



COLLOQUE LES OUBLIEES DE LA PARITE
28 AVRIL 2014
MINISTERE DE LA SANTE

Femme & handicap : la double peine

Intervention de Marie Delmont, Dirigeante associée de MPI CONSEIL

Bonjour à tous et à toutes. Vous avez certainement eu ces sacs rouges Equal Pay Day. C'est l'association BPW, dont je suis adhérente qui en a fait le symbole de l'inégalité salariale.

J'interviens à double titre dans ce colloque :

En tant que dirigeante associée chez Mpl Conseil où je travaille sur les sujets de management et de développement RH, en particulier sur les thèmes de la qualité de vie au travail, diversité, handicap, pénibilité au travail....

Et en tant que membre de l'ONG BPW qui lutte pour l'égalité professionnelle F/H. j'ai amené avec moi le dernier numéro du BPW Mag qui symbolise bien notre approche tout autant chez Mpl Conseil que chez BPW : pouvoir parler de sujets sérieux sans se prendre au sérieux.

Le titre de mon intervention est : femme et handicap, une double peine ? Pourquoi ?

1^{ère} peine : faire face aux stéréotypes rattachés non seulement à la condition féminine en entreprise mais également aux personnes en situation de handicap.

Finalement, de quoi se plaignent les femmes ? On n'a rien compris. Si, en France, les femmes gagnent 28% de moins que les hommes à compétences et diplômes égaux, c'est qu'elles ont beaucoup plus de chance qu'eux ! Et oui, les femmes sont des veinardes !

Dès leur recrutement déjà, elles ont la chance de s'expliquer sur leur maternité à venir, combien d'enfants, quand, pourquoi pas, puis elles ont la chance d'annoncer à leur hiérarchie qu'elles sont enceintes, c'est tellement gratifiant de faire plaisir à son chef de service et de le voir se réjouir pour elles !

Elles ont la chance de partir en congé maternité, plusieurs mois de repos, c'est toujours ça de pris, et de ne pas retrouver leur poste en rentrant. Leur hiérarchie, aux petits soins pour elles, leur en propose un autre à leur retour, moins stressant, dans un service tranquille. Les femmes sont touchées par tant d'attentions, c'est tellement chouette cette bonne surprise, un peu de nouveauté, ça fait du bien. Les femmes sont tellement contentes qu'elles ne poussent pas le vice jusqu'à demander une augmentation ou une promotion, elles ne sont pas des ingrates !

Les femmes ont de la chance, qu'on se le dise, parce qu'elles ont le choix. Celui de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Elles au moins ont l'opportunité de prendre un travail à temps partiel, sous-valorisé et mal payé, mais tellement plus reposant. Un travail à temps partiel, ça permet de souffler, de ne pas trop s'investir dans les tracas du boulot et d'être plus disponible pour leur famille.

Elles ont la chance de pouvoir écouter les réunions stratégiques interminables, interrompues par un appel salubre de la crèche pour venir chercher leur enfant malade. Ouf, un prétexte en or pour s'éclipser discrètement et rentrer plus tôt à la maison.

Et puis les femmes ont la chance de pouvoir prendre soin de leur corps et de leur forme, elles. Tous les jours, elles sprintent pour attraper leur tramway et courir récupérer le grand à l'étude. Car, grâce à leur travail sous-payé, les femmes ont la chance de courir à la place de la baby-sitter qu'elles n'ont plus les moyens de payer. D'une pierre deux coups, elles font du sport et des économies !

Comme on n'est jamais mieux servi que par soi-même, les femmes ont la chance de choisir le menu du soir car elles ont le temps de faire les courses après tout ça. Car les femmes ont le don de savoir faire plusieurs choses en même temps. Et ça, c'est vraiment une chance dans la vie ! Préparer le repas, surveiller les devoirs du grand et de la petite, consoler les chagrins, rappeler la maison de retraite qui a laissé un message parce que les parents séniles ont fugué, lancer une machine de linge, retrouver la facture pour faire le chèque pour la cantine, prévoir les activités des enfants pour les prochaines vacances.... avant d'accueillir leur mari, fraîche et dispose, qui a la grande malchance de n'avoir qu'une vie lui, malchance qui mérite bien 28% de salaire en plus.

Et oui, les femmes ont toutes ces chances.

Sans oublier celle, cerise sur le gâteau, d'avoir des collègues masculins qui leur font des compliments sur leur physique et leur mise, qui ne sont pas avares de commentaires prévenants et de regards admiratifs. Grâce à eux, les femmes se sentent belles et comprises.

Alors, de quoi se plaignent les femmes ? Car tant de chance est indécent, et la chance, c'est bien connu, n'a pas de prix ☺

On oublie trop souvent que 51% des hommes sont des femmes et que un actif sur deux sera en situation de handicap au cours de sa vie professionnelle. Pour autant, parler de parité, d'égalité et de handicap, cela dérange. Alors que nous sommes finalement face à des « phénomènes » majoritaires. Or, on a toujours l'impression de déranger quand on aborde ces sujets-là. Tout simplement car on doit faire face à un double stéréotype.

Je vais vous faire part d'anecdotes en entreprise issues de mon expérience de consultante pour illustrer mon propos.

Dans une grande banque, une jeune femme qui était à la comptabilité, sourde de naissance me racontait que lors de sa scolarité, ils avaient voulu l'orienter en Cap couture, pourquoi ? A l'époque, toutes les personnes sourdes étaient orientées vers ce Cap. En effet, quelle hérésie de vouloir faire des études quand on est sourd !

Alors qu'elle traitait sans aucune erreur toutes les factures fournisseurs, elle avait l'habitude de faire des pauses en lisant le journal, ce qui pouvait interpeller ses collègues. En fait, elle dérangeait les normes. Les normes, en entreprise, c'est finalement les hommes qui les ont faites. Comment peut-on bousculer ces normes de salariés correspondant à des jeunes, en bonne santé, souvent de sexe masculin quand on est une femme en situation de handicap ?

Petite anecdote personnelle que j'ai vécue chez un client. J'intervenais chez eux pour une formation management, il y avait des directeurs, et un autre consultant, qui ne connaissait pas ni les salariés présents ni moi-même. J'avais demandé un café et étais en train de me le servir, pour ne pas « cantonner » l'assistante de direction dans ce rôle. C'est donc volontairement que je me trouvais devant la machine à café. Ce consultant commercial se voit proposer par le directeur du site un café qu'il accepte

avec plaisir. Etant devant la machine, je me demande : qu'est-ce que tu fais ? Je lui donne mon café, je le laisse se servir tout seul ?

J'ai mis du sucre, fais un grand sourire et bu mon caté. Etonnement du directeur qui lui a finalement servi un café. Les stéréotypes liés au rôle des femmes sont tenaces !

Les stéréotypes liés au handicap qui se cumulent donc avec celui d'être femme...

Chez Mpl Conseil, lors de sensibilisation devant les comités de direction, nous avons des jeux pédagogiques visant à faire émerger les stéréotypes pour en prendre conscience et les démystifier. Il n'y a bien sûr aucun jugement moral, ce n'est pas l'objectif.

Une fois le mécanisme des stéréotypes mis au jour, nous leur demandons d'exprimer les qualificatifs les plus courants qui décrivent les personnes handicapées : « Elles sont comment les personnes handicapées ? » Ce qui ressort le plus souvent, spontanément : elles sont plus lentes, moins productives, moins efficaces, plus absentes... Une fois que tous ces éléments ont été exprimés, on constate donc qu'il est a priori impossible d'avoir une personne handicapée au sein d'un comité de direction car elle serait plus lente, moins productive, etc. C'est une façon de se rendre compte du phénomène de catégorisation qui ne peut bien sûr se généraliser à des individus.

J'aimerais simplement revenir en deux mots sur cette étude édifiante de l'Anact qui pour la première fois met en exergue des chiffres sur les accidents du travail et les maladies professionnelles chez les femmes. Oui, les chiffres sont là, les accidents professionnels ont baissé de 23% chez les hommes et nous pouvons nous en réjouir. Or parallèlement, ils ont augmenté de plus de 20% chez les femmes sur la même période. Concernant les maladies professionnelles, même constat édifiant, une augmentation de 80% chez les hommes et de 128% chez les femmes. Les femmes seraient elles là aussi les oubliées de la parité en matière de gestion des accidents du travail et maladies professionnelles ?

Il existe heureusement des leviers pour agir concrètement en entreprise sur la prise en compte du handicap et de l'égalité professionnelle F/H. Au-delà des politiques spécifiques du handicap et de l'égalité professionnelle, il est pertinent d'aborder ces sujets sous l'angle plus générique de la santé au travail, de la qualité de vie au travail et également de la prévention de la pénibilité au travail.

Double peine : si je reprends le thème de mon intervention, femme & handicap est une équation à double entrée. La seconde réside dans le fait que ce sont très généralement les femmes salariées qui ont à charge leur parent, enfant ou proche en situation de handicap.

Sur ce point, il peut être assez pénalisant vis-à-vis de l'accès à l'emploi ou du maintien dans l'emploi pour une salariée de gérer quotidiennement un enfant ou un parent en situation de handicap. Un des sujets majeurs aujourd'hui dont auront à s'occuper les entreprises consiste dans le fait de gérer des salariés qui ont des parents en situation de handicap ou de dépendance. En effet, de plus en plus de salariés auront à y faire face : on a la chance de travailler et de vivre plus vieux, comment peut-on amener aussi les entreprises voire la fonction publique à se préoccuper de ces salariés devant gérer des proches, enfant ou parent en situation de handicap ?

La bonne nouvelle, car nous ne sommes pas là que pour se désoler même si les constats peuvent être assez alarmants, certaines entreprises, que nous accompagnons en tant que cabinet conseil, décident de proposer des mesures compensatoires pour leurs salariés. C'est le cas de COFELY ENDEL qui, dans son accord handicap, propose 5 jours de congés supplémentaires pour les salariés ayant des enfants ou parents en situation de handicap.

C'est pourquoi je souhaitais associer à mon témoignage Catherine Didier, salariée de COFELY ENDEL : elle est très investie dans ces mandats de représentante du personnel sur ces deux sujets, égalité professionnelle et handicap. Lorsque nous avons réalisé pour cette entreprise leur diagnostic conseil handicap nous avons constaté que de nombreux salariés avaient des enfants en situation de handicap. Nous avons donc préconisé de prendre en compte cet état de fait, dans une politique handicap globale.

Encore merci à Maudy de donner la parole aux femmes dans les colloques, ce n'est pas si fréquent, voire inhabituel de voir autant d'intervenantes sur un plateau !!!