

SYNTHÈSE

L'étude exploratoire présentée dans ce rapport émane d'un constat observé par l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées (AWIPH). Les dernières statistiques disponibles (2009) montrent que dans les Entreprises de Travail Adapté (ETA) et les Centres de Formation Professionnelle (CFP), le taux de participation des hommes (70%) excède largement celui des femmes (30%).

C'est pourquoi l'AWIPH et le Service PHARE, partant de l'hypothèse que le genre pourrait avoir un impact sur l'employabilité des personnes handicapées, ont réalisé une photographie de la réalité 'genrée' au sein des ETA et CFP. Cette étude a été réalisée en partenariat avec la Fondation Roi Baudouin.

L'étude s'est basée sur une série d'entretiens et récits de vie. Les objectifs visés sont, d'une part, vérifier la pertinence de l'hypothèse de départ et, d'autre part, développer des pistes explicatives sur les raisons et les mécanismes moteurs de cette disparité entre les femmes et les hommes au sein des structures d'insertion socioprofessionnelle. L'objet ultime est de dégager des recommandations et des pistes de travail pour les partenaires afin de réduire les inégalités de genre éventuellement observées.

Constats

Les observations faites lors des visites tendent à consolider l'hypothèse de départ stipulant que la personne porteuse de handicap doit faire face à une « difficulté tri-dimensionnée » : le handicap, le genre, le marché de l'emploi.

Le contexte socio-économique difficile tend à occulter la différence et à homogénéiser un maximum afin de faciliter la gestion des structures.

Approcher la personne dite handicapée en tant que sujet à part entière sous-entend de tenir compte des différences de sexe et de genre, des différences culturelles, ethniques et de classes. Ce qui se traduit forcément par la prise en considération des besoins, des aspirations, des choix, du contexte, de la réalité sexuée et genrée de chaque individu. Cette approche implique une large ouverture à la complexité et à la diversité. Par conséquent, une grande variété de méthodes, d'outils et de réponses à apporter est requise. Cela demande un investissement considérable en temps, en énergie, en moyens et en ressources.

Or le contexte socio-économique actuel force la majorité des ETA à axer leur priorité sur la survie, à restreindre au maximum les dépenses, à

devenir de plus en plus performantes, à rester compétitives et à trouver des niches bien particulières. Mais en même temps, elles se retrouvent avec un public qui demande une attention, une approche et un encadrement particulier, adapté et coûteux.

En outre, la plupart des structures visitées – aussi bien les ETA que les CFP – sont contraintes malgré elles de gérer une certaine diversité (de handicaps) en raison, d'une part, de l'héritage du passé (un type de handicap bien précis – souvent lourd – lié à la réalité des personnes fondatrices de la structure ou de l'atelier) et, d'autre part, de l'évolution du contexte socio-économique (évolution du public vers les personnes dites handicapées sociales, changement de l'atelier en ETA, salaire minimum garanti, diminution des subventions, augmentation de la concurrence, compétitivité accrue, automatisation, etc.). Dans ce contexte, le danger potentiel inhérent à cette 'gestion malgré elle' est la tendance à occulter la différence et à homogénéiser un maximum afin de faciliter la gestion, ce qui peut avoir comme conséquence de considérer la personne dite handicapée comme une entité uniforme asexuée. Dans la même logique de simplification et d'optimisation des ressources, l'objectif social initial risque d'être relégué au second plan. Dans ce contexte, les initiatives concernant le genre et la diversité ne semblent pas prioritaires.

La majorité des ETA et des CFP visités sont confrontés aux pièges de genre traditionnels liés à l'emploi.

Dans la majorité des structures, le principe de la ségrégation horizontale est d'application : certains métiers sont considérés, soit par l'individu, soit par l'organisation, soit par une combinaison des deux points de vue, comme des **métiers dits typiquement masculins ou typiquement féminins**. Pas question dans ce cas de nager à contre-courant et de faire de l'atypique, ce qui engendre manifestement une restriction de choix pour les individus. Est-ce aussi le cas dans les ETA ?

L'absence de mesures satisfaisantes au sein de l'entreprise (exemples : horaires flexibles, télétravail) permettant une conciliation de la vie privée et professionnelle plus efficace influence fortement le maintien des stéréotypes de genre en ce qui concerne la répartition des tâches et l'organisation de la vie de tous les jours.

La **pression sociale** (l'entourage immédiat de la personne) et les stéréotypes de genre y afférents orientent les choix des individus et peuvent même mener à l'autocensure (aussi bien au niveau du choix d'une formation qu'au niveau de l'orientation professionnelle).

Une **information souvent trop émiettée**, voire même un manque d'informations sur les possibilités et les modalités d'accessibilité, peut aussi cimenter les écarts de genre dans l'emploi. Les personnes ont tendance à se conformer aux rôles de genre. Par conséquent, il est malaisé pour l'individu de tenter de casser ces stéréotypes et de forcer l'atypique. Un petit coup de pouce venant des structures (ne fût-ce que sous forme d'informations claires et complètes) pourrait faire progresser les choses.

Les organismes tremplin et les professionnels de l'orientation ne sont pas toujours exempts **de préjugés stéréotypés en termes de genre**.

Souvent la **problématique de l'égalité des chances entre femmes et hommes n'est pas identifiée, une absence totale de prise de conscience** de la problématique est à l'origine d'une certaine inertie. Souvent on ne dispose même pas d'une photographie claire et complète de l'entreprise (par exemple, absence de statistiques sexuées en RH).

La plupart des organisations rencontrées, **plutôt réactives quant à l'ouverture aux femmes**, sont en effet convaincues de la plus-value d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans le monde du travail. Mais elles attendent que les femmes y viennent d'elles-mêmes, de 'façon naturelle', sans devoir entreprendre d'actions bien spécifiques.

Recommandations principales

Vu la complexité de la situation, une variété de stratégies et d'actions à court et long terme s'impose à différents niveaux. Il faudra opérer sur le mode des perceptions (privé et public), sur le structurel (politiques, organisations, accompagnement) et il faudra tenir compte d'un certain nombre de préjugés (de la personne handicapée elle-même, de son entourage direct, des professionnels, etc.). En outre, une vérification de l'impact des stéréotypes de genre sur les différentes mesures, stratégies, outils et législations relatives à la personne handicapée s'avère indispensable.

Au niveau des intermédiaires (AWIPH, Service PHARE, EWETA)

1. Encourager des mesures positives pour les femmes handicapées, par exemple : améliorer l'accès aux formations, augmenter les services d'accompagnement et d'information.
2. Récolter de manière systématique des données sexuées et prendre en compte la dimension de genre.
3. Mener des actions de sensibilisation et de formation destinées à l'entourage immédiat des femmes dites handicapées (famille, parents, époux, enfants, etc.).
4. Développer une politique de sensibilisation vis-à-vis des associations, des organismes pour l'emploi, des politiques. (campagnes, affiches, journées d'études)
5. Sensibiliser le monde médical spécialisé dans le handicap à la dimension du genre.
6. Créer une plateforme d'échange et de sensibilisation au genre avec le monde des professionnels du handicap.
7. Sensibiliser le grand public à la dimension du genre dans le handicap.
8. Renforcer le genre comme aspect transversal à tout projet.
9. Organiser des formations de sensibilisation au genre pour le personnel travaillant au sein des structures intermédiaires.
10. Rechercher des synergies avec les syndicats (formations, informations, soutiens).
11. Communiquer régulièrement les bonnes pratiques du terrain, mettre en avant les rôles modèles. Encourager les actions positives ciblant les femmes.
12. Faciliter la mise en réseau des ETA, des CFP et des organisations spécialisées (handicap, genre, associations 'féministes').

13. Utiliser et optimiser les partenariats existants avec les professionnels de l'emploi, de la petite enfance et du handicap. Profiter de ces contacts privilégiés pour mettre en place des projets en matière de genre et pour toucher et informer un plus large public sur les différentes possibilités d'orientation professionnelle, de formations et de systèmes d'accueil spécialisés existants.
14. Rechercher des synergies et une mise en réseau avec des organisations travaillant sur la thématique de l'égalité des chances (femmes, genre, homme, homosexualité, violence).
15. S'assurer de la participation mixte (équilibre hommes-femmes) des personnes handicapées dans les organismes de consultation.
16. Encourager les femmes handicapées à s'organiser et à se fédérer.
17. Créer des systèmes de mentorat pour les femmes dites handicapées.

Au niveau des ETA et des CFP

1. S'assurer d'avoir une politique des ressources humaines sensible au genre (passer du réactif au proactif) :
 - Disposer de statistiques sexuées et être attentif à leur évolution.
 - Mener une politique de recrutement neutre (ne pas exclure les femmes ou les hommes de certains emplois parce que ceux-ci ne correspondent pas au sexe).
 - Axer les efforts de la politique de l'emploi sur les mesures de garde d'enfants et sur la conciliation vie privée-vie professionnelle.
 - Faire des efforts en termes de mobilité (bus, covoiturage)
 - Mettre en place des actions pour rééquilibrer les rapports de sexe
2. Organiser des formations de sensibilisation au genre pour le personnel encadrant.
3. Mettre en place un job coaching sensible au genre, c'est-à-dire s'assurer que le job coach soit formé à la dimension du genre et par conséquent prendre conscience des pièges de genre à l'emploi dans le travail d'orientation.
4. Sensibiliser les écoles et les organismes fournissant les candidats/candidates à une approche du genre (orientation plus neutre concernant le genre, stages de métiers 'atypiques', etc.).
5. Sensibiliser les fournisseurs, les clients, l'entourage par des journées portes ouvertes et des échanges. Si à cette occasion, on peut montrer des femmes et des hommes dans des métiers dits atypiques, cela permettrait de démystifier l'accès à certains métiers et d'endiguer les mécanismes de la ségrégation horizontale.
6. Organiser des formations d'empowerment pour les femmes (Empowerment : terme anglais traduit par autonomisation ou capacitation. C'est la prise en charge par l'individu lui-même de sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale (Wikipédia : <http://fr.wikipedia.org/wiki/Empowerment>)).
7. Rechercher des partenariats avec des associations représentant les droits de la femme.
8. Communiquer régulièrement les bonnes pratiques, par exemple, dans une newsletter de l'entreprise.