

# Politiques de l'emploi, handicap et genre

**Mathéa Boudinet, Anne Revillard**

DANS **TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS** 2022/2 (N° 48), PAGES 71 À 87

ÉDITIONS **LA DÉCOUVERTE**

ISSN 1294-6303

ISBN 9782348076091

DOI 10.3917/tgs.048.0071

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2022-2-page-71.htm>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

Creative Commons - Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).



# POLITIQUES DE L'EMPLOI, HANDICAP ET GENRE

Mathéa Boudinet et Anne Revillard

**C**omment les inégalités de genre sont-elles reproduites<sup>1</sup>, reconfigurées ou transformées par les politiques visant l'emploi des personnes handicapées ? Héritières de dispositions adoptées au lendemain de la Première Guerre mondiale, ces politiques visent à la fois l'insertion professionnelle et le maintien en emploi par une série de dispositifs dont certains relèvent d'instruments classiques des politiques de l'emploi (formation, accompagnement vers l'emploi), alors que d'autres sont plus spécifiques au secteur du handicap. Ces derniers, en France, incluent notamment le secteur du travail protégé et adapté (avec des lieux de travail séparés visant spécifiquement le public handicapé), l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) pour les employeurs de vingt salarié-e-s ou plus à hauteur d'un quota de 6 %, et l'obligation pour les employeurs de fournir aux travailleurs/ses handicapé-e-s les aménagements nécessaires (aménagements du poste ou des horaires de travail par exemple, ces aménagements étant conçus comme une composante du droit à la non-discrimination).

En dépit des différences dans les instruments mobilisés, ces politiques présentent un certain nombre d'analogies avec les politiques visant l'emploi des femmes : elles se définissent par leur cible catégorielle, en visant un public historiquement

<sup>1</sup> Cet article s'inscrit dans le cadre du projet « Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biographiques et réceptions de l'action publique », co-financé par la Firah et l'Agefiph. Ce projet a également bénéficié du soutien apporté par l'ANR et l'État au titre du programme d'investissements d'avenir dans le cadre du LABEX LIEPP (ANR-11-LABX-0091, ANR-11-IDEX-0005-02) et de l'IdEx Université Paris Cité (ANR-18-IDEX-0001).

exclu du marché du travail à des degrés divers ; elles coexistent avec d'autres politiques visant le même public avec des pré-supposés et des effets contraires : hypothèse d'incapacité ou d'indisponibilité pour le travail rémunéré, du fait du handicap ou de la maternité, donnant lieu à des prestations sociales ayant vocation à se substituer partiellement ou totalement au revenu d'emploi. Les femmes handicapées, et encore plus les mères handicapées de jeunes enfants, se situent ainsi au croisement de deux politiques catégorielles elles-mêmes complexes, dont les effets combinés, entre les scénarios extrêmes du double encouragement à l'emploi et de la double hypothèse d'incapacité au travail, sont difficilement prévisibles.

Ils le sont d'autant moins que les politiques visant l'emploi des personnes handicapées ne sont elles-mêmes pas imperméables au système de genre et à ses transformations sous l'effet des mobilisations féministes et du développement des politiques d'égalité. C'est à cette dimension que nous nous intéressons dans cette contribution : comment le système de genre et ses transformations marquent-ils de leur empreinte les politiques visant l'emploi des personnes handicapées ? Les éléments de réponse que nous proposons s'appuient sur un travail de revue de la littérature sur le handicap et l'emploi, amorcé en 2018<sup>2</sup> et actualisé sur le plan de l'articulation entre handicap et genre en 2021 [Boudinet et Revillard, 2021 ; Revillard, 2019], ainsi que sur deux enquêtes empiriques originales par méthodes mixtes (encadré 1).

<sup>2</sup> Voir le site « Handicap et travail » (<https://www.sciencespo.fr/osc/handicap-et-travail/>)

#### Encadré 1 – Méthodologie

Deux enquêtes par méthodes mixtes, réalisées par Mathéa Boudinet, sont mobilisées dans cet article. La première, menée entre septembre 2018 et mars 2019, porte sur les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) [Boudinet, 2021]. Dix-sept entretiens biographiques ont été effectués avec des travailleurs/ses handicapé.e.s (huit hommes et neuf femmes) de différents Établissements et services d'aide par le travail. Huit avaient un handicap psychique, cinq un handicap intellectuel, deux avaient des troubles dys, une était autiste, et un avait un handicap moteur. Par ailleurs, neuf entretiens semi-directifs ont été réalisés avec des membres du personnel des structures (directeur-riche, chef-fe de service, chargée d'insertion en milieu ordinaire, éducateur/riche spécialisé-e, psychologue), sur leurs parcours, l'organisation de leur travail, leur définition des missions du milieu protégé et leur perception de la population employée. Parallèlement, une vingtaine d'heures d'observation ont été effectuées afin de contextualiser et d'enrichir les récits récoltés en entretiens. Enfin, une analyse quantitative sur le profil et les parcours de la population travaillant en ESAT a été réalisée à partir de la vague 2014 de l'enquête ES Handicap de la Dares (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques).

La deuxième enquête, menée entre août 2020 et juillet 2021, porte sur les parcours professionnels de femmes handicapées. Elle s'inscrit dans le cadre d'une recherche participative en lien avec six associations du secteur (AGEFIPH, APF France Handicap, FDFEA, Fibromyalgie France, apiDV, LADAPT). 41 entretiens biographiques ont été réalisés avec des femmes entre 24 et 61 ans, ayant une déficience visuelle (11), un handicap moteur (15), une maladie chronique invalidante (8) ou des poly ou plurihandicaps (7). Vingt-huit étaient en emploi et treize sans emploi au moment de l'entretien.

Les entretiens portaient sur la formation scolaire, les expériences professionnelles et les périodes sans emploi. Les questions revenaient également sur les événements en lien avec l'histoire conjugale et familiale et la sphère de santé, pour capter l'influence que ces deux sphères pouvaient avoir sur le déroulement du parcours professionnel. Enfin, les entretiens comprenaient également des relances sur les démarches effectuées, notamment en termes de recours à des dispositifs d'action publique en lien avec l'emploi.

Les prénoms et noms des personnes interrogées dans les deux enquêtes ont été modifiés.

Tant le système de genre que les politiques d'emploi des personnes handicapées ont connu au fil du dernier siècle d'importantes transformations, bien que d'ampleur beaucoup plus nette dans le cas du genre : remise en cause des inégalités de genre, notamment dans leur dimension professionnelle, par la politique féministe (portée par les mouvements sociaux et dans certains cas par l'État) en interaction avec les changements de comportements et de représentations des femmes elles-mêmes ; unification de la catégorie de « travailleur handicapé » et développement progressif d'une politique favorisant l'emploi. Ces catégories doivent donc être replacées dans leur historicité, pour comprendre les transformations dont elles ont fait l'objet, mais aussi comment leur imbrication s'est jouée historiquement. En substance, nous montrerons comment l'héritage d'une figure du travailleur handicapé historiquement marquée par sa construction, à partir des catégories précédentes du mutilé de guerre et de l'accidenté du travail, a durablement marqué d'un biais masculin les politiques visant l'emploi des personnes handicapées, en dépit de la neutralisation formelle de ces politiques sur le plan du genre sous l'effet de la diffusion plus globale d'un référentiel d'égalité professionnelle.

Dans ce qui suit, nous revenons sur l'histoire du développement des politiques visant l'emploi des personnes handicapées, en montrant comment ces politiques se sont historiquement fondées sur un modèle de travailleur masculin (1). Du fait de cet héritage historique, la catégorie de handicap telle que mobilisée dans le cadre des politiques de l'emploi est influencée par le genre dans les types de situations qu'elle prend en compte (2). Enfin, le système de genre se répercute au cœur de ces politiques, dans la mise en œuvre et la réception de plusieurs dispositifs d'action publique visant l'emploi des personnes handicapées (3).

### **LE « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ », HÉRITIER DU MUTILÉ DE GUERRE**

Héritières de la Première Guerre mondiale, les politiques visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées représentent un tournant historique par rapport à l'hypothèse

précédente d'une incapacité de travail liée au handicap. En effet, le handicap (tel qu'on le nommerait aujourd'hui) avait jusqu'alors été considéré comme synonyme d'incapacité de travail, justifiant une forme de solidarité collective, sur des bases religieuses, assistantielles puis assuranciennes. Dès le Moyen Âge, le critère de l'inaptitude au travail sert à distinguer parmi les pauvres ceux méritant l'assistance, selon ce que Robert Castel désigna comme une « handicapologie » regroupant les profils les plus divers à partir de leur incapacité communément reconnue à travailler (« vieillards indigents, enfants sans parents, estropiés de toutes sortes, aveugles, paralytiques, scrofuleux, idiots [...] » [Castel, 1995]). Ces pauvres « méritants » ont d'abord fait l'objet d'une assistance d'origine religieuse (charité), avant que ne se structure progressivement une assistance publique à l'échelle municipale. Par rapport à cette logique assistantielle, la loi de 1898 sur les accidents du travail innove en introduisant une logique assurantielle : la réparation due aux victimes d'accidents du travail devient automatique (bien que limitée à une fraction du salaire), sur la base d'une conception de l'accident comme risque collectif et non plus comme événement dont la faute doit être individuellement imputée [De Blic, 2008 ; Ewald, 1986]. Bien qu'une partie de l'infirmité (définie à partir de son origine, l'accident du travail) passe ainsi de l'assistance à l'assurance, l'infirmité reste pensée comme incompatible avec le travail : c'est même justement le critère d'inaptitude au travail qui la définit, dans la continuité de la vision précédente.

Les lois relatives à la réparation due aux mutilés de guerre adoptées pendant et après la Première Guerre mondiale opèrent une rupture à cet égard. En effet, parallèlement au système de pensions défini sur une base assurantielle, plusieurs lois promeuvent la réinsertion professionnelle des invalides de guerre par des dispositions contraignantes (système d'emplois réservés ou de quotas) visant les employeurs tant publics que privés. La loi du 17 avril 1916 ouvre aux infirmes de la guerre alors en cours un « droit de préférence » pour les « emplois réservés » qui, dans l'administration publique, étaient précédemment réservés aux militaires ayant accompli au moins 4 ans de service. La loi du 30 janvier 1923 étend le périmètre d'application de cette première loi en incluant notamment les veuves de guerre [Bette, 2006], mention qui témoigne, tout en le subvertissant, d'un régime de genre dans lequel les revenus d'une femme sont conçus comme dépendant essentiellement de ceux de son mari. La loi du 26 avril 1924, quant à elle, impose une obligation d'emploi des mutilés de guerre à hauteur de 10 % pour les entreprises de plus de dix salariés dans le secteur privé. La Première Guerre mondiale et ses suites sont ainsi à l'origine d'une déstabilisation historique de l'équivalence précédemment posée entre infirmité et incapacité au travail.

À l'inverse, le travail devient un des moyens de réparer le tort causé par l'infirmité.

Cette logique du travail comme réponse à l'infirmité est ensuite promue par le courant de la réadaptation, qui l'étend aux infirmes civils, incluant notamment les accidentés du travail [Stiker, 2013]. Il s'agit alors de surmonter l'infirmité grâce au travail, conception au sein de laquelle les représentations de genre sont omniprésentes : alors que l'infirmité remet en cause des caractéristiques fondamentales de la masculinité (force, autonomie), le travail vient réhabiliter le « mâle blessé » [Fine et Asch, 1988]. La combinaison de cette nouvelle conception de la réadaptation par le travail et de l'héritage de dispositions contraignantes issues du contexte de l'après-Première Guerre mondiale, se retrouve dans la loi de 1957 qui instaure une « priorité d'emploi » à hauteur de 10 % dans les secteurs publics et privés pour les « travailleurs handicapés », faisant référence à « toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales<sup>3</sup> ». La définition juridique du travailleur handicapé en 1957 vient ainsi officialiser le retournement amorcé par la loi de 1916, en le généralisant quelle que soit l'origine du handicap (que celui-ci soit lié à la guerre, au travail ou à d'autres causes). Limitée à une obligation de procédure, la loi est toutefois suivie de peu d'effets. Les années 1950 sont par ailleurs marquées par le développement du travail protégé, avec la création des centres d'aide par le travail et des ateliers protégés (qui seront respectivement renommés Établissements de soutien et d'aide par le travail – ESAT et Entreprises adaptées en 2005). Les centres d'aide par le travail ont initialement vocation à accueillir des personnes handicapées dont la capacité de travail estimée est inférieure au tiers de la capacité normale, alors que les ateliers protégés visent un public handicapé ayant une capacité de travail supérieure, considéré comme plus proche du milieu ordinaire [Blanc, 1999].

En 1987, une nouvelle loi remplace la priorité d'emploi instituée en 1957 par une « obligation d'emploi des travailleurs handicapés<sup>4</sup> » (OETH). Relèvent du périmètre de l'OETH les travailleurs/ses ayant obtenu une reconnaissance administrative de la « qualité de travailleur handicapé » (RQTH), mais aussi les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les titulaires de pensions civiles ou militaires d'invalidité et les veuves et orphelins de guerre. Le quota d'emploi, qui passe de 10 à 6 %, a vocation à s'imposer aussi bien aux entreprises qu'au secteur public (à compter de vingt salariés ou agents), mais son non-respect n'est assorti de sanctions financières (« pénalité ») que pour les entreprises privées.

Pilier des politiques de l'emploi des personnes handicapées, cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés est

<sup>3</sup> Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés, article 1.

<sup>4</sup> Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

<sup>5</sup> Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

renforcée par la loi du 11 février 2005<sup>5</sup>, qui instaure notamment un dispositif de pénalités et de sanctions dans le secteur public (par le biais du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées – FIPHFP dans la Fonction publique, réciproque de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées – Agefiph qui avait été créée en 1987 pour le secteur privé). En écho à l'évolution du droit international et communautaire [Heyer, 2015 ; Waldschmidt, 2009], la loi de 2005 introduit par ailleurs la notion de non-discrimination et l'obligation pour les entreprises de fournir aux travailleurs handicapés les « mesures appropriées » (traduction juridique française de la notion d'aménagements raisonnables, plus courante sur le plan international) permettant de compenser le handicap au travail (par exemple, par des aménagements de poste ou des horaires de travail). Parallèlement à ce cadrage législatif, des dispositifs ont été créés pour accompagner l'accès à l'emploi : les Cap Emploi<sup>6</sup> interviennent ainsi, depuis la fin des années 1990, en direction du public handicapé en complémentarité de Pôle emploi<sup>7</sup>; les Sameth<sup>8</sup> accompagnent le maintien en emploi<sup>9</sup>. L'Agefiph et le FIPHFP fournissent également des aides et services pour favoriser l'accès et le maintien en emploi, ainsi que de nombreux acteurs associatifs.

<sup>6</sup> Le Cap emploi national a pour mission d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes handicapées et leurs employeurs.

<sup>7</sup> Établissement public à caractère administratif chargé de l'emploi en France.

<sup>8</sup> Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

<sup>9</sup> Les Sameth sont aujourd'hui intégrés au sein des Cap Emploi.

Ces politiques visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées coexistent avec d'autres orientations de l'action publique fondées sur un diagnostic d'incapacité au travail ou de capacité de travail réduite, avec les droits sociaux de nature assistantielle (allocation adulte handicapée) ou assurancielle (pension d'invalidité). Une partie du public handicapé relève des deux types de dispositifs (droits sociaux et accompagnement vers l'emploi) [Bertrand, 2013 ; Bertrand, Caradec et Eideliman, 2014]. Ce cadrage par l'action publique ouvre potentiellement, parmi les personnes handicapées, une diversité d'aspirations possibles en matière d'emploi ou de non-emploi [Ville et Winance, 2006].

Pour revenir aux politiques précédemment décrites visant plus strictement à promouvoir l'emploi des personnes handicapées, qu'en est-il de leurs dimensions de genre ? Bien qu'héritières de politiques ciblant un public très masculin (les mutilés de guerre), elles sont aujourd'hui formellement neutres sur le plan du genre : elles s'adressent indistinctement aux hommes et aux femmes. Sous l'effet du *gender mainstreaming*, elles intègrent même parfois une attention vis-à-vis des différences sexuées au sein de leur public. Les statistiques annuellement publiées par l'Agefiph intègrent ainsi des éléments de différenciation sexuée<sup>10</sup>. Pour autant, ces politiques de l'emploi sont-elles exemptes de biais de genre ? L'impact du genre est double. D'une part, du fait de l'héritage historique décrit dans cette partie, la façon dont l'action publique construit la catégorie de handicap reste empreinte d'un biais masculin sur le plan des types de handicap qu'elle cible et des

<sup>10</sup> La publication de l'Agefiph pointe par exemple qu'en 2020, les femmes ne représentaient que 30 % des entrées en contrat d'apprentissage, et 41 % des créateurs et créatrices d'activité [Agefiph, 2021].

modalités de survenue de celui-ci. Bien que le type de handicap et ses modalités de survenue apparaissent au premier abord comme des éléments neutres, leur distribution inégale entre les sexes fait en sorte que le ciblage privilégié par l'action publique de certains types et de certaines modalités de survenue du handicap induit un biais masculin. D'autre part, les mécanismes genrés identifiés par la littérature sur les politiques publiques d'emploi en général se retrouvent dans les politiques visant les personnes handicapées.

### UNE CONSTRUCTION POLITIQUE GENRÉE DU HANDICAP

Les inégalités de genre qui se jouent dans le secteur de l'emploi des personnes handicapées passent par la médiation de constructions genrées du handicap. Ces inégalités se jouent à deux niveaux.

#### **Des conditions inégalement reconnues comme handicaps**

Tout d'abord, dans la mesure où l'accès aux dispositifs visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées suppose une catégorisation comme personne handicapée, des biais de genre interviennent aux frontières de cette catégorie, c'est-à-dire dans l'identification d'une personne comme personne handicapée ou non. Plusieurs travaux historiques et contemporains en sciences sociales de la santé et du genre ont identifié des freins genrés à la reconnaissance de certaines conditions ou symptômes comme relevant effectivement de conditions médicales, d'une part, (plutôt que d'élucubrations féminines) et à la qualification de ces conditions comme handicap, d'autre part.

Dans son enquête sur des ouvrières de trois sites industriels français des « années 68 » à nos jours, Fanny Gallot montre bien comment la manifestation de la souffrance au travail sous forme de « crise de nerfs » est dénigrée comme pathologie féminine ; elle documente le sous-diagnostic, chez les femmes, de plusieurs maladies professionnelles, notamment les troubles musculo-squelettiques du type syndrome du canal carpien [Gallot, 2015]. Ces symptômes se trouvent alors décrédibilisés parce que féminins. Plusieurs travaux ont par ailleurs documenté le défaut de reconnaissance et d'accompagnement des incidences sur le travail et l'emploi de pathologies extra-professionnelles, uniquement ou très fortement féminisées. C'est le cas notamment de l'endométriose et de la fibromyalgie. À partir d'une enquête menée par questionnaire en 2020, Alice Romerio [2021] montre qu'en dépit de l'acuité des symptômes de l'endométriose et de leur incidence sur l'activité professionnelle, les femmes concernées ont tendance à ne pas faire état de cette

condition dans leur milieu de travail, ce qui empêche l'accès à d'éventuels aménagements. Dans certains cas, l'incidence négative des symptômes menace le maintien en emploi et les femmes optent pour une reconversion professionnelle, dans des secteurs parfois plus précaires (auto-entrepreneuriat). Jane Pryma [2017], quant à elle, décrypte l'articulation des stéréotypes de genre et de race qui freinent, pour des femmes afro-américaines, la reconnaissance de la fibromyalgie, en tant que diagnostic, et en tant que pathologie dont les incidences appellent non seulement un traitement mais aussi des compensations socio-économiques. Elle montre que les femmes atteintes de fibromyalgie (qui représentent 95 % des patients·e·s aux États-Unis) font, dans leur ensemble, face à des stéréotypes de genre (femmes hypocondriaques) dans leurs tentatives d'établir la réalité de leur pathologie et de leurs douleurs chroniques. Dans le cas des femmes afro-américaines, s'ajoutent des stéréotypes raciaux relatifs à la douleur (sensibilité à la douleur supposée moindre), à l'addiction aux opioïdes (suspicion d'abus ou de trafic) et aux droits sociaux (stéréotype de la *welfare queen* cherchant un prétexte médical pour accéder à des prestations sociales).

Ces exemples mettent en jeu la non-reconnaissance ou la sous-reconnaissance de certains symptômes ou conditions comme des problèmes de santé ou un handicap, du fait de stéréotypes de genre. Mais la construction politique genrée du handicap se manifeste aussi à travers les types de handicap que, de façon implicite, cible prioritairement l'action publique. Enquêtant sur les démarches judiciaires de salariés·e·s pour faire reconnaître des accidents du travail, Delphine Serre note ainsi que les femmes rencontrent des difficultés plus prononcées : 29 % des femmes contre 41 % des hommes obtiennent gain de cause. Cette inégalité s'explique en partie par la moindre reconnaissance de l'origine professionnelle des pathologies psychiques dont elles souffrent plus souvent (plus de la moitié des pathologies qu'elles déclarent sont psychiques), par distinction avec les accidents physiques qui « correspondent mieux à la représentation normative de l'accident du travail » [Serre, 2021]. La chercheuse montre par ailleurs que d'autres caractéristiques fréquentes des activités des femmes entravent la reconnaissance des accidents du travail, notamment l'absence de témoins, du fait du travail à domicile et d'horaires décalés, ou encore la difficulté à identifier un événement déclencheur en lien avec le caractère continu et répété des efforts (voir également Christelle Avril et Pascal Marichalar [2016] ; Katherine Lippel et Rachel Cox [2012]).

### Des temporalités différentes aux effets inégaux

Outre le type de limitation en jeu, les temporalités de survenue et de développement du handicap sont inégalement réparties entre les sexes. Les implicites des politiques

de l'emploi dans ce domaine, en lien avec l'historique précédemment décrit, jouent nettement en défaveur des femmes. Cette différence de temporalité renvoie à la distinction entre survenue accidentelle du handicap et maladies chroniques, mais aussi à la différence entre handicaps transitoires et durables. Thomas Barnay et ses collègues [2014] montrent à l'aide de l'enquête Santé et itinéraires professionnels 2006-2007, à partir d'un échantillon de personnes handicapées équilibré sur le plan du sexe (48,9 % de femmes), que les femmes sont surreprésentées parmi les handicaps liés à des maladies (62,3 % de femmes) et parmi les handicaps durables (56,8 % de femmes), alors que les hommes sont surreprésentés parmi les handicaps d'origine accidentelle (59,8 % d'hommes) et les handicaps transitoires (59,1 % d'hommes). À la lumière des travaux de Delphine Serre précédemment mentionnés, notons que ces statistiques et les temporalités auxquelles elles font allusion reflètent elles-mêmes, pour partie, une construction genrée des notions d'accident et de maladie, les femmes rencontrant plus de difficultés à faire reconnaître (et donc probablement aussi à qualifier dans le cadre d'une enquête par questionnaire) leurs problèmes de santé comme relevant « d'accidents ».

Or ces handicaps, marqués par des temporalités différentes de survenue et de développement, ont par ailleurs des effets très inégaux sur les chances de maintien en emploi, les handicaps liés à des maladies et les handicaps durables étant beaucoup plus pénalisants que les handicaps d'origine accidentelle et/ou transitoires. Ces inégalités reflètent des politiques de maintien en emploi qui, sur le plan de la conception temporelle du handicap, correspondent plus à un modèle de handicaps transitoires et d'origine accidentelle qu'à un modèle de maladies chroniques, forme de handicap qui, en pratique, touche plus souvent les femmes. Dans le contexte de politiques publiques formellement neutres sur le plan du genre, les effets genrés des politiques de l'emploi passent donc notamment par ces constructions genrées du handicap, sur le plan des types de conditions impliquées mais aussi des temporalités en jeu et de leur lecture. Ce biais, lié à la construction juridico-administrative de la catégorie de handicap se reflète dans la surreprésentation des hommes au sein de la population disposant d'une reconnaissance administrative d'un handicap par comparaison à la population handicapée au « sens large », définie sur la base de l'intensité et de la durée des troubles déclarés, indépendamment de la reconnaissance administrative (voir l'article de Marc Collet et Bertrand Lhommeau dans ce dossier).

Cette construction politique genrée du handicap se retrouve, au long des entretiens, dans l'évocation par certaines femmes d'un sentiment de décalage entre leur profil et la population implicitement ciblée par l'action publique,

<sup>11</sup> Objet volant non identifié.

décrite comme « l'accidenté-e du travail » ayant « des problèmes de dos ». Plusieurs enquêtées témoignent du manque de connaissance par les agences Cap Emploi des profils hors handicap moteur, leurs situations faisant « figure d'OVNI<sup>11</sup> » dans l'agence.

Outre cette construction de la catégorie même de handicap dans l'action publique, l'intersectionnalité entre genre et handicap se traduit aussi par la reproduction, dans la mise en œuvre des politiques visant l'emploi des personnes handicapées, de mécanismes plus généraux de reproduction des inégalités sexuées.

## DES POLITIQUES PERMÉABLES AU SYSTÈME DE GENRE

Les politiques d'emploi des personnes handicapées ne sont pas exemptes des mécanismes genrés identifiés par la littérature féministe sur les politiques d'emploi. Les politiques d'emploi françaises n'ont que très peu pris en compte le public spécifique des femmes [Fouquet et Rack, 1999], en prenant appui sur un modèle masculin de salariat ouvrier industriel, qualifié, à temps plein, et disponible. Le marché du travail est, par ailleurs, marqué par différentes formes de ségrégation professionnelle selon le sexe, impliquant une dévalorisation des métiers les plus féminisés. Les politiques d'emploi des personnes handicapées ne dérogent pas à ces effets du système de genre, tant en milieu « ordinaire » de travail (où prévaut un modèle masculin de disponibilité à temps plein) que dans le travail protégé (où l'on observe des phénomènes de ségrégation professionnelle sexuée).

### Norme de disponibilité et responsabilités familiales

Les travaux en sociologie du chômage montrent que les normes de disponibilité et d'investissement total dans la recherche d'emploi promulguées par les politiques de l'emploi entrent en contradiction avec les responsabilités familiales imposées aux femmes (travail domestique et *care*). Dans un cadre d'activation des politiques publiques, la recherche d'emploi ne doit pas être concurrencée par l'investissement dans des activités hors sphère professionnelle [Demazière, 2006]. Cependant, la double assignation des femmes au travail salarié et au travail domestique se perpétue dans les périodes de chômage, « la division sexuelle du chômage prolonge[ant] et accentu[ant] la division sexuelle du travail » [Rogerat et Sénotier, 1996, p. 77]. La source des différences principales des expériences du chômage entre hommes et femmes réside dans l'existence d'un cadre genré impliquant une division inégalitaire du travail domestique [Demazière, 2017]. Ces conclusions portant sur les politiques générales de

l'emploi se retrouvent dans les politiques d'emploi des personnes handicapées. Les observations en agence Cap Emploi montrent que le critère de disponibilité écarte de fait les femmes handicapées du service d'accompagnement :

J'assiste à une réunion d'information collective animée par Hannah Perriet, agente de Cap Emploi. Ces réunions ont lieu trois fois par mois et sont obligatoires pour les personnes handicapées dirigées vers Cap Emploi. Après avoir récupéré différentes pièces administratives, Hannah explique quels sont les critères à remplir pour pouvoir être pris en charge par le service. Elle commence par lister des critères encadrés légalement : avoir une RQTH avec une orientation en milieu ordinaire et vivre dans le département de l'agence Cap Emploi. Ensuite, l'agente revient sur des critères laissant plus de place à l'interprétation : les personnes doivent être « volontaires et disponibles ». Hannah développe ce qu'elle entend par disponibilité :

« Si vous êtes indisponibles pour des raisons de santé, c'est peut-être pas le meilleur moment pour commencer un accompagnement. [Et] si à chaque fois qu'on vous propose une formation, vous avez des raisons familiales, ça va pas le faire. Si vous pouvez pas vous adapter à une petite prestation tous les quinze jours, pour un emploi à temps plein ça va être compliqué » (Observation du 24 novembre 2019 – Agence Cap Emploi).

Pour l'agente, être disponible implique de ne pas avoir d'activité pouvant faire concurrence à l'emploi. Cela implique d'avoir ce que les agents-e-s appellent une santé « stabilisée » : la personne ne doit pas avoir d'opérations programmées ou d'emploi du temps contraignant en raisons de rendez-vous médicaux. De même, les responsabilités familiales sont décrites comme une activité pouvant rivaliser avec l'emploi. Le fait que Hannah fasse référence uniquement au temps plein n'est pas anodin. La norme de disponibilité requiert un emploi du temps libre de toute obligation. Or, les femmes handicapées n'échappent pas à la division sexuée du travail et son influence sur l'emploi : l'investissement temporel accordé au travail domestique est similaire pour les femmes valides et les femmes handicapées [Anand et Ben-Shalom, 2014], le statut marital et la présence d'enfants dans le foyer influent sur la participation des femmes handicapées au marché du travail [Shandra, 2018]. Les personnes ne remplissant pas ce critère de disponibilité sont tout de même accueillies par un-e conseiller/ère Cap Emploi, mais sont souvent redirigées vers Pôle Emploi ou vers des activités hors emploi, comme le bénévolat, ou la concentration sur les soins. Une des femmes interrogées arrive à cette même conclusion au sujet de Pôle Emploi :

« Et Pôle Emploi, enfin l'ANPE à l'époque : "Bon bah vous avez des enfants, en plus vous êtes épi[leptique]", ils le disaient pas, mais ça voulait tout dire. [...] Je me suis toujours battue à dire "si, je suis comme les autres, je peux travailler." (Amina Chimani, 55 ans, handicap moteur et épilepsie).

Être mère et avoir un handicap sont ici décrits comme deux contraintes s'additionnant et rendant *a priori* incompatible l'exercice d'un emploi. Cette conclusion fait écho

aux résultats montrant les différences d'orientation entre hommes et femmes handicapé·e·s par les services d'insertion professionnelle britanniques et suisses : les femmes handicapées bénéficient moins de mesures de réadaptation professionnelle que les hommes et sont plus souvent orientées vers la sphère domestique que les hommes handicapés, les employé·e·s de ces services percevant comme impossible la conciliation entre travail domestique, travail de santé et travail rémunéré [Felipe Russo et Jansen, 1988 ; Pont, 2021].

La norme de disponibilité se retrouve dans d'autres services en lien avec l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les centres de formation comme les centres de rééducation professionnelle (CRP) proposent des formations professionnelles sur des temps longs, de 12 à 18 mois. Les contraintes horaires et l'éloignement du domicile sont des éléments dissuasifs pour les femmes handicapées, en particulier pour les mères handicapées [Défenseur des droits, 2016]. De fait, les personnes handicapées accueillies en CRP sont majoritairement des hommes : à 66 % en 2010 selon l'enquête ES Handicap [Makdessi et Mordier, 2013]. Ce constat est partagé par les études portant sur autres contextes nationaux. Le fort taux d'abandon des programmes d'insertion professionnelle belges destinés aux femmes handicapées psychiques s'explique en partie par l'adoption d'un discours universel basé sur un modèle masculin [Vandekinderen *et al.*, 2012]. Cette non prise en compte du genre, notamment le refus de changer les horaires pour s'adapter aux emplois du temps des mères, constitue une barrière forte au succès du programme.

### **Milieux protégé et adapté : accès au secteur et ségrégation professionnelle**

Dans le cas des milieux protégé et adapté, les inégalités de genre se jouent à deux niveaux : dans l'accès aux dispositifs et dans l'organisation du travail au sein des structures. On retrouve dans ces structures des mécanismes classiques identifiés par la sociologie du genre : les hommes sont plus associés à la sphère productive et à l'espace public que les femmes, et la division horizontale du travail en fonction du sexe implique une dévalorisation des activités féminines.

Les hommes constituent la majorité de la population travaillant en ESAT (61 % parmi les 119 000 personnes travaillant en ESAT) ou en entreprises adaptées (64 % parmi les 34 000 personnes travaillant en entreprise adaptée) [IGAS, 2016 ; Revillard, 2019]. Ces chiffres peuvent s'expliquer de plusieurs manières. Du côté des ESAT, on peut expliquer en partie cette prédominance masculine par la logique de filière existant entre établissements éducatifs médico-sociaux et milieu protégé. En effet, 27 % des personnes travaillant en ESAT protégé en 2014 étaient en établissement d'éducation pour

enfants ou adolescents handicapés avant d'arriver dans la structure [Bergeron et Eideliman, 2018]. Or, les filles sont minoritaires dans ces établissements éducatifs : deux tiers des enfants accueillis en 2014 étaient des garçons [Bergeron et Eideliman, 2018 ; Le Laidier et MENESR-DEPP, 2017]. On peut donc supposer qu'un filtrage genré se fait en amont de l'ESAT. Par ailleurs, 19 % des personnes arrivant en ESAT proviennent d'ESAT ou d'entreprises adaptées [Bergeron et Eideliman, 2018]. Ainsi, un peu moins de la moitié des personnes en milieu protégé viennent de secteurs majoritairement masculins. Du côté des entreprises adaptées, la sur-représentation de secteurs d'activité globalement plus masculinisés pourrait contribuer à expliquer la sous-représentation des femmes. Les ESAT, quant à eux, proposent toutefois une variété plus importante d'activités [Bocquet, 2015].

D'autre part, les mécanismes de ségrégation professionnelle documentés en milieu ordinaire se retrouvent au sein des structures de travail protégé. Les textes régulant les ESAT ne permettent pas une différenciation officielle entre travailleurs/ses handicapé·e·s : il n'existe pas de système de promotion, de différence de salaires selon la qualification, ni de statuts différents entre ateliers. Pourtant, on observe des hiérarchies symboliques au sein des structures.

Tous les ateliers ne se valent pas et n'ont pas le même prestige. En étudiant les représentations du personnel de la structure et des travailleurs/ses handicapé·e·s, on retrouve les mêmes dynamiques de « sale boulot », communes à l'ensemble du milieu professionnel [Hughes, 1996]. Différents facteurs jouent dans la valorisation ou dévalorisation d'un type d'atelier, comme la technicité de l'activité réalisée ou le rapport avec les organisations productives extérieures à la structure [Boudinet, 2019]. La perception de la qualification du travail et la possibilité de sortie de la structure jouent dans la constitution des hiérarchies symboliques entre ateliers. Ainsi, le conditionnement est très peu valorisé car considéré comme peu technique et uniquement réalisé dans les murs de la structure. Au contraire, les espaces verts sont un des ateliers les plus mis en valeur, car considéré comme nécessitant des hautes compétences et permettant de réaliser des prestations en dehors des murs de l'ESAT. Cette hiérarchisation entre ateliers se superpose à une hiérarchie entre activités employant des hommes et activités employant des femmes. Un des directeurs d'ESAT interrogés explique ainsi le *ratio* hommes-femmes de l'établissement par le type d'atelier proposé par la structure : « Vous avez des établissements qui ont une grosse blanchisserie industrielle, vous allez avoir 80 % de femmes dans la blanchisserie. [...] Espaces verts plus d'hommes ! ». Les activités féminines correspondent aux activités classiquement déléguées aux femmes, considérées comme ayant des qualités innées pour celles-ci]. Au

contraire, les activités telles que les espaces verts ou le lavage auto emploient une très forte majorité d'hommes. Dans les établissements et services d'aide par le travail visités, les espaces verts comptaient selon le personnel de la structure entre 98 % et 100 % d'hommes.

Cette division du travail selon le sexe induit donc une hiérarchisation entre tâches masculines et tâches féminines. Un travailleur en ESAT estime ainsi qu'il y a « beaucoup de demandes en lavage auto et en espaces verts » parce que « c'est valorisant [...] c'est qui le bonhomme, quoi ? » (Hugo, 38 ans, lavage auto, ESAT de Hercourt). Dans cette citation, Hugo souligne le lien existant entre caractéristiques masculines et valorisation de l'atelier. Puisque le domaine d'activité est un domaine lié aux représentations associées au masculin (automobile), qui emploie en majorité des hommes, cet atelier a plus de prestige que ceux quasiment exclusivement féminins, comme la blanchisserie. De fait, l'atelier « espaces verts » est prestigieux du fait de sa technicité et de son rapport avec l'extérieur, mais également parce qu'il est exclusivement composé d'hommes et conforme aux valeurs liées au masculin (maîtrise d'outils dangereux comme la tronçonneuse par exemple).

Enfin, on peut noter que les taux de sortie du milieu protégé vers le milieu ordinaire sont également influencés par le genre. Dans un contexte où les travailleurs/ses handicapé-e-s sont incité-e-s à sortir des ESAT pour trouver un emploi en milieu ordinaire [Parron, 2009 ; Velche, 2009], les rares personnes sortant d'ESAT sont en majorité des hommes : en 2014, parmi les 5 % de personnes sortant d'ESAT pour un emploi en milieu ordinaire ou pour en rechercher un, 76 % sont des hommes [Boudinet, 2021].

Ainsi, même dans le cas d'une politique particulièrement homogène au premier abord comme la politique de l'emploi protégé et adapté, on peut observer des processus genrés d'accès aux services et de valorisations différenciées des emplois.

\* \*  
\*

Malgré la neutralité formelle des politiques publiques visant l'emploi des personnes handicapées, celles-ci demeurent marquées par des biais de genre, et ce, à plusieurs niveaux. L'histoire de ces politiques explique la persistance d'un modèle masculin du travailleur handicapé dans la façon dont le handicap est construit par cette action publique, c'est-à-dire dans les types et les modalités de survenue du handicap qu'elle cible de façon privilégiée. Plus souvent touchées par des maladies chroniques que par des handicaps d'origine accidentelle, les femmes ont moins facilement accès aux

dispositifs d'action publique. Les services d'accompagnement vers l'emploi ou de formation sont construits sur l'idée d'une disponibilité totale, ce qui exclut de fait les femmes handicapées ayant des responsabilités familiales. L'emploi protégé n'est, par ailleurs, pas exempt des mécanismes genrés à l'œuvre en milieu ordinaire de travail, notamment en termes de ségrégation sexuée et de dévalorisation du travail féminin.

Chacune des pistes développées dans cet article (constructions genrées du handicap, normes de disponibilité véhiculées par les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi, mécanismes de ségrégation professionnelle selon le genre) mériterait de faire l'objet de plus amples investigations empiriques, en lien avec la diversité des dispositifs en place dans ce secteur. Les constats que nous dressons, à la suite de plusieurs autres travaux, invitent à renforcer la dynamique de *gender mainstreaming* au sein des politiques du handicap. Ils soulèvent, réciproquement, la question d'une meilleure prise en considération du handicap et des difficultés de santé au sein des politiques d'égalité professionnelle dans le domaine du genre.

## BIBLIOGRAPHIE

AGEFIPH, 2021, *Tableau de bord national de l'emploi et du chômage des personnes handicapées 2020*, Paris, Agefiph.

ANAND Priyanka et BEN-SHALOM Yonatan, 2014, « How Do Working-Age People With Disabilities Spend Their Time? New Evidence From the American Time Use Survey », *Demography*, vol. 51, n° 6, p. 1977-1998.

AVRIL Christelle et MARICHALAR Pascal, 2016, « Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison. Perspectives féministes en santé au travail », *Travail et emploi*, n° 147, p. 5-26.

BARNAY, Thomas *et al.*, 2014, « L'impact du handicap sur les trajectoires d'emploi : une comparaison public-privé », *Érudite*, Document de travail n°05-2014, p. 1-42.

BERGERON Thomas et EIDELIMAN Jean-Sébastien, 2018, « Les personnes accueillies dans les établissements et services médico-sociaux pour enfants ou adultes handicapés en 2014 », *Les dossiers de la DRESS*, n° 28, p. 1-41.

BERTRAND Louis, 2013, « Politiques sociales du handicap et politiques d'insertion : continuités, innovations, convergences. », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 111, p. 43-53.

BERTRAND Louis, CARADEC Vincent et EIDELIMAN Jean-Sébastien, 2014, « Devenir travailleur handicapé. Enjeux individuels, frontières institutionnelles », *Sociologie*, vol. 5, n° 2, p. 121.

BETTE Peggy, 2006, « Reclassement des victimes de la Première Guerre mondiale : Le cas de la loi du 30 janvier 1923 sur les emplois réservés en France (1923-1939) », *Ammis*, n° 6.

BLANC Alain, 1999, *Les handicapés au travail : analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Paris, Dunod (Action sociale).

DE BLIC Damien, 2008, « De la Fédération des mutilés du travail à la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés. Une longue mobilisation pour une « juste et légitime réparation » des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3, p. 119-140.

- BOCQUET Éric, 2015, « Rapport d'information fait au nom de la commission des finances sur les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) », *Rapports du Sénat*, n° 409.
- BOUDINET Mathéa, 2019, *Intégrer par le travail : les ESAT dans les politiques de l'emploi des personnes handicapées*, Mémoire de master 2 en sociologie, institut d'études politiques de Paris.
- BOUDINET Mathéa, 2021, « Sortir d'ESAT ? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail », *Formation Emploi*, n° 154, p. 137-156.
- BOUDINET Mathéa et REVILLARD Anne, 2021, *La précarité professionnelle des femmes handicapées : revue de littérature sur la précarité professionnelle et l'emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques*, Paris, FIRAH.
- CASTEL Robert, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- DÉFENSEUR DES DROITS, 2016, « L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples », p. 1-87.
- DEMAZIERE Didier, 2006, *Sociologie des chômeurs*, Paris, La Découverte.
- DEMAZIERE Didier, 2017, « Les femmes et le chômage. Quelles spécificités et quelles variétés des expériences vécues ? », *SociologieS*.
- EWALD François, 1986, *L'État providence*, Paris, Grasset.
- FELIPE RUSSO Nancy et JANSEN Mary A., 1988, « Women, Work, and Disability: Opportunities and Challenges », in Michelle FINE et Adrienne ASCH (dir.), *Women with Disabilities: Essays in Psychology, Culture and Politics*, Philadelphia, Temple University Press, p. 229-244.
- FINE Michelle et Adrienne ASCH, 1988, « Introduction: Beyond Pedestals », in FINE M. et ASCH A. (dir.), *Women with Disabilities: Essays in Psychology, Culture and Politics*, Philadelphia, Temple University Press, p. 1-39.
- FOUQUET Annie et Claude RACK, 1999, « Les femmes et les politiques d'emploi », *Travail, genre et sociétés*, n° 2, p. 47-70.
- GALLOT Fanny, 2015, *En découdre : comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*, Paris, La Découverte.
- HEYER Katharina, 2015, *Rights Enabled: the Disability Revolution, from the us, to Germany and Japan, to the United Nations*, Ann Arbor, University of Michigan Press.
- HUGHES Everett, 1996, *Le regard sociologique. Essais choisis*, in Jean-Michel CHAPOULIE (dir.), Paris, Éditions de l'EHESS.
- IGAS, et al., 2016, *Les entreprises adaptées*, Paris, IGAS (Rapport).
- LE LAIDIER Sylvie, MENESR-DEPP, 2017, « Les enfants en situation de handicap. Parcours scolaires à l'école et au collège », *Éducation & Formations*, n° 95.
- LIPPEL Katherine et COX Rachel, 2012, « Invisibilité des lésions professionnelles et inégalités de genre : le rôle des règles et pratiques juridiques », in Annie THÉBAUD-MONY, Véronique DAUBAS-LETOURNEUX, Nathalie FRIGUL et Paul JOBIN (dir.), *Santé au travail : approches critiques*, Paris, La Découverte, p. 153-179.
- MAKDESSI Yara et MORDIER Bénédicte, 2013, « Les établissements et services pour adultes handicapés. Résultats de l'enquête ES 2010 », *Séries statistiques*, n° 180.
- PARRON Audrey, 2009, « Les trajectoires professionnelles de jeunes adultes en situation de handicap psychique : du milieu ordinaire aux filières adaptées », *Lien social et Politiques*, n° 61, p. 207-216.
- PERROT Michelle, 1987, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement Social*, n° 140, p. 3-8.
- PONT Elena, 2021, « « Un projet réaliste et réalisable » : Genre et handicap dans la réhabilitation professionnelle des personnes paraplégiques », *Revue Genre Éducation Formation*, n° 5, p. 125-135.
- PRYMA Jane, 2017, « "Even my sister says I'm acting like a crazy to get a check": Race, gender, and moral boundary-work in women's claims of disabling chronic pain », *Social Science and Medicine*, n° 181, p. 66-73.
- REVILLARD Anne, 2019, *Handicap et travail*, Paris, Presses de Sciences Po.

ROGERAT Chantal et SÉNOTIER Danièle, 1996, « De l'usage du temps de chômage », in HIRATA Helena et SÉNOTIER Danièle (dir.), *Femmes et partage du travail*, Paris, Editions Syros, p. 73-86.

ROMERIO Alice, 2021, « L'endométriose au travail : les conséquences d'une maladie chronique féminine mal reconnue sur la vie professionnelle », *Connaissance de l'emploi*, n° 165, p. 1-4.

SERRE Delphine, 2021, « Une attention aux "démunis" aveugle au genre. Les juges face aux accidents du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 236-237, p. 54-71.

SHANDRA Carrie L., 2018, « Disability as Inequality: Social Disparities, Health Disparities, and Participation in Daily Activities », *Social Forces*, n° 97, p. 157-192.

STIKER Henri-Jacques, 2013, *Corps infirmes et sociétés*, Paris, Dunod.

VANDEKINDEREN Caroline, ROETS Griet, VANDENBROECK Michel, VANDERPLASSCHEN Wouter et VAN HOVE Geert, 2012, « One size fits all? The social construction of dis-employ-abled women », *Disability & Society*, vol. 27, n° 5, p. 703-716.

VELCHE Dominique, 2009, « Les lois de 1987 et 2005 : une chance pour le travail protégé ? », in Alain BLANC (dir.), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 231-281.

VILLE Isabelle et WINANCE Myriam, 2006, « To work or not to work? The occupational trajectories of wheelchair users », *Disability and Rehabilitation*, vol. 28, n° 7, p. 423-436.

WALDSCHMIDT Anne, 2009, « Disability policy of the European Union: The supranational level », *Alter, European Journal of Disability Research*, n° 3, p. 8-23.