



Ouvrir (**toutes**) les portes des ETA aux **filles** de l'enseignement spécialisé

—
Aka Projet Girls Only

Girls only ?

Pourquoi une action en non-mixité ?

Condition nécessaire pour protéger le groupe cible des stéréotypes négatifs, qui entraînent un sentiment d'illégitimité. Les rôles modèles et un cadre sûr sont nécessaires pour renforcer la confiance en soi.

Extraits de l'étude *Le défi du genre dans les ETA* (voir site *Eweta*)

« 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 ! »

« 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 »

Pourquoi peu de femmes ? « C'est normal, puisque nous ne faisons que des métiers d'hommes »



Au menu aujourd'hui

Pourquoi cette action ?

Les balises du projet côté Eweta

Quels types d'action ?

Les balises du projet côté ETA

Les partenaires éventuels

Le calendrier

Autres points d'attention ?

La TO DO pour la suite

Pourquoi cette action ?

- **D'un point de vue sociétal**

1. En raison d'une contradiction :

La mission des ETA est l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et éloignées du marché de l'emploi.

Les profils les plus éloignés du marché de l'emploi sont les femmes en situation de handicap.

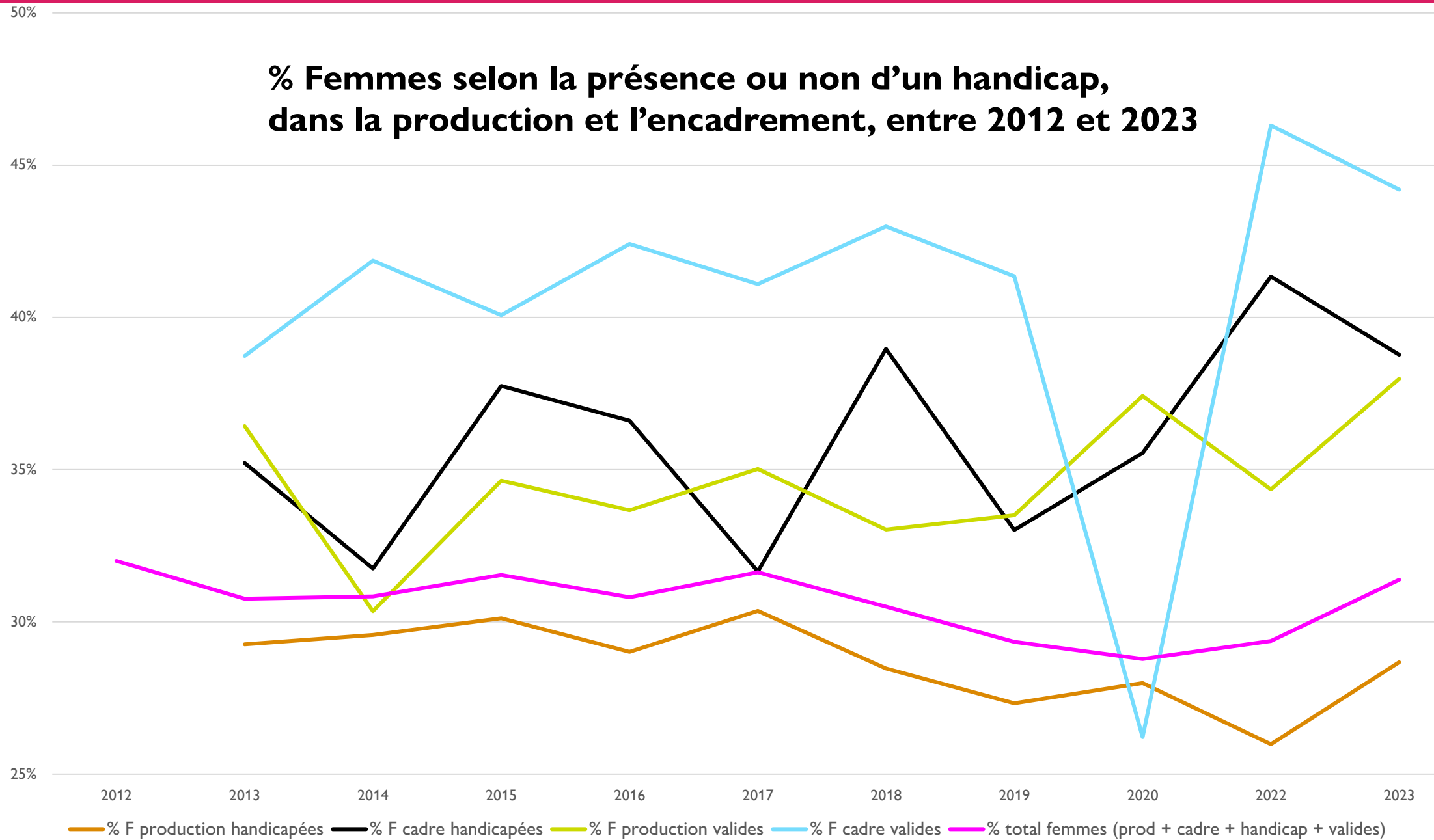
Or, les ouvrières en situation de handicap constituent le profil le plus rare en ETA (<30%)

77% des ETA comptent moins d'1/3 de femmes parmi les travailleurs de production en SH.

Chiffres issus des rapports sociaux AViQ



% Femmes selon la présence ou non d'un handicap, dans la production et l'encadrement, entre 2012 et 2023

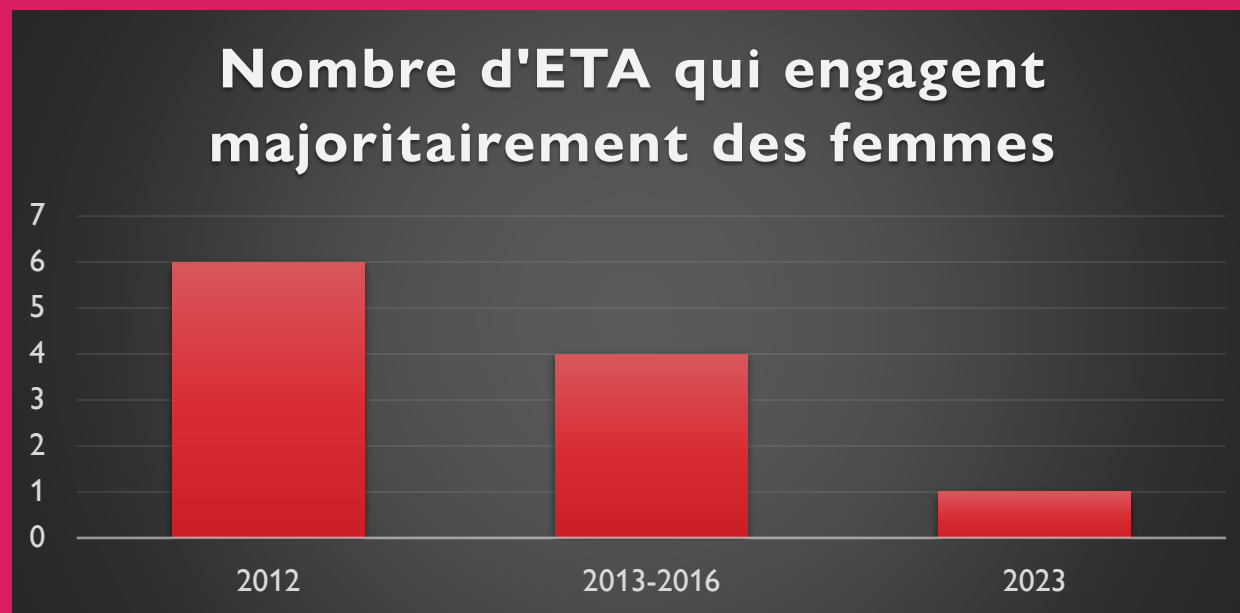


Pourquoi cette action ? (suite)

2

Ségrégation horizontale : femmes concentrées dans un nombre restreint d'activités (nettoyage, blanchisserie, couture...) et absentes d'autres secteurs (parcs et jardins, bois, soudure...)

Quid si ces secteurs disparaissent ?



Et dans la seule ETA qui engage majoritairement des femmes, le % de femmes est passé de 59% en 2023 à 54% en 2024.

Remarque, pour nuancer le constat : La diminution sur le graphique s'explique aussi par les fusions entre ETA.

Pourquoi cette action ? (suite)

3

Donner un emploi aux femmes en situation de handicap, c'est les rendre moins vulnérables face aux situations de violences de genre (notamment conjugales), auxquelles elles sont surexposées

- **En Belgique, 93% des femmes en situation de handicap ont subi une forme de violence sexuelle au moins une fois dans leur vie** (pour la majorité, il s'agit d'expériences multiples de ces formes de violences)¹⁰.
Les femmes ayant des troubles psychiatriques ou en situation de handicap mental sont les plus exposées aux violences sexuelles¹¹, ce que semblent confirmer ces chiffres français :
- En France, **88% des femmes autistes** interrogées dans le cadre d'une étude¹² déclarent avoir subi une ou plusieurs **violences sexuelles** au cours de leur vie (viols, tentatives de viol, attouchements des seins ou du sexe, baiser non désiré...) ; 51 % des répondantes déclarent avoir subi une pénétration par la contrainte (mensonge, manipulation).
- En France, **27% des femmes sourdes ou malentendantes** interrogées dans le cadre d'une étude¹³ déclarent avoir subi des violences sexuelles au cours de leur vie. 32 % des répondantes déclarent avoir subi au moins une forme de violence verbale ou psychologique au cours des douze derniers mois.
- En Europe, 80% des femmes, adolescentes et filles en situation de handicap sont victimes de violences, et elles ont **quatre fois plus de risques** de subir des violences sexuelles que **leurs homologues plus valides**¹⁴.
- **80% des femmes hébergées en institution seraient exposées à des violences perpétrées par les personnes qui les entourent** (qu'il s'agisse de professionnels de la santé, du personnel aidant, de la famille ou de l'entourage, ou encore d'autres personnes en situation de handicap)¹⁵.

Pourquoi cette action ? (suite)

- **D'un point de vue économique**

Impact positif pour les ETA :

Remédier aux difficultés de recrutement

Renforcer la performance, améliorer les décisions, stimuler l'innovation...

Effort qui peut s'inscrire dans la certification en entrepreneuriat durable (AKT)

Enjeu de visibilité médiatique et de valorisation du secteur



Les balises du projet côté Eweta (1/2)

- 93% des femmes en situation de handicap ont subi des violences sexuelles.

- Le risque de subir du harcèlement sexuel au travail est plus important quand les femmes sont minoritaires.

→ **Prérequis pour participer au projet :**

Définir un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (cf. guide Eweta, p. 14-15)

Le dispositif doit préciser :

- les différentes **personnes** que l'on peut contacter en cas de problème ;
- des **exemples de propos ou actions problématiques** pour lesquelles une intervention est possible : il est important ici de mentionner des comportements qui peuvent paraître anodins (par exemple, des « blagues » au détriment de personnes issues des minorités), pour que les personnes n'attendent pas que la situation s'aggrave avant d'oser prendre contact, ou pour qu'elles se sentent autorisées à parler de ce type de faits ;
- que la **confidentialité** est garantie et que rien ne sera entrepris sans l'accord de la personne plaignante ;
- **si un signalement peut être introduit anonymement** (hors procédure formelle), ou par **une personne tierce** (témoin des faits) ;
- les **façons d'effectuer un signalement**, selon des modalités qui tiennent compte du profil des personnes (à définir notamment en fonction des types de handicap) ;
- si la personne introduit un signalement et qu'une audition est organisée, préciser **si elle peut être accompagnée et par qui** (proche, délégué-e syndical-e...) ;
- en détails, les différentes **étapes** (audition de la personne victime, discussion autour de ses besoins, suivi), les **délais** (de réaction au signalement, de traitement du signalement...), les **modalités de suivi** (qui auditionnerait, le cas échéant, et selon quel *modus operandi* : préciser, par exemple, que les auditions des deux parties auront lieu séparément), les **conséquences possibles pour l'auteur présumé** (quels types de sanctions selon la gravité des faits, pouvant par exemple aller d'une session de sensibilisation obligatoire au licenciement) et **pour la victime présumée** (quel type de soutien, notamment psychologique, organisation d'ateliers d'autodéfense pour femmes en situation de handicap...), ce qui peut être considéré comme des **faisceaux de preuves** (témoignages, certificat médical ou une attestation qui constate l'existence de signes, de lésions traumatiques, ou de symptômes traduisant une souffrance psychologique, enregistrement, traces écrites d'échanges au contenu illicite, etc.), comment la personne plaignante sera **protégée d'éventuelles représailles**, etc.





Les balises du projet côté Eweta (2/2)

Non-mixité partout où c'est possible : dans le groupe d'élèves, dans le groupe d'ouvrières ; privilégier les monitrices aux moniteurs s'il y en a dans les activités visées, idem pour les formatrices (les briefer au préalable : attention au sexisme bienveillant)... **Privilégier des femmes en situation de handicap comme intervenantes**. Les roles models = la meilleure manière de briser les barrières.

Quels types d'action ?



Une séance d'information dans une école où une ouvrière en situation de handicap viendrait expliquer son métier



Une visite d'ETA pour un groupe de filles



Une initiation/formation sur place pour qu'elles puissent mettre la main à la pâte



Et côté ETA, quelles balises ?

Avez-vous identifié :

- un type d'action (ouvrière dans une école, visite d'une ETA, découverte active d'un métier, autre idée) ?
- des secteurs d'activités au sein de votre ETA (« considérées comme masculines ») ?
- des écoles d'enseignement spécialisé à cibler ?
- des freins éventuels ? Des attentes vis-à-vis de l'Eweta (outre la promotion du secteur) : supports de communication, outils... ?

Les partenaires éventuels



CFISPA ?

Passe muraille ?



Personnes handicaps
dans les communes ?



Le calendrier

Lancement
formulaire de
participation

2^e réunion GT :
état d'avancement

1^{re} réunion GT

18 fév 2026

31 août 2026

JANV FÉVR MARS AVR MAI JUIN JUIL AOÛT SEPT OCT NOV DÉC JANV FÉVR MARS

2026

2027

Absence d'Anne-Sophie

Avril à mi-août

Action Girls Only !

8 mars – journée internationale des
droits des femmes



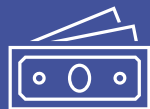
**Autres points
d'attention ?
Questions ?**



La TO DO pour la suite



Se doter d'un
dispositif de lutte
contre les VSS



On fait la réunion de suivi
le 31 août de 13h30 à 15h
en visio



Remplir le formulaire de participation
(type d'action, école partenaire si
connue)



Photos le jour de
l'événement et
communication sur les
réseaux (Eweta coordonne)



Merci

