

Femmes en situation de handicap et emploi

PREAMBULE

Cette courte étude sur les femmes handicapées en insertion professionnelle s'inscrit dans des travaux exploratoires sur certaines thématiques handicap et emploi. Ce zoom sur l'emploi des femmes handicapées complète les travaux ayant par ailleurs été menés sur les difficultés qu'ont les femmes pour l'accès au monde du travail et notamment:

- des carrières hachées
- des difficultés d'articulation vie familiale/vie professionnelle
- davantage d'emplois précaires
- davantage d'emplois à temps partiels (voulus ou subis)
- un salaire moindre que les hommes, à poste égal
- des marges de progression socioprofessionnelle plus faibles que les hommes (moindres promotions, "plafond de verre"...)
- restriction d'accès à certaines professions...

Il existe peu de données sur les femmes en situation de handicap.

QUESTIONNEMENT DE L'ETUDE

Qu'en est-il plus spécifiquement des femmes en situation de handicap ?

Les inégalités rencontrées dans la population féminine sont-elles accentuées par le cumul du statut de *femme* et de la situation de *handicap* ou au contraire les inégalités rencontrées sont-elles alors lissées par des facteurs spécifiques?

Sans prétendre répondre ici de manière complète à la question, Practhis a souhaité éclairer le sujet en explorant et réunissant les données connues sur ce thème...

ETAT DE LA QUESTION

Les femmes et l'emploi

Le taux de chômage

En 2008 en moyenne, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes, à savoir 7,9% des femmes contre 6,9% des hommes au chômage au sens du BIT, soit entre 1 et 1,1 million de personnes dans les deux cas. La dégradation de l'emploi intervenue en 2008 et la hausse du chômage qui s'en est suivie a affecté en revanche hommes et femmes de façon paritaire. (Domens, Schreiber, Monneraye, Thevenot, Thélot, Debauche, Gonzalez 2009).

Il existe une variation selon l'âge de la personne : la hausse du chômage des femmes jeunes (moins de 25 ans) est moins importante que celle des hommes jeunes.

Les écarts de salaire

La rémunération brute moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes de 27% dans les entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé (année 2006).

« L'écart est de 16 % quand on se réfère au salaire horaire brut total, c'est-à-dire la rémunération rapportée au nombre d'heures rémunérées, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. Pour le seul salaire horaire de base, l'écart est moindre, les primes et la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires accentuant légèrement l'écart constaté au niveau du salaire horaire de base. (...) Même à caractéristiques voisines, les femmes ont des salaires horaires inférieurs en moyenne à ceux des hommes. Les différences de caractéristiques propres aux salariés, aux entreprises ou aux emplois (...) n'expliquent qu'un peu plus du tiers de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. » (Muller 2008)

Les écarts de salaire sont plus marqués entre les salariés plus âgés qu'entre les femmes et les hommes plus jeunes.

« Les secteurs où les écarts de salaire horaire sont les plus élevés sont parmi les plus féminisés (...). À l'inverse, les écarts de salaire horaire sont moindres dans les secteurs où la proportion de femmes est faible, en raison de la nature des emplois qu'elles occupent. Dans la construction par exemple, secteur masculin par excellence, mais aussi dans les transports ou l'industrie automobile, les femmes occupent des postes d'employées ou de professions intermédiaires mieux rémunérés que la moyenne des hommes, qui sont principalement ouvriers » (Muller 2008)

Les bas salaires dans les entreprises

En 2006, 1 salarié sur 6 percevait un bas salaire dans une entreprise, (soit un salaire inférieur aux deux-tiers du salaire médian), on constate que les deux tiers des personnes à percevoir un bas salaire sont des femmes.

Les bas salaires n'ont pas de lien avec l'ancienneté (un sur cinq travaille dans la même entreprise depuis plus de dix ans). (Muller 2009)

Les femmes ont plus de probabilité d'être au smic que leurs homologues masculins. En effet, si l'on prend l'ensemble des données concernant les caractéristiques des entreprises (taille et secteurs) ainsi que les données concernant les personnes (caractéristiques individuelles des personnes, durée du travail rémunéré et différents éléments de rémunération), on constate d'une part que les salariés des petites entreprises et TPE sont davantage au smic que les salariés des grandes entreprises : « la taille de l'entreprise a un impact fort sur la probabilité d'être au smic : celle-ci est près de quatre fois plus élevée dans une entreprise de moins de 10 salariés que dans une entreprise de 500 salariés ou plus », (Demailly 2009)

D'autre part, on remarque que « les femmes sont près de deux fois plus souvent au smic que les hommes. Elles sont en effet particulièrement présentes dans les emplois à temps partiel et dans les activités à bas salaires comme l'habillement, le commerce de détail ou les services aux particuliers » (Demailly 2009)

En revanche, l'âge n'apparaît pas comme un facteur d'incidence sur les emplois rémunérés au smic entre les hommes et les femmes.

On remarque que parmi les personnes percevant un bas salaire, dont les deux-tiers sont des femmes, la moitié d'entre eux sont ouvriers (Muller 2009).

« Les bas salaires sont proportionnellement nombreux dans les entreprises de services aux particuliers, (...) dans le domaine de l'éducation, de la santé et des activités associatives » (Muller 2009), domaines couramment dévolus aux femmes.

Ainsi, « à âge, secteur d'activité et nombre total d'heures rémunérées données, les femmes conservent une plus grande probabilité que les hommes de percevoir un bas salaire » (Muller 2009).

Temps de travail réduit

Les bas salaires sont souvent en corrélation, en revanche, avec une durée de travail réduite : « les salariés à temps partiel occupent des postes à temps partiel près de quatre fois plus souvent » (Muller 2009).

S'y ajoute une rémunération horaire faible, qui ne compense pas le faible nombre d'heures travaillées.



Etre à temps partiel multiplie par deux la probabilité de toucher une rémunération au smic (Demailly 2009)

17,5% des salariés (enquête Conditions de travail de 2005 de la Dares), majoritairement des femmes, travaillent à temps partiel. « Un tiers des femmes et seulement 5% des hommes travaillent à temps partiel » (Bué et Coutrot 2009). 83% des salariés à temps partiel (17,9% en 2005) sont des femmes. ces emplois sont plus précaires et moins qualifiés que les emplois à temps complet (Ulrich et Zilberman 2007).

Parmi les personnes qui travaillent à temps partiel, 31% des femmes déclarent un temps partiel subi, accepté faute d'avoir trouvé un emploi à plein temps. Le temps partiel subi est davantage représenté dans les emplois peu qualifié, employés et ouvriers non qualifiés (Ulrich et Zilberman 2007)

L'enquête de la Dares « Offres d'emploi et recrutement » en 2005 montre une différence de genre pour un recrutement (dans le secteur privé). Les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, cependant, « les diplômées du supérieur font davantage l'expérience du déclassement, notamment en début de carrière » (Garnier et Magnien 2009).

« Ce déclassement pourrait pour partie s'expliquer par le positionnement plus fréquent des femmes sur des diplômes moins directement adaptés au x besoins des entreprises. En effet, les femmes s'orientent souvent dans des filières à vocation moins professionnelle que celle des hommes : elles sont ainsi surreprésentées dans les filières littéraires du secondaire et du supérieur tandis que les hommes sont davantage positionnés dans les filières scientifiques et industrielles » (Garnier et Magnien 2009).

Elles sont moins souvent embauchées en CDI, et donc ont davantage de contrats à durée déterminée que leurs homologues masculins.

Les femmes sont également inégalitaires sur la durée du travail : elles sont plus souvent que les hommes embauchées à temps partiel. (Garnier et Magnien 2009).

Pathologies « féminines » liées à l'emploi

Des affections liées à l'emploi ou aux conditions de travail apparaissent plus fréquemment chez des femmes. Ainsi, « près d'une femme sur trois (un homme sur cinq) est exposée à des tensions au travail, facteurs de troubles psychosociaux, cardiovasculaires ou musculo-squelettiques » (Hénon 2010). Aujourd'hui, il apparaît indispensable de faire ressortir la spécificité du genre dans les études concernant la santé au travail et les risques y afférant.

« Au sein de la population ouvrière, les cadences machiniques concernant davantage les femmes, particulièrement dans certains domaines professionnels comme la mécanique, le travail des métaux ou les industries de process, ce qui s'explique vraisemblablement par les spécificités des métiers, souvent peu qualifiés, exercés par les femmes ouvrières » (Amira 2010)

Difficultés à conjuguer vie personnelle et vie professionnelle

On attribue aux femmes les difficultés à conjuguer vie familiale et vie professionnelle. Or, ce n'est pas tant l'identité sexuée qui crée ces difficultés, mais les rôles attribués aux femmes au sein de la société, avec des contraintes domestiques majoritairement portées par les femmes. « C'est moins le fait d'être femme que d'être mère qui rend nécessaire les réorganisations » (Fournier et Sigot 2009).

Ainsi par exemple, une étude montre que pour suivre une formation, une femme sur cinq a du réorganiser sa vie personnelle, contre un homme sur dix dans les mêmes conditions : « la présence d'enfants au foyer s'affirme comme l'un des principaux facteurs discriminants au regard des réorganisations de la vie quotidienne parfois exigées par la formation. (...) Le fait que les enfants grandissent ne supprime pas pour autant les contraintes » (Fournier et Sigot 2009).

Et surtout, on remarque que les femmes et les hommes ne réorganisent pas les mêmes activités. Si pour avoir le temps de suivre une formation, les femmes doivent réorganiser la garde des enfants puis les activités domestiques (ménage), les hommes doivent en premier lieu réorganiser... les loisirs (autant que la garde des enfants). De plus, la modification du mode de garde, d'accompagnement des enfants, ou des activités ménagères, engendre des coûts supplémentaires. Ces surcoûts qui ne sont pas pris en charge peuvent être un obstacle à la formation, et peut-être contraindre les mères à renoncer à une formation, d'autant plus que les enfants sont jeunes et donc les frais supplémentaires de garde élevés.

En 2008, 84% des femmes âgées de 25 à 49 ans sont en emploi ou au chômage, 96% des hommes sont actifs. « Le taux d'activité des femmes décroît avec le nombre d'enfants et augmente lorsqu'ils grandissent ». 90% des femmes sans enfants sont actives, alors qu'elles sont 43% sur le marché du travail lorsqu'elles ont au moins trois enfants et que le plus jeune a moins de trois ans.

Si l'activité féminine décroît lorsque les enfants sont jeunes, cette activité augmente lorsque les enfants grandissent.

Ces résultats sont également à moduler avec le niveau de diplôme (les femmes les plus diplômées sont également les plus actives) et l'âge des femmes. Ainsi, « à âge, diplôme, nationalité et situation de couple donné, (...) les femmes vivant avec un enfant âgé de 6 à 17 ans sont quasiment aussi souvent actives que les femmes sans enfants » (Minni et Moschion 2010).

« A autre caractéristique identiques en 2008, l'activité des femmes progresse jusqu'à 35 ans, culmine entre 35 et 39 ans puis baisse ».

La présence ou non d'un autre salaire a également une incidence sur l'activité des femmes, (mais de façon moindre que la présence et nombre d'enfants) : 88% des femmes sans conjoint sont actives, contre 83% lorsqu'elles sont en couple. (Minni et Moschion 2010)

35% des femmes déclarent travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou de leurs parents. (Ulrich et Zilberman 2007)

Dans ce cas de figure, tout au moins dans le cas où une femme opte pour le temps partiel pour s'occuper de ses enfants, le temps de travail est le plus souvent choisi, et les femmes ont des contrats en CDI ou sont titulaires de la fonction publique. Elles sont en couple pour la majorité d'entre elles. (Ulrich et Zilberman 2007b)

« La pression temporelle semble plus élevée pour les femmes : 32 % d'entre elles déclarent rencontrer au moins une fois par semaine « dans leur travail des moments où (elles ont) l'impression de ne pas pouvoir faire face ou d'être débordées » contre 26 % des hommes. Pourtant, les femmes ont moins souvent une responsabilité d'encadrement, facteur qui contribue fortement au sentiment d'être débordé ; et elles sont plus souvent à temps partiel, facteur qui tend à réduire ce sentiment. C'est surtout leur situation familiale qui explique cette situation : les femmes ayant un enfant de moins de douze ans se sentent beaucoup plus souvent débordées dans leur travail, qu'elles vivent seules ou en couple, alors que la situation familiale des hommes n'influe guère sur ce sentiment. » (Amira 2010)

Types d'emploi plus spécifiquement « féminins »

Les conditions, le temps de travail, mais aussi les types d'emploi destinés principalement aux femmes et aux hommes sont marqués par des différences sexuées. Le champ des représentations sociales montre combien femmes et hommes ne sont pas égaux face au choix des activités.

« Les femmes constituent également une catégorie particulière dans les représentations des employeurs et de la société en général. A la question du mode d'expression des discriminations à l'encontre des femmes, G. Dussault répond influence des valeurs sociales sur le marché du travail : les emplois féminins sont en direct prolongement des productions domestiques des femmes (vêtements, alimentation, soin des enfants...) et pérennisent leurs rôles traditionnels. Les employeurs peuvent se rattacher aux qualités inhérentes à chacun des sexes pour décider du « sexe » d'une profession. Ainsi, les femmes sont des candidates idéales pour des emplois exigeant patience, compréhension, calme tandis que les hommes sont censés correspondre aux emplois demandant force physique, agressivité ou autorité. » (Garner-Moyer, 2003).

Parmi les catégories d'emploi à horaire atypique dont les horaires sont habituellement décalés (très tôt, samedi, dimanche, nuit), on trouve principalement les métiers de services : les métiers de la santé ou du travail social (infirmiers, professions paramédicales, éducateurs), certains employés de la fonction publique (policiers), et les employés du commerce et de l'hôtellerie-restauration. (Bué et Coutrot 2009). Une autre catégorie de personnes correspond à celles qui ont des horaires de travail variable (les saisonniers) dans les activités agricoles, les industries agro-alimentaires, la construction et les services aux entreprises ; ainsi que les personnes dont les horaires sont longs et flexibles mais peu contraints, les cadres, en majorité des hommes.



Ces salariés se plaignent de contraintes de rythme, d'être dans l'obligation de toujours se dépêcher, de manque d'autonomie, d'absence d'aide de la part de leur hiérarchie, de tensions avec leurs supérieurs, de risques de blessures ou d'accident, d'agressions physiques ou verbales, de pénibilité de leur emploi. (Bué et Coutrot 2009)

« En 2005, les fonctions pour lesquelles les établissements privés ont recruté une très forte majorité de femmes, en CDI comme en CDD, sont « l'enseignement, les soins aux personnes, l'information et la communication », « l'accueil, le secrétariat et la caisse » et « la gestion, comptabilité, fonctions administratives », secteurs accueillant déjà une forte proportion de femmes. Les emplois pour lesquels des femmes ont été recrutées sont majoritairement des emplois de service (services aux particuliers, santé, action sociale, métiers administratifs et de la vente) dont la part dans l'emploi total ne cesse de croître et pour lesquels le taux de féminisation de la main-d'œuvre est déjà élevé. (Garnier et Magnien 2009).

A partir d'une enquête auprès des entreprises de 10 salariés et plus, on constate des différences de genre sur des questions touchant à l'autonomie du travail, la qualité du collectif de travail ou la satisfaction au travail.

« Si les métiers de cadre ont tendance à se féminiser, la mixité professionnelle reste encore exceptionnelle dans de nombreux métiers moins qualifiés. » (Amira 2010)

Dans un même domaine d'emploi, les femmes et les hommes peuvent avoir des métiers très différents. (Amira 2010)

Sur la question de l'encadrement, l'enquête révèle que les femmes sont un peu moins (19%) « contrôlées en permanence » que les hommes (22%) dans les secteurs de la banque, de l'électricité et de l'électronique, de la mécanique, de l'informatique et du commerce. (Amira 2010)

En revanche, elles ont moins d'autonomie : 64% déclarent devoir appliquer strictement les ordres ou les consignes dans leur travail, contre 50% pour les hommes.

« De même, quand leur supérieur hiérarchique leur dit ce qu'il faut faire, il leur dit aussi « comment il faut faire » pour 27% des femmes contre 18% des hommes. C'est aux ouvriers qu'on dit le plus souvent « comment il faut faire » ; c'est aussi parmi eux que l'écart entre les hommes et les femmes est le plus important » (Amira 2010)

Le sentiment d'intérêt au travail est inégalement partagé entre les femmes et les hommes. Les femmes (68%) ont moins le sentiment que les hommes (75%) d'apprendre des choses nouvelles grâce à leur travail. Elles expriment des sentiments de monotonie à cause de tâches répétitives. (Amira 2010)

Les femmes sont plus fréquemment encadrées par des hommes que l'inverse. Parmi les cadres, 49% sont des femmes et 62% des hommes. Les femmes occupent également moins fréquemment des responsabilités hiérarchiques (le « chef » est un homme dans 83% des cas). (Amira 2010)



Certains secteurs sont fortement féminisés : activités financières, activités immobilières, industries des biens de consommation ; d'autres secteurs s'ouvrent peu aux femmes : construction, industrie automobile, industrie des biens d'équipement. (Muller 2008)

Les femmes en situation de handicap

Recensement des femmes en situation de handicap

En l'absence de définition du handicap « a priori », l'enquête HID de 1999 recense en tant que personnes handicapées les personnes :

- qui présentent des déficiences mais ne se considèrent pas handicapées
- qui s'affirment être une personne handicapée (auto-déclaration)
- qui possèdent une reconnaissance administrative du handicap

Avec l'acceptation de la notion de handicap au sens large, 33% des personnes en France âgées de 18 à 65 ans (soit dans la tranche d'âge en mesure de travailler) sont en situation de handicap (plus de 10 millions de personnes).

Parmi celles-ci, 52,6% sont des femmes.

Cependant, si l'on regarde plus précisément les chiffres des personnes qui possèdent une reconnaissance administrative du handicap, les pourcentages sont nettement différents (leur nombre dépasse 2,5 millions de personnes).

Il s'agit des personnes ayant une reconnaissance délivrée par la Cotorep/CDES, une pension ou une rente versée par la Sécurité sociale, une mutuelle ou une assurance.

Parmi celles-ci, les femmes représentent 35,2% des personnes en situation de handicap.

Il apparaît donc que les femmes, qui déclarent autant que les hommes être en situation de handicap, sont nettement sous-représentées dans la reconnaissance administrative.

Il est à noter par ailleurs que le nombre de femmes ayant une reconnaissance administrative du handicap sont supérieures aux hommes avant l'âge de 26 ans. (Velche 2001).

Répartition hommes/femmes dans l'étude Ville de Paris

Sur l'ensemble des demandeurs, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes à avoir fait une demande à la MDPH entre 1994 et 2008 :

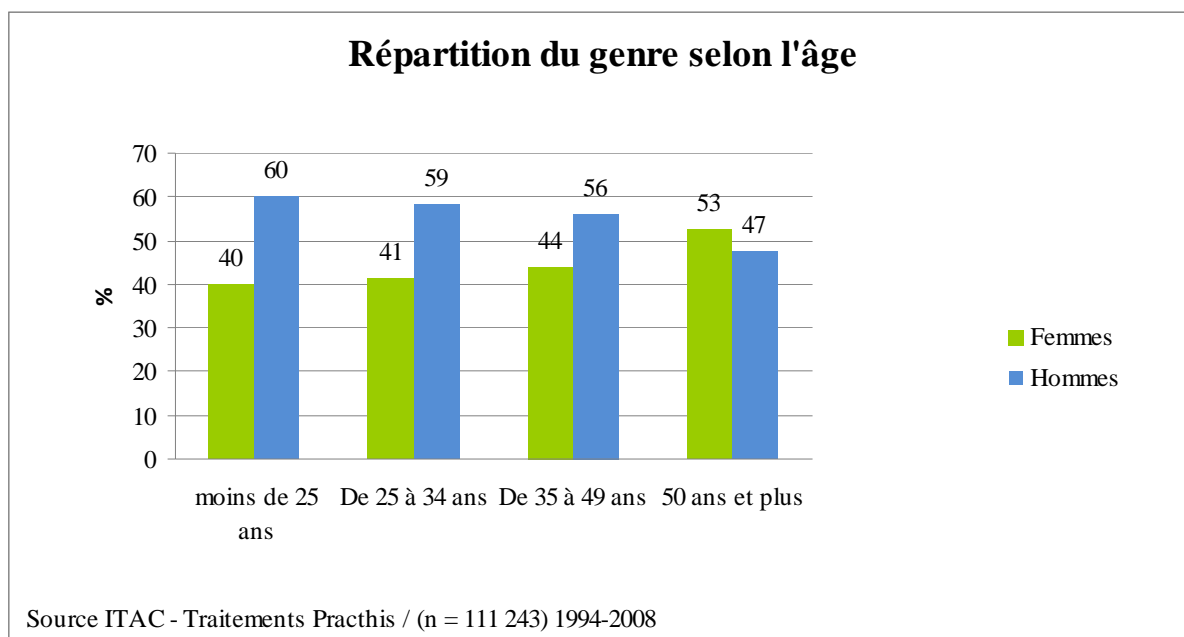
- 52% d'hommes
- 48% de femmes



L'enquête HID en 1999 relève une parité entre hommes et femmes jusqu'à l'âge de 60 ans (Ravaud et Ville 2003), puis une plus grande proportion de femmes en situation de handicap au-delà de cet âge. La recherche constate également que si la prévalence des handicaps est plus importante chez les femmes, elles sont moins nombreuses à en avoir une reconnaissance administrative. En effet, il apparaît que « les femmes, à âge égal, font globalement moins de demandes de reconnaissance d'un handicap ou d'une invalidité (carte d'invalidité, pension, allocation, rente, capital, admission dans un établissement spécialisé) ».

Dans l'enquête « Handicap et santé » en 2008, les femmes entre 20 et 59 ans déclarent plus de limitations fonctionnelles que les hommes (Midy 2009) et ressentent notamment plus de difficultés motrices. Toutefois, les femmes considèrent un peu moins que les hommes « avoir un handicap ».

Il y a donc une part d'hommes un peu plus élevée parmi les personnes qui font une demande auprès de la MDPH.



On repère toutefois, dans les données de la base ITAC entre 1994 et 2008, une différenciation de genre selon l'âge de la personne. On observe une courbe inverse entre les femmes et les hommes avec l'avancée en âge : il existe 40% de femmes et 60% d'hommes chez les moins de 25 ans. La part des femmes augmente ensuite avec l'âge, jusqu'à devenir supérieure aux hommes au-delà de 50 ans (53% de femmes contre 47% d'hommes).

Origine du handicap

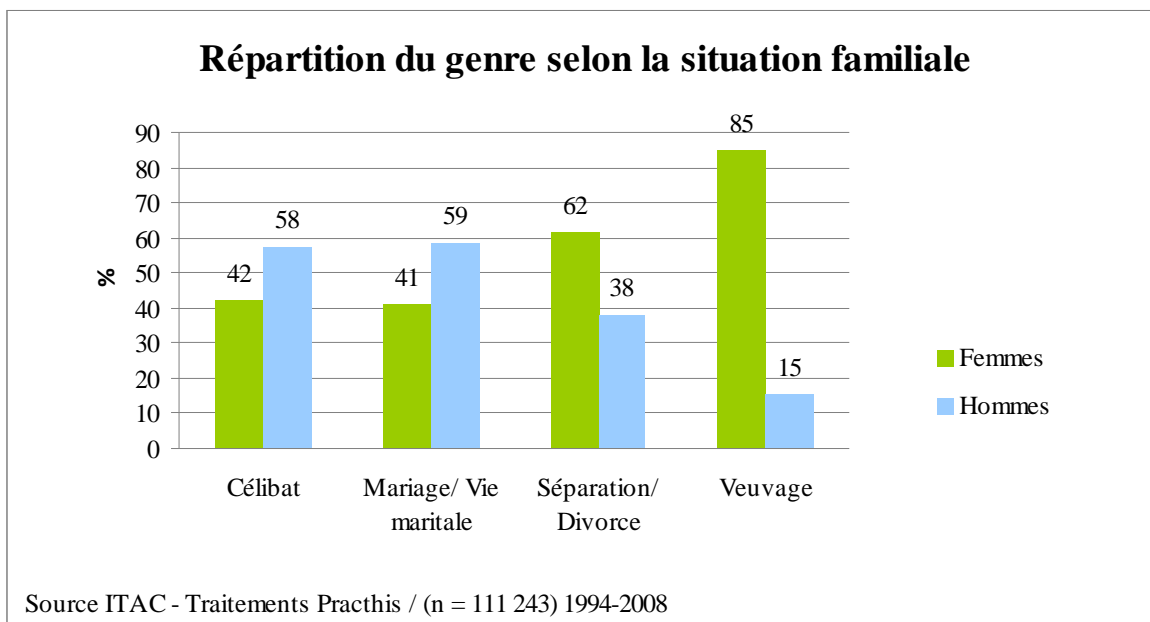
Si l'on considère l'ensemble des 19 479 personnes avec toutes les demandes confondues, la maladie (autre que la maladie professionnelle) est l'origine principale du handicap (73%) – cette situation incluant les handicaps innés ou acquis au plus jeune âge.

A contrario, pour les demandeurs de la RQTH, l'origine du handicap est très nettement marquée comme ayant un lien avec le travail : 66% des 3 601 personnes ont pour origine du handicap un accident du travail ou un accident de trajet ou une maladie professionnelle¹.

On remarque une surreprésentation des hommes dans cette catégorie (59%), ce qui paraît conforme à la surreprésentation masculine repérée par la caisse nationale d'assurance maladie : « A durée égale d'exposition, les hommes subissent deux fois plus d'accidents du travail que les femmes » (Euzenat 2009).
(Etude Ville de Paris)

Situation familiale (Etude Ville de Paris)

On remarque une disparité entre les hommes et les femmes selon la situation de famille : le divorce et le veuvage pour les femmes, la vie conjugale pour les hommes. Les femmes sont plus souvent divorcées/séparées ou veuves. Elles pourront être alors dans l'obligation de subvenir à leurs besoins ou devenir chargées de famille suite au divorce ou au décès de leur conjoint – avec plus de difficulté à conjuguer vie personnelle (notamment avec enfants) et vie professionnelle.



¹ Il faut toutefois observer ces informations avec précaution, du fait des modalités de remplissage et du nombre réduit de données. Sans doute la notion d'accident du travail ou de maladie professionnelle est-elle à considérer au-delà du champ et des critères de l'assurance maladie/prévention des risques professionnels.

Les femmes en situation de handicap par rapport aux femmes en général

Répartition (Etude Ville de Paris)

La légère prédominance masculine dans les démarches MDPH n'est pas conforme à la répartition hommes/femmes observée dans la population parisienne, les hommes étant au contraire moins nombreux que les femmes dans la population générale parisienne. Si l'on considère les tranches d'âge habituelles liées au travail, la différence est encore plus accentuée pour les personnes entre 20 et 59 ans qui s'adressent à la MDPH : 57% d'hommes et 43% de femmes en situation de handicap. Pour cette même tranche d'âge (20-59 ans), les hommes parisiens représentent 48% de la population (52% pour les femmes)².

L'accès à l'emploi

L'accès à l'emploi est moindre pour les personnes en situation de handicap, par rapport aux personnes valides. Ainsi, dans l'enquête HID de 1999, on constate que 60,1% des personnes ayant une déficience accèdent à un emploi en milieu ordinaire, contre 80,8% des personnes valides (72,2% pour les femmes valides). (Velche, 2001).

Accès à l'emploi en milieu ordinaire (enquête HID 1999) (Velche 2001)	
Population en situation de handicap	Population valide
60,1%	80,8%
Femmes en situation de handicap	Femmes valides
49,9%	72,2%

Le chômage

De façon générale pour les hommes et les femmes, les personnes en situation de handicap se trouvent davantage au chômage. Si l'on regarde la seule population féminine, l'enquête HID de 1999 montre qu'il existe davantage de femmes en situation de handicap au chômage 9,3% (par rapport aux femmes valides 8,1%) (Velche 2001)

Chômage (enquête HID 1999) (Velche 2001)	
Population en situation de handicap	Population valide
8,2%	7%
Femmes en situation de handicap	Femmes valides
9,3%	8,1%

² Insee, RP2006 exploitation principale. POP1B - Population totale par sexe et âge (Paris).

Les femmes au foyer

Presque 10% des personnes enquêtées, essentiellement des femmes, sont au foyer. Parmi celles-ci, il y a davantage de femmes en situation de handicap (25,5%) que de femmes valides (15,2%). (Velche 2001).

Pour autant, les femmes en situation de handicap ne sont pas ou ne se considèrent pas comme femme ou mère au foyer. Parmi les femmes qui possèdent une reconnaissance administrative du handicap, 18,2% des femmes restent au foyer. Si les femmes ne travaillent pas, elles ne sont pas forcément investies dans une vie familiale.

En revanche, un plus grand nombre de femmes avec une reconnaissance administrative du handicap sont inactives, pour l'essentiel avec une pension. 40,3% des femmes reconnues handicapées sont inactives pensionnées. (Velche 2001).

Les femmes en situation de handicap par rapport aux hommes en situation de handicap

L'accès à l'emploi

L'enquête HID en 19993 avait permis de repérer un taux d'emploi des travailleurs handicapés plus faible que celui des personnes valides, avec un écart plus marqué encore pour les femmes handicapées⁴, comme pour les personnes ayant des troubles de la santé mentale.⁵ (Etude Ville de Paris)

La difficulté d'accéder à un emploi est plus difficile pour les femmes en situation de handicap que pour les hommes en situation de handicap. L'enquête HID de 1999 montre que 49,9% des femmes avec un handicap accèdent à un emploi en milieu ordinaire, pour 71,5% des hommes en situation de handicap.

Par ailleurs, les femmes sont moins présentes dans les structures de travail protégé ou adapté (40% de femmes contre 60% d'hommes). (Velche, 2001).

³ Enquête HID (Handicaps, incapacités, dépendance) de l'Insee, du Credes, de la Drees, du Ctnerhi, de l'Ined, de l'Inserm, de la Mire et du réseau fédératif de recherche sur le vieillissement. Elle a été menée en 1999 auprès de 16900 ménages ordinaires (enquête par questionnaire).

⁴ « Les femmes handicapées, avec un taux d'emploi en milieu ordinaire de 50% rencontrent un double désavantage, à la fois vis-à-vis des autres femmes (taux d'emploi 72%) et vis-à-vis des hommes handicapés, qui eux, sont déjà largement désavantagés par rapport aux hommes considérés comme non handicapés (71% vs 90%) » (Ravaud et Ville, 2003)

⁵ Seules 40% des personnes suivies régulièrement pour troubles de la santé mentale, âgées de 20 à 59 ans, exercent une activité professionnelle. Cette proportion s'approche de 75% pour les personnes non suivies. La déficience psychique constitue donc un motif majeur d'inactivité (Anguis et de Peretti, 2003).



Accès à l'emploi en milieu ordinaire (enquête HID 1999) (Velche 2001)
Population en situation de handicap
60,1%
Hommes en situation de handicap
71,5%
Femmes en situation de handicap
49,9%

Le pourcentage de femmes qui accèdent à l'emploi baisse considérablement pour les personnes qui possèdent une reconnaissance administrative du handicap : 23,3% de femmes reconnues handicapées travaillent en milieu ordinaire, contre 54,2% des hommes reconnus handicapés.

Les femmes en situation de handicap, avec une reconnaissance administrative, travaillent donc deux fois moins que leurs homologues masculins en milieu ordinaire. (Velche 2001).

Lorsque les personnes en situation de handicap travaillent, elles occupent principalement des postes d'ouvriers pour les hommes (50%) ou d'employés pour les femmes (71%). « Les raisons de santé sont la principale raison pour laquelle les personnes ne travaillent plus » (Demoly 2008). (Etude Ville de Paris).

Le chômage

L'enquête emploi de l'Insee en 2002 fait apparaître un taux de chômage deux fois plus élevé parmi les personnes en situation de handicap (17%) que dans la population générale (9%). Il existe par ailleurs une disparité de genre : le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes (Amira et Meron, 2006). Plus récemment dans l'enquête complémentaire Insee de 2007, le taux de chômage des personnes handicapées s'élève à 19%, soit encore plus du double de celui de la population générale (8%) des personnes de 15 à 64 ans. La différence de genre persiste face au chômage, les femmes étant plus touchées que les hommes (21% contre 18%) (Amira et Ben Yaala, 2009). (Etude Ville de Paris)

Dans l'enquête « Santé » de l'Insee en 2002, il apparaît toutefois une forte disparité selon le genre : « Parmi les personnes de 50 à 59 ans se déclarant au foyer, (...) l'inactivité n'est motivée par un problème de santé que pour 27% des femmes contre 90% des hommes » (Barnay et Jeger, 2006). Si les femmes sont plus nombreuses à quitter le marché du travail de façon anticipée, elles l'expliquent moins souvent que les hommes par une raison de santé ou de handicap. (Etude ville de Paris)



L'enquête HID de 1999 fait apparaître que les femmes en situation de handicap sont davantage au chômage (9,3%) que les hommes en situation de handicap (6,8%).

Les femmes se montrent plus tenaces dans leurs recherches. Ainsi, elles sont plus nombreuses que les hommes en situation de handicap à poursuivre leurs recherches (2,7%) contre 2,9% des hommes qui abandonnent toute recherche d'emploi (Velche, 2001).

Chômage (enquête HID 1999) (Velche 2001)
Population en situation de handicap
8,2%
Hommes en situation de handicap
6,8%
Femmes en situation de handicap
9,3%

En revanche, les proportions s'inversent pour les personnes en situation de handicap avec une reconnaissance administrative.

7,2% des femmes avec une reconnaissance administrative sont demandeuses d'emploi, alors que 8,1% des hommes se trouvent dans la même situation.

Les femmes apparaissent donc un peu moins nombreuses que les hommes au chômage.

Là encore, on observe un écart dans la durée de la recherche d'emploi. 3,8% des femmes avec une reconnaissance administrative du handicap abandonnent les recherches, contre 1,7% des hommes. Elles sont donc plus nombreuses que les hommes à se considérer sorties du marché du travail (Velche 2001).

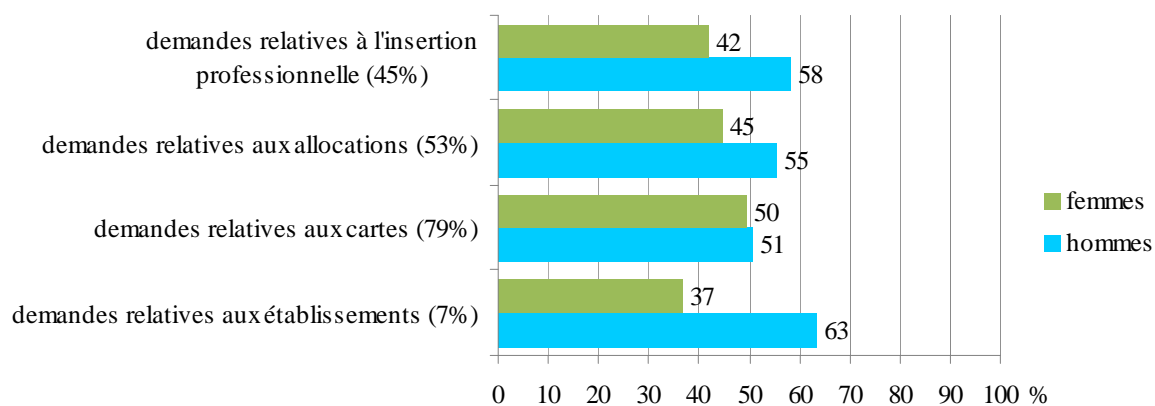
Contrairement aux différences significatives de genre repérées dans les études antérieures, l'enquête MDPH ne fait pas apparaître de différence de genre pour les personnes au chômage : 45% des femmes sont à la recherche d'un emploi, contre 55% des hommes, ce qui est plus ou moins conforme à la répartition générale femmes/hommes de l'ensemble des personnes enquêtées (47% contre 53%).
(Etude Ville de Paris)

La demande de prestations auprès de la MDPH

Des écarts de genre sont marqués dans la demande relative à l'insertion professionnelle et les établissements. L'analyse du type de demande laisse entrevoir les particularités selon le genre.

La demande des femmes est moins tournée vers l'insertion professionnelle : 42% de leurs demandes concernent une demande de RQTH ou une orientation professionnelle, contre 58% pour les hommes. (étude Ville de Paris)

Répartition du genre selon la demande



Source ITAC - Traitements Practhis / Plusieurs demandes possibles (n = 111 243) 1994-2008

- les femmes en situation de handicap accèdent moins à l'emploi que les hommes
- les femmes ont moins accès au milieu protégé
- les femmes se trouvent plus souvent au chômage que leurs homologues masculins
- la majorité des personnes en situation de handicap au foyer sont des femmes

METHODOLOGIE

Analyses issues de données chiffrées d'enquêtes.

- Partir en référence avec répartition initiale (étude HID enquête emploi) homme femme dans la population handicapée (rappel sur population générale mais ce qui va nous intéresser c'est quelles variations dans différents champs sur cet écart observé à froid...
- Regarder d'ailleurs les distinctions dans l'enquête emploi (dont extraction ldf Insee) sur les champs détaillés, quand ces écarts se creusent ou au contraire se resserrent...
- Et notamment sur les écarts :
 - Avec l'âge – issue notamment de l'étude ville de Paris
 - Dans la DOETH (en essayant de repérer si ça joue dans les secteurs ou types de postes, mais aussi dans les embauches de l'année)...
 - Dans la DEFMTM et notamment les sorties pour entrer en formation
- Regarder quelles problématiques insertion/ emploi on observe en général pour les femmes et extrapoler sur en quoi ca peut être pire pour les femmes handicapées (et vérifier si on a des données pour le faire)

BIBLIOGRAPHIE

Amira Selma (2010). Les femmes occupent des emplois où le travail semble moins épanouissant. Dares analyses, n° 82.

Amira Selma, Ben Yaala Mhenni (2009). Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées. Paris, Dares

Amira Selma, Monique Meron (2006). Où sont les travailleurs handicapés ? In L'économie du handicap. Paris, PUF

Barnay Thomas, Jeger François (2006). Quels dispositifs de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé ? Etudes et résultats (Drees), n° 492

Bué Jennifer, Coutrot Thomas (2009). Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories. Premières informations premières synthèses (Dares), n° 22.2

Demailly Dominique (2009). Les salaires rémunérés sur la base du smic en 2006. Premières informations premières synthèses (Dares), n° 22.1

Domens J, Schreiber A, Monneraye O, Thevenot C, Thélot H, Debauche E, Gonzalez L (2009). Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2008. Premières informations premières synthèses (Dares), n° 34.1



Demoly Elvire (2008). Les demandeurs de l'AAH. Une population souvent éloignée du marché du travail. Etudes et résultats (Drees), n° 640

Dussault G. (1986). Valeurs sociales, ségrégations professionnelles et discriminations, Economies et Sociétés, n°4, avril 1986.

Euzenat Damine (2009). L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007. Premières informations Premières synthèses (Dares), n° 50.2

Fournier Christine, Sigot Jean-Claude. (2009). Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes. Bref du Cereq, n° 262, mars 2009

Garnier Hélène et Magnien Marie (2009). Hommes et femmes recrutés en 2005 : les préférences des employeurs. Premières informations Premières synthèses (Dares), n° 31.3

Garner-Moyer Hélène. (2003). Discrimination et emploi : revue de la littérature. Ministère de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale. DARES.

Hénon Dominique (2010). La santé des femmes en France. Notes d'Iéna, Informations du Conseil économique, social et environnemental.

Midy Loïc (2009). Enquête Ve quotidienne et santé. Limitations dans les activités et sentiment de handicap ne vont pas forcément de pair. Insee Première, n° 1254

Minni Claude et Moschion Julie (2010). Activité féminine et composition familiale depuis 1975. Dares analyses, n° 27

Muller Lara. (2009). Les bas salaires dans les entreprises du secteur concurrentiel en 2006. Premières informations premières synthèses (Dares), n° 20.3

Ravaud Jean-François, Ville Isabelle (2003). Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap. Revue française des affaires sociales, n° 1-2

Ulrich Valérie et Zilberman Serge (2007). De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années. Premières informations premières synthèses (Dares), n° 39.3

Ulrich Valérie et Zilberman Serge (2007b). Six figures de l'emploi à temps partiel. Premières informations premières synthèses (Dares), n° 39.4

Velche Dominique. (2001). Les femmes handicapées et le travail. Actes des journées pour l'Egalité des chances organisées par la Ville de Grenoble.

