



Le défi du genre pour les Entreprises de Travail Adapté et les Centres de Formation Professionnelle



Le défi du genre pour les Entreprises de Travail Adapté et les Centres de Formation Professionnelle

COLOPHON

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
AUTEURS	Gitte Beaupain, consultante en genre et diversité Charlotte Belleflamme, stagiaire de l'ASBL Genderatwork
COORDINATION POUR LA FONDATION ROI BAUDOUIIN	Françoise Pissart, directrice Pascale Taminioux, responsable de projet Nathalie Troupée, assistante
CONCEPTION GRAPHIQUE	PuPiL
MISE EN PAGE	Tilt Factory
CONTRIBUTION REDACTIONNELLE	Comité d'accompagnement du projet: Sognia Angelozzi (Directrice, EWETA), Benoit Ceysens (Président, Fédération Bruxelloise des Ateliers Protégés), Mathilde Collin (Présidente, Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes), Philippe D'Hollander (Directeur, AWIPH), Dominique Dugnoille (Attachée principale, Service de l'Emploi et des Aides à l'Intégration, Commission Communautaire française), Stéphane Emmanuelidis (Président de l'EWETA), Françoise Goffinet (Experte, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes), Thérèse Kempeneers (Secrétaire générale, Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux), Danuta Kyzin (Attachée, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes), Jean-Michel Lheureux (Expert, Service Statistiques et Méthodes, AWIPH), François Marien (Président, asbl 'Pas de bras, pas de chocolat'), Jean-Pierre Nicaise (Directeur, Les grillons), Christophe Rizzo (Responsable des Centres de Formation Professionnelle, AWIPH)
PRINT ON DEMAND	Manufast-ABP asbl, une entreprise de travail adapté Cette publication peut être téléchargée gratuitement sur notre site www.kbs-frb.be Une version imprimée de cette publication électronique peut être commandée (gratuitement) sur notre site www.kbs-frb.be , par e-mail à l'adresse publi@kbs-frb.be ou auprès de notre centre de contact, tél. + 32-70-233 728, fax + 32-70-233-727
Dépôt légal :	D/2848/2011/35
ISBN-13 :	978-2-87212-663-7
EAN :	9782872126637
N° DE COMMANDE :	3036 novembre 2011 Avec le soutien de la Loterie Nationale

TABLES DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	7
SYNTHÈSE	11
SAMENVATTING	17
PARTIE I - CADRE, CONTEXTE ET CONCEPTS	23
Introduction	23
Pourquoi ce questionnement ?	25
Quelques concepts	28
Les concepts, leur interaction et les impacts	32
PARTIE II - NOTRE RECHERCHE	37
Hypothèses et questionnements	37
Nos constats et analyses	38
1. Résultats venant des ETA	38
2. Et dans les CFP ?	51
3. Le syndicat, un partenaire privilégié dans l'implémentation d'une approche liée au genre au sein des ETA ?	51
4. Quelques bonnes pratiques	52
Recommandations	54
1. Au niveau des intermédiaires	54
2. Au niveau des ETA et CFP	55
BIBLIOGRAPHIE	57
ANNEXE 1 - MÉTHODOLOGIE	61
ANNEXE 2 - LES STATISTIQUES	67
ANNEXE 3 - LE CONTEXTE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL	75
ANNEXE 4 - FICHE D'IDENTITÉ DES ETA ET CFP	79

AVANTS-PROPOS

Pour l'AWIPH,

Le groupe cible des personnes handicapées a moins de chances de s'intégrer dans la société et d'accéder au marché de l'emploi. Quand il s'agit de femmes porteuses d'un handicap, c'est encore plus vrai. En Région wallonne, les emplois en Entreprises de Travail Adapté (ETA) sont occupés à 70% par des hommes et seulement à 30% par un public féminin. Cette même proportion est également constatée dans les Centres de Formation Professionnelle (CFP).

L'AWIPH souhaite donc favoriser l'intégration durable des femmes porteuses d'un handicap sur le marché de l'emploi, tant via la formation, qu' au sein des entreprises de travail adapté.

Sachant que certaines associations fondent leur analyse sur les dimensions de genre dans notre société et utilisent la méthode de la recherche-action reposant notamment sur une expérience de terrain, l'Agence a proposé à la Fondation Roi Baudouin de faire réaliser une étude afin de bénéficier d'une analyse sur la vision générale du travail des femmes en ETA et en CFP.

L'objectif est de nous éclairer sur les pistes de solutions que nous pourrions proposer aux employeurs et aux responsables des centres.

Sur base de son expérience dans le domaine du genre, l'association sans but lucratif *Genderatwork* a été mandatée pour mener cette étude exploratoire dont les recommandations ont été rapportées par l'Agence au sein du Comité de rédaction sur la protection et la promotion des droits des femmes et des jeunes filles handicapées (CAHPAH-WGD) qui s'est réuni en octobre et en novembre 2011 au Conseil de l'Europe à Strasbourg.

Pour le Service PHARE,

Le constat fait en Région wallonne se retrouve également à Bruxelles où les femmes représentent 34 % des travailleurs handicapés dans les 13 Entreprises de Travail Adapté agréées par le Service PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée). C'est la raison pour laquelle le Service PHARE a souhaité s'associer à la présente étude.

Dans un contexte où l'inclusion des personnes handicapées dans notre société est un droit, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées entrée en vigueur le 3 mai 2008, ce constat soulève de nombreuses questions. Quelles sont les raisons de ce moindre accès à l'emploi des femmes handicapées ? Comment permettre à chaque femme porteuse d'un handicap de trouver sa place et d'exercer le rôle qu'elle souhaite dans la société ? Quels

dispositifs concrets devraient être mis en oeuvre pour atteindre cet objectif ? L'étude exploratoire menée par Genderatwork devrait permettre d'apporter des éléments de réponses à ces importantes questions.

Pour la Fondation Roi Baudouin,

La Fondation Roi Baudouin s'est engagée depuis plusieurs années à intégrer la dimension de genre dans sa stratégie et au niveau de chaque projet ('gender mainstreaming'). Nous sommes convaincus que cette approche permet d'identifier et d'anticiper les défis, les opportunités et maximiser les impacts de nos actions. L'expérience nous montre qu'accorder une place au genre contribue à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes et accroît l'efficacité des politiques et des actions concrètes. C'est pourquoi, quand l'AWIPH a pris contact avec la Fondation en s'interrogeant sur la dimension de genre au sein des ETA et des CFP, nous y avons perçu immédiatement un intérêt certain et avons souhaité étendre la réflexion aux ETA bruxelloises. L'étude menée par GenderatWork est innovante ; elle s'interroge sur cette dimension et identifie les causes d'inégalités de genre dans ce secteur qui fait face à divers défis. Elle propose aussi une série de pistes d'actions aux décideurs et aux acteurs et nous espérons qu'ils s'en inspireront afin de réduire ces inégalités.

Ce rapport comprend deux parties distinctes. La première cadre les objectifs et la méthodologie de l'étude. Ensuite, elle s'attarde sur l'aspect théorique de l'intersection entre le genre et le handicap et met en avant les réalités qui se construisent à partir de la triangulation genre, handicap, et insertion professionnelle. La seconde partie présente les résultats de l'enquête, l'analyse effectuée et les recommandations qui en découlent.

Afin d'illustrer le pourquoi de notre intérêt pour cette recherche exploratoire, nous nous permettons ici de citer partiellement Marcel Nuss¹ :

« À l'aube du troisième millénaire, il n'est plus possible de continuer à faire l'impasse sur la place et le rôle des personnes handicapées dans nos sociétés... Aujourd'hui, elles sont de plus en plus nombreuses à vouloir prendre en main leur destinée, refusant toute forme de diktat ou d'enfermement... Aujourd'hui, elles estiment être le plus à même de sentir et de penser leur infirmité, démontrant ainsi combien elles peuvent et savent agir sur leur vie et leur être si on leur en donne l'opportunité et les outils nécessaires... »

¹ Marcel Nuss, 2010

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.

SAMEVATTING

De verkennende studie die wordt voorgesteld in dit rapport vertrekt vanuit een vaststelling van het Waalse agentschap voor de integratie van personen met een handicap (AWIPH). Uit de meest recente, beschikbare statistieken (2009) blijkt namelijk dat er in de Franstalige Beschutte Werkplaatsen (ETA) en Centra voor Beroepsopleiding (CFP) veel maar mannen werken (70%) dan vrouwen (30%).

Vanuit de stelling dat gender een impact kan hebben op de inzetbaarheid van personen met een handicap maakten het AWIPH en Service PHARE een foto van de reële gendersituatie binnen ETA en CFP. Deze studie werd gerealiseerd met de Koning Boudewijnstichting als partner.

De studie steunt op een reeks interviews en levensverhalen. Aan de ene kant wil ze nagaan of de vertrekhypothese klopt. Aan de andere kant zoekt ze naar verklarende redenen en mechanismen voor dit verschil tussen mannen en vrouwen binnen sociaalprofessionele inschakelingsorganismen. Uiteindelijk is het de bedoeling om voor de partners aanbevelingen en werksporen uit te werken om de eventueel vastgestelde genderongelijkheid te verminderen.

Vaststellingen

De waarnemingen die werden gedaan tijdens de bezoeken lijken de vertrekhypothese te bevestigen. Personen met een handicap worden geconfronteerd met een «drievoudig probleem», vanwege hun handicap, hun sekse, en de arbeidsmarkt.

De moeilijke sociaaleconomische context draagt bij tot het verhullen van het verschil en tot een maximale homogenisering om een efficiënter beheer in de structuren te bevorderen

Een persoon met een handicap benaderen als een volwaardig persoon veronderstelt dat rekening wordt gehouden met sekse- en genderverschillen, culturele, etnische en klassenverschillen. Dat houdt ook in dat er rekening moet worden gehouden met de noden, het streven, de keuzes, de context, de sekse- en gendergesplitste realiteit van elk individu. Deze benadering impliceert een open instelling tegenover complexiteit en diversiteit evenals een grote verscheidenheid aan methodes, instrumenten en antwoorden. Dat alles vereist een aanzienlijke investering qua tijd, energie, middelen en arbeidskrachten.

Maar de huidige sociaaleconomische context dwingt de meerderheid van de ETA's om prioritair bezig te zijn met hun overleven, om hun uitgaven maximaal te beperken, om steeds beter te presteren, om competitief te blijven en om erg specifieke niches te vinden. Tegelijkertijd werken ze

echter met een doelgroep die nood heeft aan aandacht, en aan een aangepaste en dure specifieke benadering en begeleiding.

Bovendien zijn de meeste bezochte ETA- en CFP-structuren "ondanks zichzelf" verplicht de om de diversiteit (van de handicaps) zo efficiënt mogelijk te beheren. Aan de ene kant vanwege de erfenis uit het verleden (een duidelijk gedefinieerd type van een, vaak zware, handicap waarvoor de stichters van de structuur en van de werkplaats gekozen hadden). Aan de andere kant vanwege de ontwikkeling van de sociaaleconomische context (evolutie van de doelgroep naar personen met een zogeheten sociale handicap, veranderingen in het atelier van de ETA, gewaarborgd minimumloon, vermindering van subsidies, meer concurrentie, toegenomen competitiviteit, automatisering enz.). In deze context houdt dat 'beheer ondanks zichzelf' een potentieel gevaar in dat het verschil wordt verhuld en dat wordt gestreefd naar een maximale homogeniteit om het beheer efficiënter te maken, met als mogelijk gevolg dat de persoon met een handicap wordt beschouwd als een eenvormige entiteit zonder sekse. In die logica van vereenvoudiging en optimalisatie van hulpbronnen zou de initiële sociale doelstelling naar de achtergrond kunnen verdwijnen. In deze situatie lijken initiatieven inzake gender en diversiteit helemaal geen prioriteit te zijn.

De meerderheid van de bezochte ETA's en CFP's worden geconfronteerd met de traditionele gendergerelateerde werkvalen.

In de meerderheid van de structuren is het principe van de horizontale scheiding van toepassing : sommige beroepen worden, hetzij door het individu, hetzij door de organisatie, hetzij door een combinatie van de twee standpunten, gezien als **zogeheten typisch mannelijke en typisch vrouwelijke beroepen**. In dit geval is het uitgesloten dat er tegen de stroom wordt ingezwommen of dat iets atypisch wordt ondernomen want dat leidt klaarblijkelijk tot een beperking van de individuele keuze. Is dat ook het geval in de ETA's?

Als er **binnen de onderneming geen bevredigende maatregelen zijn om het privé- en het beroepsleven doeltreffender op elkaar af te stemmen** (voorbeelden: soepele uurroosters, telewerk enz.), dan draagt dit sterk bij tot het behouden van de genderstereotypen inzake de verdeling van de taken en de organisatie van het leven van alledag.

Sociale druk (de onmiddellijke omgeving van de persoon) en de bijhorende genderstereotypen sturen de keuze van de individuen en kunnen zelfs leiden tot zelfcensuur (zowel bij de keuze van een opleiding als bij de beroepsoriëntatie).

Te veel versnipperde informatie, of ook een gebrek aan informatie over toegangsmogelijkheden en -modaliteiten, kunnen de genderverschillen op het vlak van werkgelegenheid nog versterken. Personen hebben de neiging om zich aan te passen aan de genderrollen. Bijgevolg is het voor het individu moeilijk om die stereotypen te doorbreken en om een atypische keuze af te dwingen. Met een beetje hulp van de structuren (al was het maar via duidelijke en volledige informatie) zouden de zaken erop vooruit kunnen gaan.

Springplankorganismen en oriëntatieprofessionelen zijn ook niet altijd vrij van **stereotiepe ideeën en vooroordelen** inzake gender.

Vaak **wordt de problematiek van de gelijkheid van kansen tussen vrouwen en mannen niet herkend en leidt dat gebrek aan bewustwording** tot een zekere onverschilligheid. Vaak beschikt men over geen duidelijke, volledige foto van de onderneming (bijvoorbeeld geen personeelsstatistieken die uitgesplitst zijn volgens de seksen).

De meeste bezochte organisaties, **die veeleer 'reactief' staan tegenover vrouwen**, zijn wel overtuigd van de meerwaarde van een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen in de arbeidswereld. Maar ze verwachten dat de vrouwen dat zelf oplossen, op een 'natuurlijke manier', zonder dat daarvoor specifieke acties nodig zijn.

Belangrijkste aanbevelingen

Gezien de complexiteit van de situatie zijn er op verschillende niveaus uiteenlopende strategieën en acties op korte en lange termijn nodig. Er moet worden gewerkt rond de aanpak (privé en publiek), rond het structurele (politici, organisaties, begeleiding) en men moet rekening houden met een aantal vooroordelen (van de persoon met een handicap zelf, van zijn directe omgeving, van professionelen enz.). Bovendien is het onontbeerlijk om een onderzoek te doen naar de impact van genderstereotypen op de verschillende maatregelen, strategieën, instrumenten en wettelijke regelingen betreffende personen met een handicap.

Op het niveau van de tussenpersonen (AWIPH, Service PHARE, EWETA)

1. Steunen van positieve maatregelen voor vrouwen met een handicap (bijvoorbeeld verbeteren van de toegang tot opleidingen, verhogen van het aantal begeleidings- en voorlichtingsdiensten).
2. Systematisch verzamelen van seksegesplitste gegevens en rekening houden met de genderdimensie.
3. Voeren van bewustmakings- en opleidingsacties gericht op de onmiddellijke omgeving van vrouwen met een handicap (familie, ouders, huwelijkspartner, kinderen enz.).
4. Uitwerken van een bewustmakingsbeleid tegenover verenigingen, werkgelegenheidsorganismen.
5. De genderdimensie introduceren bij het medisch personeel dat gespecialiseerd is in het behandelen van personen met een handicap.
6. Een platform voor genderuitwisseling en -bewustmaking oprichten met professionelen uit de sector van de personen met een handicap.
7. Het grote publiek gevoelig maken voor de genderdimensie bij personen met een handicap.
8. Versterken van gender als transversaal aspect binnen elk project.
9. Organiseren van opleidingen rond genderbewustmaking voor het personeel dat werkt binnen de intermediaire structuren.
10. Zoeken naar synergieën met de vakbonden (opleidingen, informatie, steun).
11. Regelmatig bekendmaken van goede praktijken op het terrein, naar voren schuiven van rolmodellen. Steunen van positieve acties gericht op vrouwen.
12. Bevorderen van de netwerking van ETA's, CFP's en gespecialiseerde organisaties (handicap, gender, 'feministische' verenigingen).

13. Gebruiken en optimaliseren van bestaande partnerschappen met professionelen inzake werkgelegenheid, peuteropvang en personen met een handicap. Benutten van deze bevoorrechte contacten, aan de ene kant, om genderprojecten uit te voeren en, aan de andere kant, om een groter publiek te bereiken en voor te lichten inzake de genderaspecten van de verschillende mogelijkheden inzake beroepsoriëntatie, opleidingen en bestaande gespecialiseerde opvangsystemen.
14. Zoeken naar synergieën en netwerking met organisaties die werken rond gelijkheid van kansen (vrouwen, gender, mannen, homoseksualiteit, geweld).
15. Waarborgen van de gemengde participatie (evenwicht mannen-vrouwen) van personen met een handicap in consultatieorganismen.
16. Steunen van vrouwen met een handicap om zich te organiseren en te verenigen.
17. Creëren van systemen ter begeleiding van vrouwen met een handicap.

Op het niveau van de ETA's en de CFP's

1. Beschikken over een gendergevoelig personeelsbeleid (overstappen van reactief naar proactief).
 - Beschikken over statistieken die uitgesplitst zijn volgens de sekse en de evolutie aandachtig volgen.
 - Een neutraal rekruteringsbeleid voeren (vrouwen of mannen niet uitsluiten van bepaalde jobs omdat ze niet zouden rijmen met de sekse).
 - Het banenbeleid toespitsen op maatregelen inzake kinderopvang en op het verzoenen van privé- en beroepsleven.
 - Inspanningen doen inzake mobiliteit (bus, carpooling)
 - Zorgen voor maatregelen om de verhouding tussen de seksen meer in evenwicht te brengen
2. Organiseren van opleidingen rond genderbewustmaking voor het begeleidingspersoneel.
3. Zorgen voor een gendergevoelige jobcoaching. Da houdt in dat de jobcoach opgeleid is voor de genderdimensie en dus bij de oriëntatie rekening houdt met gendergerelateerde werkvallen.
4. Scholen en organismen die kandidaten/kandidates leveren, gevoelig maken voor een genderbenadering (meer genderneutrale oriëntatie, stages voor 'atypische' beroepen enz.).
5. Bewustmaken van leveranciers, cliënten, en de omgeving van de persoon met een handicap via open dagen. Bij dergelijke gelegenheden kunnen vrouwen en mannen in zogeheten atypische beroepen worden voorgesteld. Dat zou de toegang tot sommige beroepen kunnen openen en horizontale scheidingsmechanismen kunnen inperken.
6. Organiseren van empowermentopleidingen voor vrouwen (Empowerment: Engelse term voor zelfredzaamheid of capaciteitsopbouw. Het individu wordt zelf actor van zijn economisch, professioneel, familiaal en sociaal leven) (Wikipedia: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Empowerment>).
7. Op zoek gaan naar partnerschappen met verenigingen die de rechten van vrouwen onder de aandacht brengen.
8. Regelmatig bekend maken van goede praktijken, bijvoorbeeld via de nieuwsbrief van het bedrijf.

PARTIE I - CADRE, CONTEXTE ET CONCEPTS

Introduction

1. Cadre et objectifs

L'étude exploratoire présentée dans ce rapport part d'abord d'un constat de 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, partant de l'hypothèse que le genre pourrait avoir un impact sur l'employabilité des personnes handicapées, ambitionne, en partenariat avec la Fondation Roi Baudouin, de réaliser une première photographie de la réalité 'genrée' au sein des ETA et CFP. Une approche quantitative et statistique n'étant pas souhaitée – les données existantes permettant l'énoncé d'une série d'hypothèses de départ – l'étude menée adopte une logique qualitative (entretiens et récits de vie). Les objectifs sont, d'une part, de vérifier la pertinence de l'hypothèse de départ et, d'autre part, de 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.

Interpellé par l'initiative de l'AWIPH et par un constat comparable à Bruxelles (66% d'hommes dans les ETA), le Service PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherche) a souhaité se joindre au projet. Par conséquent, le terrain de recherche s'est élargi :

- 13 ETA en Wallonie
- 5 CFP en Wallonie
- 3 ETA en Région de Bruxelles-Capitale

Étant donné les moyens limités, le vaste terrain géographique (Wallonie et Bruxelles), l'émiettement des données chiffrées et la disparité des définitions des concepts concernés (genre, handicap), ce travail ne peut prétendre être autre chose qu'une première étude exploratoire préparant le terrain à d'autres pistes de recherches plus poussées. La complexité du sujet à traiter (intersection du genre, du handicap et de l'insertion professionnelle) impose une approche ciblée, globale et succincte à la fois, sans pour autant faire abstraction de rigueur scientifique.

En raison de son expérience dans le domaine du genre et du croisement des données de la diversité et de l'intersectionnalité², l'ASBL Genderatwork a été mandatée pour mener cette étude exploratoire.

2. Méthodologie du projet (voir annexe 1 pour la méthodologie détaillée)

La méthodologie choisie consiste en **une approche qualitative** plutôt que quantitative. En effet, les données statistiques existantes³ (bien que non exhaustives) suffiront pour servir de cadre aux hypothèses de départ de cette première étude exploratoire.

En partant d'une recherche littéraire approfondie, une série d'hypothèses devant servir au **questionnement dans les interviews** sont formulées. Comme les interviews serviront à vérifier les suppositions émises, l'accent sera mis sur la description des réalités au sein des ETA et CFP. Il s'agira également de prendre en compte les perceptions et les observations faites lors des interviews individuelles et de groupe avec le personnel encadrant (direction, assistants sociaux, etc.), ainsi qu'avec les personnes dites handicapées⁴ (hommes et femmes) travaillant dans ces structures.

La récolte de **bonnes pratiques** pouvant servir d'illustrations et de pratiques à imiter prendra une place importante dans la méthodologie menée.

Le choix (basé sur différentes variables telles que la taille, le type d'activité, la répartition géographique, la répartition sexuée au sein des structures) des ETA et CFP à Bruxelles et en Wallonie, bien qu'assez réduit (16 ETA et 5 CFP), devra permettre de fournir une **première diapositive fidèle de la réalité du terrain** et des différents mécanismes y opérant.

Comme il s'agit d'une étude exploratoire, la logique de la **'co-construction du savoir'** s'impose. C'est pourquoi tout au long du projet, des moments d'interactions et d'échanges sont prévus sous forme de comités d'accompagnement et de sessions de restitution avec les commanditaires, les différents partenaires et acteurs du projet.

L'objectif global de l'étude a été défini comme suit: comprendre ce qui se passe sur le terrain et le pourquoi, afin d'émettre des **recommandations** d'actions correctives futures.

.....
2 Au début des années 90, des féministes américaines et anglaises ont développé le concept de l'intersectionnalité pour rendre compte de l'interaction du genre, de la race/ethnicité, de la classe, de la sexualité, de l'âge, du handicap, etc. Le concept fut d'abord utilisé dans un contexte légal par la juriste américaine K. Crenshaw (1989) pour ensuite gagner du terrain dans d'autres disciplines telles que la sociologie, la psychologie et les 'gender studies'.

3 Voir annexe 1

4 Inspirées par le point de vue de Marcel Nuss dans l'introduction de son ouvrage *L'identité de la personne handicapée*, Dunod, Paris, 2010, nous favoriserons si possible les dénominations 'personnes avec un handicap' ou 'personnes dites handicapées'.

Pourquoi ce questionnement concernant l'interaction entre le genre et le handicap ?

1. Parce que les statistiques de l'AWIPH (et d'autres) semblent indiquer qu'il y a effectivement un écart entre les sexes quant à la participation aux mesures d'intégration et d'accès à l'emploi. (voir annexe 2)
2. Parce que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes dites handicapées adoptée le 13 décembre 2006 met en avant dans son **article 6**⁵ le destin particulier des femmes et filles avec un handicap et prend ainsi en compte de manière explicite le concept et la théorie de *l'intersectionnalité*⁶. En effet, il semble que les femmes connaissent une double discrimination : d'une part, celle liée à leur sexe et aux rôles de genre y afférents et, d'autre part, celle liée au handicap.
3. Parce que malgré ce postulat très explicite de discrimination dont souffriraient les filles et les femmes dites handicapées, le réflexe de 'mettre les lunettes de l'intersectionnalité' dans les études et recherches scientifiques (aussi bien dans les disability studies - liées au handicap - que dans les gender studies) n'a pas encore fait école. D'une part, les féministes semblent avoir oublié la femme dite handicapée⁷ dans leurs théories et recherches et, d'autre part, un grand nombre de professionnels du handicap n'ont pas encore intériorisé l'usage de récolter des données sexuées et de les analyser en termes de genre. En effet, le lien entre genre et handicap n'a pas encore pénétré les esprits ni donc pénétré de manière transversale les politiques et pratiques concernant le handicap. Les femmes sont ignorées par les experts du handicap (gender blindness) et les femmes avec un handicap sont ignorées par les féministes.⁸ D'ailleurs, une grande partie des écrits croisant les deux données (genre et handicap) qui ont émergé dans les années 90 sont dus à des femmes ayant elles-mêmes un handicap physique.⁹
4. Parce que selon différentes études européennes sur les causes (âge, handicap, genre, ethnie, orientation sexuelle et classe) de discrimination dans l'emploi, entre autres une étude autrichienne¹⁰ de 2008, le binôme genre-handicap figure dans le top 5 des causes de discrimination.

5 L'article 6 de la convention stipule : 1. Les États Parties reconnaissent que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations, et ils prennent 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. 2. Les États Parties prennent toutes mesures appropriées pour assurer le plein épanouissement, la promotion et l'autonomisation des femmes, afin de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales énoncés dans la présente Convention.

6 Idem note 3.

7 Groce, N.E. (1994) *Fine, Michelle & Asch, Adrienne (Eds.)*. 1988.
Hester Eisenstein & Alice Jardine. 1985.

8 Rannveig Traustadottir: 'Women with disabilities: The double Discrimination.' (Source: internet)

9 Jenny Morris. 1999.

10 http://www.etcgraz.at/typo3/fileadmin/user_upload/ETCHauptseite/publikationen/Selbststaendige_Publikationen/UFB_Intersektion2008.pdf

Fig. 1 - Fréquence des causes de discrimination sur le marché de l'emploi

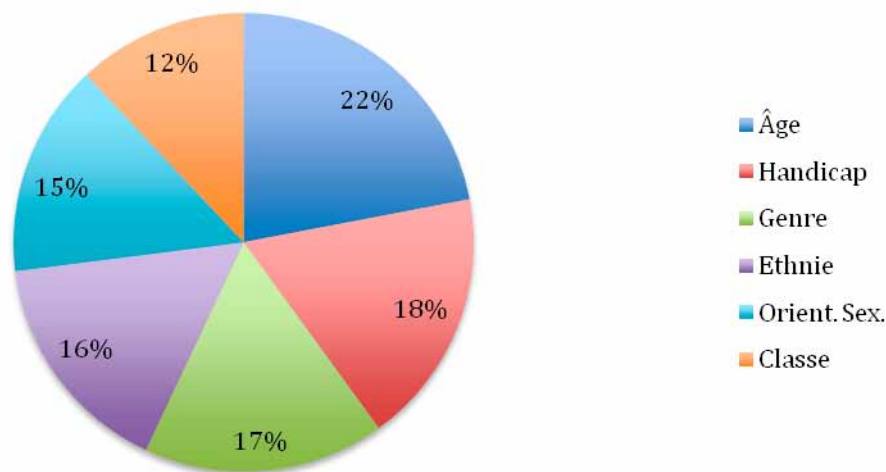
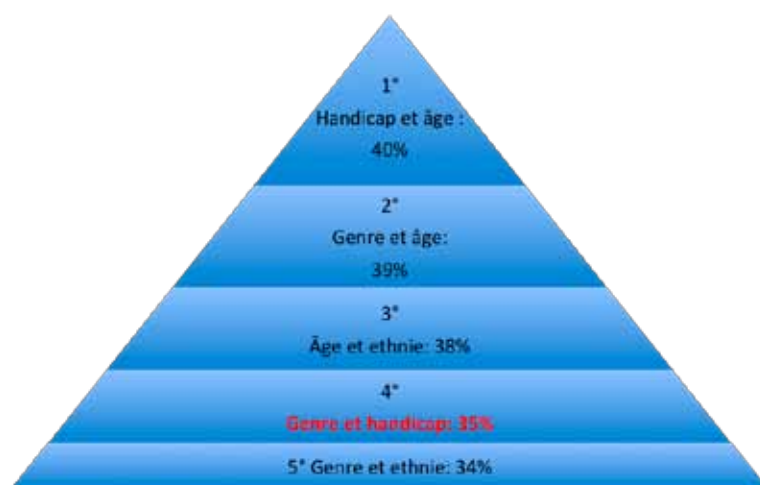


Fig. 2 - Le top 3 des binômes, causes de discrimination

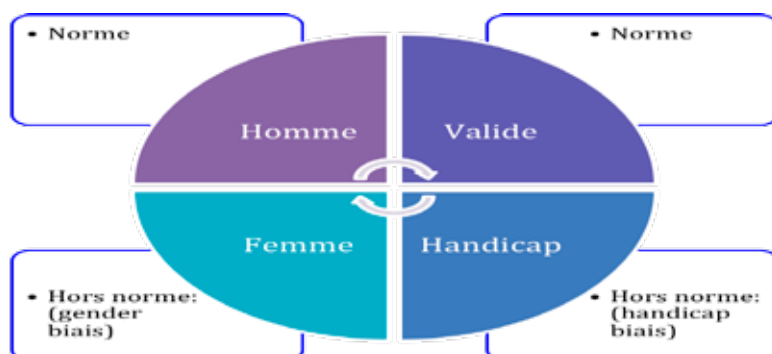


5. Parce qu'il semblerait qu'avoir un handicap engendre le fait d'être considéré comme une personne asexuée. Selon diverses recherches, il s'avère que la personne dite handicapée est traitée comme une entité homogène répondant à une série de caractéristiques et de besoins globaux. Cette vision de la personne dite handicapée semble être inspirée par une certaine norme : *l'homme universel*.¹¹ Par conséquent, le danger d'occultation de la donnée 'femme' dans toutes mesures visant à cartographier les réalités, les besoins et opportunités des personnes dites handicapées est bien présent (exemple : le rapport 'Évaluation de la qualité de vie en entreprise de travail adapté' établi par l'AWIPH; si le questionnement est pertinent, les résultats et analyses ne prennent pas en compte les réalités différentes des femmes et des hommes.)

¹¹ Bonnie G. Smith & Beth Hutchison. 2004.

6. Parce que les stéréotypes de genre et le '*doing gender*'¹² semblent être renforcés par les personnes dites handicapées elles-mêmes. Les filles et les garçons désirent s'aligner sur le mainstream, correspondre à la norme¹³ et, pour y arriver, ils adoptent et renforcent les rôles de genre stéréotypés liés à leur sexe.
7. Parce que la pression sociale exercée sur les personnes dites handicapées en ce qui concerne les rôles de genre et les choix professionnels afférents semble être tout aussi pressante et pesante que pour les personnes dites valides.
8. Parce que les autres (qui sont la norme) ont du mal à accepter l'altérité et que cela confronte la personne dite handicapée au paradoxe de l'identité sexuée et à la réalité de son handicap : 'sois homme ou femme, mais n'affirme pas tes désirs liés à la féminité ou à la virilité'. La personne avec un handicap se retrouve ainsi dans un 'non-lieu, un lieu entre les choses'. La norme véhicule une opposition traditionnelle (dichotomie, voir Fig. 3) : homme-femme, normal-anormal, valide-invalides, etc. Or, la réalité de la personne dite handicapée est beaucoup plus complexe. Les oppositions normées et simplistes sont trop exclusives et freinent l'émancipation ainsi que l'autonomisation de tout sujet 'hors norme'¹⁴. Car nous ne sommes jamais neutres, nos représentations sociales, nos stéréotypes et notre 'gender print'¹⁵ influencent notre regard (sur nous-mêmes et sur les autres), nos dires, etc.¹⁶

Fig. 3 - Double dichotomie



12 *Doing Gender* est une approche analytique *Gender studies*, qui perçoit le sexe (genre) comme ayant une propriété 'performative' (résultat de constructions) plutôt qu'une propriété rigide. Ainsi l'accent peut être mis sur les nombreuses interactions et réalités dans lesquelles le sexe est représenté et perçu (construction du rôle de genre). Voir aussi Judith Butler.

13 *Idem* note 12

14 *Idem* note 12

15 Définition du 'Gender print': l'empreinte du genre, division sexuée de l'orientation

16 Jean-Pierre Durif-Varembont: 2010

9. Parce que les clivages genrés manifestés traditionnellement dans le domaine de l'éducation et l'emploi¹⁷ semblent se reproduire dans le croisement genre, handicap et emploi. D'ailleurs, le marché de l'emploi est en général considéré comme un lieu asexué, donc neutre. Or, les stéréotypes de genre sont très présents sur le marché de l'emploi : c'est le cas par exemple de la ségrégation horizontale et verticale¹⁸.

Vu les énumérations ci-dessus, la question de l'interaction entre le genre et le handicap s'impose d'elle-même.

Quelques concepts

1. Handicap

Définir le terme handicap et délimiter son cadre n'est pas chose aisée. Le terme handicap couvre différentes notions et concepts : handicap physique, mental, social, comportemental, les incapacités, les invalidités, l'infirmité, la déficience... Aussi la notion de handicap est-elle utilisée dans des situations aussi nombreuses que variées.

Or, la nécessité de définir ce concept de manière aussi claire que possible provient à la fois d'un malaise identitaire que vivent de nombreuses personnes dites handicapées et de la question du droit à l'accès à certaines ressources, voire à certains avantages.

La question de l'accès aux ressources et/ou aux avantages se pose lorsqu'une personne dite handicapée a droit à certaines allocations, à certains droits ou facilités (voir la partie du rapport consacrée au contexte belge, annexe 3).

À titre illustratif, partons pour une brève excursion dans le vaste labyrinthe des différentes approches et définitions.

La sociologue française Myriam Winance¹⁹ met en évidence la problématique de la définition en insistant sur l'aspect de la normalité : « *Pour le sens commun, une personne handicapée est une personne qui n'est pas valide ou plus précisément qui n'est pas 'normale'*. »²⁰ Sur son site internet²¹, elle dit explicitement :

17 Voir les statistiques belges à l'annexe 2.

18 Définition de la ségrégation horizontale et verticale : les hommes et les femmes sont depuis toujours sujets à une division sexuelle dans le travail : la ségrégation professionnelle. Mais c'est une double division : une ségrégation horizontale et verticale. La ségrégation professionnelle est la concentration des femmes et des hommes dans des types et à des niveaux d'activité et d'emploi différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

19 Myriam Winance, sociologue et chercheuse française rattachée au CERMES (Centre de recherche médicale et sanitaire - Réseau international des Instituts Pasteur). Son programme de recherche s'intitule « Handicaps, personnes handicapées et société. Du débat politique aux pratiques médico-sociales. Contribution à une sociologie politique du handicap. » Son objectif est d'analyser ce qu'est une personne handicapée dans notre société, en articulant une analyse de l'évolution de la notion de handicap à travers les discours et les dispositifs de prise en charge (niveau macro) et une analyse de l'expérience et des pratiques concrètes (niveau micro).

20 WINANCE Myriam, 2004.

(URL http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/polix_0295-2319_2004_num_17_66_1022)

21 <http://www.cermes3.fr/spip.php?article59>

« La personne handicapée (et la personne normale) est définie (fabriquée) à travers un processus de normalisation mis en œuvre dans les interactions, les pratiques et les institutions à une époque de l'histoire... J'ai repéré, dans le cadre de mes recherches, deux formes de normalisation : une normalisation en termes d'alignement à la norme du valide, une normalisation en termes de mise en question et de travail sur cette norme. »

Il est intéressant de voir apparaître ici une première référence à la norme liée à la construction sociale. Nous y reviendrons dans la partie théorique consacrée à l'interaction entre le genre et le handicap.

Le sociologue français Alain Blanc²² met l'accent sur la dichotomie entre le plan corporel (dixit : *les personnes avec un handicap ne peuvent tabler sur un corps doté des ressources et des compétences socialement attendues*) et le plan social (dixit : *un corps handicapé existe dans des ensembles sociaux ayant leurs contraintes et leurs nécessités.*)

Une fois de plus, nous voilà confrontés à l'idée que la notion de handicap est le résultat d'une interaction entre des facteurs environnementaux et des facteurs individuels. Ce qui nous permet de questionner la construction sociale et l'impact que celle-ci opère sur la vie de la personne dite handicapée (identité, participation, citoyenneté, etc.).

Pour Marcel Nuss²³, son handicap est avant tout une particularité 'stigmatisante' et stigmatisée, qui a eu et aura un impact sur sa construction identitaire et sa personnalité. Par contre, il insiste sur le fait que (dixit²⁴) « {...} je ne suis pas cette particularité. {...} Être handicapé, c'est gommer la personne en soi, sa part d'humanité. D'où l'importance de se sentir *avoir* un handicap et non *être* handicapé, c'est-à-dire d'être porteur d'une différence plus ou moins difficile à vivre au quotidien selon son tempérament et/ou environnement familial et social. {...} »

Ici la notion d'identité est soulevée, ainsi que l'impact néfaste sur l'individu que peuvent avoir des définitions trop restrictives.²⁵

Dans la loi française du 11 février 2005²⁶, le handicap est compris comme une déficience vis-à-vis d'un environnement, que ce soit en termes d'accessibilité, d'expression, de compréhension ou d'appréhension. Il s'agit donc plutôt d'une notion sociale que d'une notion médicale. Ces limitations d'activité et de participation restent variables selon les contextes nationaux ou sociétaux. À nouveau, nous nous retrouvons face à une construction sociale.

Dans sa convention relative aux droits des personnes dites handicapées du 13 décembre 2006,

22 Alain Blanc est professeur de sociologie à l'Université Pierre Mendès-France de Grenoble où il dirige le Centre pluridisciplinaire de gérontologie.

23 Marcel Nuss : <http://www.yanous.com/tribus/moteur/moteur020419.html> , <http://nussmarcel.fr/blog/>

24 Marcel Nuss, 2010

25 Simone Korff-Sausse, 2010

26 Définition : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »

l'Organisation des Nations unies (ONU) donne quant à elle la définition suivante : « Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

Pour notre approche, il est important de noter que la même convention reconnaît dans son préambule que « la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. » (Pt. e) de la convention)

Une fois de plus, le lien avec la construction sociale est établi. Ce qui dans un des chapitres suivants (*Les concepts, leur interaction et les impacts*) nous permet de développer de manière explicite notre point de vue concernant l'interaction entre le genre et le handicap.

2. Genre

Au fait, le genre²⁷, qu'est-ce que c'est ?

Pour répondre à cette question, penchons-nous sur quelques idées et définitions standard. Notons toutefois que nous ferons l'économie d'un exposé scientifique élaboré²⁸ et que nous optons pour une approche plus générale afin de simplifier l'accès aux différents concepts.

Comment doit-on définir et comprendre ces concepts ?

D'abord, il faut savoir que communément on fait la distinction entre le genre et le sexe.

Par sexe, on désigne la différence biologique entre les hommes et les femmes.

Le genre, lui, se réfère aux différences culturelles et sociales entre les hommes et les femmes, attribuées par la société. Les rôles dits masculins et ceux dits féminins ne sont pas innés, mais socialement construits. Nous parlerons donc de constructions sociales.

En effet, les deux termes (genre-sexe) sont fortement liés du fait que le sexe biologique déterminera le rôle social de genre (le féminin ou le masculin) auquel la société s'attend à ce que l'individu réponde. C'est-à-dire que le genre désigne le *rapport* entre les personnes de chaque sexe dans la société. Mais attention, ces rapports femmes/hommes ne sont pas que de simples relations interindividuelles car ils s'inscrivent dans des rapports sociaux complexes qui transcendent les individus. On parle alors de rapports de genre/ sexe qui sont historiquement et socialement construits, c'est-à-dire le principe hiérarchique qui crée les

27 Quelques liens intéressants concernant le genre (définitions, stratégies et politiques) : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=fr>
http://diplomatie.belgium.be/fr/politique/themes_politiques/droits_de_lhomme/questions_specifiques/genre_et_droits_des_femmes/index.jsp
<http://www.egalitedeschancesbruxelles.irisnet.be/fr/gender/fr-hgjhg/la-belgique/>

28 Nous recommandons ici des lectures plus soutenues : Bidet Mordrel, Butler, Beauvoir, Kimmel, Fine, etc. (voir bibliographie)

différences (sociales, politiques, économiques, psychologiques, etc.) entre les sexes. En d'autres termes, le genre est sujet à changements : les différences entre femmes et hommes varieront selon l'époque, le lieu, la culture, l'ethnie et la classe.

Mais alors, quels sont les rapports sociaux de genre ?

Les deux sexes sont soumis à des statuts différents dans la société (famille, travail, école, etc.). Souvent, l'appartenance à un sexe ou l'autre est déterminante quant aux choix et orientations de l'individu.

On peut dès lors se poser la question de l'importance et de la valeur du choix : dans quelle mesure ce choix est-il un choix objectif, libre et non influencé ? Dans quelle mesure l'individu peut-il se réaliser pleinement et librement ?

Comme les rapports sociaux de genre sont teintés de jugements de valeur, souvent les accès aux ressources nécessaires au déploiement de l'individu lui sont rendus épineux, voire refusés en raison de son appartenance à un sexe.

Ce qui a pour résultat une hiérarchie de rang : dans notre société, il est encore généralement admis que tout ce qui est associé à la 'masculinité' acquiert une plus-value par rapport à la 'féminité', ce qui aboutit inévitablement à des comportements de pouvoir inégaux entre les deux sexes.

Néanmoins, il est intéressant de noter que :

- bien qu'omniprésents dans les sphères privées et publiques, les rapports sociaux de genre dépendent du contexte et sont par conséquent variables ;
- les rapports sociaux de genre ne sont pas figés : ils évoluent avec la situation économique, juridique, politique ou environnementale ;
- les rapports sociaux de genre sont entrecroisés avec d'autres rapports sociaux : âge, classe sociale, ethnie, religion et aptitudes physiques et psychiques...

Ce qui revient à dire que l'on peut modifier ces rapports sociaux de genre 'inégaux'.

Mais que signifie l'égalité entre hommes et femmes ?

Deux points de vue différents sont souvent mis en avant :

- soit on dit que les femmes et les hommes sont égaux (exception faite des différences purement biologiques) et sont rendus différents par l'influence de la culture ;
- soit on dit que les femmes et les hommes diffèrent (que les différences biologiques entraînent inévitablement d'autres différences), mais cela étant, qu'ils sont d'égale valeur.

Oui, mais tout cela, c'est quand même naturel et inné !?

Lorsqu'à la fin des années 70, des féministes américaines ont tenté d'expliquer les rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes, introduisant ainsi le concept du genre, elles étaient loin de se douter qu'elles seraient à l'origine d'un débat autour du *'nature versus nurture'*²⁹ (nature, hérédité versus éducation, environnement) qui perdure jusqu'à nos jours.

En faisant référence au rôle social des individus par opposition au sexe biologique pour montrer que la place que prenaient les uns et les autres résultait d'une construction sociale, ces chercheuses sapèrent en même temps l'idée reçue que les rapports sociaux entre hommes et femmes (modèle du chef de famille, mère au foyer, dominant-dominée, etc.) étaient 'naturels'. C'est ainsi que petit à petit les notions de 'nature' versus 'nurture' furent introduites dans les théories féministes et les théories du genre.

En effet, aujourd'hui encore, les spécialistes du genre et autres disciplines des sciences humaines et sociales ne font pas l'unanimité quant à la proportion du degré d'influence qu'ont sur la construction de l'identité individuelle respectivement les paramètres hérédité (les gènes) et environnement (construction sociale). Néanmoins, force est de constater que nul (les féministes et 'amis de l'égalité') ne conteste à l'heure actuelle l'importance de la construction sociale, tous s'accordent à dire que rien n'est exclusivement 'nature' et que les proportions laissées à l'apprentissage sont importantes.

Le message principal à retenir, c'est que tout système de fonctionnement et toute hiérarchie (rapports sociaux établis) peuvent être remis en question et changés si besoin et volonté il y a. Voici un message empreint d'espoir, car il est un fait que dans notre société actuelle il subsiste encore suffisamment d'exemples (dans les organisations, familles, entreprises, institutions, etc.) où la prémisse 'les femmes et les hommes n'ont pas la même valeur (les valeurs masculines sont plus importantes)' est d'application. Quel que soit le point de vue, une approche genre permet donc que l'on questionne les constructions existantes, afin de distiller d'autres pistes et approches ouvrant de nouvelles perspectives - plus égalitaires - à la vie en société.

Les concepts, leur interaction, et les impacts

Le genre relève donc de la construction sociale contrairement au sexe qui fait référence aux caractéristiques biologiques /physiques. Tout comme le genre, le concept du handicap (voir *'disability'*³⁰: terme anglais pour handicap/ invalidité utilisé dans les disability studies) relève plutôt de la construction sociale contrairement au terme déficience (traduction française du concept *'impairment'*) qui fait référence à l'état physique. Le concept handicap relève donc de la façon dont la société réagit vis-à-vis de la déficience.

29 *Nurture*: substantif anglais qui signifie éducation. To nurture signifie nourrir, éduquer. Nurture est aussi un terme scientifique utilisé pour faire référence aux capacités de l'individu à apprendre (voir aussi behaviorisme, tabula rasa, etc.) par opposition au concept 'nature' qui se réfère à l'inné, l'hérédité (voir aussi nativism).

Nous invitons à prendre connaissance des travaux (voir bibliographie) de Catherine Vidal, neurobiologiste, directrice de recherche à l'Institut Pasteur, membre du comité scientifique 'Science et Citoyen' du CNRS.

30 *Disability studies*: un phénomène académique interdisciplinaire relativement nouveau et se concentrant sur le terrain sur les rôles des personnes handicapées dans l'histoire, la littérature, la politique sociale, le droit, l'architecture et d'autres disciplines. Although it has many antecedents, disability studies began to flourish toward the end of the twentieth century. Ces études interdisciplinaires du handicap ont commencé à fleurir vers la fin du XX^e siècle.

Tout comme le genre explique les expériences sociales, économiques et politiques associées au sexe, le handicap fait de même pour les expériences liées à la déficience.

Soyons plus clairs : si le handicap (disability) relève de la construction sociale, cela implique que le terme est chargé de multiples représentations et stéréotypes selon lesquels une personne avec une déficience devrait agir et se comporter. Les besoins et les réponses seront aussi – par la force des choses – formulés en fonction de ces représentations. Nul besoin ici de s'attarder sur les conséquences potentiellement néfastes d'une telle approche.

Le genre lui aussi relève de la construction sociale, ce concept se réfère aux différentes interprétations et projections que suscitent la masculinité³¹ et la féminité³² et à la façon dont on remplit les rôles y afférents. Communément, à l'heure actuelle encore et toujours, la féminité est généralement liée à l'aspect 'caring' (terme anglais pour prendre soin) et la masculinité à la force physique et au concept de 'chef de famille'. Puisque handicap et genre sont des constructions sociales basées sur des caractéristiques physiques, elles dictent quasi entièrement la façon dont les individus sont sensés agir, penser, communiquer, fonctionner, produire, etc. Dès lors, la question de leur degré d'interaction mutuelle et surtout de leurs impacts et de leurs conséquences s'impose par elle-même. Où sont les avantages et les désavantages ? ...

Or, le fait que ces deux concepts relèvent de la construction sociale représente également une opportunité. En effet, qui dit construction sociale dit possibilité d'agir sur les données et les faits. On est dans une logique de changement possible, car rien n'est absolu, figé et universel. La possibilité de questionner les constructions sociales et de les influencer est donnée. De ce fait, l'interaction devient possible entre les individus et les structures. Cela crée une liberté d'action, mais souligne également la responsabilité de la société et de ses institutions (acteurs de normes, lois, procédures, instruments, etc.).

Quelques exemples d'impacts de l'interaction genre et handicap sur la vie des femmes et des hommes

Impact sur la 'féminité' : une femme dite handicapée est souvent perçue comme incapable de remplir sa fonction de 'caring' (son rôle genré de prendre soin) à cause de son handicap. Des études anglo-saxonnes rapportent des témoignages de femmes dites handicapées à qui l'on a retiré ses enfants pour cause d'incapacité.

Une autre illustration de l'impact néfaste de l'interaction des concepts 'genre' et 'handicap' est apparue dans une étude menée aux États-Unis³³ sur des sujets en situation familiale et atteints de sclérose en plaques. Il s'agissait de mesurer l'impact du rôle social genre sur les femmes et les hommes atteints de

31 *Masculinité* : à la masculinité sont associés des attributs culturellement considérés comme masculins – des attributs qui relèvent de la construction sociale. L'étude de la masculinité est un domaine académique relativement nouveau dont les objets de recherche sont l'identité masculine, les rôles de genre, les sexualités, les corps, les relations hommes-femmes, le patriarcat, le travail, les sports, l'État et la criminalité. Les études sur les masculinités s'intéressent donc à la manière dont celles-ci sont produites socialement. Les principaux représentants des men's studies viennent du monde anglo-saxon : Kimmel, Messner et Connell.

32 *Dans la vulgate, la féminité est définie comme suit* : l'ensemble des caractères morphologiques, psychologiques et comportementaux propres aux femmes. Ils sont biologiquement liés au sexe et fortement influencés, voire conditionnés par l'environnement socioculturel.

33 *Réf. J.Graham, 1990-1993*

la maladie. Il est connu que le stress augmente les poussées et favorise l'avancement de la maladie. Chez les hommes, il est apparu que le stress était relativement bien endigué par la prise en charge complète de la responsabilité familiale par l'épouse ; souvent celle-ci endossait également le rôle d'infirmière. Par contre, chez une grande majorité des femmes atteintes de la maladie, l'expérience a montré que leur taux de stress n'était pas endigué. Au contraire, celui-ci augmentait et de ce fait la maladie progressait plus rapidement. En effet, ces femmes malades continuaient à remplir leur fonction de mère et de responsable du foyer sans obtenir d'aide supplémentaire.

Impact sur les méthodes d'accompagnement et de traitement: plusieurs observations et recherches³⁴ tendent à démontrer que les stéréotypes de genre ont effectivement un impact direct sur les priorités et le choix des méthodes d'accompagnement octroyées.

Par exemple, le concept de masculinité veut voir l'homme dans son rôle de chef de famille. Il s'avère que de nombreuses actions de réhabilitation et d'insertion de la personne dite handicapée sont influencées par ce concept. Souvent, les jeunes garçons et hommes avec un handicap sont accompagnés pour qu'ils puissent au mieux remplir ce rôle, l'accent est souvent mis sur l'acquisition de compétences pour la mise à l'emploi et une autonomisation maximale. On tente de créer un maximum d'opportunités pour la mise à l'emploi.

Impact sur l'accès aux services d'aide: une étude menée par le département de sociologie de l'université de Surrey³⁵ a montré que les ménages avec une femme valide en leur sein ont moins de chance d'obtenir de l'aide supplémentaire extérieure (services sociaux et autres) pour l'accompagnement de la personne dite handicapée. La même étude a montré que les femmes avec un handicap vivant seules ont 20% moins de chance d'obtenir de l'aide externe par rapport aux hommes dits handicapés vivant seuls.

Mais attention, le genre dans le handicap n'est pas qu'une question 'de femmes doublement lésées', c'est aussi la réalité d'hommes et de garçons enfermés dans les stéréotypes de genre.

Pour changer et optimiser la situation de la personne dite handicapée, il faut prendre en considération les réalités et les besoins des deux sexes. Une approche différenciée des sexes et des genres s'impose afin de trouver au mieux des réponses adéquates et valables pour tout le monde.

En outre, les quelques exemples cités plus haut montrent bien que nous abordons de nombreux domaines différents: le privé, le public, le politique, l'éthique (par exemple, la question de retirer un enfant à une mère dite handicapée, la stérilisation quasi automatique des jeunes avec un handicap, etc.). Par conséquent, il est d'autant plus important de garantir la participation des deux sexes puisque nous touchons à toutes les sphères de notre société.

34 *Disability Studies Today*, Polity Press, 2002.

35 Sarah Arber, 1990

PARTIE II - NOTRE RECHERCHE

Hypothèses et questionnements

Il semblerait que la problématique du genre dans le cadre des ETA wallonnes et bruxelloises soulève plusieurs questions auxquelles trouver des réponses constitue déjà une première piste de plan d'action.

Une première question à traiter est la suivante :

Y a-t-il au sein des structures une définition du handicap privilégiée et normative ?

Nous sommes forcés de la décliner en trois sous-questions :

1. Quelle définition ? D'où vient-elle ? Quelle est sa fibre philosophique ?
2. Quel en est l'impact sur les stratégies, outils, mesures mises en place pour accompagner la personne dite handicapée ?
3. Quelle est la perception de la personne dite handicapée sur la mise en place de la structure ? (Est-ce que la personne dite handicapée s'en rend compte elle-même ?)

La question suivante est directement liée à la précédente :

Y a-t-il une dimension de genre qui croise cette définition ? En d'autres termes, est-ce que l'on tient compte des réalités genrées dans cette définition ?

En nous penchant sur les deux premières questions, la troisième s'impose d'elle-même :

Y a-t-il une dimension de genre ayant un impact sur l'employabilité des femmes et des hommes avec un handicap ?

Ici aussi, il faudra tenir compte d'une série de sous-questions :

1. Quelle est cette dimension de genre ?
2. Quel en sont les impacts ?
 - Sur les structures (ETA/CFP) ?
 - Sur la personne dite handicapée elle-même ? (et son entourage ?)
 - Sur l'environnement sociétal ?
3. Quelles en sont les causes (à ces trois niveaux) ?

Enfin, nous devons nous pencher sur l'hypothèse principale :

La personne dite handicapée doit-elle faire face à une difficulté tri-dimensionnée, c'est-à-dire le handicap, le genre et le marché de l'emploi ?

Tout en tentant de répondre aux sous-questions suivantes :

1. Quelles en sont les causes ?
2. Quelles en sont les conséquences ?

Nos constats et analyses

1. Résultats venant des ETA

Y a-t-il au sein des structures une définition du handicap privilégiée et normative ?

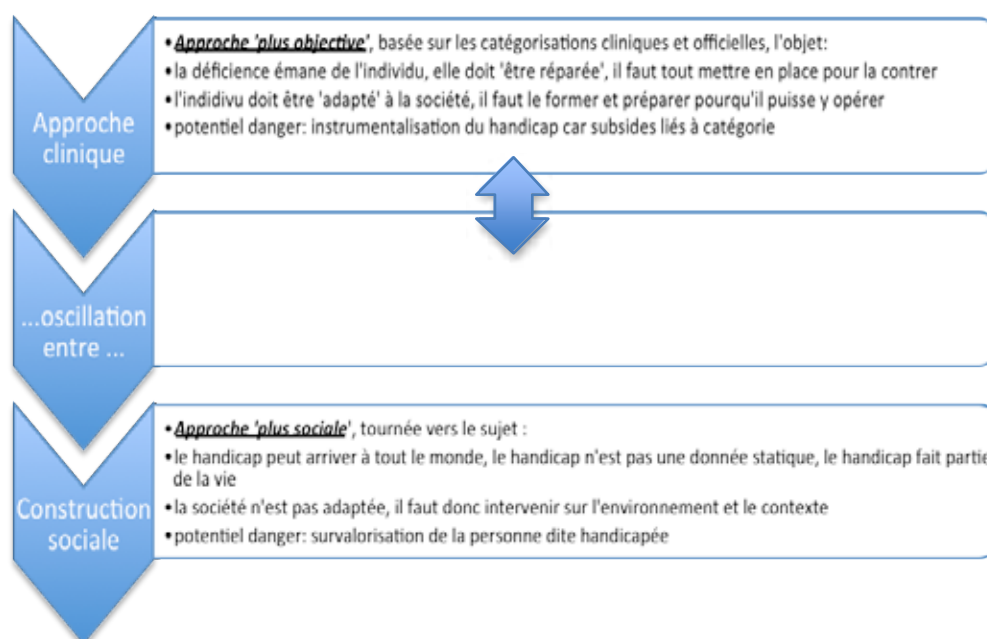
D'abord il faut rappeler que l'univers du handicap est complexe, une multitude de définitions font leur apparition dans le monde des professionnels. Néanmoins, depuis la fin des années 90 avec l'implémentation des disability studies aux États-Unis, le débat autour de la définition oscille constamment entre les concepts déficience et handicap. Il s'agit en effet, soit de la définition classique qui opte pour une approche plutôt clinique – le handicap est une déficience physique à laquelle il faut trouver un remède – soit du concept qui considère le handicap comme une construction sociale – n'étant pas adaptée aux différents types de déficiences et aux besoins y afférents, la société crée le handicap.

Aujourd'hui, nous nous trouvons face à une multitude de définitions hybrides qui fluctuent entre ces deux pôles. Il y a presque autant de définitions qu'il y a de professionnels du handicap. Il faut néanmoins souligner que l'on tend à concevoir le handicap comme une construction sociale. De plus en plus, on part du principe que le handicap est le résultat d'une interaction entre des facteurs environnementaux et individuels, ce qui implique un impact considérable sur les politiques et stratégies mises en place.

Compte tenu de ces considérations, il n'est pas étonnant de constater que lors de notre enquête, nous avons rencontré une multitude de définitions différentes oscillant toutes entre ces deux pôles principaux.

D'ailleurs, au sein d'une même organisation, d'une même équipe, nous pouvions constater une disparité - parfois même assez marquée - quant à la définition philosophique du handicap. Il n'était pas rare de voir, lors des interviews de groupe, les personnes se regarder et hésiter à donner une définition unanime pour l'organisation. Il semblait que dans la plupart des centres et des entreprises, cet exercice de réflexion commune n'avait pas été initié. Néanmoins, tous adoptaient les catégorisations mises en place par l'AWIPH, l'INAMI, le Service Phare, etc. En effet, tous se conformaient aux lois et réglementations. Donc, sur le terrain, on est plus confronté à des systèmes de catégorisations qui définissent les stratégies et actions à mettre en place qu'à une définition en tant que telle. Il est clair qu'aucune des organisations visitées ne se trouve exclusivement à l'un des deux pôles de définition. Elles oscillaient toutes plus ou moins entre les deux extrémités. C'est pourquoi nous avons également été témoins d'une grande variété de façons de faire, de stratégies mises en place, de bonnes et de moins bonnes pratiques.

Fig. 4 - Ligne d'oscillation des définitions et conceptions sur le handicap



Extraits non exhaustifs des interviews :***Disparité de définitions ou comment les entreprises définissent le handicap***

« Pour nous c'est très difficile à définir, car c'est très varié, cela va de la personne avec un handicap physique à la personne ne sachant ni lire ni écrire. Mais je ne sais pas ce qu'en pensent les collègues ici présents. De toute façon, il faut que la personne obtienne une reconnaissance de l'AWIPH »

« Que voulez-vous dire par comment nous définissons le handicap ? Il y a l'AWIPH qui décide, un point c'est tout »

« Nous sommes une nouvelle équipe et nous n'avons, en effet, pas encore discuté de la chose »

« Il faut catégoriser les gens, il n'y a rien à faire ! »

« Pour moi c'est un état, parfois même une étape dans la vie. Nous pouvons tous être handicapés un jour, c'est pourquoi il faut adapter un maximum l'entourage »

« Certains parlent de vrais et faux handicapés, parfois j'ai tendance à m'aligner sur cette logique »

« Il y a différentes catégories allant des handicapés lourds qui demandent un encadrement intensif et spécialisé aux handicapés légers facilement intégrables »

« Nous sommes tous handicapés à un moment ou un autre. Nous nous différencions par l'adaptation du poste de travail »

« Écoutez, je ne sais pas ce qu'ils disent là-bas dans nos bureaux, mais nous ici, dans l'usine, nous n'avons pas le temps de nous poser ce genre de question, nous devons faire tourner la production. Nous travaillons avec des travailleurs, un point c'est tout. Nous faisons pour le mieux, pour l'entreprise et pour tous »

« Nous sommes tous à un moment donné dans notre vie des handicapés, c'est pourquoi il faut faire un maximum pour que les personnes en situation de handicap puissent participer à la société »

« Il y a les catégories utilisées par l'enseignement spécial, est-ce cela que vous demandez ? »

Voyons maintenant quel est l'impact de cette disparité de définitions sur le public cible, sur les stratégies, les outils et les mesures mises en place pour accompagner la personne dite handicapée.

Un premier impact direct concerne le public cible. En effet, la définition du handicap a un impact sur la façon dont est considérée la personne dite handicapée et par conséquent sur la façon dont on va travailler avec elle. Puisque dans la logique de la construction sociale, le handicap est plutôt considéré comme un état pouvant concerner tout un chacun - étant le résultat de l'interaction entre des données environnementales et une réalité permanente ou temporelle de l'individu - la notion de sujet prend toute son importance. ***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, par exemple, ce qui se traduit forcément par la prise en considération des besoins, des aspirations, des choix, du contexte, de la réalité sexuée et genrée, etc. de chaque individu.*** Cette approche implique une grande ouverture à la complexité et la diversité, car chaque individu-sujet est différent. Par conséquent, une grande flexibilité et une grande variété en termes de méthodes, d'outils et de réponses à apporter sont requises. Cela demande un investissement considérable en temps, en énergie, en moyens et en ressources. Or, le contexte socio-économique actuel force la majorité des organismes visités à axer leurs priorités sur la survie et donc à restreindre au maximum les dépenses et les efforts supplémentaires nécessaires au bon fonctionnement opérationnel de l'entreprise. Dans ce contexte, opter pour l'idéal social absolu et 'employer l'inemployable' reviendrait à nager à contre-courant.

L'approche plus 'clinique' liée aux catégorisations légales tend quant à elle à objectiver au maximum le sujet afin d'optimiser les interventions et d'assurer un système de gestion et d'accompagnement efficace, effectif, homogène et 'gérable'. Dans cette logique, la tendance à classer, à catégoriser, à homogénéiser et à uniformiser est grande. La personne tend alors à devenir une ressource parmi d'autres qu'il faut gérer pour permettre aux systèmes et aux processus (de production par exemple) de fonctionner. L'avantage de cette approche réside dans la simplification des réalités et une facilité de gestion accrue. La gestion de systèmes³⁶ uniformes et homogènes demande moins d'efforts que la gestion de systèmes complexes et fournit généralement des résultats rapides à court et moyen terme. Étant donné le contexte socio-économique actuel auquel les organisations doivent faire face, le choix d'une approche de gestion plus aisée, efficace et peu complexe s'impose presque malgré elles. Le danger sous-jacent de cette approche est que l'individu devra de plus en plus correspondre à un moule uniforme et standard qui définit la norme. Et il y aura donc de moins en moins de place pour la diversité et la prise en compte des réalités genrées. Nager à contre-courant devient presque impossible dans le contexte socio-économique actuel.

³⁶ Peter Senge, 2006.

Extraits non exhaustifs des interviews :***La personne dite handicapée: sujet ou objet ?***

« Nous ne parlons jamais de handicap, de handicapé. Nos ouvriers sont des ouvriers comme tous les autres ; il faut parfois quelques adaptations dues à leur déficience »

« Ici tous les ouvriers doivent être polyvalents pour pouvoir naviguer d'un secteur à l'autre »

« Ce sont des travailleurs comme les autres, ils doivent répondre à des exigences de qualité que nous imposons. Nous devons répondre aux exigences des clients »

« Il faut laisser les personnes handicapées participer à la vie de tous les jours, nous tentons de le faire par le biais du travail, donc nous devons nous adapter au maximum à ce qu'ils sont »

« Nous n'avons pas la possibilité d'engager de grandes quantités de personnes valides, car nous avons besoin du subside pour faire tourner la boîte »

« Il ne faut pas oublier qu'avant tout ce sont des travailleurs qui sont ici pour fournir un travail pour lequel ils obtiennent un salaire »

« Nous tentons au maximum de tenir compte des besoins et réalités de nos ouvriers, nous sommes plus qu'un employeur traditionnel. Nous sommes à l'écoute de la personne, de ce qu'elle veut ; alors, nous suivons, même si c'est atypique »

« Il est important de donner aux personnes handicapées le moyen de participer à la société, nous pouvons encore apprendre beaucoup d'elles »

Hormis le tiraillement lié à la définition du handicap auquel elles doivent faire face, les organisations se retrouvent face à une multitude de défis concernant le public cible qu'elles doivent gérer.

En effet, il y a d'abord la problématique de l'âge. Un grand nombre de structures visitées se trouvent face à une population vieillissante dont le manque de rendement dû au handicap prend de l'ampleur avec l'âge. Le principe des cellules de maintien est le bienvenu, bien que les places subventionnées et octroyées soient insuffisantes. Que faire alors de cette population qui ne trouve plus sa place dans l'entreprise, mais pour qui cette dernière représente dans de nombreux cas le seul et unique lien avec l'extérieur, le seul moyen de socialisation³⁷ ? Et quelles stratégies déployer pour attirer les jeunes, alors que les écoles orientent les 'bons éléments' vers le marché de l'emploi 'ordinaire' ?

.....
37 'Quel avenir pour les travailleurs âgés dans les ETA ?', Fondation Roi Baudouin, 2010

Extraits non exhaustifs des interviews :

L'âge est-il un problème ?

« La pyramide des âges nous pose un problème bien que nous ayons la cellule de maintien. Nous y avons 5 permanents, mais en fait, dans l'ensemble de la structure, nous avons 30 personnes qui devraient se retrouver en cellule de maintien. Nous ne savons pas les placer car nous n'avons que 5 places octroyées. Que faire des autres ? Nous tentons d'être créatifs et de ne pas les lâcher. Les filles - pardon les femmes - c'est plus facile, souvent elles peuvent retourner en famille, chez un frère ou un autre parent, mais pour la plupart cela reste un problème »

« Vous savez, il n'y a pas que l'âge de nos travailleurs qui pose problème, l'équipe encadrante vieillit aussi et je ne sais pas qui prendra la relève une fois qu'on ne sera plus là »

« En fin de parcours, nous devons nous séparer de certains, car nous n'avons plus de place pour eux. C'est dramatique, car souvent le travail, l'entreprise, est le seul lien avec l'extérieur pour beaucoup d'entre eux. Malheureusement nous n'avons pas toujours le choix, mais nous tentons tout – aussi par le biais de canaux informels »

Ensuite, la réalité socio-économique que connaissent les ETA actuellement les met dans l'obligation de devenir de plus en plus performantes, de produire de plus en plus de qualité, de rester compétitives, de se diversifier et/ou de trouver des niches bien particulières, etc. Elles se retrouvent dans un contexte de contraintes liées à l'économie traditionnelle, mais avec un public qui demande une attention, une approche et un encadrement particuliers, adaptés et plus coûteux. Beaucoup d'entre elles sont forcées d'opérer de 'façon naturelle' (âge, départs naturels, nouveau type de handicap – le handicap social, etc.) un **écrémage du public** : à l'heure actuelle, les personnes les moins employables qui avaient leur place dans les ateliers trouvent de moins en moins un emploi dans un grand nombre d'ETA. Parmi les ETA visitées, seules quelques petites structures peuvent encore se permettre de nager à contre-courant et de rester fidèles au modèle qui était en vigueur au moment de leur création (époque Ateliers).

Extraits des interviews :***Écrémage et nouveau public : ceux qu'on appelle les handicapés sociaux***

« Pour moi, il y a handicapés et handicapés. Actuellement, dans le secteur, on mélange tous les publics un peu trop à mon goût. Certains ne prennent même plus la peine d'accueillir les handicapés lourds parce qu'ils n'ont pas la performance requise »

« Si nous voulons survivre, nous devons diversifier et cela non seulement en termes de produits, mais aussi en termes d'accueil »

« Nous travaillons avec les écoles, nos recrues nous viennent de là. Mais depuis le changement d'atelier en ETA, nous n'avons plus de jeunes de la Forme³⁸ »

« Ces dernières années, nous observons un certain glissement dans le type de handicap, mais c'est lié à la situation économique actuelle, nous devons survivre. D'ailleurs, je l'avoue, dans les candidatures, le regard que j'y apporte est plus 'sélectif' qu'auparavant »

« Nous ne comprenons pas toujours de quelle façon et sur la base de quels critères l'AWIPH octroie ses points. Nous avons parfois l'impression de nous retrouver dans un engrenage d'activation et devant un public de plus en plus diversifié et loin de nos handicapés d'avant »

« Nous devons survivre, nous adapter, mais où est l'esprit des ateliers de jadis ? »

« Aujourd'hui, lorsque nous recrutons, nous tentons de recruter des gens avec des compétences sociales »

« Depuis le changement du décret des EFT et l'harmonisation des barèmes, nous voyons un autre public entrer dans notre entreprise, une nouvelle génération de handicapés : les handicapés sociaux. C'est un public plus difficile à encadrer, car la motivation à travailler n'y est pas toujours, mais c'est un public plus polyvalent et facilement opérationnel »

Malgré tout, la plupart des structures doivent encore faire face à une multitude de types de handicaps, allant du handicap léger au handicap plutôt sévère. Dans une grande majorité des cas, cette mixité n'est pas le résultat d'un choix conscient, mais plutôt le fait du hasard, une conséquence historique (époque Ateliers).

38 L'enseignement secondaire spécialisé est organisé en quatre formes de façon à prendre en compte le projet personnel de chaque élève.

ENSEIGNEMENT DE FORME 1 – Enseignement d'adaptation sociale. Vise une formation sociale permettant l'insertion en milieu de vie protégé.

ENSEIGNEMENT DE FORME 2 – Enseignement d'adaptation sociale et professionnelle. Vise à donner une formation générale et professionnelle permettant l'insertion en milieu de vie et/ou de travail protégé.

ENSEIGNEMENT DE FORME 3 – Enseignement professionnel. Vise à donner une formation générale, sociale et professionnelle pour permettre l'insertion socioprofessionnelle.

ENSEIGNEMENT DE FORME 4 – Enseignement général, technique, artistique ou professionnel. Correspond à l'enseignement secondaire ordinaire avec un encadrement différent, une méthodologie adaptée et des outils spécifiques.

Gérer cette mixité est un défi et demande beaucoup d'investissement de la part de l'encadrement social et technique. Cela requiert un savoir-faire complexe et des moyens importants.

Les structures qui ont opté pour une **gestion consciente de la diversité** et qui ont mis en place les moyens requis en tirent une plus-value évidente : richesse des échanges interhumains, plus grand pool de talents, plus de flexibilité, plus de créativité, degré d'interaction avec le contexte socio-économique plus élevé. Dans ce type de culture d'entreprise, l'impact bénéfique de la bonne atmosphère sur la productivité et les résultats se fait sentir immédiatement. Les personnes y travaillant sont à l'aise et leur motivation s'en ressent. Il va de soi que la question du genre comme paramètre de la diversité trouve plus d'écho dans ces organisations-là. Malheureusement, leur nombre était assez réduit par rapport à l'ensemble des organisations visitées.

En effet, la plupart des structures doivent gérer malgré elles une certaine mixité (de handicap) due d'une part à 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 à l'évolution du contexte socio-économique actuel (glissement du public – 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.). **Le danger potentiel inhérent à cette 'gestion obligée' est une tendance à occulter au maximum la différence et à homogénéiser le plus possible pour faciliter la gestion, ce qui peut avoir comme conséquence de considérer la personne dite handicapée comme une entité uniforme asexuée** : on tend vers l'objet et on s'éloigne du sujet. Dans la même logique de simplification et d'optimisation des ressources, une tendance à l'instrumentalisation peut apparaître.

La disparité des définitions du handicap a-t-elle un impact sur la mission de l'organisation, ses priorités et les objectifs à atteindre ?

Dans un certain sens oui, car il faut signaler que le seul fait de travailler avec un public dit handicapé influence nettement la mission de l'organisation. En effet, toutes ont déclaré de façon quasi unanime avoir pour mission 'la création d'emplois adaptés'. Ce qui implique qu'elles axent la majorité de leurs efforts (ressources, attention, interventions correctives) sur, notamment :

- l'infrastructure et l'accessibilité
- l'adaptation du rythme de travail
- la parfaite adéquation entre le poste de travail et le profil de la personne employée

Cependant, dans le contexte actuel, certaines sont forcées de déplacer leurs priorités et d'adapter leur mission. En effet, la survie et la pérennisation de l'entreprise se trouvent au centre de leurs préoccupations, comme en témoignent les illustrations suivantes.

Extraits non exhaustifs des interviews :***Comment les entreprises définissent-elles leur mission?***

« Création et maintien d'un emploi adapté »

« Survivre et maintenir l'emploi »

« Survivre et tenter de pérenniser »

« Faire face à la concurrence »

« Donner un emploi adapté à la personne handicapée »

« Donner une place à la personne inemployable ailleurs pour qu'elle puisse participer pleinement »

« Être un tremplin vers l'emploi en entreprise 'ordinaire' »

Il est évident que le handicap – défini ou pas – oriente nettement la direction prise par les entreprises. La mission et les objectifs y afférents découlent de la particularité liée au public employé. Or, les illustrations ci-dessus ont révélé clairement qu'un autre aspect a un impact bien plus grand sur la mission de l'entreprise et force même certaines à revoir leurs objectifs initiaux : le contexte socio-économique actuel. **En effet, nombreuses sont celles qui se voient forcées de rentrer dans une logique de survie et de prioriser toute action favorisant cette survie, l'objectif social initial étant relégué au second plan. Dans ce contexte, on comprend aisément que les initiatives et les politiques concernant le genre et les actions positives ne seront pas une priorité.**

Extraits non exhaustifs des interviews :
Le genre, une priorité ?

« J'engage en fonction des besoins de l'entreprise et certains jobs ne conviennent pas aux femmes. Nous n'allons tout de même pas rendre la situation encore plus compliquée qu'elle ne l'est déjà ! »

« Pour vous répondre en quelques mots : ma priorité actuellement est de me mettre à l'abri de la conjoncture »

« Mais est-ce vraiment un problème ? J'ai l'impression que les femmes ne tiennent pas tellement à venir. De toute façon, chez nous, si elles se présentent, on ne fait pas de différence, mais elles ne viennent pas »

« Je pense que la mixité des sexes est plus facilement réalisable dans certaines petites structures ayant encore principalement un public à handicap lourd – comme au temps des ateliers – car les travaux qu'on y fait sont plus facilement adaptables à tous les publics, femmes et hommes compris »

« Mais nous n'avons pas de poste qui pourrait convenir à une fille. Et puis ce serait très difficile pour une fille de s'intégrer dans un groupe de garçons »

« Je vous l'accorde, la conciliation vie privée/vie professionnelle est importante, mais ici, elle n'est pas d'application car nous n'occupons pas de femmes dans nos entités de production »

« Question intéressante, mais pour vous dire la vérité, je n'y ai pas encore pensé »

« Nous veillons à ce que les femmes ne doivent pas accomplir des tâches trop lourdes pour elles »

« Il est important de donner une place particulière aux femmes dans le monde du handicap, elles sont souvent oubliées. Il faut les renforcer car elles souffrent d'un double stéréotype, celui de femme et de personne handicapée »

« La plupart des femmes ont une vie en plus à gérer quand elles rentrent du boulot, c'est une réalité dont nous tenons compte »

« Vous savez, nous sommes bien contents si nous pouvons nous maintenir, alors votre question de genre ne figure pas parmi nos premiers soucis, je le crains »

Quant à la perception par la personne dite handicapée de la structure qui l'emploie, nos rencontres nous permettent d'affirmer de manière globale qu'elle s'y sent bien. Elle se sent épanouie et valorisée. Cependant, compte tenu de la grande diversité des degrés de handicap des personnes interrogées, nous avons pu constater que plus le handicap est important, plus la personne se sent valorisée par rapport à l'emploi et présente un attachement très fort à la structure.

Y a-t-il une dimension de genre qui croise cette définition ? En d'autres termes, est-ce que l'on tient compte des réalités genrées dans cette définition ?

Les observations sur le terrain ont clairement montré que le concept de genre n'est pas explicitement lié à la définition du handicap. D'ailleurs, nous avons vu précédemment que le concept du handicap lui-même n'est pas systématiquement défini et discuté au sein des équipes, avec tout ce que cela implique en termes de vision, de mission et de pratiques déclinées par les entreprises. Nous avons également vu que le contexte socio-économique des entreprises influence fortement leurs stratégies et pratiques. Dans ce contexte, les pratiques rencontrées tendent à démontrer que les dynamiques, les façons de faire et les conceptions ont plutôt un impact freinant l'implémentation d'une approche sensible au genre, consciente et proactive. Nous pouvons donc affirmer que le concept du genre n'est pas consciemment et explicitement thématiqué ni priorisé dans la plupart des entreprises. Au contraire, les réalités observées prouvent que les organisations interviewées sont majoritairement confrontées à une série de **pièges³⁹ traditionnels de genre liés à l'emploi**. Les pièges rencontrés se déclinent comme suit :

- 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. Dans ce cas de figure, l'entreprise se coupe littéralement l'herbe sous le pied, car elle restreint considérablement son pool de talents et par conséquent continue à cimenter les écarts liés au genre.
- L'absence dans l'entreprise de mesures satisfaisantes (exemples : facilité de garde d'enfants, horaires flexibles, télétravail, etc.) permettant de concilier plus efficacement la vie privée et professionnelle 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 du choix de l'orientation professionnelle).

.....
 39 Figurent parmi les pièges de genre à l'emploi traditionnels les éléments suivants :

- *Le plafond de verre : plus on monte dans la hiérarchie, moins il y a de participation des femmes. Il s'agit en effet de l'ensemble des obstacles visibles et invisibles que les femmes rencontrent dans l'entreprise pour accéder à un poste de décision et de pouvoir.*
- *'Le sticky floor' ou plancher collant : les femmes restent souvent confinées, collées dans des postes et métiers de soutien. Il s'agit en effet d'une force antagoniste à la progression des femmes dans l'entreprise, qui les contraint à rester aux niveaux les moins élevés de la pyramide organisationnelle.*
- *La ségrégation horizontale et verticale : certains métiers – souvent de soutien – sont considérés comme typiquement féminins (il s'agit souvent de métiers peu attractifs en termes d'avancement et de rémunération).*
- *La restriction (voire l'absence) de perspectives d'avancement et de carrière continue au sein d'une même entreprise pour les femmes.*
- *Écarts salariaux structurels et arbitraires liés au sexe.*
- *Taux de temps de travail partiel plus élevé chez les femmes.*
- *Absence de politique de conciliation vie privée / vie professionnelle acceptable au sein des entreprises.*

- Une information souvent trop émiettée, voire un manque d'informations sur les possibilités et les modalités d'accessibilité, peut aussi cimenter les écarts de genre dans le domaine de l'emploi. Les personnes ont tendance à se conformer aux rôles de genre. Par conséquent, il est malaisé pour un 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 d'a priori et 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).
- Opter pour une attitude plutôt réactive quant à l'ouverture aux femmes. La plupart des entreprises rencontrées sont en effet convaincues de la plus-value d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans le domaine du travail et, par conséquent, ne se ferment pas aux femmes. Elles attendent que les femmes viennent d'elles-mêmes, de façon naturelle, sans mener d'actions bien spécifiques.
- Par contre, en ce qui concerne le plafond de verre traditionnel, nous avons pu observer un certain équilibre dans les structures encadrantes des entreprises rencontrées. En effet, nous avons rencontré 8 femmes à des postes de direction pour 13 hommes et 15 femmes assistantes sociales pour 12 hommes. Il semble qu'à ce niveau-ci, les ETA peuvent être considérées comme ayant de bonnes pratiques potentielles.

Les différents constats énumérés confirment bien les hypothèses de départ :

Il y a une dimension de genre ayant un impact sur l'employabilité des femmes et hommes avec un handicap et la personne dite handicapée doit donc faire face à une difficulté tri-dimensionnée, c'est-à-dire le handicap, le genre et l'emploi.

Quelques exemples supplémentaires illustrent l'énoncé ci-dessus :

Concernant la sous-représentation de la population féminine, la majorité des organismes visités reconnaissent et se reconnaissent dans le constat fait par l'AWIPH. Concernant la manière dont elles expliquent cette réalité, les réponses sont aussi diverses que révélatrices :

Extraits des interviews :***Comment les entreprises expliquent-elles le faible taux de participation des femmes ?***

« C'est normal, puisque nous ne faisons que des métiers d'hommes »

« Vous savez, certaines tâches lourdes – comme soulever les gros cartons – ne conviennent pas aux femmes »

« Oh, vous savez, les femmes ne viennent pas, pourquoi le feraient-elles, elles bénéficient d'une allocation et peuvent enfin rester chez elles et s'occuper des enfants et de la famille »

« Nous ne faisons pas de différence, ce qui compte, c'est les compétences. Mais il est vrai que nous avons plus de femmes au conditionnement et uniquement des hommes en horticulture. Cela doit être lié au métier »

« Souvent elles viennent et puis après un certain temps elles nous quittent car elles n'ont personne pour les enfants »

« Certains maris sont venus et ont exigé que leur femme ne fasse pas tous les travaux, car trop lourds. Et d'autres se sont déjà vu interdire de venir car le mari ne voulait pas que sa femme travaille ou gagne plus que lui »

« Je pense que c'est parce qu'elles ne savent pas que nous engageons aussi des femmes »

« On ne nous envoie jamais de femmes »

« Je pense que nous n'avons pas de problème d'équilibre, mais j'avoue que nous ne disposons pas de statistiques et je ne me suis d'ailleurs jamais posé la question du genre. Mais est-ce vraiment un problème ? »

Quant à la question de la dimension genrée du handicap – c'est-à-dire le fait que les réalités des hommes et des femmes avec un handicap diffèrent fortement, ce qui a des conséquences sur leur quotidien et sur leur participation et leur accès aux diverses ressources (formation, emploi, information, etc.) – la majorité des réponses obtenues peut se résumer dans les extraits suivants :

« Nous avons souvent vu les filles accompagner leur mère au marché ou rendre visite à une amie au lieu de venir travailler »

« Certains parents craignaient pour la sécurité de leur fille dans un milieu de travail mixte et ont préféré les garder chez eux »

« Pour un grand nombre de parents, il était important que leur fils soit le plus autonome possible car plus tard personne ne s'occupera de lui, contrairement à beaucoup de filles qui peuvent se trouver un mari ou un parent pour s'occuper d'elles »

2. Et dans les CFP ?

En réponse à la première question de notre enquête qui était de voir s'il existe une définition particulière du handicap, nous avons rencontré les mêmes interprétations et réalités au sein des CFP qu'au sein des ETA.

D'ailleurs, nous y avons rencontré les mêmes mécanismes genrés biaisants que dans les ETA, à savoir :

- ségrégation horizontale
- absence de mesures satisfaisantes pour la garde des enfants et la conciliation de la vie privée et professionnelle
- stéréotypes des rôles de genre renforcés par l'entourage social (pression sociale) et orientant le choix des individus
- attitude plutôt réactive 'laissant faire le naturel', défavorable à des actions spécifiques dites positives
- absence de conscience de l'importance d'une approche du genre
- peu ou pas de statistiques systématiquement sexuées, pas d'analyse des mécanismes genrés

Toutefois, il est intéressant de souligner quelques particularités distinguant les CFP. Contrairement aux ETA et conformément à leur mission première (former à un emploi pour le marché 'ordinaire'), les CFP ne doivent pas gérer les personnes dites inemployables. Leur public relève plutôt d'un handicap physique (modéré), sensoriel, psychologique et mental léger. Dans une majorité de cas, il s'agit de réorientation professionnelle ou d'activation. D'ailleurs, nombreux sont ceux qui considèrent les stagiaires comme de futurs travailleurs/ futures travailleuses et non comme des personnes dites handicapées. Par conséquent, l'option de diriger les stagiaires vers un emploi en ETA est plutôt réfutée.

En outre, les CFP connaissent moins la pression socio-économique (survivre dans le contexte économique actuel) à laquelle sont confrontées toutes les ETA sans exception.

Malgré tout, même si, en outre, les CFP se distinguent nettement des ETA de par leur mission (former à un emploi de qualité dans le circuit ordinaire), elles rencontrent les mêmes défis et réalités quant à la dimension de genre dans leurs structures, procédures, façons de faire et cultures d'organisation.

3. Le syndicat, un partenaire privilégié dans l'implémentation d'une approche liée au genre dans les ETA ?

Lorsqu'on parle de genre dans une entreprise, on touche au domaine des ressources humaines. Qui dit intervention structurelle au sein du personnel, dit nécessité de tenir compte des partenaires sociaux présents, notamment les syndicats.

De plus, face à l'engagement pris par les principaux syndicats belges de souscrire au principe du gender mainstreaming et d'en assurer la mise en place dans le cadre de leur mission sociale (nous renvoyons aux

deux chartes⁴⁰ liées au genre adoptées par les syndicats au niveau européen et fédéral), l'idée des syndicats comme acteurs actifs dans l'implémentation de l'égalité des genres au sein des entreprises s'impose d'elle-même.

Lors de nos entretiens, nous avons pu constater que dans la plupart des structures, les syndicats sont considérés comme des partenaires privilégiés jouant un rôle important dans le processus d'émancipation et de participation du public cible.

Néanmoins, le souhait quasi unanimement exprimé était de voir apparaître une certaine expertise liée au handicap dans le chef des personnes-relais entre les délégués et les structures syndicales, dans le souci d'optimiser les échanges et projets futurs entre les partenaires sociaux et les employeurs.

Car par la force des choses et étant donné leur état, la majorité des délégués au sein des ETA ne disposent pas toujours des compétences intellectuelles requises pour mener de front des discussions organisationnelles et d'ordre stratégique. Ce qui, selon les différents témoignages, mène souvent à des situations de dialogue bon enfant ayant peu d'impact sur un changement structurel. En partant de ce constat, le besoin d'encadrement spécifique et spécialisé des syndicats à l'égard de leurs délégués au sein des ETA est manifeste.

Ce qui soulève d'une part la question de la spécialisation, au sein du syndicat, des personnes encadrant ce type de délégués et d'autre part la question de la sensibilisation des délégués au concept de genre. Il est évident que la dimension de genre (ainsi que d'autres thèmes liés aux ressources humaines) en tant que vecteur de changement et d'amélioration durable pourrait être inscrite de façon constructive à l'agenda des réunions entre représentants syndicaux et patrons.

4. Quelques bonnes pratiques

À ce stade-ci, nous désirons pointer certaines pratiques rencontrées qui moyennant une attention particulière au genre pourraient devenir de bonnes pratiques à imiter.

Tables rondes style 'déjeuner Tupperware'

Le principe est analogue aux réunions 'Tupperware' conventionnelles, c'est-à-dire une invitation, de bouche à oreille et par cercles concentriques, à assister à la présentation de produits par une professionnelle et à une invitation à l'achat. Dans ce cas précis, il s'agit d'inviter des employeurs à un déjeuner et de présenter les candidats dits handicapés intéressés et ayant les compétences requises pour l'emploi. L'objectif de ce projet est de permettre aux employeurs de se faire une idée objective non seulement de la qualité de la formation mais également des qualités humaines et professionnelles des différentes personnes. La valeur ajoutée de cette approche réside dans le fait que les employeurs apprennent ainsi à mieux connaître les personnes avec un handicap et parviennent à dépasser leurs premiers freins à l'embauche. Cela dit, cette façon de faire est aussi très valorisante pour les personnes dites handicapées qui peuvent par elles-mêmes expliquer et montrer dans la pratique leurs apprentissages et compétences.

⁴⁰ Il s'agit d'une part de la signature de la charte 'Gender Mainstreaming' par la Confédération européenne des syndicats à Séville en mai 2007 http://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdf_gender_mainstreaming_charter_1FR.pdf et de la charte signée par les trois syndicats belges en septembre 2004 http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/charte_GM_dans_syndicats_tcm337-40379.pdf.

Dimension de genre à travailler: les organisateurs de cet événement devraient mettre en place des mécanismes permettant de contrer la ségrégation horizontale (des métiers considérés typiquement masculins ou typiquement féminins), par exemple, en présentant des personnes dans des métiers considérés comme atypiques par rapport à leur sexe.

Le salon de l'emploi

Un centre de formation a organisé durant quelques jours dans un lieu public, en l'occurrence un centre commercial, un salon de l'emploi en partenariat avec d'autres organismes et associations de la région. L'objectif était double : d'une part, aller à la rencontre des personnes (avec un handicap) potentiellement intéressées à trouver un emploi, les informer sur les possibilités du centre ou les réorienter vers d'autres organismes ; d'autre part, permettre aux personnes dites handicapées en formation de démontrer en face à face les compétences acquises lors de la formation et d'expliquer par elles-mêmes leur travail.

Dimension de genre à travailler: ici aussi, on devrait tenter de casser systématiquement les stéréotypes de genre et présenter des personnes dans des fonctions atypiques. En outre, lors des séances d'information, les organisateurs pourraient mettre en avant les modalités mises en place par leur centre pour concilier la vie privée et professionnelle (horaires adaptés, gardes enfants) et faciliter la mobilité (bus collecteur, covoiturage).

Journée portes ouvertes

Quelques centres et ETA organisent des journées portes ouvertes pour le grand public. Ces journées permettent d'abord aux organisations de présenter leurs activités et produits. De plus, grâce à ces initiatives, le grand public peut rencontrer des personnes dites handicapées dans un contexte professionnel et faire fi de certains préjugés liés au handicap et à l'emploi. Si pendant ces journées portes ouvertes, on peut montrer des femmes et des hommes dans des métiers dits atypiques, cela permettrait de démystifier l'accès à certains métiers et ainsi d'endiguer les mécanismes de ségrégation horizontale.

Dimension de genre à travailler: les organisateurs pourraient en profiter pour déconstruire les stéréotypes liés à la mixité des sexes dans le contexte du handicap (voir la première partie sur les perceptions de la personne dite handicapée et de sa dimension sexuée). L'accent pourrait être mis sur la gestion de cette mixité de sexes: montrer aux visiteurs que les deux sexes peuvent parfaitement cohabiter et s'enrichir mutuellement. Ce serait une belle démonstration d'émancipation et de dés-infantilisation de la personne avec un handicap.

Job coaching⁴¹ et learn coaching

Le job coaching et le learn coaching mis en place dans certains centres de formation sont des outils d'activation par excellence. Ils permettent d'instaurer une triangulation (relation entre employeur, accompagnant, et personne dite handicapée) fructueuse engendrant un win-win. En outre, ils fournissent un accompagnement adapté et à la carte. La personne dite handicapée devient un sujet à part entière dont les réalités, besoins et aspirations sont pris en compte afin d'optimiser son insertion socio-professionnelle.

Dimension de genre: le job coaching et le learn coaching, moyennant une prise de conscience de la part des accompagnants – c'est-à-dire être conscient de ses propres stéréotypes de genre qui pourraient biaiser la façon dont on informe et oriente la personne - peuvent être des outils idéaux pour la mise en place d'un accompagnement sensible à la dimension de genre. Il faudrait investir dans des formations de sensibilisation au genre des job coaches.

Recommandations

Afin de susciter la réflexion et la créativité des différentes parties prenantes, nous formulons ici une première série de recommandations qui devraient servir de point de départ à un processus de changement plus conséquent et durable.

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').

⁴¹ *Job coaching*: « Le job coaching est une méthode qui aide à ancrer dans l'emploi des personnes fragilisées via un accompagnement individualisé », lit-on sur le site de l'ASBL Flora, <http://www.florainfo.be/IMG/pdf/59b075d8-dbde-4273-97ab-1d851d18ec81-2.pdf>

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.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

Annie Bidet-Mordrel, *Les rapports sociaux de sexe*, Presses Universitaires de France, Paris, 2010.

Judith Butler, *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, 1990.

Judith Butler, *Undoing Gender*, Routledge, 2004.

Albert Ciccone, *Handicap, identité sexuée et vie sexuelle*, érès, Toulouse, 2010.

Bernard De Backer, *Accès au travail salarié et aux dispositifs d'insertion socioprofessionnelle des femmes en situation de handicap dans la Région bruxelloise*, APEF ASBL, Bruxelles, mai 2010.

Simone de Beauvoir, *Le deuxième sexe*, Gallimard, Paris, 1949.

Cordelia Fine, *Delusions of Gender*, W. W. Norton, August 30, 2010.

Jutta Jacob, Swantje Köbsell, Eske Wollrad, *Gendering Disability: Intersektionale Aspekte Von Behinderung Und Geschlecht*, Transcript Verlag, Bielefeld, 2010.

Michael Kimmel, *The Gendered Society*, Oxford University Press, 1999.

Marcel Nuss, *L'identité de la personne handicapée*, Dunod, Paris, 2010.

Peter Senge, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Doubleday Publishing, March 2006.

Bonnie G. Smith, & Beth Hutchison, *Gendering Disability*, Rutgers University Press, New Brunswick, N.J., 2004.

Catherine Vidal, Dorothee Benoit-Browaeyns, *Cerveau Sexe et Pouvoir*, Éditions Belin, collection Regards, 2005.

Articles

Jean-Pierre Durif-Varembont, *Handicap et sexualité : pour une éthique de l'accompagnement*; dans *Handicap, identité sexuée et vie sexuelle*, Albert Ciccone, Toulouse, érès 2010.

Hester Eisenstein & Alice Jardine, *The Future of difference*, Rutgers University Press, New Brunswick, N.J., 1985.

Groce, N.E. Fine, Michelle & Asch, Adrienne (Eds.), *Women with disabilities: essays in psychology, culture and politics*, in *Journal of Disability Policy Studies*, 5 (2), PA, Philadelphia Temple University Press, 1988.

Simone Korff-Sausse, *Filiation fautive, transmission dangereuse, procréation interdite. L'identité de la personne handicapée: une pièce en trois actes*, dans 'Handicap, identité sexuée et vie sexuelle', Albert Ciccone, érès, Toulouse, 2010.

Jenny Morris, *Encounters With Strangers: Feminism and Disability*, Women's Press, Ltd. (UK), 1999.

Myriam Winance, *Handicap et normalisation : analyse des transformations du rapport à la norme dans les institutions et les interactions*, in *Politix*. Vol. 17, n°66. Deuxième trimestre 2004.

Liens

www.awiph.be ; www.phare-irisnet.be ; www.eweta.be ; www.febrap.be ; www.handicap.fgov.be ; www.cocof.irisnet.be ; www.un.org/french/disabilities/ ; www.dsq-sds.org ; www.kbs-frb.be

ANNEXE 1 - MÉTHODOLOGIE

1. Les ETA et CFP sélectionnés

Signalons que suite à des problèmes de logistique et de compatibilité des agendas, deux des ETA wallonnes sélectionnées n'ont finalement pas pu répondre à notre demande. Ce qui fait qu'au lieu des 15 ETA prévues initialement, nous n'en avons interviewé que 13.

Nom	Situation géographique	Secteur d'activité	Handicap pris en compte
Entreprises de travail adapté wallonnes (13/57)			
L'Atelier	Jambes (NAMUR)	Imprimerie, horticulture, manutention	Physique, mental léger, sourd-muet
Les ateliers du 94	Goegnies (HAINAUT)	Industrie textile, commerce, locations	Physique, mental, sensoriel
Village n°1 Reine Fabiola	Bois Isaac (BRABANT W.)	Agriculture, restauration, buanderie	Physique, mental, sensoriel
Ateliers Jean Del'cour	Grâce-Hollogne (LIEGE)	Emballage, électronique, innovation	Physique, mental, sensoriel
Les Hautes Ardennes	Vielsalm (LUXEMBOURG)	Industrie du bois, manutention	Physique, mental
Atelier Jean Regniers	Bienne-lez-happa (HAINAUT)	Textile, bois, chimique, couture	Physique, mental léger, sensoriel
Kennedy et Amitié	Limal (BRABANT W.)	Montage, textile, cosmétique	Tous
Atelier 85	Mettet (NAMUR)	Industrie du papier, électricité, horticulture	Physique léger, mental
ETA Jean Gielen	Waremmes (LIEGE)	Imprimerie, électricité	Tous
APN	Nivelles (BRABANT W.)	Industrie du bois, imprimerie	Physique, mental léger, sensoriel
Fournipac	Andenne (NAMUR)	Industrie alimentaire	Physique, mental, sensoriel
Village liégeois Marie Reine Prignon	Seraing (LIEGE)	Industrie du bois, agriculture	Mental léger et modéré
Entreprises de travail adapté bruxelloises (3/13)			
Travail et Vie	Anderlecht	Manutention de produits alimentaires, emballages et conditionnements divers, mailings, montages et assemblages divers, gestion de stock	Tous
APAM	Uccle	Conditionnement, électricité, emballage, mailing, jardin et paysage, travail du bois	Mental, physique
ONA	Schaerbeek	Manutention, cannage et rempaillage, reliure artisanale, cartonnage et travail du bois	Aveugles, physique, mental léger
Centres de formation et d'emploi (5/13)			
Maison Geronsart	Jambes (NAMUR)	Maçonnerie, ferronnerie, carrosserie, horticulture	Mental léger
C.F.R.P.	Warchin (HAINAUT)	Préformation, multimédia	Physique, psychique, sensoriel
Le Plope	Vottem (LIEGE)	Bureau, horticulture, technicien de laboratoire, distribution	Physique, mental, psychique, sensoriel
A.U.R.E.Lie	Herstal (LIEGE)	Métiers automobiles, recyclage, bâtiment	Mental léger, troubles du comportement
Espace Formation Emploi	NAMUR	Emplois de bureau	Physique

2. Les interviews

Nous avons mené deux types d'interviews : individuelles et collectives. Les interviews individuelles étaient surtout réservées aux personnes dites handicapées. Le personnel encadrant – souvent la direction, des assistants sociaux et des chefs de ligne de production et/ou des formatrices et formateurs – était fréquemment interviewé en groupe.

En moyenne, nous faisons deux à trois interviews par ETA et CFP. Nous avons visité 16 ETA (13 en Wallonie et 3 en Région de Bruxelles-Capitale) et 5 CFP, ce qui donne une soixantaine d'entretiens.

Le tableau ci-dessous donne un récapitulatif du nombre de personnes interviewées et de leur sexe et statut respectifs.

Centres visités :	Nombre d'entretiens : 55		Nombre de personnes interviewées : 87			
	21	55		Encadrement : 48		Personnes dites handicapées : 39
Collectifs		Individuels	Fe.	Ho.	Fe.	Ho.
21		34	Dir.: 8 Ass.: 15	Dir.: 13 Ass.: 12	20	19

1. Quelques exemples de questions posées :

Dans l'organisation :

Description de l'organisation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Combien de personnes travaillent ici (personnel d'encadrement, personnes handicapées, sexes) ? 2. Comment la personne handicapée arrive-t-elle ici ? 3. Qui fait le choix (la personne handicapée, son entourage, autres) ? 4. Que faites-vous à l'accueil ? (Faites-vous une différence entre les hommes et les femmes ?) 5. Quel est le pourcentage d'hommes et de femmes ici ? 6. Quels sont les métiers ? Y-a-t-il une dimension / réalité de genre dans les métiers selon vous ? Pourquoi ? 7. Quelles sont les formations ? Y-a-t-il une réalité/dimension de genre dans les formations ? Pourquoi ? 8. Quelles sont vos tâches ? 9. Décrivez comment l'organisation fonctionne ?
Management	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quels sont les objectifs visés dans le cadre de votre travail avec la personne handicapée ? Quels résultats escomptez-vous ? 2. Dans quelle mesure le genre intervient-il dans votre travail ? 3. Pourquoi y-a-t-il plus d'hommes que de femmes ? Quels sont les mécanismes qui opèrent ici selon vous ? 4. Est-ce que le fait d'avoir un déséquilibre en genre pose problème ? Pourquoi ? 5. Quelle est l'observation que vous faites en termes de genre au sein de votre travail ? 6. Avec qui communiquez-vous, avec qui interagissez-vous (collègues, direction, personne handicapée, son entourage, des tiers) ? Comment et pourquoi ? 7. Quels sont les outils dont vous disposez pour mener à bien votre tâche, mission ? 8. Quelles procédures sont mises en place pour atteindre vos objectifs ? 9. Comment évaluez-vous le travail, l'organisation ? 10. Comment recrutez-vous ? 11. Quels sont selon vous les défis pour le futur ? 12. Quels besoins détectez-vous ? 13. Quelles sont vos craintes ?
Valeurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quelles sont la vision et la mission de l'organisation ? 2. Comment définissez-vous le handicap ? 3. Comment définissez-vous le genre ? 4. Comment définissez-vous l'égalité des chances ? 5. Y-a-t-il selon vous une interaction entre le genre et le handicap ? 6. Y a-t-il une différence entre les femmes et les hommes ? 7. Est-ce que vous estimez que cette organisation est un endroit adéquat pour la personne handicapée ? Aussi bien pour les femmes que pour les hommes ? Pourquoi ?

À la personne dite handicapée :

Les questions posées à la personne dite handicapée sont :

1. Comment êtes-vous arrivé ici ? Par quel biais ?
2. Qui a fait le choix ? Vous ? Comment ? Pourquoi ce choix ?
3. Êtes-vous content de votre choix ?
4. Qui vous accueille ? Comment ?
5. Que vous communique-t-on ? Comment ?
6. Quelle fonction, quelle tâche remplissez-vous ?
7. Comment définissez-vous le handicap ?
8. Une personne handicapée est selon vous ... (donnez 5 adjectifs)
9. Une personne handicapée a surtout besoin de... (donnez 5 réponses)
10. Comment définissez-vous le genre ?
11. Comment définissez-vous l'égalité des chances ?
12. Y-a-t-il une différence entre les hommes et les femmes avec un handicap? Pourquoi ?
13. Pourquoi y-a-t-il plus d'hommes que de femmes ?
14. Comment le travail se passe-t-il ici ?
15. Avez-vous des questions ?

ANNEXE 2 - LES STATISTIQUES

1. La situation globale du marché de l'emploi en Belgique

Fig. 5 - Le marché de l'emploi belge en 2010⁴²

Âge	Femmes	Hommes
Taux d'emploi 3^e trimestre 2010		
15-24	24,4%	29,3%
25-49	75,3%	87,7%
50-64	42,6%	59,3%
Taux d'activité 3^e trimestre 2010		
15-24	31,7%	37,7%
25-49	82,1%	92,6%
50-64	45%	62,8%
Taux de chômage 3^e trimestre 2010		
15-24	23,1%	22,1%
25-49	8,3%	7,5%
50-64	5,3%	5,7%

Constat: concernant l'emploi et l'activité dans la tranche d'âge 25+, les taux des hommes excèdent ceux des femmes avec un écart de 10% au moins. Par contre, le taux de chômage des femmes dépasse légèrement celui des hommes.

⁴² Source: http://statbel.fgov.be/fr/binaries/3%2E1%2E2%2E1%2EEAK-Indicateurs_marche_travail_3Q2010_tcm326-31823.xls

Fig. 6 - Évolution du taux d'emploi belge de 2003 à 2009⁴³

	2003		2009	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Région flamande	55%	70,7%	60,5%	70,9%
Région wallonne	47,4%	63,5%	50,2%	62,3%
Région Bruxelles-Capitale	47,4%	59,1%	49,3%	61%
Belgique	51,8%	67,3%	56%	67,2%

Constat : dans les trois régions, les taux d'emploi des hommes excèdent ceux des femmes.

2. La Région wallonne (AWIPH⁴⁴)

Commençons par jeter un coup d'œil aux statistiques de l'AWIPH. Attardons-nous sur les données relatives aux demandes d'aide initiales, aux taux de participation dans les ETA, dans les centres de formation et dans les entreprises 'ordinaires'.

Fig. 7 - Les demandeurs⁴⁵

	F	M	Non spécifié	Somme :
2.004	5.418	8.867	26	14.311
Pourcentage	37,86%	61,96%	0,18%	100,00%
2.005	5.768	9.134	27	14.929
Pourcentage	38,64%	61,18%	0,18%	100,00%
2.006	6.528	10.085	25	16.638
Pourcentage	39,24%	60,61%	0,15%	100,00%
2.007	7.341	11.156	24	18.521
Pourcentage	39,64%	60,23%	0,13%	100,00%
2.008	8.111	11.712	31	19.854
Pourcentage	40,85%	58,99%	0,16%	100,00%
2.009	7.782	10.925	39	18.746
Pourcentage	41,51%	58,28%	0,21%	100,00%
	Pourcentage :	Pourcentage :	Pourcentage :	
Moyenne :	39,62%	60,21%	0,17%	
Somme :	40.948	61.879	172	102.999

43 Source : <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/index.jsp>

44 Source : Service Études, statistiques et méthodes de l'AWIPH, population 2004-2009, ventilation Hommes-Femmes

45 Les demandeurs sont les personnes qui demandent une aide à l'AWIPH.

Constat : en ce qui concerne les demandes adressées à l'AWIPH, l'écart entre les hommes et les femmes en 2009 se situe autour de 17%.

Fig. 8 - Taux de participation dans les CFP (centres de formation)

	F	M	Non spécifié	Somme :
2004	224	665	1	890
Pourcentage	25,17%	74,72%	0,11%	
2005	265	789	2	1.056
Pourcentage	25,09%	74,72%	0,19%	
2006	340	933	3	1.276
Pourcentage	26,65%	73,12%	0,24%	
2007	378	977	1	1.356
Pourcentage	27,88%	72,05%	0,07%	
2008	382	899	1	1.282
Pourcentage	29,80%	70,12%	0,08%	
2009	392	889	2	1.283
Pourcentage	30,55%	69,29%	0,16%	
Somme :	1.981	5.152	10	7.143

Constat : en ce qui concerne la participation aux formations qualifiantes adaptées, l'écart entre les femmes et les hommes en 2009 est de près de 39%. Afin d'illustrer l'importance de la récolte systématique de données sexuées dans un but d'analyse genrée, nous désirons attirer ici l'attention sur la colonne intitulée 'Non spécifié'. Quel pourrait être l'impact d'une telle absence de données spécifiées en termes de sexe ? Cela signifierait-il que le taux de femmes dans les formations est plus élevé ?

Il est clair que nous ne pouvons ni déduire avec exactitude le taux de participation réel des deux sexes aux initiatives de formation, ni analyser et tirer des conclusions sur les besoins d'adaptation et d'intervention liés à la réalité.

Fig. 9 - Taux de participation des CAP (contrat d'adaptation professionnelle) dans les ETA (entreprises de travail adapté)

Sexe	F	M	Non spécifié	Somme :
Année CAP	Nombre de personnes en CAP	Nombre de personnes en CAP	Nombre de personnes en CAP	
2004	46	87		133
Pourcentage	34,59%	65,41%		
2005	49	73		122
Pourcentage	40,16%	59,84%		
2006	46	71		117
Pourcentage	39,32%	60,68%		
2007	43	79		122
Pourcentage	35,25%	64,75%		
2008	36	69		105
Pourcentage	34,29%	65,71%		
2009	44	73		117
Pourcentage	37,61%	62,39%		
	Pourcentage :	Pourcentage :	Pourcentage :	
Somme :	264	452		716

Constat: en ce qui concerne la participation au travail dans une entreprise adaptée, l'écart entre les femmes et les hommes en 2009 est de près de 25%.

En comparant les trois figures, on constate un écart important de participation aux mesures d'intégration sociale fournies par les CFP et ETA. Les femmes sont en nette sous-représentation, alors que l'accès à l'inscription est moins biaisé.

Fig. 10 - Population handicapée (répertoriée à l'AWIPH) occupée en entreprise 'ordinaire'⁴⁶

Femmes	Hommes
41%	58%

⁴⁶ Source: AWIPH, rapport relatif à l'année 2009, 'L'intégration professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises ordinaires' http://www.awiph.be/pdf/documentation/publications/revues_rapports/Rapport-AGW-29-11-07-pour-2009.pdf

3. Les statistiques en Région de Bruxelles-Capitale

Fig. 11 - Femmes et hommes handicapés officiellement reconnus, entre 15 et 64 ans, domiciliés dans la région de Bruxelles au 1/1/2008 et au 31/12/2007 ⁴⁷

	Total F.	Total F. H.	% F. H.	Total H.	Total H. H.	% H. H.
Total	353618	9144	2,6%	347689	9940	2,9%

Constat : Le taux des femmes et hommes handicapés ne diffère que très légèrement (0,3%). Par contre, par rapport aux deux totaux, nous constatons que pour un total inférieur aux femmes (5929 hommes en moins que de femmes), il y a plus de handicaps chez les hommes (796 hommes handicapés de plus). Afin de pouvoir émettre des hypothèses à vérifier, il serait intéressant d'examiner de quels types de handicaps il s'agit (de naissance, suite à un accident de la route, du travail..., etc.).

Fig. 12 - Répartition des travailleurs handicapés en ETA bruxelloises par genre et par âge sur la base des données de la COCOF relatives au 3^e trimestre 2008⁴⁸

	<20		21-30		31-40		41-50		51-60		>61	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Total	67%	33%	65%	35%	66%	34%	68%	32%	63%	37%	67%	33%

Fig.13 Analyse des comptes d'exploitation des ETA Exercice 2008 ⁴⁹

		Temps plein	Temps partiel	Total
Nombre moyen de travailleurs inscrits au registre du personnel		1587,8	301,3	1889,1
Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel au 31/12/2008		1585	299	1884
dont	hommes	1072	155	1227
	femmes	513	144	657

On constate ici que dans la région bruxelloise (similaire à la région wallonne) la participation des hommes handicapés dépasse largement.

⁴⁷ Source : la recherche très complète sur le dispositif d'insertion socioprofessionnelle des femmes handicapées menée par Bernard De Backer; Accès au travail salarié et aux dispositifs d'insertion socioprofessionnelle des femmes en situation de handicap dans la Région bruxelloise, APEF ASBL, mai 2010.

⁴⁸ Idem note 50.

⁴⁹ Source : Service PHARE

4. Les chiffres en Flandre

4. Fig. 14 - Taux d'employabilité en Flandre des personnes handicapées par rapport aux personnes dites valides (2002, groupe d'âge 15-64)⁵⁰

Taux d'emploi	Personnes dites handicapées	Personnes dites valides
Hommes	54.8%	75.1%
Femmes	35.9%	58.4%

5. Conclusions

Il est intéressant de constater que dans toutes les régions, l'écart existant entre les hommes et les femmes quant à l'accès à l'emploi se confirme. En comparant les chiffres, on peut se demander si le monde du travail adapté ne suit pas en quelque sorte la tendance du marché de l'emploi régulier : hypothèse à vérifier dans cette étude exploratoire.

⁵⁰ Source : Samoy, E. (2003), 'Met één been op de arbeidsmarkt in Vlaanderen' Jaarboek 2003. WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Brussel. Retrieved October 2008 : <http://www.introdm.be/p/RELEV-02>

ANNEXE 3 - LE CONTEXTE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL DU MONDE DU HANDICAP

1. Au niveau international

Le 13 décembre 2006, l'**Organisation des Nations Unies (ONU)** a adopté la **convention relative aux droits des personnes handicapées**⁵¹.

Les États qui ont signé la convention se sont engagés à :

- faire le nécessaire pour sensibiliser l'ensemble de la société à la question du handicap ;
- rendre l'environnement entièrement accessible aux personnes handicapées (par exemple, voirie, transports, bâtiments, services, information, communication...).

Il apparaît clairement ici qu'il s'agit d'une volonté de mener une politique proactive visant l'inclusion et la participation des personnes dites handicapées. L'angle d'attaque est celui lié à une conception du handicap considéré comme une construction sociale, ce qui implique largement la responsabilité de la société. Cela laisse supposer une préférence pour une approche transversale.

D'ailleurs, l'évolution observée au sein du système international de classification des handicaps témoigne de cette volonté de se rapprocher du concept de la construction sociale. En effet, la première classification internationale publiée en 1980 par l'**Organisation mondiale de la santé (OMS)** se distingue de la classification internationale des maladies (CIM) – plutôt purement clinique - en mettant l'accent sur les processus du handicap émergeant des normes environnementales et sociétales. Elle affiche les catégories suivantes :

- les déficiences, qui relèvent de la santé et peuvent se situer au niveau physiologique, anatomique ou psychologique ;
- les incapacités, qui en sont le résultat et concernent l'interaction avec l'environnement ;
- et les désavantages qui eux concernent l'intégration sociale et le rapport de compétitivité.

En 2001, une amélioration du système a été proposée et adoptée par 200 pays : **la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé**. Cette nouvelle catégorisation renforce l'approche qui **consiste à aborder le handicap comme une interaction entre les potentialités d'un individu et son environnement**.

⁵¹ Pour obtenir plus d'informations sur la convention et la télécharger, suivre le lien <http://www.un.org/french/disabilities/>

Dès lors, les trois catégories précédentes sont complétées par les concepts suivants :

- fonction organique : fonction mentale, sensorielle, etc.
- structure anatomique : structure du système nerveux, structure liée au mouvement, etc.
- activité et participation : activité de communication, de mobilité, etc.
- facteurs environnementaux : produit et système technique, soutien et relation, etc.

Dans le cadre de notre approche (le handicap comme construction sociale), il est important de souligner ici l'accent mis sur le concept de l'interaction entre les 'potentialités de l'individu et son environnement'.

2. Au niveau fédéral belge

Fidèle à la logique **d'une politique transversale et antidiscriminatoire** en matière de handicap, la **Belgique** a approuvé la convention des Nations Unies. Elle s'est donc engagée à mener une politique vis-à-vis des personnes dites handicapées qui :

- garantira leurs droits
- les prendra en compte dans toutes les politiques et programmes
- éliminera toute forme de discrimination à leur égard.

Sur le site du Service public fédéral Sécurité sociale, Direction générale Personnes handicapées⁵², ainsi que dans leurs différentes publications mises à disposition, on peut d'ailleurs lire :

« À l'heure actuelle, l'émancipation et la participation sont devenues les mots clés de l'aide aux personnes handicapées. Les efforts se concentrent davantage non seulement sur l'accessibilité des bâtiments et des moyens de transport, mais également sur l'accès à l'emploi, à l'enseignement et, d'une manière générale, à l'ensemble des composantes de la vie sociale. Nous visons ici la culture et le droit à l'information, ainsi que la possibilité d'y avoir accès pour les personnes handicapées ou non. »

52 Pour plus d'informations : <http://www.handicap.fgov.be/>

Néanmoins, il est intéressant de signaler ici que l'implémentation de la politique en faveur des personnes dites handicapées est éclatée en Belgique :

1. L'octroi et le paiement des allocations aux personnes handicapées relèvent d'une compétence fédérale, confiée à la Direction générale Personnes handicapées.
2. **L'intégration** et la **mise au travail** des personnes handicapées sont prises en charge par les différentes Communautés dont les institutions compétentes sont :
 - l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, pour les personnes résidant en Wallonie ;
 - Le Service bruxellois Phare – Personne Handicapée Autonomie Retrouvée, pour les francophones résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale ;
 - Le 'Dienststelle für Personen mit Behinderung', pour les personnes résidant en Communauté germanophone ;
 - La 'Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap', pour les personnes résidant en Flandre et les néerlandophones résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Pour résumer les différents niveaux d'intervention des pouvoirs publics belges, nous renvoyons au schéma suivant, tiré du site de l'AWIPH⁵³ :

Fédéral	Allocations Réadaptation fonctionnelle Réductions fiscales et tarifs sociaux Protection juridique Sécurité sociale
Communautaire	Enseignement spécial et intégré Sport pour personnes handicapées
Régional	Accessibilité des bâtiments publics Avantages en matière de logement social Transport des personnes à mobilité réduite Accueil et hébergement Formation et emploi Aide matérielle

53 Source: http://www.awiph.be/AWIPH/handicap_Belgique/niveaux_pouvoir/index.html

ANNEXE 4 - FICHE D'IDENTITÉ DES ETA ET CFP

Les entreprises de travail adapté (ETA)⁵⁴

Définition : l'ETA (anciennement appelée atelier protégé) est une unité de production de biens ou de services qui emploie prioritairement des personnes handicapées pour lesquelles ce type d'entreprise constitue un outil de mise au travail et de promotion sociale.

Principaux secteurs d'activités des ETA

- conditionnement
- travail du bois
- travaux de nettoyage
- assemblage d'appareils électriques
- textile
- horticulture
- travail des métaux

Quelques particularités

- En **Région wallonne**, l'ETA ne peut pas occuper plus de 20 % de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs handicapés engagés en son sein.
- À **Bruxelles**, l'ETA ne peut pas occuper plus de 40 % de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs handicapés engagés en son sein.
- Les personnes dites handicapées travaillant en ETA ont un salaire au moins égal au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG).
- Les ETA peuvent créer une section d'accueil et de formation destinée aux personnes qui, en raison de leur handicap, ont besoin d'une période d'adaptation à l'emploi en ETA pour atteindre un rendement suffisant.
- Les ETA accueillent prioritairement les personnes reconnues handicapées (qui présentent un handicap mental de plus de 20% ou une invalidité physique de plus de 30%).
- Les ETA se distinguent en principe des entreprises 'ordinaires' par :
- Leur objectif social qui est d'œuvrer à l'intégration socioprofessionnelle des personnes dites handicapées en leur garantissant un emploi et un poste de travail adapté.
- Leurs finalités sont économiques et sociales à la fois. Il s'agit de produire pour survivre dans un contexte économique donné et en même temps de garantir l'inclusion de la personne avec un handicap. Le profit n'est pas le but en soi, mais simplement un moyen.
- L'accès au travail en ETA est subordonné à une autorisation de l'AWIPH (pour la Wallonie) ou du Service PHARE (pour Bruxelles).

54 Source : EWETA : <http://www.eweta.be>

Défis

De plus en plus, les ETA

- effectuent des travaux de sous-traitance au sein même des entreprises clientes moyennant une autorisation préalable de l'AWIPH
- sont confrontées à une concurrence croissante (délocalisation et prisons), ce qui exige de plus en plus d'investissements (sur le plan de la commercialisation, en machines, en RH techniques, etc.) et une gestion accrue de la qualité et des performances
- sont confrontées à une réduction de leurs marges bénéficiaires, à une modification de la structure des coûts et à de nouvelles techniques de gestion
- doivent suivre l'évolution technologique tout en gardant un objectif social

Cartographie

Fig. 15 - Nombre d'ETA en territoire wallon et en région bruxelloise en 2010

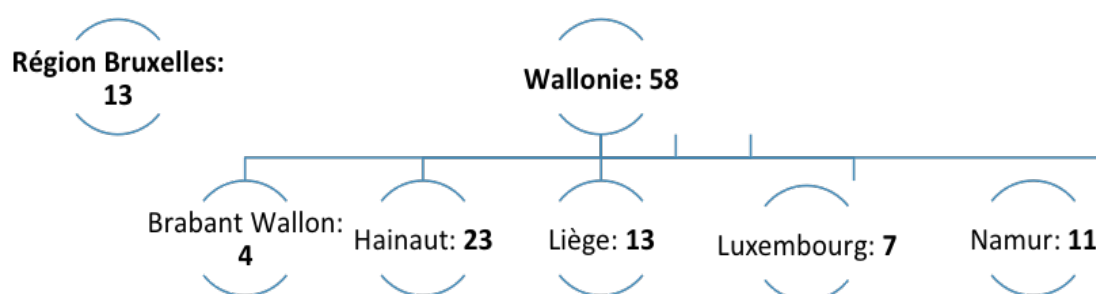
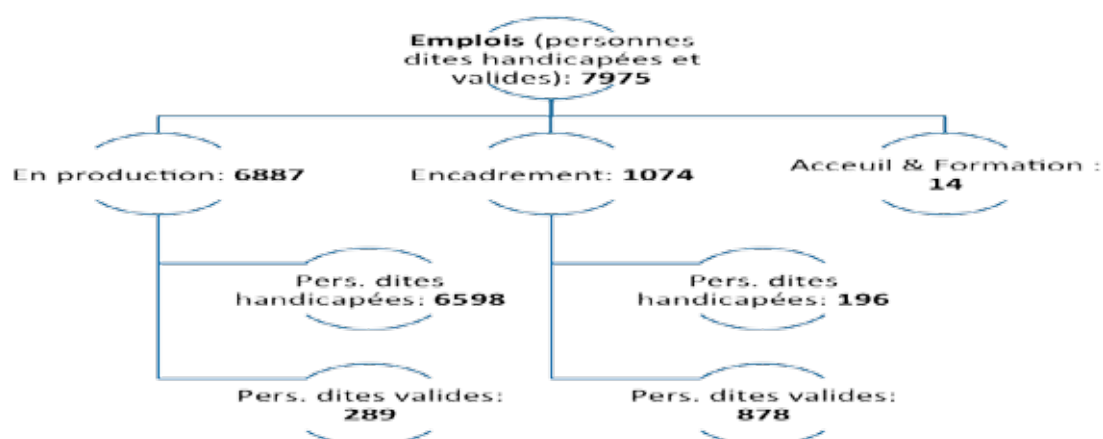


Fig. 16 - Nombre d'emplois en ETA en territoire wallon au 30 juin 2006 (pour rappel, source: EWETA)



Constats :

il est important de souligner que l'EWETA ne donne pas ici de détails sexués, mais que sur leur site, on peut lire qu'en termes d'accès à l'emploi, il y a une disparité de 70 % d'hommes contre 30% de femmes. Malheureusement, le site ne mentionne pas la source des statistiques diffusées et nous supposons qu'il s'agit de données récoltées en interne. Ce qui est remarquable, c'est le fait que le constat de l'écart entre les hommes et les femmes coïncide avec celui de l'AWIPH.

Un bref calcul nous permet de postuler le rapport suivant: 1 personne encadrante pour 6,43 personnes dites handicapées.

Sur le même site, nous lisons également les données suivantes :

3,98 % de contrats à durée indéterminée

85,34 % de travailleurs handicapés

Les centres de formation professionnelle (CFP)⁵⁵

Pour l'ensemble de la Wallonie, il y a 13 CFP agréés par l'AWIPH.

Leur mission : organiser une formation professionnelle qualifiante

- en aidant les bénéficiaires et les stagiaires à définir et à réaliser leur projet socioprofessionnel
- en respectant les différents rythmes d'apprentissage des stagiaires
- en offrant une formation individualisée en fonction des besoins et des potentialités de la personne dite handicapée
- en offrant un accompagnement adapté au handicap du/de la stagiaire, notamment en termes d'horaire et de suivi médical, psychologique, etc.

Principales activités : les trois grands secteurs économiques : primaire, secondaire et tertiaire

Les centres proposent :

- la réalisation d'un bilan de compétences, la rédaction d'un projet professionnel
- des préformations visant à aider le/la candidat/e à acquérir les prérequis nécessaires à l'entrée dans un dispositif de formation qualifiante
- l'apprentissage d'un métier
- des formations continues, des remises à jour de compétences, etc.

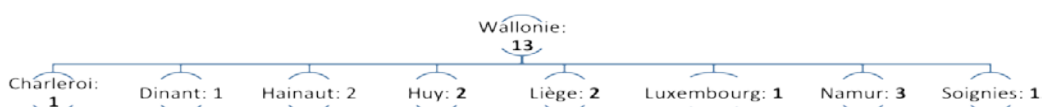
Quelques particularités : les centres doivent notamment :

- consacrer au moins 70% des heures de formation à des personnes ressortissant à l'AWIPH
- faire de l'insertion socioprofessionnelle
- disposer du personnel d'encadrement suivant : une personne occupant la fonction de direction, une personne chargée des tâches administratives, une personne occupant la fonction d'agent en intégration professionnelle, une/un assistant social, des formatrices/formateurs, une/un psychologue.

.....
55 Source: AWIPH

Cartographie

Fig. 17 - Les 13 CFP wallons répartis sur 8 arrondissements. Les formations données touchent à de nombreux domaines : l'automobile, la blanchisserie, le nettoyage professionnel, le sanitaire, le recyclage, les métiers du bâtiment, les emplois de bureau, les métiers de la distribution, l'horticulture, la soudure, la maintenance informatique, la couture, etc.



Constats : selon les données de l'AWIPH, la répartition de 70% d'hommes pour 30% de femmes inscrits dans les centres se confirme.

En région bruxelloise, les centres de formation pour personnes dites handicapées n'existent pas en tant que tels.

Pour la COCOF, la compétence de la formation professionnelle des personnes dites handicapées est essentiellement exercée par Bruxelles Formation. En effet, au moment de la régionalisation de la politique d'intégration des personnes dites handicapées en 1995, seul un centre de formation spécialisé existait à Bruxelles, celui de la Ligue Braille. Plutôt que de créer de nouveaux centres spécialisés, le politique a décidé de transférer l'exercice de la formation professionnelle des personnes dites handicapées à Bruxelles Formation. Ce qui avait deux objectifs : bénéficier de l'expertise pédagogique de Bruxelles Formation et ouvrir l'offre de formations de cet opérateur aux candidats stagiaires avec un handicap. En outre, deux autres partenaires ont été désignés dans la même période. Ainsi, nous pouvons lire sur le site web du Service Phare que trois axes d'action et de collaboration ont été mis en place :

- avec le Service de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (SFPME) pour les formations organisées par le centre Espace-Formation PME (EFPME)
- avec l'Institut Bruxelles-Formation pour la formation professionnelle qu'il organise ou subventionne
- avec la Ville de Bruxelles pour les cours de promotion sociale qu'elle met en place.

À noter que la Ligue Braille dispose toujours d'un centre de formation professionnelle spécialisé pour les personnes dites handicapées de la vue et que la tutelle et la prise en charge financière de ce centre sont aujourd'hui confiées à Bruxelles-Formation.

En outre, dans le cadre des accords de coopération entre l'AWIPH et la COCOF, les Bruxellois ont accès aux centres de formation spécialisés en Wallonie et vice-versa. Mais le statut des stagiaires est différent selon leur Région.



Fondation
Roi Baudouin

Agir ensemble pour une société meilleure

www.kbs-frb.be

Vous trouverez davantage
d'informations au sujet de nos projets,
de nos manifestations et de nos
publications sur www.kbs-frb.be.

Une lettre d'information électronique
vous tient au courant.
Vous pouvez adresser vos questions à
info@kbs-frb.be ou au 070-233 728

Fondation Roi Baudouin,
rue Brederode 21, B-1000 Bruxelles
02-511 18 40
fax 02-511 52 21

Les dons à partir de 30 euros
sont déductibles fiscalement.
CCP 000-0000004-04
IBAN BE10 0000 0000 0404
BIC BPOTBEB1

La Fondation Roi Baudouin est une fondation indépendante et pluraliste au service de la société. Nous voulons contribuer de manière durable à davantage de justice, de démocratie et de respect de la diversité. Chaque année, la Fondation soutient financièrement quelque 2.000 organisations et individus qui s'engagent pour une société meilleure. Nos domaines d'action pour les années à venir sont la pauvreté, la démocratie, le patrimoine, la philanthropie, la santé, le leadership, l'engagement local, la migration et le développement dans les pays du Sud. La Fondation a vu le jour en 1976, à l'occasion des 25 ans de règne du roi Baudouin.

Nous travaillons avec un budget annuel de 48 millions d'euros. À notre capital propre et à l'importante dotation de la Loterie Nationale s'ajoutent des Fonds de particuliers, d'associations et d'entreprises. La Fondation Roi Baudouin reçoit aussi des dons et des legs.

Le Conseil d'administration de la Fondation Roi Baudouin trace les grandes lignes de notre action et assure la transparence de notre gestion. Une cinquantaine de collaborateurs sont chargés de la mise en œuvre. La Fondation opère depuis Bruxelles et est active au niveau belge, européen et international. En Belgique, elle mène aussi bien des projets locaux que régionaux et fédéraux.

Pour réaliser notre objectif, nous combinons diverses méthodes de travail. Nous soutenons des projets de tiers, lançons nos propres actions, stimulons la philanthropie et constituons un forum de débats et réflexions. Les résultats sont diffusés par l'entremise de différents canaux de communication. La Fondation Roi Baudouin collabore avec des pouvoirs publics, des associations, des ONG, des centres de recherche, des entreprises et d'autres fondations. Nous avons un partenariat stratégique avec le European Policy Centre, une cellule de réflexion basée à Bruxelles.

