recueillir des informations appropriées, y compris des données statistiques et résultats de recherches, qui leur permettent de formuler et d'appliquer des politiques visant à donner effet à la présente Convention ».

¹⁶⁵ La présente annexe constitue la synthèse d'un note plus approfondie sur la connaissance statistique de la situation et des besoins des personnes handicapées rédigée à l'attention du comité de suivi de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH).

¹⁶⁶ L'enquête Handicap-Santé, menée par la DRESS et l'INSEE, était composée de deux volets : un volet concernant les personnes vivant en logement ordinaire (volet « Ménages ») : enquête HSM réalisée en 2008 auprès de 30 000 répondants) et un volet concernant les personnes vivant en institution (volet « Institutions ») : enquête HSI réalisée fin 2009 auprès de 9 000 répondants). Ses résultats ont donné lieu à de multiples publications, mais il n'en existe aucune synthèse générale.

¹⁶⁷ Ces handicaps pouvant alors être signalés par des répondants âgés concernés par la dépendance. INSEE, *In Le handicap à travers ses multiples approches*, 2010.

¹⁶⁸ IGAS, *Les liens entre handicap et pauvreté : les difficultés dans l'accès aux droits et aux ressources*, 2014.

¹⁶⁹ DARES, *Emploi et chômage des personnes handicapées*, Synthèse Stat n° 17, novembre 2015.

¹⁷⁰ [Formulaire de demande\(s\) auprès de la MDPH](#).

¹⁷¹ En matière d'emploi par exemple, il est ainsi possible d'établir le nombre de personnes ayant obtenu une reconnaissance administrative d'un handicap ouvrant droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).

¹⁷² RAVAUD Jean-François, *Les enquêtes en population générale sur le handicap : un outil d'observation essentiel de la statistique publique*, Informations sociales 2014/3 (n° 183) pp. 40-49.

¹⁷³ CNSA, *Synthèse des rapports d'activité 2013 des MDPH*, décembre 2014.

¹⁷⁴ « Il s'agit des demandes de reconnaissance et/ou de prestations déposées par les adultes au cours de l'année dans les MDPH, ainsi que du nombre de décisions prises par les MDPH, qu'elles soient favorables ou non. » DARES, *In Emploi et chômage des personnes handicapées*, Synthèse Stat n° 17, novembre 2015.

¹⁷⁵ PIVETEAU Denis, *Zéro sans solution : le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches*, Rapport au Ministère des affaires sociales et de la santé, 2014.

¹⁷⁶ [Feuille de route « 2015-2017 »](#) du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, 11 décembre 2014.

¹⁷⁷ [Rapport initial du Gouvernement français](#) (achevé le 21 mars 2016 et déposé auprès du Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU le 18 mai), p. 56.

¹⁷⁸ [Résolution du 11 décembre 2013](#) relative aux femmes handicapées.

¹⁷⁹ « *La question de la pérennité d'une grande enquête nationale sur le handicap se pose car elle nécessite un accord très large des acteurs sociaux, des organismes susceptibles de le porter et des équipes susceptibles d'en faire l'analyse.* », p. 59 du rapport initial du gouvernement français précité.

Imprimerie de la Direction de l'information légale et administrative
N° 736160490-001116 – Dépôt légal : novembre 2016



PEFC™ 10-31-2190 / Certifié PEFC



IMPRIM'VERT®

—
Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

—

