

33

LA PRECARITE PROFESSIONNELLE DES FEMMES HANDICAPEES

Revue de littérature sur la précarité professionnelle et l'emploi
des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques

SciencesPo
OBSERVATOIRE SOCIOLOGIQUE
DU CHANGEMENT

SciencesPo
LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE
D'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

FIRAH
RECHERCHE
APPLIQUÉE SUR
LE HANDICAP

APPLIED
DISABILITY
RESEARCH

MAAF
Initiatives et Handicap
FONDATION D'ENTREPRISE

croix-rouge française
PARTOUT OÙ VOUS AVEZ BESOIN DE NOUS



agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Cette revue de littérature a été produite dans le cadre du projet « **Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biographiques et réception de l'action publique** » (2020-2022), financé dans le cadre de l'appel à projet lancé par la Fondation Internationale de Recherche Appliquée sur le Handicap (FIRAH), la Croix Rouge Française et la Fondation d'entreprise MAAF Initiative et Handicap. Il est aussi soutenu par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

La recherche prend appui sur des méthodes mixtes incluant notamment un important volet d'entretiens biographiques avec une majorité de femmes et une minorité d'hommes présentant des handicaps moteurs, visuels ou des maladies chroniques, et étant ou ayant été confrontés à des situations de précarité professionnelle.

Les objectifs du projet sont de permettre une meilleure connaissance des facteurs de précarisation professionnelle des femmes handicapées, et l'identification de pistes d'amélioration de l'action publique à partir de l'expertise expérientielle des personnes.

Ce projet de recherche participatif est mené à Sciences Po, à l'Observatoire sociologique du changement ([OSC](#)) et au Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques ([LIEPP](#)) sous la direction d'[Anne Revillard](#), professeure associée en sociologie, en partenariat avec 6 associations du secteur du handicap : [Agefiph](#), [APF-France handicap](#), [Femmes pour le Dire Femmes pour Agir](#) (FDFA), [Fibromyalgie France](#), [apiDV](#), [LADAPT](#). [Mathéa Boudinet](#), doctorante en sociologie, réalise sa thèse dans ce cadre.

Cette revue de littérature a été préparée par **Mathéa Boudinet et Anne Revillard**, avec la collaboration, pour la réalisation des fiches de lectures, d'**Ambre Dulieu** et d'**Héloïse Gramage**, étudiantes du Master recherche de sociologie de Sciences Po et vacataires sur ce projet.

Le questionnement soulevé par ce projet de recherche, portant sur les facteurs spécifiques de précarisation professionnelle des femmes handicapées et le rôle des politiques publiques dans l'entretien ou l'atténuation de ces dynamiques, ne correspond pas à un champ de recherche constitué en tant que tel. Il se situe à l'intersection de différents travaux portant sur l'emploi, l'exclusion, les inégalités de genre, le handicap, et le rapport à l'action publique.

Par conséquent, l'objet de cette revue de littérature n'est pas de brosser un état des lieux exhaustif d'un champ de recherche qui serait déjà institutionnalisé comme tel, mais plutôt d'identifier des outils

empiriques et théoriques, des résultats et des pistes de questionnement qui, issus de champs de recherche connexes, permettent d'alimenter la réflexion sur les questions associant genre et précarité professionnelle.

Dans ce document sont présentés : le protocole de recherche bibliographique adoptée ; une synthèse des principaux apports des références consultées sur trois thématiques essentielles : définition de la précarité professionnelle, emploi des femmes handicapées et précarité, par rapport aux politiques publiques. La troisième partie du document regroupe 22 fiches de lectures réalisées à partir des références jugées les plus utiles en lien avec ces trois thématiques.

La sélection des recherches a été réalisée en fonction des points suivants, qui précisent ce que la FIRAH entend par les termes de recherche appliquée sur le handicap :

- C'est d'abord un travail de recherche proprement dit, obéissant à ses règles de méthode et de rigueur, permettant la mise en œuvre d'une démarche scientifique, et impliquant des équipes d'un ou plusieurs chercheurs ou enseignants-chercheurs dont la recherche est l'une des missions statutaires.
- La recherche appliquée est différente de la recherche fondamentale. Son objectif est d'accroître la participation sociale et l'autonomie des personnes handicapées. Elle ne vise pas seulement la production de savoirs théoriques, mais également la résolution de problèmes pratiques en lien avec les besoins et les préoccupations des personnes handicapées et de leurs familles. La collaboration entre les personnes handicapées et leurs familles, les professionnels et les chercheurs est donc une donnée fondamentale dans la réalisation de ce type de recherche.
- En ce sens, ce type de recherche est destiné à produire des résultats directement applicables. En plus des publications classiques (articles, rapports de recherches), les recherches appliquées sont destinées à produire d'autres publications, appelées « supports d'applications », qui peuvent prendre différentes formes : développement de bonnes pratiques, guides méthodologiques, supports de formation, etc., et sont destinées à différents acteurs (personnes handicapées, professionnels, institutions).

Ce travail ne vise pas l'exhaustivité mais l'identification de résultats et de connaissances produits par des travaux de recherche pouvant être utiles aux acteurs de terrain pour améliorer la qualité de vie et la participation sociale des personnes handicapées.

Chaque titre de la bibliographie contient un lien donnant accès à la recherche (en accès libre ou payant), et chacune des fiches de lecture contient un lien renvoyant vers la notice de la base documentaire de la FIRAH.



FIRAH – 2021

[Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modifications](#)

Sommaire

Protocole de recherche bibliographique.....	7
1. Phase de recherche	7
2. Sélection et rédaction des fiches.....	8
Synthèse	10
1. Qu'est-ce que la précarité professionnelle ?	10
Définir la précarité professionnelle.....	10
Qui sont les précaires sur le marché du travail ?	12
Précarité professionnelle et état de santé	13
2. Emploi des femmes handicapées et précarité	13
Etat des lieux général : l'emploi des personnes handicapées.....	13
Quelles situations pour les femmes handicapées ?	15
3. Rapport aux politiques publiques.....	17
Les politiques de l'emploi des personnes handicapées	18
Une approche des politiques publiques par leur réception.....	19
Fiches de lecture.....	22
Fiche 1. How Do Working-Age People With Disabilities Spend Their Time? New Evidence From the American Time Use Survey.....	25
Fiche 2. Intersectionality, Work, and Well-Being: The Effects of Gender and Disability	28
Fiche 3. L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples	30
Fiche 4. Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status	36
Fiche 5. Getting to Know Reality and Breaking Stereotypes: The Experience of Two Generations of Working Disabled Women.....	38
Fiche 6. Intersections between disability, type of impairment, gender and socio-economic disadvantage in a nationally representative sample of 33 101 working-aged Australians.....	41
Fiche 7. Job insecurity and health: a study of 16 European countries.....	44
Fiche 8. 'If this wasn't here I probably wouldn't be': disabled workers' views of employment support	46

Fiche 9. Waging a Living: Career Development and Long-Term Employment Outcomes for Young Adults with Disabilities	49
Fiche 10. Hierarchies of Categorical Disadvantage: Economic Insecurity at the Intersection of Disability, Gender, and Race	51
Fiche 11. Femmes et handicap.....	54
Fiche 12. Is precarious employment more damaging to women’s health than men’s?	56
Fiche 13. From the Margins to the Center: A Bottom-Up Approach to Welfare State Scholarship .	59
Fiche 14. Bringing Everyday Life to Policy Analysis. The Case of White Rural Women Negotiating College and Welfare	62
Fiche 15. Twice penalized: employment discrimination against women with disabilities	65
Fiche 16. Income Poverty and Material Hardship among U.S. Women with Disabilities	67
Fiche 17. Lone motherhood, welfare reform and active citizen subjectivity.....	69
Fiche 18. Saisir les conséquences d’une politique à partir de ses ressortissants : la réception de l’action publique.....	72
Fiche 19. Benefactors and Beneficiaries? Disability and Care to Others	75
Fiche 20. The implications of Australian women’s precarious employment for the later pension age	77
Fiche 21. Disability Accommodation in Nonstandard and Precarious Employment Arrangements.	79
Fiche 22. One size fits all? The social construction of dis-employ-abled women	81
Bibliographie.....	83

Protocole de recherche bibliographique

Nous présentons ici le protocole de recherche qui nous a permis de brosser un portrait de la littérature scientifique existante sur les thématiques de la précarité, du genre, du rapport à l'action publique et du handicap, ainsi que d'établir la liste finale des références à fichier.

Le travail a été entamé dès novembre 2020. Après une recherche bibliographique poussée, les deux chercheuses ont identifié une centaine de références anglophones en lien avec handicap, genre, précarité et rapport à l'action publique. La démarche a été d'essayer de cibler les grands thèmes qui correspondent à l'intersection des objets d'enquête. La recherche a permis de se rendre compte qu'il n'existait pas un champ de littérature déjà constitué. Il a donc été nécessaire de se référer à des champs distincts pour tirer des éléments pouvant s'appliquer au cas spécifique des femmes handicapées. Au vu du peu de sources portant sur le sujet, les références sélectionnées ne relèvent pas strictement du critère de recherche appliquée valorisé par la FIRAH.

1. Phase de recherche

Une première recherche sur la plateforme anglophone Proquest à partir de l'expression « job insecurity » a permis d'identifier plusieurs éléments. Tout d'abord, la précarité professionnelle n'est une notion clairement définie dans la littérature en sciences sociales, et nécessite de faire un travail d'approfondissement sur sa définition et ses indicateurs. D'autre part, la plupart des références sortant de cette recherche portait sur les conséquences de la précarité professionnelle. Néanmoins, peu de travaux semblait s'intéresser aux personnes handicapées, et encore moins aux femmes handicapées spécifiquement. Les recherches sur la plateforme Cairn renvoyait quant à elle des articles portant sur d'autres types de précarité (logement, financier, etc). La recherche des termes « emploi », « précaire » et « handicap » ne rendait quant à elle aucun résultat véritablement pertinent au projet.

A la suite de ces premiers résultats, les recherches bibliographiques se sont centrées sur la notion de précarité et ses définitions, sur la plateforme Cairn (« précarité » et « précarité professionnelle »). Des références clefs dans la sociologie française traitant de cette notion ont été identifiées, et les chercheuses ont ensuite procédé par boule de neige à partir de celles-ci, en utilisant les bibliographies des livres et articles pour enrichir la base bibliographique. La lecture de ces travaux a mis en lumière l'intérêt d'intégrer une dimension genrée et raciale dans l'analyse de la précarité

professionnelle. Une recherche a ainsi été menée sur ce sujet sur le site de la bibliothèque de Sciences Po¹.

Un travail a ensuite été réalisé sur les thèmes du genre et rapport aux politiques publiques, en partant de bibliographies d'articles portant sur le rapport à l'État-providence. La recherche de références pertinentes a également été faite à partir de revues en évaluation des politiques publiques². Les références sur l'emploi des femmes handicapées³ et la division sexuée du travail⁴ ont été trouvées via la plateforme de recherche de la bibliothèque de Sciences Po. Il est intéressant de noter que les recherches portant sur maternité, travail domestique, care et handicap ne portent que quasiment exclusivement sur les femmes valides mères d'enfants handicapés, et très rarement sur les mères elles-mêmes handicapées. Une recherche sur les retraites des personnes handicapées⁵ a également été faite sur cette même plateforme.

Enfin, une partie de la bibliographie mobilisée dans la synthèse est tirée de nos bases bibliographiques personnelles.

2. Sélection et rédaction des fiches

Ces recherches nous ont permis d'identifier plus d'une centaine de références pertinentes en lien avec handicap, genre, action publique et précarité. Cependant, ces références ne traitaient pas toutes spécifiquement de la précarité professionnelle des femmes handicapées. Pour cette raison, les chercheuses ont décidé d'organiser la revue de littérature comme suit : la définition de la précarité professionnelle, l'emploi des femmes handicapées, et le rapport aux politiques publiques. Chaque section fait référence à différents ensembles de travaux scientifiques, qui ne portent pas systématiquement sur les femmes handicapées. Celles-ci permettent néanmoins de constituer un cadre théorique pertinent et d'apporter des éléments concrets qui éclairent à la situation spécifique cette population.

¹ [(gender* OR wom* OR fem* OR rac* OR black OR white OR latin* OR asia*...) AND (precar* OR temporary OR contingent OR short-term) AND (work* OR employ*)]

² Search string [(disabilit* OR impairment* OR "chronic illness*") AND (work OR employment OR rehabilitation)] in ABSTRACT OR EVERYWHERE

³ [(gender* OR wom* OR fem*...) AND (disab* OR impair*) AND (work* OR employ*)]

⁴ [(gender* OR wom* OR fem*...) AND (disab* OR impair*) AND (mother* OR parent* OR domestic* OR car* OR hous* OR labour*)]

⁵ [(disab* OR impair*) AND (employ* ORretir* OR pension* OR superannuation OR depend*)]

La vingtaine de références à fichier ont été sélectionnées en fonction de la pertinence avec les thématiques choisies, et de leur complémentarité entre elles.

Les fiches ont été réalisées par Ambre Dulieu, Héloïse Gramage et Mathéa Boudinet.

1. Qu'est-ce que la précarité professionnelle ?

Définir la précarité professionnelle

La précarité dans son étymologie fait référence à deux idées : l'idée d'incertitude ou d'instabilité, et l'idée de domination (Hélaridot, 2005). Ces « *idées d'instabilité et de dépendance ou de rapport social inégal* » induisent un sentiment de révocabilité (Ghesquière, 2014).

La notion de précarité apparaît dans les discours politiques et administratifs en France dans les années 1970. Il devient une expression employée par la presse, les acteurs politiques, les codes législatifs et les travailleurs-ses sociaux-ales) (Barbier, 2005). Le terme de précaire ou précariat pour qualifier l'ensemble des personnes ayant des contrats instables apparaît plus spécifiquement dans les années 1990 (Castel, 1995). Il existe néanmoins un certain flou dans la littérature scientifique sur la définition précise de la précarité professionnelle. Ce terme peut faire référence à la fois aux situations en emploi et aux situations plus globales sur le marché du travail (impliquant dès lors aussi des personnes hors emploi). Il faut ainsi distinguer plusieurs critères : les critères s'appliquant aux types d'emploi occupés, et les critères plus généraux en lien avec la position sur le marché de l'emploi.

La première définition de la précarité professionnelle repose sur le développement des formes atypiques ou particulières d'emploi. Ces formes d'emploi qui apparaissent à la fin des années 1970 dérogent à la norme du travail sur CDI en temps complet. Ainsi, la définition de la précarité professionnelle repose historiquement sur les deux dérogations aux règles de ce modèle : en termes de durée et de stabilité du contrat, et en termes de temps de travail.

Néanmoins, une troisième dimension peut être ajoutée à ce modèle : la perception du risque de perte de l'emploi. Cette dimension subjective permet de capter une autre facette liée à la précarité, soit le lien entre ce sentiment d'instabilité sur la vie quotidienne et les parcours. Les études portant sur cet aspect montrent que le sentiment de risque face à la perte de l'emploi est fortement corrélé à la forme du contrat, mais également à l'avancée en âge, à l'état de santé, et au fait d'avoir déjà connu des périodes de chômage (Gallie et al., 2017; Ghesquière, 2014; Erlinghagen, 2008).

La précarité professionnelle en emploi peut ainsi être définie de plusieurs manières :

- à partir de la **forme du contrat**, qui déroge à la norme du salariat général au vue de la durée et la stabilité du contrat de travail : contrats à durée déterminée, interim, apprentissage, stages/services civiques, sans contrat
- à partir du **volume horaire** : temps partiel contraint
- à partir du **sentiment subjectif de risque de perte de l'emploi**

D'autre part, certain-es auteur-es intègrent également des indicateurs plus généraux sur le marché du travail dans leur définition de la précarité professionnelle (Vosko, 2010). Cette définition plus large amène ainsi à prendre en compte des variables comme le chômage de longue durée (Kalleberg, 2009).

En outre, le terme de précarité professionnelle a souvent été utilisé en relation avec la notion de pauvreté. Le terme de précarité est marqué par cette signification de pauvreté. De même, les premières recherches sociologiques en lien avec la précarité relèvent de la sociologie de la famille et de la pauvreté. Ainsi, dans les études d'Agnès Pitrou sur les familles pauvres et la solidarité familiale, sur l'émergence des « cas sociaux » dans les années 1970, la précarité recouvre différentes sphères : logement, couple, revenus irréguliers, problèmes de santé, incertitude sur le nombre à venir d'enfants, manque de liens sociaux, emploi). Castel (1995) et Paugam (2007) parlent de précarisation de manière large pour qualifier les phénomènes de dégradation du salaire et des relations au travail, et des processus de désaffiliation.

Cependant, précarité professionnelle et précarité financière sont corrélées. L'augmentation de personnes ayant des parcours avec une intermittence entre périodes d'emploi et non-emploi implique une augmentation des personnes étant vulnérables financièrement ou pauvres, au vu de l'irrégularité et/ou l'insuffisance des revenus (Hélarlot, 2005). Cette obligation de vivre "au jour le jour" entre dans la définition large de la précarité, et met en lumière le lien entre précarité professionnelle et précarité financière. En outre, les emplois temporaires ont généralement tendance à engendrer de faibles salaires (**Fuller et Vosko, 2008**). La précarité professionnelle induit de ce fait une précarité financière future, du fait de la faiblesse des cotisations aux pensions de retraite (**Sheen, 2017**).

On parlera de précarité professionnelle pour caractériser les formes d'emploi et le sentiment de risque de perte de l'emploi (cf encadré), et de marginalisation pour parler des indicateurs plus larges, comme le taux de chômage ou les revenus du travail.

Qui sont les précaires sur le marché du travail ?

Les réflexions sur la précarité professionnelle ont émergé d'une réflexion plus large sur les transformations des modes d'exploitations sur le marché du travail. Les études engagées par des auteurs comme Castel ou Paugam s'inscrivent dans une démarche d'analyse des mécanismes menant à ou maintenant la pauvreté. En outre, les outils d'analyse comme le genre ou de la race ont permis de mettre en lumière les caractéristiques des personnes en situation de précarité professionnelles.

Parmi les facteurs de précarité professionnelles, les femmes sont particulièrement concernées par la question du temps partiel. En effet, le temps partiel est un statut d'emploi majoritairement féminin : en 2019, presque 80% des emplois à temps partiels étaient occupés par des femmes (INSEE, 2020a). Ce chiffre est lié à différents facteurs. Tout d'abord, le fait que les femmes soient majoritairement à temps partiel s'explique par le secteur d'emploi. 21,4 % des emplois salariés dans le secteur tertiaire sont des emplois à temps partiel, contre 6 % dans l'industrie et 5,6 % dans la construction. Or, les femmes sont surreprésentées dans ces emplois de service, comme le nettoyage, la santé ou l'action sociale (*Ibid.*).

D'autre part, les femmes composent la majorité du groupe des personnes en sous-emploi. Le sous-emploi est composé par les personnes en emploi qui soit travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, soit qui ont travaillé moins que d'habitude pendant la semaine de référence en raison de chômage partiel ou de mauvais temps. Étant quasi exclusivement le fait de personnes à temps partiel, le sous-emploi concerne relativement les femmes : en 2019, 70,9% des personnes en sous-emploi étaient des femmes (INSEE, 2020b). Cette position sur le marché du travail s'explique notamment par la division sexuée du travail. La participation des femmes au marché du travail n'a pas bouleversé structurellement leur position dans la prise en charge du travail réalisé au sein du foyer (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015). Le travail domestique et les soins aux enfants demeurent des activités effectuées par les femmes (**Menendez et al., 2007; Sheen, 2017**). Ainsi, le temps partiel des femmes s'explique également par la place accordée à ces activités : 26,1% des femmes en temps partiel en 2019 déclarent l'être pour s'occuper d'enfants ou d'une personne dépendante, contre 6,2% des hommes (INSEE, 2020a).

Il n'existe cependant pas de résultats proprement liés au genre quant au ressenti de risque de perte de l'emploi (Erlinghagen, 2008; Gallie et al., 2017). Néanmoins, il est important de noter que le fait d'avoir plusieurs enfants peut influencer la participation même au marché du travail (Moschion, 2009).

La précarité de l'emploi met aussi en jeu des inégalités ethno-raciales. En effet, les enquêtes sur les parcours professionnels des personnes immigrées en France montrent que l'origine étrangère reste un obstacle à la stabilité de l'emploi (Dayan, Échardour et Glaude, 1996; Tavan, 2006). Cette instabilité peut être accentuée au sein même de l'environnement de travail : une étude étatsunienne montre ainsi que les personnes racisées sont nettement désavantagées face aux personnes blanches dans la gestion des emplois du temps, en étant plus sujettes aux changements d'horaires et annulations de dernière minute (Storer, Schneider et Harknett, 2020). En outre, **Menendez, Benach et Muntaner (2007)** soulignent dans leur revue de littérature l'enjeu de combiner la variable raciale aux variables de genre et de classe : les femmes issues de classes populaires et issues de minorités ethno-raciales sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires que les femmes blanches et de classe aisée.

Précarité professionnelle et état de santé

La précarité professionnelle a également des effets sur l'état de santé. En effet, non seulement les personnes handicapées sont globalement fragilisées sur le marché du travail, mais la précarité professionnelle a aussi été démontrée comme ayant des effets négatifs sur la santé, notamment sur la santé mentale (Dirlam et Zheng, 2017; **Sheen, 2017**), et de façon plus significative pour les femmes que pour les hommes (Menendez et al., 2007).

La précarité professionnelle pousse également les personnes à renoncer plus fortement aux soins, et à accepter de travailler dans des emplois exposés aux risques pour sortir du chômage (Hélaridot, 2005).

2. Emploi des femmes handicapées et précarité

Etat des lieux général : l'emploi des personnes handicapées

Les personnes handicapées sur le marché du travail sont à la fois marginalisées sur le marché du travail et en emploi (Revillard, 2019; Lisa Schur, Kruse et Blanck, 2013; Lo et Ville, 2013). En effet, le taux d'emploi en 2015 des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE, personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative d'un handicap) est de 35%, contre 64% pour l'ensemble du public des 15-64 ans. Leur taux de chômage est de 19%, soit quasiment le double du taux prévalant tous publics, et leur taux d'inactivité est de 57%, contre 28% tous publics (Agefiph, 2018, p. 3). D'autre part, lorsque les personnes handicapées occupent un emploi, elles sont surreprésentées au sein des professions et catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées et les moins rémunérées (Bessière, 2015a; Barhoumi et Chabanon, 2015). Les travaux plus qualitatifs documentent l'ampleur des difficultés

rencontrées dans l'exercice de l'emploi : difficultés à négocier les aménagements nécessaires (Engel et Munger, 2017), obstacles à la mobilité et à la promotion professionnelle (Roulstone et Williams, 2014), « travail en plus » de sensibilisation au handicap dans les relations avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques (Dalle-Nazébi et Kerbourc'h, 2013). Ces constats sont toutefois à nuancer selon le type de handicap et son incidence variable selon les situations d'emploi (Gardien, 2006; Kavanagh et al., 2015).

Les emplois occupés par les personnes handicapées sont caractérisés par une part importante d'emplois atypiques. Les études de Lisa Schur aux États-Unis montrent que les personnes handicapées occupent deux fois plus d'emplois précaires ou temps partiels que les personnes valides (Lisa A Schur, 2002; Lisa A Schur, 2003). De même, les comparaisons européennes établie par Pagán (2007) montrent que les taux d'emploi à temps partiel sont plus hauts parmi les personnes handicapées que parmi les personnes valides. Cette différence se combine de plus avec les effets de genre, les femmes ayant des taux de temps partiels plus élevés que ceux des hommes. Cependant, il est plus délicat d'estimer si les temps partiels sont perçus comme contraignants ou non. Dans les enquêtes de Schur, les personnes handicapées en emploi à temps partiel sont plus nombreuses que les personnes valides à déclarer qu'elles préféreraient un emploi temps plein. Néanmoins, elles justifient plus le recours au temps partiel par les limitations liées à la santé ou l'impossibilité d'exercer un autre emploi que les personnes valides (Lisa A Schur, 2003). Ces données ne permettent pas de conclure si le temps partiel est vécu comme une contrainte par les personnes handicapées, mais impliquent de fait matériellement des revenus du travail plus faibles.

Les personnes handicapées en emploi sont également sujettes à la précarité professionnelle en termes de perception de risque de perte d'emploi. La perception du risque de perte d'emploi est corrélé positivement à la dégradation de l'état de santé (Erlinghagen, 2008). Roulstone et Williams (2014) soulignent que le sentiment de risque de perte d'emploi, notamment lors des changements organisationnels, perdure pour les personnes handicapées même quand ceux-ci et celles-ci accèdent à des postes à responsabilité dans des organisations productives.

Par ailleurs, il est important de noter que la précarité professionnelle réduit les chances d'avoir accès à des aménagements de poste. L'étude menée par **Shuey et Jovic (2013)** au Canada montrent que les personnes en emploi temporaire sont désavantagés dans l'accès aux aménagements, quel que soit le contexte d'emploi ou leur origine sociale. Ce désavantage est par ailleurs particulièrement fort pour les personnes ayant des faibles revenus, un faible niveau d'éducation et n'étant pas syndiquées.

Enfin, les personnes handicapées sont une population plus pauvre que la moyenne : en France, 65% des « BOE » ne disposent d'aucun revenu du travail, et pour les personnes en emploi, la distribution des revenus est plus concentrée sur les tranches inférieures que dans la population générale : ainsi, 26.4% des personnes en emploi avec une reconnaissance administrative du handicap disposent de moins de 10 000€ par an, contre 11.4% dans la population d'ensemble en emploi (Revillard, 2019). Toutes situation d'emploi confondues, le taux de pauvreté (défini au seuil de 60 % du revenu médian) des personnes avec des limitations motrices, intellectuelles, psychiques ou visuelles sévères varie ainsi entre 19.6% et 30 %, alors qu'il est de 14% dans la population d'ensemble (Levieil, 2017).

Quelles situations pour les femmes handicapées ?

En 2016, le Défenseur des droits consacre un rapport entier sur l'emploi des femmes handicapées (Défenseur des droits, 2016). Les auteurs constatent que cette population est particulièrement marginalisée sur le marché du travail et dans l'emploi, que ce soit par rapport aux hommes handicapés ou par rapport à la population valide, sexes confondus. Selon Barhoumi (2017), en 2015, le taux d'emploi des personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap était de 42% pour les femmes et de 44% pour les hommes. En comparaison, le taux d'emploi de l'ensemble des femmes était de 68%. De plus, les emplois des femmes handicapées sont concentrés dans les secteurs moins qualifiés et moins bien rémunérés (Jolly, 2000; Barnes et Mercer, 2005). Ces éléments laissent supposer que les femmes handicapées sont doublement pénalisées sur le marché du travail. Ces personnes, de par leur statut de femme et leur statut de personne handicapée, auraient un "*double désavantage*" (Ravaud et Ville, 2003).

Le pourcentage de temps partiel est encore plus important pour les femmes handicapées : selon Bessière (2015b), en 2011, 47% des femmes handicapées en emploi travaillaient à temps partiel, contre 16% des hommes handicapés en emploi et 31% chez l'ensemble des femmes en emploi. De même, 13,4% des femmes ayant d'une reconnaissance administrative du handicap étaient en sous-emploi⁶ contre 5,9% des hommes handicapés et 10,5% pour l'ensemble de la population. Comme pour l'ensemble des femmes, la place sur le marché du travail est à analyser en parallèle de l'investissement dans la sphère domestique. Malgré les représentations qui excluent les femmes handicapées des standards traditionnels de féminité (Fine et Asch, 1981; **Masson, 2013**),

⁶ Au sens du Bureau International du Travail, les groupe des personnes en sous-emploi est composé des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire et recherchant un emploi ; des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire mais ne recherchant pas d'emploi ; des personnes au chômage partiel ou technique.

l'investissement temporel accordé au travail domestique est similaire pour les femmes valides et les femmes handicapées (**Anand et Ben-Shalom, 2014**), et la capacité au travail domestique et au *care* restent des éléments centraux dans le discours des femmes handicapées (Morris, 1993; **González, 2009**). Enfin, le fait d'être mère joue également dans la participation au marché du travail : la différence de temps passé au travail marchand entre personnes handicapées et personnes valides est ainsi davantage corrélée au statut marital et à la présence d'enfants dans le foyer pour les femmes que pour les hommes (Shandra, 2018).

D'autre part, l'enquête de **Lindstrom, Doren et Miesch** (2011) montre que les carrières des personnes handicapées sont influencées par le genre, notamment en termes de stabilité d'emploi. Leur étude qualitative montre que si les jeunes hommes ont majoritairement bénéficié d'un emploi stable pendant toute la période de post-bac, les jeunes femmes ont fait face à des périodes d'emploi plus sporadiques ou fluctuantes, avec des périodes plus fréquentes de chômage ou d'emploi à temps partiel. Les raisons expliquant l'instabilité de l'emploi des femmes incluent des problèmes de santé, congés familiaux, ou des changements au niveau du marché du travail. Ces différences impliquent que les jeunes femmes n'ont pas eu autant d'opportunités de formation professionnelle et de développement de carrière.

Ce résultat est à mettre en perspective avec les conclusions des travaux de **O'Hara (2004)** sur les salaires des femmes handicapées. O'Hara s'inspire de la littérature portant sur les effets de la précarité professionnelle sur les femmes, qui montre que les emplois temporaires sont moins rémunérateurs pour les hommes que pour les femmes à expérience, qualification et âge égal (**Fuller et Vosko, 2008**). L'auteure montre ainsi que l'instabilité professionnelle a des conséquences plus lourdes pour les femmes handicapées que pour les femmes sans handicap. Les femmes valides ont plus de chance de planifier leur changement d'emploi que les femmes handicapées, pour qui les changements sont plus subis. En outre, les changements d'emploi planifiés sont moins sources d'abaissement de salaires pour les femmes non handicapées que pour les femmes handicapées.

En plus de ces éléments relatifs à la précarité professionnelle, les femmes handicapées sont également marginalisées en termes de conditions de travail et de revenus. **Brown et Moloney (2019)** montrent que les femmes handicapées sont exposées à plus de stress au travail et sont moins susceptibles de connaître des conditions de travail autonomes. De plus, la revue de littérature indique que cette population est l'une des plus vulnérables en termes de faiblesse de salaires : les femmes handicapées, et notamment celles peu éduquées et issues de minorités raciales, déclarent les revenus totaux les plus faibles (**Maroto, Pettinicchio et Patterson, 2019**). Cette position marginale est d'autant plus

frappante quand l'on compare les salaires entre hommes et femmes handicapées. L'écart de salaire en faveur des hommes est présent dès les premières années d'insertion professionnelle se maintient dans le temps (O'Hara, 2004; Doren, Gau et Lindstrom, 2011; Kavanagh et al., 2015). Cependant, ces écarts de revenus au sein de la population handicapée sont être croisés avec le type de handicap, qui accentuent ou atténuent ces différences entre hommes et femmes (Brown et Moloney, 2019; O'Hara, 2004; **Kavanagh et al., 2015**).

Enfin, il est important de noter que ces éléments en lien avec l'emploi (participation au marché du travail, précarité professionnelle, inégalités de salaires) ont des conséquences sur les conditions matérielles d'existence des femmes handicapées. L'analyse intersectionnelle de **Maroto, Pettinicchio et Patterson (2019)** montre ainsi que la population handicapée étatsunienne n'est pas égale face au risque de pauvreté ou de faiblesse des revenus. Bien que le fait d'avoir un handicap augmente les chances d'être pauvre pour l'ensemble de la population, cet effet du handicap est encore plus fort pour les femmes que pour les hommes. Ce désavantage est encore plus prononcé pour les femmes racisées : les disparités selon le handicap sont plus importantes pour les femmes hispaniques et les femmes noires non-hispaniques ayant des niveaux faibles d'éducation

D'autre part, l'étude de **Parish, Rose et Andrews (2009)** aux États-Unis met en lumière les inégalités en termes de difficultés matérielles au sein de la population étatsunienne. Ainsi, les femmes handicapées connaissent des taux plus élevés d'insécurité alimentaire et de soins médicaux inadéquats que le reste de la population féminine. De plus, même les difficultés matérielles sont moins importantes à mesure que les revenus augmentent, elles demeurent supérieures pour les femmes handicapées que pour les femmes valides.

3. Rapport aux politiques publiques

Dans ce projet, la réflexion sur les facteurs de précarisation professionnelle se combine avec une réflexion sur les **effets de l'action publique**. En effet, les trajectoires professionnelles des femmes handicapées ne sont pas seulement influencées par leur formation, la situation du marché du travail, et les différents systèmes d'inégalités dans lesquelles elles s'inscrivent (en termes de handicap et de genre, mais aussi de classe sociale et d'inégalités ethnoraciales), mais ces trajectoires sont aussi façonnées par des politiques publiques qui y introduisent un certain nombre de ressources et de contraintes. Ces politiques relèvent notamment, mais pas seulement, des politiques de l'emploi des personnes handicapées.

Les politiques de l'emploi des personnes handicapées

Les politiques visant l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes handicapées englobent un foisonnement de dispositifs, visant tant les employeurs que les personnes handicapées (Revillard 2019). Les interventions vis-à-vis des employeurs combinent des incitations négatives et positives à l'emploi, entre Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), prohibition légale des discriminations, contrats aidés, et mise à disposition d'une série d'aides et de services pilotés par l'Agefiph. L'action publique vis-à-vis des personnes handicapées inclut des dispositifs visant l'insertion professionnelle (Cap emploi, Pôle emploi, dispositifs de formation), et d'autres visant le maintien en emploi impliquant d'autres acteurs tels que les Services de santé au travail (SST), les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), les Cap emploi et les COMmunication, Environnement-Tremplin pour l'Emploi (COMETE), et donnant lieu à d'autres aides et services de l'Agefiph. Par rapport aux réponses apportées par l'action publique à la précarité professionnelle d'autres populations (femmes, minorités ethnoraciales), le domaine du handicap a par ailleurs la particularité d'avoir donné lieu à un secteur d'emploi séparé, avec le travail protégé (Blanc 2009; Visier 1998).

A ce jour, ces politiques ont suscité plus d'attention de la part des services de recherche des administrations (notamment DARES et DREES) et des inspections générales (avec notamment d'importants rapports de l'IGAS et de l'IGF), que de la part du monde académique. La DARES et la DREES publient régulièrement des résultats tirés des principales enquêtes quantitatives (Barhouni and Chabanon 2015; Bergeron and Eideliman 2018). L'IGAS et l'IGF ont publié d'utiles rapports sur le financement de l'insertion professionnelle (IGAS, IGF, et al. 2017), les Cap emploi et l'accompagnement vers l'emploi (IGAS, Rougier, and Legrand-Jung 2017), le maintien en emploi (IGAS, Aballea, et al. 2017) ou encore sur les entreprises adaptées (IGAS et al. 2016). Des travaux académiques ont été menés sur certains dispositifs des politiques de l'emploi, tels que la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi (Gardien 2009), la RQTH (Bertrand, Caradec, and Eideliman 2014) ou encore les aménagements raisonnables (Lejeune 2017). La montée en puissance d'un référentiel antidiscriminatoire (Joly 2015) met par ailleurs en lumière l'intérêt des travaux menés sur les discriminations à l'embauche vis-à-vis des personnes handicapées, qu'ils aient été pionniers (Ravaud, Madiot, and Ville 1992) ou qu'ils soient plus récents (Mbaye 2018).

Comme l'illustrent ces exemples, les travaux portants sur les politiques de l'emploi, comme sur l'action publique en général, sont le plus souvent centré sur l'évaluation d'un dispositif particulier, dont on étudie la mise en œuvre en prenant en considération l'ensemble des acteurs impliqués (agents administratifs, associatifs, entreprises...). Par rapport aux travaux existants, notre projet de recherche

propose deux déplacements : d'une part, une perspective centrée sur les ressortissants de l'action publique, dans une perspective d'étude de sa réception (Revillard 2018); d'autre part, il s'agit d'envisager la réception de l'action publique de façon globale, sans centrer a priori l'analyse sur les effets d'un dispositif particulier

Une approche des politiques publiques par leur réception

Deux revues de littérature récentes en sociologie de l'action publique (Michener, Sorelle, and Thurston 2020; Revillard 2018) pointent le même biais institutionnel dans la plupart des approches. **Michener et al. (2020)**, à partir du cas États-Unien, mettent en évidence une tendance générale de la science politique à étudier l'État-providence à partir du point de vue des élites et des institutions, au détriment des bénéficiaires. Elles défendent l'intérêt d'une approche des politiques sociales « par le bas », à partir de l'étude des populations dominées au sein des hiérarchies sociales et politiques (notamment les personnes les plus pauvres et les minorités ethnoraciales). L'entrée sur les politiques sociales à partir de l'expérience de ces populations permet de faire émerger des dispositifs habituellement moins étudiés dans le champ des politiques sociales mais qui sont pertinents dans la vie quotidienne des individus (par exemple l'aide juridique en matière civile et le crédit à la consommation), de mieux comprendre les perspectives des individus sur les politiques publiques et leurs conséquences, et éventuellement de faire émerger des innovations en matière de politiques publiques.

Plusieurs travaux se revendiquant d'épistémologies de recherche féministes, et s'intéressant aux politiques sociales visant les mères seules, ont été pionniers dans cette démarche consistant à déplacer le regard des dispositifs institutionnels aux individus qu'ils ciblent. **Naples (1998)** défend ainsi, à partir de la *standpoint theory* (Haraway 1988; Smith 2005), une démarche consistant à « ramener la vie quotidienne dans l'analyse des politiques publiques », en appréhendant (dans le cas qui l'intéresse) les politiques d'aide sociale à partir de l'expérience qu'en ont des femmes bénéficiaires (Naples 1998). À partir d'entretiens et de focus groups avec des mères seules participant à un programme d'insertion professionnelle par les études, Naples montre comment les récits de leurs expériences quotidiennes révèlent des points aveugles des politiques publiques : par exemple, l'absence de services de garde pendant les moments de travail universitaire en dehors des heures de cours. Si le programme a favorisé une meilleure estime de soi des femmes concernées, il a aussi impliqué certaines situations vécues comme stigmatisantes, par exemple le fait de devoir signer une feuille de présence en cours, signalant les personnes concernées comme bénéficiaires de l'aide sociale. C'est à travers ce type de détail de l'expérience quotidienne des interventions sociales que se forge le rapport des individus aux politiques sociales.

Plus récemment, **Pulkingham et al (2010)** ont mené le même type d'étude qualitative, mobilisant cette fois des entretiens longitudinaux (répétés) avec des mères seules recevant des prestations sociales à Vancouver. Elle montre comment le sentiment de citoyenneté (plus ou moins subordonnée) des femmes se construit dans ce rapport aux politiques sociales, de façon assez diverse : alors que certaines femmes minimisent leurs performances professionnelles et maternelles, d'autres revendiquent le bien-fondé des droits sociaux dont elles bénéficient sur la base du travail qu'elles fournissent en tant que mères ; d'autres encore contestent l'hégémonie de l'État.

Dressant le même constat d'un biais institutionnel dans l'analyse des politiques publiques, qui a eu tendance à perdre de vue la question des conséquences sur ses ressortissants, **Revillard (2018)** propose d'analyser ce rapport des ressortissants aux politiques qui les visent à partir du concept de réception. Elle définit la réception de l'action publique comme « l'ensemble des processus par lesquels une politique publique est appropriée et co-construite par ses ressortissants, et par lesquels elle produit ses effets sur ceux-ci ». Cette approche, inspirée de la sociologie de la culture, vise à rendre compte de cette double dynamique par laquelle l'action publique a des effets à la fois contraignants et habilitants pour l'action individuelle : elle peut contraindre, façonner les cadres de pensée et d'action, mais elle fournit aussi des ressources, et fait l'objet d'une d'appropriations, d'usages et de réinterprétation : les individus comprennent les politiques publiques auxquels ils sont confrontés de diverses manières, leur donnent sens différemment en fonction de leur trajectoire, les utilisent ou non, parfois les contestent ou les contournent... Le concept de réception vise à rendre compte de cette diversité des pratiques et des représentations qui caractérisent le rapport des individus aux politiques publiques. Revillard propose par ailleurs deux échelles d'analyse pour étudier ce rapport des ressortissants à l'action publique : celle de l'instrument (ex. la RQTH) et celle, plus englobante, du secteur d'action publique dans son ensemble (ex. les politiques du handicap). Ce projet prolonge cet élargissement de la focale.

En effet, le deuxième déplacement opéré par ce projet consiste à envisager de façon très ouverte la réception de l'action publique, sans se focaliser sur la réception d'un dispositif particulier. En cela, cette approche se distingue d'un design de recherche plus courant consistant à raisonner à l'échelle d'un instrument d'action publique précis (Lascoumes and Le Galès 2005): il s'agit, par exemple, d'évaluer l'impact de telle prestation ou de tel dispositif d'accompagnement vers l'emploi. Dans les fiches qui suivent, on trouve deux exemples d'analyses centrées sur des dispositifs particuliers d'insertion professionnelle : l'article de **Lewis et al. (2013)** sur la perception, par les participant handicapées, du programme britannique d'accompagnement vers l'emploi WORKSTEP ; et l'article de

Vandekinderen et al. (2012) sur un programme d'insertion professionnelle belge visant des femmes ayant des problèmes de santé mentale.

Dans ce projet, le point de départ n'est pas tel ou tel dispositif des politiques de l'emploi, mais les récits et les trajectoires biographiques des femmes handicapées, à partir desquels on identifie les modalités d'actions publiques qui font sens pour elles, en fonction de leurs expériences et de leurs vécus. Par ce projet, nous nous proposons donc d'alimenter les réflexions au sein de ce champ de recherche, à partir d'une perspective centrée sur la réception de l'action publique par les ressortissants, envisagée à l'échelle du secteur plutôt que du dispositif (Revillard 2018). Cette démarche est profondément participative en tant qu'elle consiste à faire émerger l'action publique telle qu'elle fait sens pour les personnes concernées. Il s'agit, par-là, de susciter et valoriser l'expertise expérientielle des personnes pour alimenter la réflexion sur l'action publique. Dans ce projet, cette perspective rejait sur le design même de la recherche : partir de l'expérience des personnes suppose d'identifier à partir de *leurs* parcours et de *leurs* expériences les questionnements pertinents pour l'analyse de l'action publique en matière d'emploi, plutôt que d'indexer l'objectif d'évaluation sur un dispositif institutionnel.

Cette démarche très ouverte est d'autant plus essentielle que la question au cœur de ce projet, celle de la précarité professionnelle des femmes handicapées, se situe au croisement de plusieurs domaines d'action publique : politique en matière d'emploi, de handicap, de droits des femmes, politiques sociales, politiques familiales... L'intersectionnalité et la double marginalité du public étudié (les femmes handicapées) sont susceptibles de faire émerger des contradictions ou des points aveugles entre ces différents domaines d'action publique, à l'instar des conclusions des travaux précédemment cités sur le rapport à l'aide sociale des mères célibataires.

Cette synthèse a été réalisée à partir de la bibliographie présentée page 83.

Fiches de lecture

Ces 22 références sont extraites de la bibliographie générale. Elles ont été choisies pour leur pertinence au regard des thématiques définies :

Références générales sur l'emploi des femmes handicapées

- ❖ BROWN, Robyn Lewis et Mairead Eastin MOLONEY. « Intersectionality, Work, and Well-Being: The Effects of Gender and Disability », *Gender & Society*, 5 février 2019, vol.33 no 1. p. 94 122.
- ❖ DEFENSEUR DES DROITS. L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples. 2016.
- ❖ KAVANAGH, ANNE M., LAUREN KRNJACKI, ZOE AITKEN, ET AL. « INTERSECTIONS BETWEEN DISABILITY, TYPE OF IMPAIRMENT, GENDER AND SOCIO-ECONOMIC DISADVANTAGE IN A NATIONALLY REPRESENTATIVE SAMPLE OF 33,101 WORKING-AGED AUSTRALIANS », *DISABILITY AND HEALTH JOURNAL*
- ❖ LASZLO, Krisztina D, H PIKHART, M S KOPP, et al. « Job insecurity and health: a study of 16 European countries », *Social science and medicine*. mars 2010, vol.70 no 6. p. 867 874.
- ❖ LINDSTROM, Lauren, Bonnie DOREN, et Jennifer MIESCH. « Waging a Living: Career Development and Long-Term Employment Outcomes for Young Adults with Disabilities », *Exceptional Children*. juillet 2011, vol.77 no 4. p. 423 434.
- ❖ MASSON, Dominique. « Femmes et handicap », *Recherches féministes*. 9 juillet 2013, vol.26 no 1. p. 111 129.
- ❖ O'HARA, Brett. « Twice penalized: employment discrimination against women with disabilities », *Journal of Disability Policy Studies*. 2004, vol.15 no 1. p. 27 34.
- ❖ PARISH, Susan L., Roderick A. ROSE, et Megan E. ANDREWS. « Income Poverty and Material Hardship among U.S. Women with Disabilities », *Social Service Review*. mars 2009, vol.83 no 1. p. 33 52.

Précarité des femmes handicapées

- ❖ FULLER, Sylvia et Leah F. VOSKO. « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status », *Social Indicators Research*. 27 août 2008, vol.88 no 1. p. 31 50.

- ❖ MAROTO, Michelle, David PETTINICCHIO, et Andrew C. PATTERSON. « Hierarchies of Categorical Disadvantage: Economic Insecurity at the Intersection of Disability, Gender, and Race », *Gender & Society*. 11 février 2019, vol.33 no 1. p. 64 93.
- ❖ MENENDEZ, M, Joan BENACH, C MUNTANER, et al. « Is precarious employment more damaging to women's health than men's? », *Social science and medicine*. février 2007, vol.64 no 4. p. 776 781.
- ❖ SHEEN, Veronica. « The implications of Australian women's precarious employment for the later pension age », *The Economic and Labour Relations Review*. 6 mars 2017, vol.28 no 1. p. 3 19.
- ❖ SHUEY, Kim M. et Emily JOVIC. « Disability Accommodation in Nonstandard and Precarious Employment Arrangements », *Work and Occupations*. 9 mai 2013, vol.40 no 2. p. 174 205.

Articulation entre travail et famille pour les femmes handicapées

- ❖ ANAND, Priyanka et Yonatan BEN-SHALOM. « How Do Working-Age People With Disabilities Spend Their Time? New Evidence From the American Time Use Survey », *Demography*. 18 décembre 2014, vol.51 no 6. p. 1977 1998.
- ❖ GONZÁLEZ, María López. « Getting to Know Reality and Breaking Stereotypes: The Experience of Two Generations of Working Disabled Women », *Disability & Society*. 2009, vol.24 no 4. p. 447 459.
- ❖ SHANDRA, Carrie L. et Anna PENNER. « Benefactors and Beneficiaries? Disability and Care to Others », *Journal of Marriage and Family*. août 2017, vol.79 no 4. p. 1160 1185.

Rapport aux politiques publiques

- ❖ LEWIS, Ruth, Lynn DOBBS, et Paul BIDDLE. « 'If this wasn't here I probably wouldn't be': disabled workers' views of employment support », *Disability & Society*, 2013, vol.28 no 8. p. 1089 1103.
- ❖ MICHENER, Jamila, Mallory SORELLE, et Chloe THURSTON. « From the Margins to the Center: A Bottom-Up Approach to Welfare State Scholarship », *Perspectives on Politics*. 10 novembre 2020. p. 1 16.
- ❖ NAPLES, Nancy A. « Bringing Everyday Life to Policy Analysis. The Case of White Rural Women Negotiating College and Welfare », *Journal of Poverty*. 1 janvier 1998, vol.2 no 1. p. 23 53.

- ❖ PULKINGHAM, Jane, Sylvia FULLER, et Paul KERSHAW. « Lone motherhood, welfare reform and active citizen subjectivity », *Critical Social Policy*. 7 mai 2010, vol.30 no 2. p. 267 291.
- ❖ REVILLARD, Anne. « Saisir les conséquences d'une politique à partir de ses ressortissants », *Revue Française de Science Politique*. 2018, vol.68 no 3. p. 469 491.
- ❖ VANDEKINDEREN, Caroline, Griet ROETS, Michel VANDENBROECK, et al. « One size fits all? The social construction of dis-employ-abled women », *Disability & Society*. août 2012, vol.27 no 5. p. 703 716.

Les fiches présentées ci-dessous sont classées par ordre alphabétique d'auteur.

Chaque fiche contient un lien vers la notice complète et les documents sur la base documentaire de la FIRAH.

Fiche 1. How Do Working-Age People With Disabilities Spend Their Time? New Evidence From the American Time Use Survey

[Fiche réalisée par Ambre Dulieu]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

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

Mots clés : Handicap, emploi du temps, emploi rémunéré, loisirs, activités liées à la santé

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Nous utilisons l'Enquête Américaine sur l'Emploi du Temps (American time Use Survey) pour examiner dans quelle mesure les adultes handicapés - définis à la fois à l'aide d'une nouvelle séquence de six questions sur le handicap et de la question traditionnelle sur la limitation du travail - consacrent plus de temps aux activités liées à la santé et moins de temps aux autres activités que les personnes non handicapées. Nous constatons que les hommes et les femmes qui ont à la fois déclaré une limitation du travail et répondu "oui" à l'une des questions de la séquence de six questions sur le handicap consacrent respectivement environ 40 à 50 minutes de plus par semaine à des activités liées à la santé. Nous constatons également que la plupart des hommes et des femmes en âge de travailler qui déclarent un handicap travaillent moins d'heures par jour que les hommes et les femmes non handicapés. La différence la plus importante concerne les hommes et les femmes qui déclarent les deux types de handicap ; ces personnes consacrent, en moyenne, 5 heures de moins par jour à un travail rémunéré que les hommes et les femmes non handicapés. En moyenne, la majeure partie de la diminution du temps de travail rémunéré est compensée par un temps plus important consacré aux loisirs (définis comme des activités qui fournissent une utilité directe, telles que les divertissements, les activités sociales, la participation à des événements récréatifs et la relaxation générale) et au sommeil, ce qui est probablement dû au fait qu'il s'agit d'activités par défaut pour les personnes dont les problèmes médicaux et l'environnement les empêchent de participer à d'autres activités.

Principales conclusions

1) Prévalence du handicap

Le pourcentage d'individus considérés comme handicapés par la mesure de la limitation du travail et celle des six questions est proche : entre 7,3% et 8% dans le premier cas et entre 6,7% dans le second, entre 2009 et 2012. Le pourcentage d'individus identifiés comme handicapés par l'une ou l'autre des mesures va de 9,7% à 11% dans cette période, et le pourcentage qui le sont selon les deux mesures varie entre 4,5% et 5,1%.

2) Statistiques de l'emploi du temps

Les différences d'allocation des activités les plus significatives concernent le temps passé à un travail rémunéré et aux loisirs. Les hommes handicapés passent en moyenne 4 heures de moins à un travail rémunéré que les hommes valides, et les femmes handicapées y consacrent en moyenne 3 heures de moins. Un élément d'explication proposée par les auteur-es concerne le pourcentage large de personnes handicapées ne travaillant pas du tout.

A l'inverse, les hommes handicapés passent en moyenne trois heures de plus que les hommes valides aux activités de loisirs, définies comme des activités ayant une utilité directe, telle que le divertissement, des activités sociales, et autres. L'écart pour les femmes est de deux heures pour cette variable.

Des différences significatives, bien que moins importantes, sont observables dans les catégories de soins de santé, de sommeil, de soins aux enfants et soins personnels.

Enfin, des différences genrées sont observables dans certaines catégories. Ainsi, les femmes handicapées passent en moyenne 11 minutes de moins à des activités sportives ou récréatives que les femmes valides, tandis qu'une telle différence n'est pas observable pour les hommes.

3) Analyse des modèles de régression

Un modèle de régression permet de prendre en compte et de contrôler l'impact de variables telles que la catégorie ethnoraciale ou l'âge.

Concernant les hommes, les différences les plus importantes se retrouvent à nouveau dans le travail rémunéré et les loisirs. On constate cependant des différences importantes selon la définition du handicap. Les hommes handicapés selon les deux modèles (limitation de travail et la séquence de six questions) passent en moyenne 5 heures et 21 minutes par jour de moins à effectuer un travail rémunéré et 2 heures 22 minutes aux loisirs par rapport aux hommes valides. L'ampleur de l'écart est amoindrie concernant les hommes handicapés selon l'un et l'autre des modèles. On retrouve également des différences, bien que plus faibles, dans les catégories suivantes : sommeil, activités liées à la santé et travail domestique. Les auteur-es soulignent qu'il est possible que les hommes handicapés selon les deux types de mesure soient ceux atteints des handicaps les plus sévères, expliquant ainsi qu'ils sont ceux pour lesquels on observe les plus larges différences. Dans l'ensemble, les modèles de régression montrent avec certitude qu'avoir un handicap implique le temps que passent les hommes à dormir, aux loisirs, et aux activités de santé.

Concernant les femmes, les tendances sont similaires. Les femmes considérées handicapées selon les deux types de mesure sont celles pour lesquelles on observe les plus larges différences. Les différences concernent à nouveau le travail rémunéré et les loisirs. Par ailleurs, les femmes handicapées ne passent pas moins de temps à faire du travail domestique que les femmes valides, mais passent moins de temps à faire du sport, manger, et aux soins personnels. Dans les deux cas, les personnes handicapées tendent à substituer le temps passé au travail par du temps consacré au sommeil et aux loisirs.

Commentaire

Les auteur-es soulignent que les résultats obtenus s'inscrivent dans une large littérature et confirment certaines hypothèses. L'article met en avant les biais qui peuvent être induits par les manières de définir le handicap, et que selon la mesure choisie les résultats peuvent varier.

Les auteur-es reviennent en conclusion sur la définition de « loisirs » et mettent en avant que les différences concernant le temps passé à cette activité ne signifient pas que les personnes handicapées ont une vie plus divertissante, mais plutôt que ce sont des activités de repli pour des personnes dont les déficiences ne permettent pas d'accéder à d'autres types d'activité. Par ailleurs, la mesure de loisirs inclue des activités telles que l'usage de drogues ou de tabac ou comme la télévision et les médias.

Ils soulignent que d'autres recherches pourraient étudier leur hypothèse selon laquelle les personnes considérées comme handicapées selon les deux types de handicap sont ceux dont les handicaps sont les plus sévères. Par ailleurs, un autre champ de questionnements soulevé par cet article concerne l'isolement, et la manière dont l'accès limité à certaines activités (notamment le travail rémunéré) crée des dynamiques d'isolement spécifique aux personnes handicapées.

Fiche 2. Intersectionality, Work, and Well-Being: The Effects of Gender and Disability

[Fiche réalisée par Ambre Dulieu]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : BROWN, Robyn Lewis et Mairead Eastin MOLONEY. « Intersectionality, Work, and Well-Being: The Effects of Gender and Disability », *Gender & Society*. 5 février 2019, vol.33 n° 1. p. 94-122.

Mots clés : genre, handicap physique, emploi, santé mentale

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

L'intersectionnalité met en lumière plusieurs formes de différenciation à travers lesquelles celles et ceux qui occupent des positions désavantagées de multiples manières sont pénalisés-es. En appliquant ce cadre d'analyse au lieu de travail, nous explorons les manières dont les aspects structurels et basés sur le statut du travail affectent négativement les femmes et les personnes handicapées et leur bien-être psychologique. Nous nous intégrons conceptuellement à la recherche sur les désavantages subis sur le lieu de travail par les femmes et les personnes handicapées. En s'appuyant sur une analyse longitudinale des données d'enquêtes communautaires incluant un échantillon diversifié de personnes avec et sans handicap physique, notre recherche se concentre autour de l'idée selon laquelle les femmes handicapées sont plus désavantagées sur le lieu de travail que les hommes handicapés et les femmes et hommes valides. Notre recherche montre que, par rapport à ces groupes, les femmes handicapées sont en moyenne plus affectées psychologiquement par des conditions de travail inéquitables, en partie parce qu'elles gagnent moins, sont exposées à plus de stress au travail et sont moins susceptibles de connaître des conditions de travail autonomes.

Principales conclusions

L'analyse des données permet d'apporter une réponse aux trois hypothèses formulées en début d'article. L'apport principal de cette étude est de montrer que les expériences d'emploi des femmes handicapées sont largement fondées sur l'existence de deux formes de désavantages liées à leur genre (sexisme) et à leur handicap (validisme), ce qui impacte leur bien-être psychologique.

- 1) Plus précisément, le modèle montre que les femmes ont, en moyenne, subi une hausse de symptômes dépressifs plus importante que celle des hommes entre la première vague de sondage et la seconde. L'outil utilisé, le coefficient de corrélation de Pearson, permet notamment de définir si les niveaux de corrélations sont significatifs ou non. En l'occurrence, la corrélation entre genre et symptômes dépressifs est significative, de même que la corrélation entre handicap et symptômes dépressifs (lorsque l'un augmente, l'autre aussi).
- 2) Présenter une forme de handicap plus sévère lors de la première vague est donc associé à une présence plus importante de symptômes dépressifs lors de la seconde.

- 3) Enfin, les auteures déterminent que le genre et le handicap s'alimentent de manière spécifique. En effet, plus le handicap est sévère, plus les expériences des hommes et des femmes diffèrent au détriment des femmes. Ils montrent notamment que la différence de revenus entre les femmes et les hommes avec des handicaps sévères représente deux catégories de revenus, ou 10 000 dollars, tandis qu'il n'y a pas de différence significative entre les revenus des hommes et des femmes avec un handicap peu sévère.

Ainsi, les femmes handicapées, puisqu'elles gagnent moins, y expérimentent des conditions de travail moins autonomes, sont davantage exposées au stress sur leur lieu de travail que les femmes sans handicap et que les hommes, handicapés ou non. Elles connaissent donc le plus fort impact sur leur santé mentale.

Commentaire

Cette analyse s'inscrit dans le cadre de pensée intersectionnel, fondé par Kimberlé Crenshaw en 1989, et qui établit que les différentes formes de domination créent des situations de violence, de discrimination, et d'inégalités matérielles spécifiques. A l'origine, l'intersectionnalité vise à représenter l'expérience des femmes afro-américaines, mais a été reprise par de nombreux chercheur-ses pour analyser des situations comme celle des femmes handicapées. Les outils quantitatifs utilisés permettent d'obtenir des analyses à relative grande échelle et de pouvoir déterminer des modèles spécifiques, mais les auteures rappellent qu'ils occultent certaines spécificités, et qu'une analyse intersectionnelle la plus aboutie tenterait aussi d'intégrer les facteurs ethnoraciaux ou l'identité de genre et sexuelle des enquêté-es.

Fiche 3. L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples

[Fiche réalisée par Mathéa Boudinet]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : Défenseur des droits. *L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples*. 2016.

Mots clés : accès aux droits, emploi, femmes handicapées

Résumé de l'auteur

Dans le cadre de sa mission de suivi de l'application de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées et de lutte contre les discriminations et à l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, le Défenseur des droits publie le 14 novembre 2016 un rapport sur l'emploi des femmes en situation de handicap. Depuis l'instauration d'une obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1987 et bien que d'importants progrès en la matière aient été réalisés, de nombreuses personnes en situation de handicap, et notamment des femmes, rencontrent encore des obstacles et souffrent de discriminations dans leur accès à l'emploi et dans leur carrière. Le Défenseur des droits s'intéresse aux personnes dont les caractéristiques les exposent à des discriminations combinant plusieurs critères, le genre et le handicap et permet ainsi d'étudier l'accès aux droits des personnes en situation de vulnérabilité sociale et économique. Une telle approche est nécessaire pour que les politiques publiques tiennent compte de la diversité des situations des publics visés et contribuent à l'effectivité des droits de toutes et tous. Le genre comme la situation de handicap ont des conséquences sur le parcours scolaire et donc sur l'insertion professionnelle des candidates à l'emploi. Les modalités de scolarisation ainsi que l'existence de stéréotypes freinent leur accès à l'emploi. Malgré les évolutions récentes, le niveau général de qualification des personnes handicapées demeure faible et constitue un obstacle important à leur accès à l'emploi et leur évolution de carrière. Les statistiques révèlent que les femmes en situation de handicap sont plus éloignées de l'emploi que leurs homologues masculins. Celles qui travaillent subissent aussi des discriminations : elles sont concentrées dans certains secteurs d'activités et accèdent difficilement à des postes à responsabilités.

Commentaire

[Le commentaire suivant reprend la structure du rapport et en résume les éléments principaux.]

- **Informations générales et méthodes**

A. Informations

L'étude est réalisée après une interpellation par l'association FDFA (Femmes pour le dire, femmes pour agir) sur les conditions d'accès à l'emploi des femmes handicapées.

B. Méthodologie

Le rapport procède à une revue de littérature et étudie des statistiques. Il analyse également les auditions d'acteurs (associations de personnes handicapées, intermédiaires de l'emploi et institutions spécialisées, institutions et ministères (notamment celui des droits des personnes handicapées et droits des femmes)).

- **Synthèse des arguments**

Introduction

Le rapport distingue les discriminations successives (motifs de discrimination qui apparaissent les uns après les autres, sans d'aggravation mutuelle), les discriminations cumulatives (modèle additionnel), et les discriminations intersectionnelles (interaction des discriminations, pas juste une somme des composantes).

L'ONU reconnaît le concept de discrimination intersectionnelle, qui le définit comme *“une expérience distincte et particulière de discrimination liée au croisement de plusieurs facteurs, dont les effets interagissent, chez une personne ou un groupe”* (United Nations Working Group on Women and Human Rights, Background brief on intersectionality, 2001) (p.8). Le terme est également mobilisé par la Commission européenne.

Ces deux facettes sont prises en compte par les institutions européennes.

- Le Conseil des Ministres du Conseil de l'Europe établit une recommandation le 13 juin 2012, pour a pour objectif de garantir l'égalité des chances pour les femmes et filles handicapées, dans les sphères de l'éducation, de la formation et de l'emploi.
- Le Parlement européen a adopté le 11 décembre 2013 une résolution relative aux femmes handicapées. Le texte revient sur les stratégies à mettre en place dans le cadre des politiques du handicap pour prendre en compte l'influence du genre, et assurer ainsi un égal accès à l'emploi pour les femmes handicapées.

Cependant, on constate très peu de mobilisations juridiques en termes d'intersections.

1. La construction des trajectoires professionnelles des jeunes [femmes] handicapées

A. Scolarisation et enseignement supérieur

En termes de handicap, on voit que le moment de la survenue du handicap et le type de handicap influent sur le reste du parcours. Le niveau de qualification de la population handicapée demeure faible. Au niveau du genre, le rapport constate que les filières de formation et le marché du travail restent ségrégués. Les formations et professions féminines demeurent dévalorisées par rapport à celles dominées par les hommes.

Tableau 1. Répartition de la population handicapée selon le niveau de formation, le sexe et la définition de handicap en 2013

Diplôme	Personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative*		Population en situation de handicap**		Ensemble de la population (15-64 ans)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Bac + 2 ou supérieur	15	11	19	14	31	27
Bac ou brevet professionnel	13	11	15	13	21	19
CAP, BEP	26	33	24	33	20	26
BEPC ou sans diplôme	47	45	42	40	28	28
Total	100	100	100	100	100	100
Effectifs	1109 000	1276 000	2890 000	2645 000	20 060 000	19 380 000

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues), France métropolitaine.

Source : INSEE, enquête Emploi 2013, traitement DARES.

Tableau p.19

Le tableau p.19 laisse penser que l'effet du diplôme est différencié selon le genre. Bien que les femmes reconnues handicapées obtiennent proportionnellement plus le baccalauréat que les hommes, celles-ci sont pour autant moins souvent en emploi.

B. L'influence des stéréotypes liés au handicap et au genre

Le rapport présente les représentations et préjugés sur les personnes handicapées. La représentation typique de la personne handicapée demeure celle du mutilé de guerre. Le rapport montre également que le handicap n'est identifié ou géré de la même manière en fonction du genre : les troubles musculosquelettiques par exemple, concernent majoritairement les femmes, et n'ont été reconnus comme maladies professionnelles uniquement en 2003.

Le rapport revient ensuite sur l'importance de la représentation pour permettre aux personnes de se projeter, et souligne le fait que les politiques publiques visant les personnes handicapées n'ont pas intégré la dimension du genre dans leur conception et leurs actions. Il existe peu de modèles positifs qui mettent en scène des femmes handicapées.

2. Les difficultés d'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap

A. Chômage et inactivité : des risques renforcés pour les femmes handicapées

Tout d'abord, le rapport encourage les institutions publiques responsables des statistiques nationales à décliner les variables en fonction du genre, pour permettre l'identification de situations spécifiques aux femmes et hommes handicapés.

Les femmes sont plus nombreuses au sein de la population handicapée au sens large, mais les hommes sont majoritaires quand on réduit la focale aux seules personnes reconnues administrativement comme handicapées⁷. Le rapport revient sur une étude européenne de 2015 qui montre que les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des handicaps invisibles (par exemple l'arthrite, la fatigue chronique, la dépression ou le diabète (p.24).

Tableau 2. Situation sur le marché du travail des personnes handicapées en 2013

(En %)	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*			Population en situation de handicap**			Population d'ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'activité	43	47	45	51	57	54	68	76	72
Taux d'inactivité	57	53	55	49	43	46	32	24	28
Taux d'emploi	36	38	37	45	49	47	61	68	65
Taux de chômage	17	19	18	13	15	14	10	10	10
Total (n)	1109 000	1276 000	2385 000	2890 000	2645 000	5535 000	20 060 000	19 380 000	39 440 000

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues) ; France métropolitaine.

Source : INSEE, enquête Emploi 2013, traitement Dares.

Tableau p.26

Selon l'enquête Emploi 2013, les femmes reconnues administrativement comme handicapées présentent des taux d'activité plus faibles (43% contre 47% des hommes reconnus administrativement comme handicapés et 68% pour les femmes sans handicap). Cet écart est également présent pour la

⁷ On distingue ici la population reconnue handicapée, qui déclare avoir une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie, et la population handicapée au sens large, qui déclare avoir une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclare avoir à la fois une maladie ou un problème de santé, chronique ou durable, et être limité-e depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement.

population en situation de handicap au sens large (6 points de plus pour le taux d'activité des hommes handicapés par rapport aux femmes handicapées).

En termes d'accompagnement vers l'emploi, moins de la moitié des personnes reconnues handicapées inscrites à Pôle Emploi ou Cap Emploi étaient des femmes (45% de femmes handicapées en 2014 à Pôle Emploi, 47% de femmes handicapées à Cap Emploi en 2013).

Par ailleurs, les inégalités entre hommes et femmes en population générale dans l'accès à la création d'entreprise se retrouvent aussi dans la population handicapée : selon l'Agefiph, l'accompagnement à la création d'activité vise majoritairement les hommes (70 %).

De plus, le rapport revient sur les déterminants principaux de l'activité féminine identifiés par la littérature scientifique : la composition familiale (nombre et âge des enfants) et le niveau de diplôme. En effet, ces deux facteurs jouent peu ou pas sur la probabilité d'activité des hommes, contrairement aux femmes.

Le rapport note que les taux d'inactivité varient en fonction de la définition du handicap qui est retenue. Quand on parle de population handicapée au sens large, les femmes sont plus inactives que les hommes (55% de femmes vs 45% d'hommes). Quand on parle de population reconnue administrativement comme handicapées, les hommes sont plus inactifs que les femmes (52% d'hommes inactifs vs 48% de femmes inactives). Les auteurs notent que l'inactivité masculine semble « permise » par la reconnaissance du handicap.

B. Un accès à l'emploi contraint par les ségrégations professionnelles

Le rapport présente les statistiques générales d'emploi dans les secteurs protégés (Etablissements et services d'aide par le travail) et adaptés (Entreprises adaptées). Le genre n'est pas analysé en tant que tel dans cette présentation, mais il est noté que les femmes sont moins présentes dans ce type de structures.

Une seconde partie est consacrée à l'analyse des statistiques d'emploi des femmes dans les secteurs publics et privé.

- Les femmes bénéficiant de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) sont sous-représentées par rapport aux hommes dans le secteur privé, malgré l'augmentation de la proportion de femmes au cours du temps.
- Les femmes bénéficiant de l'OETH sont plus présentes dans le secteur public. Cependant, leur répartition répond aux mécanismes genrés de ségrégation professionnelle. Les femmes handicapées se trouvent ainsi en majorité dans la fonction publique hospitalière, où les emplois, souvent pénibles, se centrent sur le « care ».

Enfin, le rapport revient sur la ségrégation horizontale existant dans le monde du travail. Les femmes dans leur ensemble sont surreprésentées dans les métiers du « care » (les soins prodigués à autrui), et dans les métiers de service, notamment administratifs.

Ces professions sont dévalorisées, à la fois statutairement (position sociale) et financièrement (salaires faibles).

3. Conditions de travail et carrières des femmes en situation de handicap

A. Des conditions de travail marquées par la précarité et la pénibilité de l'emploi

La définition de la précarité établie par le rapport comprend les emplois de courte durée, et les emplois à temps partiel.

Les personnes handicapées sont davantage à temps partiels (30% de la population en emploi reconnue handicapée administrativement). D'autre part, parmi les personnes reconnues handicapées en emploi en 2013, presque la moitié des femmes (47 %) sont à temps partiel contre 16 % des hommes (p.40).

D'autre part, le rapport note que les hommes travaillent plus souvent dans des emplois aux conditions de travail pénibles et engendrant de nombreux accidents du travail. 78%, selon la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, des personnes ayant une reconnaissance d'accident du travail et de maladie professionnelle sont des hommes. Au contraire, 60% de femmes détiennent des pensions d'invalidité, qui s'adressent aux personnes ayant perdu une capacité de travail à l'issue d'une maladie ou d'un accident non professionnel. Par ailleurs, la pénibilité du travail dans les professions féminisées est de plus en plus reconnue, notamment avec l'augmentation du nombre de maladies professionnelles reconnues dans ces secteurs.

Pour autant, les politiques de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) sont majoritairement dirigées vers les hommes.

B. Des carrières limitées pour les femmes en situation de handicap

Les femmes handicapées ont peu d'accès à la formation continue car elles doivent gérer l'articulation entre sphère domestique et vie professionnelle.

Le rapport analyse le cas des Centres de rééducation professionnelle, structures proposant des formations professionnelles de 12 à 18 mois aux personnes handicapées. Les contraintes horaires et l'éloignement du domicile sont des éléments dissuadant pour les femmes handicapées, et en particulier pour les mères handicapées. De plus, la gamme de métiers proposés relève fréquemment du secteur industriel, caractérisé par une majorité d'hommes.

D'autre part, le rapport observe des inégalités en termes de catégories socio-professionnelles. Selon la DARES, en 2011, 10 % des hommes reconnus administrativement comme handicapés occupent une position de cadres (contre 21 % des hommes en population générale). En comparaison, parmi les femmes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap et qui travaillent, 1 % d'entre elles occupent des positions de cadres, contre 14 % de l'ensemble des femmes en emploi.

Fiche 4. Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status

[Fiche réalisée par Héroïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : FULLER, Sylvia et Leah F. VOSKO. « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status », *Social Indicators Research*. 27 août 2008, vol.88 n° 1. p. 31-50.

Mots clés : Travail temporaire, Genre, Immigration, Inégalité

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

À l'aide des données de la période 2002-2004 de l'Enquête sur les Dynamiques du Travail et des Revenus, cet article examine les conséquences des différents types d'emplois temporaires (à durée déterminée, contractuels, occasionnels, d'agence et saisonniers) sur des travailleurs situés dans différentes régions du Canada. L'attention portée à l'intersection des caractéristiques sociales du genre, de l'origine ethnique et du statut d'immigré aide à saisir les implications complexes du travail temporaire sur les inégalités. En particulier, cela souligne l'importance des relations entre les genres pour façonner les expériences d'insécurité dans employés dans différents types d'emplois temporaires.

Commentaire

Au Canada, l'augmentation du nombre d'emplois temporaires est liée à la précarité accrue des travailleurs. Les résultats suggèrent que les modèles d'inégalité basés sur le genre, l'origine ethnique et le statut d'immigré dans les emplois temporaires ne sont ni uniformes ni simples. En particulier, les différences entre les types d'emploi temporaire compliquent les évaluations des implications de l'emploi temporaire pour des modèles plus larges d'inégalité car tous les types n'ont pas les mêmes niveaux de précarité. De plus, la relation entre l'appartenance à des groupes sociaux défavorisés et la probabilité d'avoir un emploi temporaire varie selon le type d'emploi.

Etudier les différents emplois temporaires permet une vision plus nuancée des implications des diverses formes d'emploi sur les inégalités sociales. Cette approche montre que certains axes d'appartenance sociale n'ont pas toujours des effets cohérents. Le statut d'immigré récent, par exemple, augmente les chances pour les hommes de travailler de façon contractuelle, mais diminue celles des femmes. De tels résultats témoignent de l'importance de considérer la situation sociale d'une manière relationnelle, de façon interactionnelle, plutôt que d'assumer des relations de désavantage a priori indépendantes ou aggravantes.

Les équations salariales suggèrent également la prudence dans l'interprétation des implications de l'emploi temporaire pour étudier de façon générale les inégalités au sein du marché du travail. Les

premières analyses d'une catégorie présumée homogène d'emploi temporaire ont révélé que les différences de salaires bruts entre hommes et femmes étaient plus faibles dans l'emploi temporaire que dans l'emploi permanent. Cependant, ces différences dépendent également du niveau d'expérience, de la qualification et de l'âge des hommes et des femmes, au sein des différents types d'emploi. La prise en compte des différences dans ces attributs révèle une plus grande pénalité salariale nette dans les contrats et les emplois occasionnels pour les femmes. De plus, les caractéristiques d'emploi typiques de chaque type d'emploi temporaire défavorisent en moyenne davantage les femmes.

D'une manière générale, les analyses confirment que l'emploi temporaire a tendance à engendrer de faibles salaires, bien que le degré de ce désavantage varie selon le type d'emploi. En particulier, le travail dans le secteur public est moins avantageux pour les travailleurs contractuels et les employés d'agence.

Fiche 5. Getting to Know Reality and Breaking Stereotypes: The Experience of Two Generations of Working Disabled Women

[Fiche réalisée par Ambre Dulieu]

Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.

Référence : GONZALEZ, María López. « Getting to Know Reality and Breaking Stereotypes: The Experience of Two Generations of Working Disabled Women », *Disability & Society*. 2009, vol.24 n° 4. p. 447-459.

Mots clés : stéréotypes liés au genre, stéréotypes liés au handicap, identité des femmes, travail rémunéré, tâches ménagères, inclusion sociale

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Cet article présente les résultats d'une étude espagnole sur l'expérience et la signification du travail chez les femmes handicapées de deux générations, avec trois types de handicap (physique, visuel et auditif). L'exercice d'une activité socialement reconnue telle qu'un emploi est une source de bien-être émotionnel et d'estime de soi. En outre, il confère un certain statut social. Pour les participantes à cette étude, le type de travail impliqué, qu'il soit productif, rémunéré et "extra domestique" ou "reproductif", non rémunéré et effectué à la maison, acquiert des significations différentes, car pour les femmes handicapées, les stéréotypes sexistes - déjà plus ou moins accentués dans la culture - les attitudes sociales envers le handicap et les facteurs personnels introduisent des différences pertinentes, tout en entraînant des conflits et des dilemmes que ces femmes doivent résoudre. En tout état de cause, il convient de souligner leur sens de la responsabilité dans l'exécution de tout type de travail comme preuve de leur sentiment d'indépendance et de compétence personnelle, constituant une clé de voûte dans la construction de leur sentiment d'identité et d'intégration sociale.

Principales conclusions

A) Rejoindre le monde du travail

L'auteure observe dans ce domaine une réelle différence générationnelle. Ainsi, les femmes jeunes prévoient majoritairement de travailler après leurs études ou formation, plaçant le fait de fonder une famille comme une priorité secondaire. Les femmes plus âgées témoignent de davantage de disparités selon les types de handicap. En effet, les femmes avec des déficiences auditives ont plus tendance à favoriser une trajectoire basée sur le mariage et la famille tôt dans la vie, et à rejoindre le monde du travail plus tard et pour des raisons financières. Les femmes ayant un handicap physique ou visuel ont quant à elles obtenu un emploi rémunéré assez tôt et se sont mariées plus tard, suggérant une rupture avec la norme. Les motivations pour rejoindre le monde du travail sont variées. Chez certaines, il s'agit d'un enjeu personnel lié au désir de prouver ses capacités et de surmonter un sentiment d'insécurité

et d'infériorité. D'autres l'expliquent par les valeurs transmises par la famille et le système éducatif, d'autres enfin par des raisons financières. Cela dit, on constate toujours des attitudes personnelles de détermination, des femmes résolues et agissant en contradiction avec les stéréotypes d'incapacité, de passivité qui leur sont associées.

B) La valeur et contribution du travail rémunéré

Pour les femmes interrogées, la valeur du travail est liée à l'indépendance émotionnelle et financière, à l'instar de ce que l'on observe dans d'autres groupes sociaux. L'intégration et la reconnaissance sociale impliquées par le fait d'être incluse et utile à la communauté confèrent également de l'importance au travail. Le fait de travailler en dehors du foyer a une signification spécifique. Elles mettent en avant le fait de sortir de la sphère familiale et de développer des relations sociales qui sont si importantes que les femmes des deux générations affirment recevoir davantage qu'elles donnent et accordent une importance très large à l'atmosphère de travail. Concernant les femmes jeunes, il semble qu'elles soient plus disposées, par comparaison avec les autres femmes, à faire face aux risques et difficultés du marché du travail aujourd'hui (par exemple en quittant une ville pour obtenir un emploi dans une autre, même si celui-ci ne garantit pas de stabilité).

C) Difficultés à obtenir et exercer l'emploi

L'auteure décrit d'abord les inconvénients et barrières sur le lieu de travail. Selon les femmes de l'échantillon, le fait d'avoir un handicap visible ou lié à l'apparence représente un désavantage à cause des préjugés selon lesquels les femmes et les personnes handicapé-es seraient moins efficaces que les autres. 15% des femmes interrogées ont eu le sentiment d'avoir été discriminées à un moment de leur carrière et mettent en avant l'écart entre les préjugés et la réalité de leur présence sur le marché du travail, insistant sur des niveaux élevés de productivité, les coûts faibles d'adaptation pour l'entreprise. Elles ont aussi souligné qu'elles sont conscientes des stéréotypes à leur égard et cherchent à travailler le plus efficacement possible.

Concernant les mesures de « discrimination positive », elles sont vues comme un droit et un moyen d'atteindre l'égalité. Les femmes de l'échantillon sont en désaccord avec la vision selon laquelle ces mesures seraient de la « charité » ; elles mettent en avant le manque de mesures politiques mais aussi de mise en place concrète de ces politiques concernant l'inclusion dans le marché du travail. Elles soulignent ainsi l'importance de la solidarité et du soutien économique de l'Etat pour répondre aux besoins spécifiques de certaines familles.

D) Travail domestique

Ici, l'auteure observe l'importance de la responsabilité individuelle même si le soutien d'autres membres du foyer ou de la famille peut être nécessaire pour accomplir certaines tâches. Les participantes des deux générations ont souligné leur capacité à effectuer le travail domestique, témoignant par ailleurs d'un sentiment de satisfaction ou d'un désir de s'affirmer en tant qu'individu autonome. Cela dit, l'auteure analyse un écart générationnel sur certains aspects : par exemple, le fait de créer son propre foyer et d'en assumer la responsabilité n'est pas la base de l'identité des femmes les plus jeunes, concentrées avant tout sur le sentiment d'accomplissement personnel, contrairement à leurs homologues qui sont plus âgées.

L'auteure constate aussi que comme les femmes valides, les femmes handicapées subissent une pression sociale liée à leur rôle de mère et à leurs responsabilités domestiques. Equilibrer le travail et la vie domestique est un enjeu du quotidien de ces femmes, qui doivent en plus surmonter les stéréotypes selon lesquelles leurs compétences seraient amoindries par leur handicap.

Commentaire

L'apport essentiel de cet article est l'usage de la méthode qualitative qui permet de comprendre avec davantage de précision le sens que donnent les femmes handicapées à leurs trajectoires et leurs difficultés. Si certaines des problématiques auxquelles elles sont confrontées sont similaires à celles expérimentées par les autres femmes, elles sont confrontées à des formes spécifiques de dévalorisation et de relégation. Elles ont conscience de ces obstacles, mais accordent aussi beaucoup d'importance au fait d'être autonome, indépendante, de s'accomplir dans les sphères privées et du travail. Les participantes ont, dans le cadre des entretiens, largement tenté de mettre en avant leur « normalité » ou, du moins, leurs compétences et contribution à la société. Ces observations rappellent le concept d'agentivité, notamment mobilisé dans les recherches féministes à l'instar des travaux de Judith Butler, et qui renvoie à la capacité de prendre des décisions, de développer des stratégies et d'agir y compris en tant que personne prise dans des rapports de domination.

Fiche 6. Intersections between disability, type of impairment, gender and socio-economic disadvantage in a nationally representative sample of 33 101 working-aged Australians

[Fiche réalisée par Ambre Dulieu]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : KAVANAGH, Anne M., Lauren KRNJACKI, Zoe AITKEN, et al. « Intersections between disability, type of impairment, gender and socio-economic disadvantage in a nationally representative sample of 33,101 working-aged Australians », *Disability and Health Journal*. avril 2015, vol.8 n° 2. p. 191-199.

Mots clés : Handicap, déficience, désavantage, genre

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Contexte : Les personnes handicapées sont défavorisées sur le plan socio-économique et sont en moins bonne santé que les personnes non handicapées ; cependant, on sait peu de choses sur la manière dont le désavantage est influencé par le genre et le type de handicap.

Objectifs : 1. Décrire si les circonstances socio-économiques varient en fonction du type de handicap (sensoriel et vocal, intellectuel, physique, psychologique et lésions cérébrales acquises). 2. Comparer les niveaux de désavantage socio-économique pour les femmes et les hommes ayant le même type de déficience.

Méthodes : Nous avons utilisé une vaste enquête de population axée sur le handicap, menée auprès des Australiens, en analysant les données de 33 101 participants âgés de 25 à 64 ans. Les indicateurs de désavantage socio-économique comprenaient l'éducation, le revenu, l'emploi, la vulnérabilité en matière de logement et les désavantages multiples. En fonction du type de handicap, nous avons estimé : la prévalence des désavantages socio-économiques pondérée par la population ; les chances relatives de désavantages par rapport aux personnes non handicapées ; et les chances relatives de désavantages entre les femmes et les hommes.

Résultats : À quelques exceptions près, les personnes handicapées sont moins bien loties pour chaque indicateur que les personnes non handicapées ; les personnes souffrant de déficiences intellectuelles et psychologiques et de lésions cérébrales acquises sont les plus désavantagées. Si, globalement, les femmes handicapées sont plus désavantagées que les hommes, l'ampleur des différences relatives est plus faible que les mêmes comparaisons entre les femmes et les hommes non handicapés, et il y a peu de différences entre les femmes et les hommes présentant les mêmes types de handicap.

Conclusions : Les comparaisons brutes entre les personnes handicapées et non handicapées masquent la façon dont le désavantage est structuré en fonction du type de handicap et du sexe. Les résultats

soulignent la nécessité de comprendre comment le sexe et le handicap se recoupent pour façonner les désavantages socio-économiques.

Principales conclusions

1) Prévalence du handicap et types de déficience

Selon l'étude, près de 16% de la population australienne a un handicap, avec un taux similaire pour les femmes et les hommes. Les déficiences physiques sont les plus fréquentes, suivies par celles liées aux sens et à la parole, les déficiences psychologiques, les déficiences intellectuelles, et lésions cérébrales. Ici on constate par contre que les femmes et les hommes ne sont statistiquement pas confrontés aux mêmes types de handicap. Ainsi, si les femmes sont davantage concernées par les handicaps physiques et psychologiques, elles le sont moins par les handicaps sensoriels et intellectuels.

2) Handicap et difficultés socio-économiques

Dans l'ensemble, l'étude montre que les personnes handicapées sont confrontées des niveaux de désavantages socio-économiques plus élevés que les personnes valides. L'analyse plus précise stratifiée autour des types de déficiences révèle que celle-ci a un impact sur ces conditions. Ainsi, les femmes et les hommes avec des déficiences sensorielles et de parole tendent à subir les plus faibles taux de désavantages, tandis que les personnes (hommes et femmes) avec des déficiences intellectuelles, psychologiques ou des lésions cérébrales subissent les taux de prévalence de désavantage les plus élevés.

L'exemple des niveaux d'emploi rémunéré est particulièrement révélateur : les femmes ayant une défaillance sensorielle ou de langage ont 4 fois plus de chance que les femmes valides de ne pas avoir ce type d'emploi, contre 11 fois plus pour les femmes avec un handicap psychologique. Chez les hommes, ce taux passe de 7 pour les hommes avec un handicap sensoriel à 27 pour ceux avec un handicap psychologique.

3) Genre, handicap et désavantages socio-économiques

Les auteur-es montrent que les femmes handicapées sont légèrement plus sujettes à des revenus bas, à l'absence de travail rémunéré et au fait d'expérimenter plusieurs types de désavantages. Ceci étant, les hommes et les femmes handicapé-es sont dans des situations comparables en termes de niveau d'éducation et de vulnérabilité dans le domaine du logement. Dans l'ensemble, l'étude montre un écart de genre beaucoup plus important parmi les personnes valides que parmi les personnes handicapées. Parmi les personnes avec un même type de déficience, les niveaux de difficultés socio-économiques sont similaires entre les femmes et les hommes.

Commentaire

Cet article permet d'abord de nuancer et complexifier ce que les auteur-es qualifient d'orthodoxie selon laquelle les femmes handicapées subiraient un double désavantage. L'analyse structurée autour des types de déficience montre au contraire des difficultés communes et similaires aux hommes et aux femmes. Les auteur-es évoquent le fait que les hommes handicapés n'ont pas accès à la masculinité hégémonique et aux ressources que celle-ci permet.

Les handicaps sensoriels soient les moins liés à des difficultés socio-économiques, par rapport aux handicaps psychologiques par exemple, ce que les auteur-es rattachent à la stigmatisation plus élevée

de ces derniers et au manque d'adaptation des lieux de travail. Par ailleurs, en Australie, les personnes ayant une défaillance visuelle (représentant un cinquième du sous-groupe) bénéficient de revenus de soutien systématiques. Ils évoquent également le fait que les déficiences visuelles et auditives ont tendance à se déclarer plus tard dans la vie, lorsque les individus sont déjà dans une position financière stable.

Fiche 7. Job insecurity and health: a study of 16 European countries

[Fiche réalisée par Heloïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : LASZLO, Krisztina D, H PIKHART, M S KOPP, et al. « Job insecurity and health: a study of 16 European countries », *Social science and medicine*. mars 2010, vol.70 n° 6. p. 867-874.

Mots clés : Europe, précarité de l'emploi, état de santé auto-évalué, modification de l'effet

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Bien que le nombre d'emplois précaires ait considérablement augmenté au cours des dernières décennies, on en sait relativement peu sur les conséquences sanitaires de l'insécurité de l'emploi, sur son profil à l'échelle internationale et sur les facteurs qui pourraient la modifier. Dans cet article, nous avons étudié l'association entre la précarité de l'emploi et l'état de santé auto-évalué, et si cette relation diffère selon les caractéristiques du pays et de l'individu. Les données transversales de trois études démographiques portant sur la précarité de l'emploi, l'état de santé auto-évalué, des facteurs démographiques, socioéconomiques, liés à l'emploi, et comportementaux, et des maladies chroniques à vie, effectuées sur 23245 sujets ayant un travail, âgés de 45 à 70 ans, dans 16 pays européens, furent analysées à l'aide de la régression logistique et de la méta-analyse. Dans les modèles ajustés, la précarité de l'emploi était associée de manière significative à une augmentation du risque d'être en mauvaise santé en République Tchèque, au Danemark, en Allemagne, en Grèce, en Hongrie, en Israël, aux Pays-Bas, en Pologne et en Russie, avec des odds ratios entre 1,3 et 2,0. Des associations similaires, mais non significatives, furent observées en Autriche, en France, en Italie, en Espagne et en Suisse. Nous n'avons trouvé aucun effet de l'insécurité de l'emploi en Belgique ni en Suède. L'association entre la précarité de l'emploi et la santé ne différait pas selon l'âge, le genre, le niveau d'éducation ou le statut marital. Les individus avec des emplois précaires avaient un risque accru d'être en mauvaise santé dans la majorité des pays étudiés. Compte tenu de ces résultats et de la tendance à l'augmentation des emplois précaires, il apparaît important de prêter attention aux conséquences de l'insécurité de l'emploi sur la santé publique.

Principales conclusions

Lorsque l'âge et le genre sont ajustés, la précarité de l'emploi est associée de manière significative à un risque accru de mauvais état de santé dans les pays suivants : Allemagne, Danemark, Hongrie, Israël, Pays-Bas, Pologne et République Tchèque. Des résultats similaires mais non significatifs sont observés en Autriche, France, Espagne, Grèce, Italie et Suisse. En Belgique, Russie et Suède, cette association est faible. Lorsque des analyses sont menées sur des modèles alternatifs, les résultats ne montrent aucune preuve des interactions entre le genre, l'âge et l'état de santé. Des ajustements concernant les

facteurs socioéconomiques et professionnels, les comportements de santé et les maladies chroniques n'ont pas changé les résultats de manière significative.

La précarité de l'emploi était associée avec un risque accru de mauvais état de santé dans la majorité des pays étudiés. La force de la relation entre ces deux facteurs ne diffère pas selon des facteurs tels que l'âge, le genre, le niveau d'éducation ou le statut matrimonial.

Une grande proportion des individus âgés de 45 à 70 ans ayant un travail considère leur emploi comme précaire : ce pourcentage varie de 14,2% en Espagne à 41,7% en Pologne. Le salaire perçu représente en moyenne 70% des revenus familiaux en Europe. Ainsi, la précarité professionnelle a un impact considérable sur les conditions de vie générales des foyers.

Les auteur-es faisaient l'hypothèse que des facteurs au niveau macro, tels que le degré de réglementation du marché du travail, le degré de syndicalisation et de pouvoir collectif, les investissements et la rigueur de la protection de l'emploi, pouvait donner lieu à des différences entre les pays dans la relation entre la précarité de l'emploi et l'état de santé des individus. Cependant, les résultats indiquent qu'il n'y a pas d'hétérogénéité dans la relation entre l'insécurité de l'emploi et la santé au travers des pays étudiés. L'association observée entre ces deux facteurs était présente dans différents pays, dont des pays régis par un Etat providence. Cela semble suggérer qu'un Etat providence développé n'élimine pas de façon systématique la précarité de l'emploi.

Les femmes apparaissent, de manière non significative, être plus à risque d'être en mauvaise santé lié à la précarité de l'emploi, que les hommes.

Commentaire

Des facteurs individuels pourraient permettre d'expliquer l'association observée entre précarité professionnelle et mauvais état de santé. Les résultats indiquent que l'âge, le genre, le statut matrimonial et professionnel, les facteurs liés au domaine professionnel, les maladies chroniques et les facteurs comportementaux n'expliquent pas l'association observée. Cependant, il reste à analyser de quelle manière des facteurs au niveau individuel, tels que le contexte familial, l'environnement de travail, le réseau social et économique, l'estime de soi et la santé mentale contribuent à la relation observée.

Du fait de la conception transversale de cette étude, aucune conclusion quant à la causalité de l'effet observé ne peut être tirée. Ainsi, d'autres études longitudinales sont nécessaires afin de comprendre le principe régissant l'association observée.

Par ailleurs, parce que la précarité de l'emploi était évaluée par un questionnaire auto-rempli par les participants, il n'est pas possible de savoir à quel point leurs ressentis correspondent à une réalité observée, ou à une subjectivité individuelle. De plus, la taille restreinte des échantillons dans certains pays limite la capacité à détecter des interactions significatives entre la précarité professionnelle et des facteurs démographiques.

De futures recherches pourraient approfondir l'étude des caractéristiques individuelles et sociétales susceptibles de modifier les effets de l'insécurité de l'emploi sur l'état de santé, et les voies par lesquelles un emploi précaire peut conduire à une détérioration de la santé.

Fiche 8. 'If this wasn't here I probably wouldn't be': disabled workers' views of employment support

[Fiche réalisée par Héroïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : LEWIS, Ruth, Lynn DOBBS, et Paul BIDDLE. « 'If this wasn't here I probably wouldn't be': disabled workers' views of employment support », *Disability & Society*. décembre 2013, vol.28 n° 8. p. 1089-1103.

Mots clés : Travailleurs handicapés, emploi, Département de l'Emploi et des Retraites, WORKSTEP

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Depuis 1997, le gouvernement britannique a introduit des changements significatifs afin de limiter les prestations sociales versées aux personnes handicapées, et les accompagner vers l'emploi. L'adoption du modèle médical du handicap, dans plusieurs de ces politiques, centré sur l'individu, plutôt que sur le changement institutionnel, a été critiquée. Cet article fournit des données empiriques provenant de l'expérience de participants à un programme national de soutien à l'emploi. Les participants à WORKSTEP étaient très positifs quant à leurs expériences de travail et quant au soutien qu'ils ont reçu pour trouver un emploi. Les rares témoignages d'expériences négatives reposent sur le fait que l'intervention s'effectue au niveau individuel, et non au niveau de l'espace ni de l'organisation de travail. L'analyse des ressentis des participants est importante dans le cadre des réformes actuelles concernant l'aide sociale, ainsi que des pressions récessionnistes exercées sur le marché du travail et les services à l'emploi, qui, en considérant des solutions individuelles aux problèmes d'emploi, peuvent négliger le besoin de davantage d'interventions sociales et générales.

Principales conclusions

Les auteur-es démontrent que les témoignages des participants mettent en lumière l'importance d'une aide à l'emploi individuelle et personnalisée, ainsi que les lacunes des approches qui n'instaurent pas de changements dans les cultures ni les milieux de travail.

L'importance d'une aide à l'emploi personnalisée : Les personnes interrogées apprécient la variété et la flexibilité des types d'aide qu'ils recevaient. Ainsi, la flexibilité semble être au cœur d'une aide personnalisée, à l'inverse d'un modèle d'approche homogène. Par ailleurs, certaines personnes interrogées considèrent cette flexibilité et cette aide personnalisée comme un « filet de sécurité » les rassurant. Pour d'autres, ce programme les a aidés à surmonter les obstacles à l'emploi, leur permettant d'obtenir et de conserver un travail rémunéré.

Les environnements de travail non-adaptés : Les rares retours négatifs des participants concernent majoritairement des cultures de travail excluantes, mettant en lumière le besoin d'un changement au sein des lieux de travail, et non d'un changement du côté des travailleurs handicapés. Des inquiétudes ont émergé concernant le fait que les programmes d'aide à l'emploi sont davantage centrés sur le fait d'aider les personnes handicapées à trouver un emploi, plutôt que sur la qualité de l'emploi. En effet, la plupart des participants avaient des emplois peu rémunérés, et leur taux d'emploi dans l'industrie était plus élevée qu'au sein de la population générale. Ainsi, les personnes interrogées révèlent l'importance d'un lieu de travail adaptable au besoin de tous les employés (handicapés et non-handicapés), soutenant le modèle social centré sur les conditions de travail et sur les attitudes et comportements au sein de l'environnement de travail. Il y a donc un besoin de déconstruire les stéréotypes et les croyances qui soutiennent des comportements discriminatoires et abusifs envers les personnes handicapées (entre un tiers et la moitié des employeurs sont réticents à employer une personne handicapée, Roberts et al. 2004).

L'importance de l'emploi : Les participants témoignent de l'importance du travail dans leur développement personnel et social. Pour eux, le travail augmente leur confiance en soi et leur offre des opportunités de socialisation avec des collègues ou des clients, ce qui leur manquait durant leurs périodes d'inactivité professionnelle. Le travail leur permet aussi un épanouissement dans leur activité, leur offrant un sentiment de satisfaction lié à leur travail. Pour certains, il est également important de contrer des prédictions fatalistes concernant les personnes handicapées, en prouvant qu'ils sont capables de travailler et de garder un emploi. Les participants font des retours positifs lorsque leurs collègues, ou notamment leurs managers, qui semblent jouer un rôle plus important, sont renseignés sur le handicap et les soutiennent, démontrant que les changements au sein de l'environnement de travail doivent aussi inclure des changements concernant la culture du travail et les relations professionnelles. Ces éléments militent en faveur du modèle social du handicap, basé du côté de la demande, au sein duquel le lieu de travail doit s'adapter au travailleur handicapé, et non l'inverse.

Cet article témoigne par ailleurs de l'importance de prendre en considération les expériences et les avis des populations concernées lors de l'élaboration et de la mise en place de politiques publiques.

Commentaire

Les retours majoritairement positifs des participants contrastent avec les analyses qui critiquent les politiques d'activation de la protection sociale (encouragement du passage des prestations sociales à l'emploi rémunéré) au motif de l'insuffisante qualité des emplois ainsi fournis. Ainsi, il serait intéressant de considérer cet article en lien avec ces critiques, afin d'identifier quels aspects de l'aide à l'emploi et de l'emploi lui-même sont vécus de façon positive par les travailleurs handicapés.

Le modèle social du handicap a été développé puis adopté d'un point de vue académique depuis bientôt quatre décennies, et pourtant il n'est toujours pas pris en compte par les politiques publiques (Gibbs, 2005), comme le prouve la croyance encore répandue qu'une approche individuelle d'aide à l'emploi est suffisante pour effacer les inégalités que rencontrent les personnes handicapées.

Le besoin de définir les politiques publiques en lien avec les expériences des bénéficiaires pourrait être pris en considération dans une logique gouvernementale d'organisations dirigées par les utilisateurs et de prise de décision locale ; cependant, des pressions budgétaires, la valorisation de l'emploi comme

clé de la citoyenneté et l'adoption d'une approche homogène d'aide à l'emploi sont de plus en plus présentes au sein des régimes d'aides sociales.

Cet article démontre l'impact positif de l'approche personnalisée de l'accompagnement vers l'emploi au sein d'un modèle social du handicap, ainsi que l'idée plus générale que les problèmes du côté de la demande et du côté de l'offre comptent réellement dans le domaine du handicap et de l'emploi.

Fiche 9. Waging a Living: Career Development and Long-Term Employment Outcomes for Young Adults with Disabilities

[Fiche réalisée par Ambre Dulieu]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : LINDSTROM, Lauren, Bonnie DOREN, et Jennifer MIESCH. « Waging a Living: Career Development and Long-Term Employment Outcomes for Young Adults with Disabilities », *Exceptional Children*. juillet 2011, vol.77 n° 4. p. 423-434.

Mots clés : handicap, accès à l'emploi

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Les jeunes handicapé-es se heurtent à de nombreux obstacles pour passer du lycée à un emploi stable sur le long terme. Les chercheuses utilisent une méthodologie d'étude de cas pour examiner le processus de développement de carrière et l'accès à l'emploi pour un échantillon de personnes handicapées qui travaillent dans des professions à salaire décent 7 à 10 ans après avoir quitté le lycée. Les principales influences sur le placement initial après le lycée comprennent (a) la participation à une expérience professionnelle, (b) les services de transition et de soutien, et (c) le soutien et les attentes de la famille. L'avancement professionnel continu est soutenu par une combinaison de facteurs, dont (a) la participation à des études ou à une formation postsecondaire ; (b) des expériences professionnelles stables ; et (c) un ensemble d'attributs personnels, dont l'auto-efficacité et la persévérance. Ces thèmes sont présents chez tous les participants, mais les expériences et les résultats spécifiques varient selon le sexe.

Principales conclusions

- **Facteurs influençant l'embauche après le lycée**

Expériences professionnelles

Tous-tes les participant-es ont eu de multiples expériences professionnelles durant le lycée, avec une moyenne de 4 emplois différents travaillés entre 6 et 30 heures par semaine.

Services liés à la transition vers l'emploi

Les participant-es ont bénéficié de différents services tout au long du lycée, comme des enseignant-es impliqué-es dans leur scolarité et décrit comme des soutiens voire des mentors, ou des spécialistes de l'orientation et de l'emploi. La présence de professionnel.le.s soutenant et accompagnant les personnes dans leur orientation mais aussi dans des démarches précises comme la rédaction du CV, les enquêté-es ont pu gagner en confiance et davantage se projeter dans une orientation post-bac.

Soutien familial et attentes

Les familles ont toutes un impact sur la préparation des jeunes adultes vers l'emploi ; toutefois, cette variable présente une différence selon le genre. Pour les jeunes hommes, la famille avait tendance à

être moins impliquée et à développer peu ou pas d'attentes pour le futur. La plupart des parents des enquêtés travaillaient et n'avaient pas le temps d'accompagner la scolarité de leur enfant. Au contraire, les enquêtées, elles, bénéficiaient d'un soutien familial plus actif et des niveaux d'engagements élevés dans la scolarité et l'orientation.

- **Facteurs influençant le développement de carrière et le salaire**

Education post-bac

Les 8 enquêtés ont tous-tes, dans la période de 7 à 10 ans après la sortie du lycée, suivi une ou plusieurs formes d'éducation supérieure, de formation à court terme ou de formation professionnelle. 6 d'entre eux ont obtenu un diplôme ou un certificat. Il faut toutefois noter que le type de programme et d'enseignement suivi, ainsi que sa durée, varie grandement d'un-e enquêté-e à l'autre. Tous-tes soulignent que cela leur a apporté des compétences et des outils pour obtenir des emplois bien rémunérés.

Stabilité de l'emploi sur le temps long

L'analyse de cette variable témoigne aussi d'une différence sur le genre : si les jeunes hommes ont majoritairement bénéficié d'un emploi stable pendant toute la période de post-bac, les jeunes femmes ont fait face à des périodes d'emploi plus sporadiques ou fluctuantes, avec des périodes plus fréquentes de chômage ou d'emploi à temps partiel. Les raisons expliquant l'instabilité de l'emploi des femmes incluent des problèmes de santé, congés familiaux, ou des changements au niveau du marché du travail. Ces différences impliquent que les jeunes femmes n'ont pas eu autant d'opportunités de formation professionnelle et de développement de carrière.

Attributs personnels

Ici, les chercheuses font référence à des facteurs comme la motivation, l'efficacité, confiance. Tous-tes les participant-es font référence à leur éthique de travail, à leur motivation, à leur capacité à s'adapter aux changements.

Commentaire

Cet article met en avant des facteurs impactant l'emploi des jeunes handicapé-es, intervenant dès le lycée et tout au long de la carrière. Il souligne notamment l'importance cruciale de l'accès à des expériences de travail dès le lycée, et d'un soutien stable pendant le lycée.

Il est intéressant de constater que si le genre n'est pas un axe central des questions de recherche développées par les chercheur-ses, des différences notables entre les femmes et les hommes sont visibles. Ce constat amène à s'interroger sur l'absence d'autres facteurs sociaux comme la classe sociale, la catégorie ethnoraciale, mais aussi le type de handicap. En effet, d'autres articles ont montré que les obstacles sur le marché du travail dépendent du type de déficience et des adaptations qui existent.

Fiche 10. Hierarchies of Categorical Disadvantage: Economic Insecurity at the Intersection of Disability, Gender, and Race

[Fiche réalisée par Héloïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : MAROTO, Michelle, David PETTINICCHIO, et Andrew C. PATTERSON. « Hierarchies of Categorical Disadvantage: Economic Insecurity at the Intersection of Disability, Gender, and Race », *Gender & Society*. 11 février 2019, vol.33 n° 1. p. 64-93.

Mots clés : Handicap, intersectionnalité, insécurité économique, pauvreté, inégalité, genre

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Les théories féministes intersectionnelles mettent l'accent sur la façon dont les systèmes d'oppression qui se recoupent structurent l'inégalité entre les sexes. Cependant, ces théories étudient la stratification à partir du genre, de la classe et de l'origine ethnique, et le handicap est souvent ignoré en tant que catégorie sociale déterminant les conséquences économiques. Il s'agit d'une omission importante étant donné que le handicap limite considérablement les possibilités et contribue à des effets cumulatifs de désavantages. Nous puisons dans les théories féministes et intersectionnelles du handicap pour expliquer comment le handicap recoupe le genre, l'origine ethnique et le niveau d'éducation pour produire de l'insécurité économique. Les résultats de nos analyses des données de l'*American Community Survey* de 2015 fournissent une solide base empirique pour les hiérarchies de désavantage, où les femmes et les groupes de minorités raciales, handicapés et peu éduqués, connaissent les niveaux de pauvreté les plus élevés, déclarent le revenu total le plus faible, et comptent davantage sur des sources extérieures au marché du travail pour assurer leur sécurité économique. En prenant en considération le handicap, notre étude démontre comment ces multiples caractéristiques mènent à des oppressions qui se chevauchent et se reproduisent de manière plus large au sein de la structure sociale.

Principales conclusions

Une perspective féministe du handicap fournit un cadre intéressant pour comprendre les inégalités ancrées dans les systèmes économiques, au sein desquels les femmes handicapées sont considérées comme inférieures aux hommes blancs et valides. Il s'agit de prendre en compte la façon dont les catégories sociales se croisent pour perpétuer les inégalités entre et à l'intérieur des différents groupes.

Handicap et niveau de pauvreté

En moyenne, les effets du handicap sur la pauvreté sont plus forts pour les femmes et les minorités ethniques. Par exemple, les effets du handicap sur la pauvreté sont d'environ 40 % plus importants pour les femmes blanches non-hispaniques que pour les hommes blancs non-hispaniques, dans toutes les catégories d'éducation. De plus, les effets du handicap sur la pauvreté sont d'environ 55 % plus importants chez les femmes noires non-hispaniques que chez les hommes blancs non-hispaniques, peu importe leur niveau de scolarité. Les différences de pauvreté liées au handicap sont les plus apparentes chez les personnes ayant un faible niveau d'éducation.

Lorsqu'on examine les statuts de façon intersectionnelle, une hiérarchie de désavantages apparaît de deux façons. Les effets relatifs du handicap sur les niveaux de pauvreté sont généralement plus importants parmi les groupes les plus défavorisés. Aussi, les effets du handicap aggravent les effets du genre, de l'origine ethnique et de l'éducation pour les membres de ces catégories sociales. Les effets du handicap sur le niveau de pauvreté sont les plus faibles chez les hommes blancs non-hispaniques et les hommes insulaires d'Asie/Pacifique ayant un niveau d'éducation élevé. Le handicap a les effets les plus importants sur la pauvreté chez les hommes et les femmes n'ayant pas de diplôme de premier cycle et ayant une identité ethnique dans la catégorie « non hispanique autre ». Les disparités selon le handicap sont plus importantes pour les femmes hispaniques et les femmes noires non-hispaniques ayant des niveaux faibles d'éducation.

Handicap et revenu total

Bien que le statut de handicap engendre les plus grandes disparités de revenu au sein des groupes les plus favorisés (c.-à-d. les hommes détenant au moins le baccalauréat), les effets combinés du genre, de l'origine ethnique, de l'éducation et du handicap entraînent une hiérarchie des revenus. Les femmes handicapées peu éduquées présentent les plus faibles taux de revenus.

Même si des disparités dans le revenu total selon ces facteurs existent, les mesures de soutien gouvernemental, l'épargne et d'autres sources de revenus aident à atténuer les effets globaux d'un faible niveau de revenus. Malgré cela, l'insécurité économique, mesurée par les niveaux de pauvreté plus élevés et le revenu total plus faible, demeure un problème pour les membres des groupes défavorisés. Sans ces aides, les taux de pauvreté seraient beaucoup plus élevés pour les membres de ces groupes.

Commentaire

Compte tenu des restrictions en matière de données, les résultats de cet article font face à des limites : les auteur-es utilisent des mesures approximatives des différentes variables, sans intégrer des variables sur l'orientation sexuelle ou la transidentité, importantes dans le cadre des études intersectionnelles et féministes sur le handicap. Les effets varient également selon la nature spécifique du handicap d'une personne. Malgré ces limites, cette étude insiste sur l'importance d'étudier des petits groupes en analyse statistiques, en particulier les groupes minoritaires raciaux peu étudiés et les personnes handicapées.

Compte tenu des données présentées au sujet des hiérarchies de désavantage et du fait que le type de handicap joue un rôle majeur dans la détermination de l'accès aux ressources, les travaux futurs devraient tenir compte de la façon dont la nature du handicap, en lien avec d'autres caractéristiques,

a des conséquences sur l'accès à des revenus économiques. Ces perspectives sont utiles pour expliquer comment le handicap agit à la fois comme une cause et une conséquence de la pauvreté, d'autant plus lorsqu'il est lié au genre et à l'origine ethnique pour expliquer le désavantage cumulatif.

Fiche 11. Femmes et handicap

[Fiche réalisée par Mathéa Boudinet]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : MASSON, Dominique. « Femmes et handicap », *Recherches féministes*. 9 juillet 2013, vol.26 n° 1. p. 111-129.

Mots clés : femmes, genre, handicap

Résumé de l'auteur

Les femmes handicapées, leurs réalités et leurs combats sont encore largement absents du courant de pensée majoritaire (mainstream) en études féministes qui, malgré un virage récent vers les analyses intersectionnelles, demeurent peu au fait des modalités d'analyse du handicap et des oppressions fondées sur les (in)capacités. Cet article veut permettre à un lectorat francophone de se familiariser avec les principales bases conceptuelles utilisées pour théoriser le handicap et les (in)capacités développées dans le domaine des études critiques du handicap, et en particulier par les auteures féministes travaillant dans ce champ. Il vise également à contribuer aux connaissances féministes des enjeux de transformation sociopolitique qui sont centraux pour les femmes handicapées, tels que ceux-ci sont révélés par les luttes de l'organisation féministe Action des femmes handicapées (Montréal). En conclusion, l'auteure explique la raison pour laquelle le handicap doit être considéré comme un enjeu féministe.

Commentaire

Masson présente dans un premier temps les modèles théoriques du handicap. Le modèle biomédical analyse les problèmes et difficultés des personnes handicapées comme le résultat de leurs incapacités (limitations fonctionnelles). Surmonter ses problèmes passe alors par des traitements et de la technologie. Le modèle social critique radicalement le modèle biomédical : ici, c'est la société qui produit le handicap. Le handicap résulte de barrières sociales économiques et environnementales, alimentées par des stéréotypes et des attitudes envers les personnes handicapées.

La critique adressée à ce modèle est le fait qu'il ne permette pas d'analyser les déficiences elles-mêmes. Masson s'appuie sur les théories de Susan Wendell et de Rosemarie Garland-Thomson, et présente leur cadre d'analyse basé sur le système ability/disability (capacité/incapacité). Dans leur perspective, le handicap résulte d'un processus social : la société interprète les corps et leur attribue des significations, en fonction de normes et discours socialement construits. Les corps catégorisés comme anormaux sont perçus comme déviants, ou incomplets.

Ce système, qualifié d'*ableism* (capacitisme au Québec, validisme en France), constitue une des pierres angulaires de l'organisation sociale, qui repose de ce fait sur la marginalisation et l'oppression des

personnes aux corps déviants. Masson définit le capacitisme/validisme comme « *une structure de différenciation et de hiérarchisation sociale fondée sur la normalisation de certaines formes et fonctionnalités corporelles et sur l'exclusion des corps non conformes et des personnes qui les habitent* » (p. 115). Masson présente ensuite la pluralité d'appropriations du handicap et de la notion de capacitisme/validisme dans les études féministes et queer.

L'auteure revient ensuite sur les mouvements politiques de femmes handicapées. Celles-ci créent leurs propres organisations militantes dans les années 1980. Masson présente l'Action des Femmes Handicapées Montréal (AFHM) de manière détaillée, et revient sur les revendications de l'organisation. La lutte pour l'accessibilité passe par l'élimination des attitudes dépréciatives et irrespectueuses à l'encontre des personnes handicapées, l'accessibilité de l'environnement matériel (architecture), l'accessibilité des modes de communication (transcriptions, traductions) et l'accessibilité des services (transports, logements). D'autre part, l'AFHM souligne la nécessité de croiser genre et handicap dans les enjeux de lutte. L'auteure présente plusieurs éléments, où l'analyse intersectionnelle entre genre et handicap est particulièrement pertinente :

- La parentalité. Les femmes handicapées sont freinées ou bloquées dans leur accès à la maternité, tant dans les projets parentaux que dans les processus médicaux et d'adoptions. De plus, les services liés à la parentalité, comme les crèches ou les écoles ne sont pas accessibles. Le rôle de mère semble ainsi réservé aux femmes valides.
- La sexualité. Les femmes handicapées sont vues comme des êtres asexués, non désirables.
- L'accès aux soins et aux ressources. Tous les services de santé et d'aides sociales ne sont pas accessibles aux personnes handicapées (exemple d'un centre de mammographie).
- La participation au marché de l'emploi. Les femmes handicapées font face à une structure du marché du travail patriarcal, raciste, et inaccessible et subissent de la discrimination. Les statistiques officielles ne prennent pas en compte l'intersectionnalité (genre, handicap, race).
- Les violences conjugales et sexuelles. Les femmes handicapées subissent des violences conjugales et/ou sexuelles dans des proportions plus importantes que les femmes valides. Les violences à leur égard sont spécifiques. Elles sont commises dans un contexte où il est possible de négliger et maltraiter, et les violences sexuelles peuvent avoir lieu dans les établissements spécialisés, services de transports, et services à domicile.

Masson conclue sur les intérêts politiques à intégrer le handicap aux enjeux féministes. Les études sur le handicap proposent des outils conceptuels pertinents pour analyser les réalités vécues des femmes handicapées. D'autre part, les organisations militantes féministes doivent permettre une meilleure inclusion des femmes handicapées dans leurs programmes politiques.

Fiche 12. Is precarious employment more damaging to women's health than men's?

[Fiche réalisée par Héroïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : MENENDEZ, M, Joan BENACH, C MUNTANER, et al. « Is precarious employment more damaging to women's health than men's? », *Social science and medicine*. février 2007, vol.64 n° 4. p. 776-781.

Mots clés : Emploi précaire, genre, flexibilité de l'emploi

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Les tendances économiques mondiales actuelles dans les pays développés et en développement, y compris les marchés du travail non réglementés, la concurrence commerciale et les changements technologiques, ont considérablement élargi une situation complexe du marché du travail caractérisée par de nombreux employés travaillant sous contrat temporaire, une insécurité de l'emploi, une faible protection sociale et un faible niveau de revenu. Bien que la santé des femmes soit affectée de façon disproportionnée par la flexibilité du travail, cette situation a été largement ignorée. Le but principal de cet article est d'attirer l'attention sur ce sujet pertinent mais négligé.

Principales conclusions

L'article pose deux questions :

- Les effets de la précarité sur la santé sont-ils les mêmes pour les hommes et les femmes ?
- Les hommes et les femmes sont-ils exposés à des risques semblables lorsqu'ils travaillent dans des conditions de travail non-normalisées similaires ?

Les connaissances actuelles de la relation entre l'emploi précaire et la santé selon le genre sont plutôt limitées. Cependant, un certain nombre de questions liées au genre suggèrent que la précarité de l'emploi peut nuire davantage à la santé des femmes qu'à celle des hommes. Ces facteurs peuvent se résumer comme suit :

1) La division genrée du travail, l'idéologie du « pourvoyeur » (« *breadwinner* ») et le patriarcat continuent de canaliser les femmes vers le chômage et des formes d'emploi atypiques à un taux plus élevé que les hommes. Bien qu'il y ait eu une augmentation de l'emploi des femmes dans les pays en développement au cours de la dernière décennie, cette augmentation s'est surtout produite dans le travail à temps partiel (Walby, 1997) et dans d'autres régimes de travail atypiques (Franco et al., 2002). Là où le travail à temps partiel est en hausse, il semble être de plus en plus involontaire (Cranford et al., 2003), et les femmes occupant un emploi temporaire sont moins susceptibles d'avoir des contrats

à plus long terme que les hommes (Franco et al., 2002). La baisse de la valeur du salaire minimum contribue en outre aux difficultés éprouvées par les employés dans des régimes de travail atypiques.

2) Le système patriarcal favorise la ségrégation professionnelle genrée et encourage les femmes à exercer un éventail restreint de « professions féminines ». Bien que la qualification comme masculin ou féminin des emplois puissent changer au fil du temps (secrétaire, médecin), la ségrégation sexuelle au sein du marché du travail est omniprésente. Cette segmentation tend à exclure les femmes des emplois caractérisés par de meilleures conditions de travail et par un plus grand prestige. Les femmes sont discriminées à différents niveaux dans la sphère professionnelle: formation, marché du travail, profession, régime de travail, conditions de travail (Walby, 1997). En conséquence de ces multiples formes de discrimination sexuelle les femmes se retrouvent principalement dans des formes d'emploi qui sont périphériques, précaires, risquées et peu rémunératrices. Les femmes occupent plus souvent des emplois atypiques de nature bienveillante, comme infirmière ou auxiliaire de soins à domicile. Il est souvent attendu de ces travailleuses qu'elles fassent des heures supplémentaires non-rémunérées et tolèrent les abus de la part des clients en raison de la nature sexospécifique (altruisme) du secteur des soins. La ségrégation verticale demeure aussi là où les femmes occupent des emplois « masculins » : les femmes ont tendance à rester au bas de l'échelle (Annandale et al., 2000).

3) La classe et l'origine ethnique sont à prendre en compte dans l'analyse de la relation entre genre et emploi. Bien que l'emploi puisse être une voie viable d'émancipation pour les femmes les plus privilégiées, cela peut ne pas s'appliquer aux femmes de la classe ouvrière et des minorités ethniques pour lesquelles l'emploi est plus souvent mal rémunéré et fastidieux (Walby, 1997). Plus la classe sociale d'une femme est basse, plus celle-ci risque d'être forcée à occuper un emploi précaire (Artazcoz et al., 2003). De même, la stratification raciale et ethnique détermine également la probabilité d'occuper un emploi précaire.

4) La division genrée du travail impacte également le statut d'emploi (Brown & Pechman, 1987). Les femmes, quelles que soit leur condition familiale ou leur statut professionnel, réalisent la très grande majorité du travail domestique et du care, et ont rarement le pouvoir d'obliger les hommes à en assumer une part égale (Bartley, 1999). Les emplois précaires occupés par des femmes sont caractérisés par des variations fréquentes des horaires et du temps de travail. Ces changements perturbent les prévisions de l'emploi du temps et la stabilité des revenus, et impactent l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales. Ces situations ont des conséquences potentiellement graves sur la santé mentale pour les femmes et leur famille. Toutefois, certaines modalités de travail caractérisées par la flexibilité de l'horaire peuvent permettre aux mères de conserver un emploi et un salaire tout au long de leurs années de procréation (Glass, 2004).

5) Les dirigeants syndicaux se sont souvent concentrés sur les emplois occupés par des hommes blancs et les emplois permanents à temps plein, et ont négligé les femmes, les personnes non-blanches et les individus travaillant dans de nouveaux types d'emplois précaires, qui sont moins susceptibles d'être syndiqués ou couverts par une convention collective (Benach, et al., 2002). Le manque de représentation des intérêts des femmes dans les mouvements ouvriers, et en particulier leur manque de pouvoir dans le processus de négociation collective, peut être un facteur qui renforce le désavantage des femmes dans l'emploi précaire (Vosko, 2000). Les femmes, et les formes d'emploi généralement occupées par celles-ci, ont traditionnellement été privées de la protection du mouvement ouvrier et des syndicats, et ce au sein du lieu de travail et des règlements appliqués par l'État (Jackson, 2004 ; Walby, 1997).

Commentaire

Afin de mieux étudier les relations complexes entre l'emploi précaire et la santé selon le genre, il est d'abord essentiel de comprendre comment le travail et l'emploi sont définis en tenant compte des tendances récentes de l'emploi. Les recherches futures devraient intégrer des variables pour saisir différents contextes et situations d'emploi précaire. À l'heure actuelle, de nombreux risques spécifiques d'emploi précaire sont inconnus et une approche de recherche plus complète et novatrice est essentielle pour étudier les effets sur la santé de l'emploi précaire, au sein et entre les populations de différents pays, développés et en développement, et en particulier sur la manière dont elles peuvent affecter les femmes de manière disproportionnée. Actuellement, une caractéristique des études épidémiologiques dans ce domaine de recherche est l'absence d'un cadre théorique montrant les liens entre la santé et les différents types d'emploi précaire. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'il s'agit d'un domaine de recherche relativement nouveau qui exige l'intégration des connaissances sociales et épidémiologiques, l'hétérogénéité des différentes réalités sociales et professionnelles et les limites des données et des indicateurs existants. Il est important d'examiner si les indicateurs disponibles dans les enquêtes standard telles que l'enquête européenne sur les conditions de travail sont adéquats pour identifier les caractéristiques particulières des conditions d'emploi des femmes, ou si de telles enquêtes seraient biaisées en considérant des conditions de travail qui caractérisent les emplois à prédominance masculine (Benach, et al., 2002). Les raisons de l'absence de différences entre les genres dans les études sur l'emploi précaire vont de la validité ou de la fiabilité des données, des méthodes et des techniques d'analyse utilisées, au degré d'égalité des genre sur le marché du travail. D'autres études devront mettre en œuvre des modèles épidémiologiques qui intègrent plusieurs niveaux de variables individuelles et contextuelles aux niveaux national et régional, ainsi que des études quantitatives et qualitatives.

Fiche 13. From the Margins to the Center: A Bottom-Up Approach to Welfare State Scholarship

[Fiche réalisée par Héroïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : MICHENER, Jamila, Mallory SORELLE, et Chloe THURSTON. « From the Margins to the Center: A Bottom-Up Approach to Welfare State Scholarship », *Perspectives on Politics*. 10 novembre 2020. p. 1-16.

Mots clés : politiques publiques, égalité, discriminations

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Dans cet article, nous réexaminons les conceptions de l'Etat providence en prenant en compte les limites des approches académiques actuelles. En particulier, nous proposons de centrer notre étude de l'Etat providence autour de ceux qui sont en marge de la société américaine. Nous soutenons que le fait de se concentrer sur des populations au plus bas de la norme économique et des hiérarchies politiques réoriente de manière efficace la recherche sur les politiques sociales, en examinant de façon précise des aspects cruciaux, mais souvent négligés, de l'Etat providence. Plus spécifiquement, l'approche par le bas que nous utilisons engage les politistes à reconsidérer les éléments qu'ils prennent en compte lorsqu'ils délimitent l'Etat providence, leurs façons d'examiner ce qu'ils trouvent, ainsi que les questions à se poser lors de ces études. Enfin, étudier l'Etat providence par le bas offre de multiples nouvelles pistes de recherche pour les universitaires qui cherchent à comprendre cette politique.

Principales conclusions

Afin d'étudier l'Etat, les universitaires doivent décider où et quoi regarder. Souvent, les chercheuses étudient l'Etat en identifiant les origines du pouvoir dans les mains des élites politiques et économiques, qui influent sur le fonctionnement des institutions politiques : il s'agit d'une approche descendante ou par le haut (Skowronek 1982 ; Hacker and Pierson 2002 ; Sparrow, Novak, et Sawyer 2015). A l'inverse, l'approche par le bas ou ascendante, utilisée dans cet article, ancre l'analyse au niveau des individus dont les besoins motivent la mise en place d'un Etat providence en premier lieu. L'analyse est donc portée sur les individus qui vivent les conséquences des décisions des élites du gouvernement. Cela lie la théorisation de l'Etat providence avec la réalité concrète des citoyens, en prenant en considération les vécus et les positionnements politiques des bénéficiaires des politiques publiques. De nombreuses aides sociales qui sont essentielles pour les individus aux marges économiques ou raciales de la société américaine sont souvent occultées au sein des recherches par le haut (Canaday 2009 ; Soss 2000 ; Soss, Fording, et Schram 2011). Une étude de l'Etat par le bas permet de mettre en lumière des champs politiques sous-représentés autrement, ainsi que leurs

conséquences distributionnelles, ouvrant la voie à une réflexion plus riche et plus nuancée sur le fonctionnement des politiques et des institutions dans la vie d'un plus grand nombre de personnes.

Les réponses à des questions clés peuvent changer lorsque l'Etat est étudié par le bas : premièrement, en montrant comment les demandes provenant de groupes marginalisés (d'en bas) peuvent mener à l'innovation et à la diffusion des politiques (possibilité oubliée au sein des études politiques américaines, Hacker et Pierson 2014 ; Bawn et al. 2012) ; deuxièmement, en donnant un nouvel aperçu de la façon dont les gens perçoivent le rôle du gouvernement et jugent les conséquences que les politiques publiques ont sur leur vie ; enfin, en considérant des champs moins étudiés d'élaboration et de mises en œuvre des politiques publiques.

Définition de l'Etat providence : Les auteures théorisent l'étude par le bas de l'Etat providence en examinant quels types de politiques sociales émergent des théorisations par le haut, pourquoi, et ce qu'il manque dans ces études. Même s'il n'y a pas de définition unique de l'Etat providence dans la littérature, trois axes d'étude des politiques de protection sociale peuvent être distingués :

- Quel est leur but, pourquoi sont-elles conçues et que visent-elles à faire ? Selon Esping-Anderson (1990), l'Etat providence sert à répondre aux besoins fondamentaux des citoyens. Il aide à atténuer les risques et chocs de la vie (Titmuss 1958 ; Wilensky 1975), à promouvoir la mobilité socioéconomique (intra ou inter générationnelle, Beller and Hout 2006 ; Tranby 2006 ; Palme 2006 ; Korpi and Palme 1998), en se centrant alors sur les bénéfices de l'éducation (Mettler 2005 ; Rose 2018) ou les programmes d'aide à l'accession à la propriété (Thurston 2018).
- Quel rôle l'Etat joue-t-il dans la création et l'administration des politiques publiques ? Le rôle de l'Etat est envisagé de deux façons distinctes. D'abord, dans quelle mesure l'Etat participe-t-il directement aux prestations des aides sociales ? Ensuite, la façon dont les chercheuses considèrent le rôle de l'Etat dans la politique sociale reflète les outils politiques spécifiques que les législateurs adoptent. Dans ce schéma, une politique publique n'est pas définie par son objectif, mais par sa répartition des coûts et des avantages politiques et économiques.
- Qui bénéficie de ces politiques (et qui les subit) ? La distinction entre les politiques de protection sociale universelles et celles qui sont ciblées s'avère importante, chacune générant des effets différents sur les inégalités (Kenworthy 2011 ; Korpi and Palme 1998 ; Mettler 2011 ; Faricy 2015), ainsi que sur l'adhésion du public aux programmes d'aide sociale (Esping-Anderson 1990 ; Skocpol 1992).

L'approche par le bas met en lumière un plus grand nombre de programmes venant en aide aux Américains à faible revenu, jusqu'alors invisibilisés. Les programmes incluant des efforts réglementaires deviennent plus visibles, quand seuls les programmes de redistribution étaient alors étudiés. Cette approche permet aussi d'avoir de meilleurs outils pour différencier, théoriquement et empiriquement, les aspects de l'Etat providence qui promeuvent les objectifs positifs (besoins fondamentaux, protection des risques et mobilité sociale), de ceux qui, au contraire, répondent à des objectifs punitifs ou de contrôle, ainsi que ceux qui lient les deux.

La pertinence de l'approche par le bas réside dans l'idée que l'Etat est mieux compris en saisissant les façons dont il émerge dans la vie de ceux qu'il est censé aider et protéger. Afin de cerner cette logique, les auteures identifient dans cet article deux dimensions clés mais souvent négligées des politiques de l'Etat providence : l'aide juridique en matière civile et le crédit à la consommation.

Commentaire

Cet article s'inscrit à l'encontre de la littérature actuelle sur l'Etat providence, qui suppose que la façon de définir l'Etat, et donc ce qu'il est étudié de sa politique, émane de l'Etat lui-même. Ainsi, ses auteures présentent une alternative complémentaire, en prônant l'argument qu'afin de comprendre dans son ensemble l'Etat providence, sa politique et les inégalités qu'il produit, reproduit et atténue, il est nécessaire développer et de tester des théories qui prennent en compte les réalités du vécu quotidien des bénéficiaires, et notamment des plus marginalisés. Dans la pratique, l'approche par le bas suggère un changement dans la façon dont les politistes étudient l'Etat providence, en utilisant davantage de méthodes qualitatives, ethnographiques ou basées sur des entretiens afin d'observer des comportements quotidiens (Michener 2018, 2019a ; Campbell 2014), en utilisant des méthodes basées sur l'utilisation d'archives, de données historiques, de sondage, ou expérimentales (Kohler-Hausmann 2017; Barnes and Henly 2018; Thurston 2018; Rosenthal 2020). Des articles empiriques seront donc nécessaires afin de mettre en pratique la théorisation de l'approche par le bas.

Dans cet article, les auteures théorisent les moyens par lesquels le point de vue d'individus marginalisés peut enrichir les études de l'Etat providence. Cependant, considérer ce point de vue demande un changement au sein des pratiques universitaires. Un tel changement suppose d'incorporer les voix et les expériences des populations marginalisées (par des archives, des données de commentaires publics, des entretiens, des sondages ou d'autres méthodes de recueil de données), de collecter et valoriser la recherche descriptive qui met en lumière des éléments jusqu'alors inconnus de la vie quotidienne des citoyens, de changer d'angle de vue afin que les recherches qui se focalisent sur les groupes marginalisés ne soient pas considérées comme athéoriques ou non-représentatives, et de valoriser les travaux qui utilisent une approche vers le bas.

Fiche 14. Bringing Everyday Life to Policy Analysis. The Case of White Rural Women Negotiating College and Welfare

[Fiche réalisée par Héroïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : NAPLES, Nancy A. « Bringing Everyday Life to Policy Analysis. The Case of White Rural Women Negotiating College and Welfare », *Journal of Poverty*. 1 janvier 1998, vol.2 n° 1. p. 23-53.

Mots clés : Aide sociale, études supérieures, vie quotidienne, Etat providence, loi sur l'aide aux familles

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Cet article montre de quelles façons les contradictions au sein de l'Etat providence sont révélées lorsque des femmes bénéficiant d'aides sociales s'engagent dans les politiques et les pratiques de l'enseignement supérieur. S'appuyant sur la théorie féministe matérialiste du point de vue développée par Dorothy Smith, je démontre la valeur d'une analyse « du monde quotidien » de la mise en œuvre des politiques pour découvrir les dimensions cachées de l'activité de l'État tel qu'il se manifeste dans la vie quotidienne des femmes bénéficiaires. L'analyse est basée sur des entretiens approfondis et des focus groups (ou groupes de discussion) réalisés avec des femmes blanches venant de milieux ruraux et recevant « l'aide aux familles avec enfants à charge » et inscrites à « Promise Jobs », la réponse de l'état d'Iowa à la loi de 1998 sur l'aide aux familles. Cette loi fut le premier programme d'aide sociale à fournir des ressources aux femmes bénéficiant d'une aide publique pour les aider à obtenir un diplôme universitaire de quatre ans. Cependant, les contradictions entre les approches obligatoires du « *workfare* » (une aide sociale aux États-Unis apparue dans les années 1970 qui prévoit que les bénéficiaires aptes au travail doivent travailler en échange de leur allocation) et l'enseignement supérieur agissent comme des contraintes sur la réussite scolaire des femmes bénéficiant de l'aide sociale. Lorsque nous rendons ces contraintes visibles, nous révélons également le travail caché que les femmes accomplissent pour négocier les multiples scènes politiques au cours de leur vie quotidienne.

Principales conclusions

L'analyse des expériences décrites par les femmes participantes révèle de grandes catégories de contradictions au sein de la loi sur l'aide aux familles. Ces contradictions limitent le niveau d'éducation de ces femmes, et mettent en évidence l'écart entre les façons dont sont politiquement construits les publics des mères célibataires bénéficiant de l'aide sociale (« *welfare mother* »), et des étudiants, et la distance de ces représentations avec la vie quotidienne de ces femmes.

La notion de dépendance : L'idée d'un risque de dépendance vis-à-vis des aides sociales a conduit à une réduction de la priorité accordée aux femmes définies comme « auto-entrepreneuses » ou « volontaires ». Alors qu'une telle notion est souvent liée à des décisions étatiques visant à limiter les dépenses liées aux bénéficiaires de l'aide sociale présentant peu de motivation et de proactivité, les femmes de cette étude qui étaient motivées à poursuivre leurs études n'ont pas trouvé de ressources suffisantes et cohérentes pour soutenir leur projet de scolarité. Un élément qui caractérise le discours dominant sur les aides sociales est la croyance que les femmes bénéficiant de l'aide publique sont devenues trop « dépendantes » du soutien de l'État et ont besoin d'initiatives et de sanctions pour les encourager à passer de l'aide sociale au monde du travail (Fraser et al. 1994). En accordant une priorité moindre aux individus qui manifestent la motivation de travailler et d'obtenir une formation diplômante, les femmes qui prennent elles-mêmes des mesures pour passer de l'aide sociale au travail sont minées dans leurs efforts.

L'incompatibilité des règles de financement, des plans d'aide à l'emploi et des mesures de réussites académiques : La définition du travail incorporée dans la loi de soutien aux familles et sa mise en œuvre ont mal évalué le travail des femmes lié à la maternité, ainsi que les engagements de temps et les activités extra-scolaires nécessaires à la réussite universitaire. Trois problèmes interdépendants apparaissent en raison de la conception étroite d'un travail acceptable pour les bénéficiaires sociaux. D'abord, étant donné que les bourses universitaires au mérite sont déduites de leurs allocations, les participantes sont souvent pénalisées pour leur réussite universitaire. Ensuite, la garde d'enfant étant prise en charge uniquement lors des horaires de cours, ces femmes ne peuvent pas suivre des cours optionnels, étudier à la bibliothèque ou participer à d'autres activités académiques, souvent essentielles à la validation de crédits universitaires. Par ailleurs, aucune solution de garde n'était proposée à ces femmes lorsque leur enfant était malade, les obligeant parfois à manquer des cours ou des examens. Enfin, étant donné le nombre limité de mois durant lesquels l'État soutient financièrement ces femmes, celles-ci n'ont que très peu de flexibilité dans leurs études, notamment si elles souhaitent passer d'un diplôme en deux ans à un diplôme en quatre ans, ou changer de filière.

La négociation des écarts entre les constructions politiques et la vie quotidienne : rendre visible le travail des femmes. Cette étude, réalisée depuis le point de vue des bénéficiaires, permet de rendre visible une partie du travail que ces femmes accomplissent pour donner un sens aux aspects conflictuels de la politique et les intégrer dans leurs activités quotidiennes maternelles, économiques et éducatives. En considérant le point de vue des femmes, cela permet d'identifier des écarts importants entre leurs besoins individuels, leurs activités quotidiennes, et les demandes des aides sociales et des politiques de l'enseignement supérieur. En rendant ces écarts visibles, est révélé le travail jusqu'alors caché des femmes, mis en place afin de négocier les contradictions et les demandes concurrentes. Ce travail inclut une budgétisation créative pour « joindre les deux bouts », des solutions de garde d'enfants non-rémunérées mises en place avec d'autres mères, la gestion du transport pour l'école et pour la garde d'enfants, ainsi que la gestion de multiples contraintes de temps. Ces femmes témoignent de l'anxiété qu'elles ressentent en jonglant entre leurs responsabilités personnelles et professionnelles.

Commentaire

Cet article prend appui sur une théorie féministe (Smith 1987 et 1990 ; Haraway 1988), à partir de l'idée selon laquelle l'exploration du point de vue des femmes concernées permet de révéler des dimensions de pouvoir des politiques publiques que les analyses habituelles ne permettent pas de voir. La théorie matérialiste féministe de Dorothy Smith offre un puissant travail méthodologique et conceptuel pour mettre en lumière les « relations de pouvoir » masquées par les catégories utilisées pour organiser et mettre en œuvre la politique de protection sociale. Ces catégories invisibilisent les besoins et expériences spécifiques des femmes ciblées par ces politiques. Smith (1987) définit les « relations de pouvoir » comme un terme « qui rend visible l'intersection des institutions organisant et régulant la société avec leurs connotations de genre et leur division genrée du travail ». Le « pouvoir » est alors considéré comme « un ensemble de pratiques organisées, incluant le gouvernement, le droit, la gestion des affaires et des finances, l'organisation professionnelle, les établissements d'enseignement, ainsi que le discours dans les textes qui interpenètrent les multiples lieux de pouvoir ». Cette approche ethnographique aide à lier l'analyse d'une politique spécifique au contexte social plus large dans lequel elle s'inscrit.

Cette étude amène la preuve que l'État participe activement à genrer les relations de classes sociales. De telles « relations de décision » (Smith, 1987) sont tissées dans et à travers le processus législatif, formalisées dans la législation et élaborées dans les règlements et pratiques d'implémentation locale.

Alors que les femmes sont aujourd'hui davantage encouragées que par le passé à entrer dans la sphère publique et le monde du travail par les politiques d'aides sociales, elles rencontrent cependant certaines limites (Eisenstein, 1986 ; Walby, 1990). Ces barrières continuent de désavantager les femmes au sein du monde du travail et du domaine scolaire. Elles sont poussées à accepter des emplois peu rémunérés, et, si elles ont la chance de pouvoir reprendre leurs études, une participation complète à l'environnement académique leur est niée. Des récompenses financières universitaires leur retirent leurs droits aux allocations, et les femmes qui souhaitent poursuivre leurs études rencontrent la désapprobation des agents de l'aide sociale et des administrations des garderies financées par l'État, pour qui ces femmes devraient trouver du travail immédiatement après avoir obtenu leur diplôme, même si ce travail ne correspond pas à leur formation ou à leurs prétentions salariales.

Fiche 15. Twice penalized: employment discrimination against women with disabilities

[Fiche réalisée par Ambre Dulieu]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : O'HARA, Brett. « Twice penalized: employment discrimination against women with disabilities », *Journal of Disability Policy Studies*. 2004, vol.15 n° 1. p. 27-34.

Mots clés : emploi, discrimination, femmes handicapées

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Cet article examine la discrimination salariale au cours des premières étapes de l'emploi en utilisant les données de panel de l'Enquête sur les revenus et la participation aux programmes. Les femmes handicapées sont doublement désavantagées sur le marché du travail : Elles sont confrontées à une possible discrimination fondée à la fois sur le genre et sur leur handicap. Cet article se concentre sur les transitions vers un nouvel emploi. Deux variables clés indiquent les circonstances dans lesquelles une femme commence à travailler chez un nouvel employeur : (a) une transition professionnelle planifiée ou (b) la recherche d'un emploi après avoir quitté un ancien employeur pour une raison imprévue ou après avoir été au chômage. Les preuves empiriques suggèrent que la discrimination salariale est répandue ; la discrimination se produit à travers les caractéristiques personnelles et professionnelles. Bien que les transitions d'emploi se traduisent par des salaires plus bas, les scénarios raisonnables qui impliquent des choix personnels par opposition à la discrimination n'ont pas pu être éliminés. Par exemple, une travailleuse handicapée peut changer d'employeur et accepter un salaire inférieur si elle bénéficie d'avantages non salariaux (par exemple, un logement ou une assurance maladie).

Principales conclusions

L'auteure établit d'abord des différences de salaire visibles : si le salaire moyen des femmes ND est de 10.04\$, il est de 9.30\$ pour les femmes LP et de 8.16\$ pour les femmes MP. Ces données ne permettent cependant pas d'établir ce qui est imputable à une discrimination sur le handicap ou à d'autres facteurs (productivité inférieure, par exemple). L'auteure montre d'ailleurs qu'une partie de ces différences est expliquée par des facteurs individuels, fonctionnels ou liés au travail. Ces facteurs représentent 75% de l'écart entre les femmes ND et les femmes LP et 48% de l'écart entre les femmes ND et MP. Le pourcentage d'écart de salaire restant, inexplicable, est attribué à la discrimination et aux erreurs statistiques. Ce pourcentage est donc plus élevé concernant les femmes handicapées dont les déficiences engendrent davantage de préjugés.

Concernant les transitions de carrière, l'auteure constate que *toutes* représentent une perte de salaire, ce qui signifie qu'il existe des motivations annexes à celui-ci (des avantages sociaux, par exemple).

Malgré tout, elle montre également que les pertes en termes de salaire augmentent selon la déficience associée au handicap. Enfin, les femmes ND sont plus susceptibles de faire des transitions planifiées, et sont bien moins susceptibles de faire des transitions non satisfaisantes que les femmes handicapées.

Commentaire

Le premier élément que met en évidence cet article concerne la complexité d'approcher la discrimination envers des personnes handicapées. En effet, les personnes handicapées sont confrontées à des difficultés structurelles à différentes étapes de la vie, cruciales dans l'emploi, comme l'éducation. Par ailleurs, elles ne constituent pas un groupe homogène mais agrègent une grande variété d'individus dont les déficiences sont plus ou moins bien connues et qui ont accès à des formes d'accommodation qui varient.

Malgré tout, les résultats sont intéressants en cela qu'ils s'inscrivent dans le modèle introduit par l'auteure et développé par Becker du « goût pour la discrimination », selon lequel les employeur.se.s vont choisir de placer de la distance avec des individus selon les formes de préjugés qu'ils ou elles associent avec leurs dispositions sociales.

L'auteure évoque rapidement les implications politiques que peuvent avoir ce type de recherche : elle mentionne notamment l'évolution du regard porté sur les personnes handicapées afin de réduire le « goût pour la discrimination » des employeur.se.s et souligne l'importance de la transparence concernant les pratiques d'embauche des femmes avec et sans handicap.

Fiche 16. Income Poverty and Material Hardship among U.S. Women with Disabilities

[Fiche réalisée par Ambre Dulieu]

Accéder à la **fiche de lecture complète** et à **l'ensemble des documents en lien avec cette recherche** sur la base documentaire.

Référence : Parish, Susan L., Roderick A. Rose, et Megan E. Andrews. « Income Poverty and Material Hardship among U.S. Women with Disabilities », *Social Service Review*. mars 2009, vol.83 no 1. p. 33-52.

Mots clés : pauvreté, précarité, femmes handicapées

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Cette étude analyse la vague 2002 de l'enquête nationale sur les familles américaines afin de décrire la pauvreté des revenus et les difficultés matérielles des femmes handicapées et non handicapées aux États-Unis. Les résultats suggèrent que les femmes handicapées connaissent des difficultés telles que l'insécurité alimentaire, l'instabilité du logement, des soins de santé inadéquats et la perte des services téléphoniques à des taux plus élevés que ceux des femmes non handicapées. Les taux de difficultés restent plus élevés même après ajustement en fonction d'une série de caractéristiques individuelles, notamment l'état matrimonial, l'âge, la race et l'éducation. Bien que les difficultés diminuent à mesure que les revenus de toutes les femmes augmentent, les femmes handicapées y sont confrontées à tous les niveaux de revenus et connaissent des difficultés importantes y compris dans les tranches de revenus moyennes et supérieures. Le niveau de pauvreté fédéral ne rend pas compte avec précision de l'expérience des femmes en matière de difficultés matérielles, et ces écarts sont considérablement plus marqués chez les femmes handicapées.

Principales conclusions

Les premières observations statistiques : les femmes handicapées sont plus susceptibles d'être noires et mères célibataires, elles sont moins éduquées, ont des revenus plus bas et des foyers plus petits.

Question de recherche 1 : femmes handicapées et difficultés matérielles

- A tous les niveaux de revenus, les femmes handicapées connaissent des taux plus élevés d'insécurité alimentaire et de soins médicaux inadéquats (défini comme le fait de devoir repousser des rendez-vous médicaux ou dentaires nécessaires)
- Les résultats sont moins catégoriques concernant l'instabilité de logement et la perte de service téléphonique. Par exemple, les femmes handicapées sont statistiquement plus confrontées à la perte du service téléphonique pour plus d'un jour que les femmes non handicapées uniquement dans les deux groupes de revenus les plus élevés.

Question de recherche 2 : pauvreté des revenus et difficultés matérielles

- Ici les résultats soulignent une tendance similaire : si les difficultés matérielles sont moins importantes à mesure que les revenus augmentent, elles demeurent supérieures pour les femmes handicapées que pour les femmes valides.

Commentaire

Les résultats sont d'abord présentés comme inédits en cela qu'ils sont issus de la première étude à l'échelle nationale concernant les difficultés matérielles des femmes handicapées. Quels que soit leurs revenus, les femmes handicapées font face à de plus grandes difficultés matérielles et risquent davantage d'être confrontées à des situations de précarité. Ce risque baisse à mesure que les revenus augmentent mais il demeure existant pour les femmes handicapées avec plus de prévalence que pour les femmes valides. Les auteur-es identifient deux limites des politiques publiques américaines mises en avant par cette étude. D'une part, la mesure de pauvreté fédérale ne permet pas de représenter l'amplitude de la précarité des américain-es. Par ailleurs, cette étude montre, selon eux, que les politiques publiques d'aide sociale ne sont pas fonctionnelles, étant donné les taux extrêmes de difficultés matérielles rapportés par les femmes vivant sous le seuil de pauvreté, qu'elles soient handicapées (46% d'entre elles) et non handicapées (34% d'entre elles).

Fiche 17. Lone motherhood, welfare reform and active citizen subjectivity

[Fiche réalisée par Héroïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : Pulkingham, J., Fuller, S., & Kershaw, P. (2010). Lone motherhood, welfare reform and active citizen subjectivity. *Critical Social Policy*, 30(2), 267-291.

Mots clés : Capacité d'action, citoyenneté, genre, néo-libéralisme, pauvreté

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Les politiques d'aide sociale au travail sont devenues une priorité centrale des gouvernements au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie et en Scandinavie. À partir de plusieurs entretiens approfondis, réalisés dans le cadre d'une étude qualitative longitudinale, nous analysons comment les aides sociales sont imbriquées dans la subjectivité et la citoyenneté de mères célibataires. Nous considérons les activités quotidiennes de revendication de ces femmes sous le prisme de trois dimensions de l'aide sociale en Colombie Britannique (Canada) : (i) l'impératif à l'emploi sous-jacent à la subjectivité active citoyenne et la façon dont cela s'illustre dans la répartition professionnelle selon le genre, l'origine ethnique et la classe sociale ; (ii) la coercition des normes genrées dans une telle répartition ; et (iii) les pratiques qui découlent de cette reproduction stratifiée. Conformément à la tradition des études critiques sur la pauvreté, notre recherche est centrée sur les activités de revendication qui contestent la pratique dominante en matière de politiques publiques qui pourrait mettre à l'écart les mères célibataires pauvres, en ne les considérant non pas comme des mères ou des citoyennes, mais uniquement comme des travailleuses à faible revenu.

Principales conclusions

1. *La population touchant l'aide sociale se distingue en termes de genre, de race et la classe sociale :* Les populations autochtones sont concentrées de manière significative dans les quartiers urbains pauvres et défavorisés. Les femmes autochtones sont deux fois plus susceptibles de recevoir une aide sociale et d'être victime d'amalgame avec des populations stigmatisées (« welfare mothers », travailleuses de sexe, usagères de drogue, ...). Elles sont aussi deux fois plus susceptibles d'être des mères célibataires, et les enfants autochtones sont deux fois plus représentés dans les familles monoparentales.

2. *L'impératif à l'emploi, une répartition des emplois en fonction du genre, de la race et de la classe sociale :* Les processus par lesquels ces femmes se constituent en tant que citoyennes travailleuses s'observent dans les interactions entre les discours politiques, les législations et les interventions des travailleurs sociaux. La plupart des femmes interrogées accordent de l'importance à l'éducation et à l'obtention d'un diplôme. Cependant, ces femmes sont victimes de racisme, de stéréotypes et de marginalisation lorsqu'elles réalisent des études. Par ailleurs, plusieurs femmes se sentent freinées par le gouvernement dans leurs ambitions, qui les décourage de poursuivre des études ou des formations lorsque leurs enfants sont jeunes (moins de trois ans). Il semblerait que le gouvernement leur impose

un planning qui ne leur convient pas, qui les obligent à travailler dans des emplois non-qualifiés et à bas-revenus lorsque leurs enfants grandissent. Une interrogée diplômée fut par exemple fortement encouragée à chercher un travail non-qualifié, alors qu'elle avait les qualifications nécessaires pour un travail mieux rémunéré et plus stimulant pour elle. Ces mères doivent donc jongler entre les dynamiques contradictoires des aides sociales, qui recommandent leur indépendance et leur autonomie, mais les contraignent à des règles punitives (refus des aides sociales si elles ne les suivent pas) qui semblent exclure des opportunités sur le long-terme, tout en les soumettant à une surveillance invasive.

3. *La répartition des emplois selon le genre, des normes genrées coercitives* : Lors des formations professionnelles proposées par le Ministère de l'Emploi et de l'Aide Sociale, les femmes interrogées décrivent les entretiens menés par les employeurs comme étant fortement genrés. Par exemple, la volonté de Carla de réaliser un emploi traditionnellement masculin a rapidement été écartée. Les auteur-es ont relevé de grandes disparités liées au genre dans la gestion des formations à l'emploi. Ainsi, 64% des femmes, contre 37% des hommes, sont placés dans des emplois du secteur tertiaire ; alors que 7% des femmes seulement, contre 40% des hommes sont placés dans un domaine commercial. Par ailleurs, les auteur-es ont constaté un important écart salarial entre femmes et hommes : 66% des femmes gagnent moins de 299 dollars par semaine, contre seulement 38% des hommes. Cet écart s'explique par le fait que les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps-partiel et de recevoir une paye inférieure.

4. *Les mères célibataires, citoyenneté active genrée et reproduction stratifiée* : Certaines mères interrogées ont tendance à s'auto-censurer dans leur subjectivité citoyenne, certaines avec ambivalence, alors que d'autres rejettent les normes et tiennent un discours politisé et contre l'hégémonie de l'Etat. Ainsi, certaines mères auto-dénigrent leurs performances professionnelles, ainsi que leur travail de mère. D'un autre côté, certaines revendiquent la légitimité de recevoir des aides de l'Etat en étant mère célibataire, qu'elles considèrent comme un travail à plein-temps. Par ailleurs, les interrogées ont soulevé le fait qu'elles ne soient pas mariées, leur avait souvent été mentionné, voire reproché, par les institutions, le mariage représentant une attente implicite envers ces femmes. Enfin, ces mères évoquent une réalité tue qui considère que le problème de l'accès à une reconnaissance sociale en tant que citoyenne que rencontre les femmes pauvres ou marginalisées, ne tient pas uniquement au besoin d'un temps pour s'occuper de leurs enfants, mais révèle aussi la question de leur légitimité à enfanter.

Commentaire

La méthodologie de cet article est inspirée de méthodes féministes, et s'inscrit dans la pensée féministe contemporaine qui vise à « faire des recherches pour, plutôt que sur, les femmes » (Creese et al., 2003), et s'engage à « utiliser la vie quotidienne dans l'analyse des politiques publiques » (Naples, 2003). En se focalisant sur les expériences de mères célibataires pauvres, et plus particulièrement d'une mère aborigène, cet article vise à aller à l'encontre du prévalent « régime de disparition » (Goode et al., 2001), dans lequel les individus pauvres restent l'objet d'une importante surveillance publique, en étant pourtant considérés comme passifs, pathologiques ou invisibles en tant que citoyens économiques, politiques ou moraux. Ainsi, les auteur-es ne souhaitent pas seulement décrire les comportements de ces mères, mais cherchent à expliquer la « fabrication de la pauvreté »,

et les réponses qu'apportent ces femmes à ce processus qui place leurs vies et décisions au centre de l'analyse (Goode et al., 2001).

Fiche 18. Saisir les conséquences d'une politique à partir de ses ressortissants : la réception de l'action publique

[Fiche réalisée par Héroïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : Revillard, A. (2018). « Saisir les conséquences d'une politique à partir de ses ressortissants : la réception de l'action publique ». *Revue française de science politique*, 68(3), 469-491.

Mots clés : Politiques publiques, évaluation, mise en œuvre, *policy feedbacks*, conscience du droit

Résumé de l'auteur

À la différence d'autres séquences telles que la mise sur agenda ou la mise en œuvre, la science politique s'est relativement moins intéressée au moment dans lequel les politiques publiques produisent des conséquences chez leurs ressortissants individuels. Les processus en jeu mêlent effets directs de l'action publique et appropriations par les individus, et ils ont des dimensions aussi bien objectives que subjectives. Nous proposons d'en rendre compte à partir de l'idée de réception de l'action publique. Cet article précise les implications théoriques et méthodologiques de cette approche. Il identifie deux modalités complémentaires d'étude de ces processus de réception, qui diffèrent par leur échelle d'analyse : celle de l'instrument et celle du secteur d'action publique.

Commentaire

Les conséquences des politiques sur leurs publics

L'évaluation des politiques publiques : La question des effets des politiques sur leurs publics est celle autour de laquelle s'est historiquement développé le champ de l'évaluation. Les méthodes des sciences sociales sont mobilisées en vue de répondre à une question « orientée par l'action publique » (*policy-oriented*). Il s'agit principalement de mesurer l'efficacité des programmes d'action publique.

La science politique a eu tendance à s'éloigner de la question des conséquences sur les ressortissants. Deux courants l'abordent toutefois : les travaux sur la mise en œuvre et ceux sur les *policy feedbacks*.

L'étude de la mise en œuvre : Alors que les premiers travaux suivaient la chaîne allant de la décision au niveau central au travail de l'agent administratif de base en contact avec le public, Les approches « par le bas » prennent cette dernière interaction comme point de départ de l'analyse. Ces travaux fournissent des éléments essentiels pour l'analyse de la réception, en documentant ce à quoi les ressortissants sont effectivement confrontés. Ces travaux soulignent la distance qui sépare l'un de l'autre, et la nécessité de comprendre les dynamiques qui se jouent « en bas » pour avoir les clés de ce qui est effectivement « reçu » par les ressortissants. Ils sont ainsi un complément indispensable de l'étude de la réception, mais ne sauraient s'y substituer.

Les *policy feedbacks* : En science politique, la question des conséquences des politiques publiques sur leurs publics a été la plus directement abordée par le courant d'analyse des *policy feedbacks*. Ce courant met en lumière l'effet de rétroaction du développement des politiques publiques (*policies*) sur les formes de politisation et de mobilisation politique (*politics*). La réduction de l'analyse des conséquences des politiques à ce prisme des *policy feedbacks* comprend le risque de conditionner l'étude des conséquences à leur potentiel de rétroaction sur l'action publique. Les travaux sur les *policy feedbacks* interrogent principalement les conséquences de l'action publique au prisme des effets de politisation induits, à terme, sur les ressortissants individuels.

La réception de l'action publique

La réception de l'action publique est définie comme l'ensemble des processus par lesquels une politique publique est appropriée et co-construite par ses ressortissants, et par lesquels elle produit ses effets sur ceux-ci. L'auteure précise quatre implications du concept, dessinant une approche distincte en sociologie de l'action publique : 1/ l'étude de la réception suppose de se placer du point de vue des ressortissants individuels ; 2/ ce point de vue doit faire l'objet d'une investigation empirique ; 3/ la réception combine des effets et des appropriations de l'action publique ; 4/ elle a des dimensions à la fois objectives et subjectives, et relève tout autant des pratiques que des représentations.

Partir du point de vue des ressortissants : L'étude de la réception de l'action publique se définit par un choix de point de vue : celui des ressortissants individuels. L'idée de point de vue s'entend au sens fort de la *standpoint theory* (théorie du point de vue) dans les études sur le genre, dont sont mobilisées deux idées centrales. D'une part, il s'agit de rendre compte de l'action publique en se plaçant du point de vue des individus ordinaires qui en forment le public cible, ils constituent le point de départ de l'analyse. D'autre part, la théorie du point de vue s'intéresse justement au caractère situé du point de vue étudié, en prenant en considération les rapports sociaux dans lesquels il s'inscrit et qui contribuent à le façonner.

La nécessité de l'investigation empirique : Cette analyse du point de vue des ressortissants passe nécessairement par une démarche d'investigation empirique auprès de ceux-ci.

Effets et appropriations : La production contraint la réception, certes, mais ne la détermine pas. Il y a un constat de l'autonomie relative des publics et du caractère actif du récepteur. Celui-ci interprète l'œuvre et se l'approprie selon des termes qui lui sont propres. Il y a une interaction entre effets et appropriations : les effets en dernier ressort d'une politique sont en partie déterminés par les appropriations dont elle fait l'objet. Réciproquement, les usages sont partiellement conditionnés par la politique elle-même dans sa mise en œuvre. Dans cette interaction entre effets et appropriations, la réception a elle-même une dimension processuelle : des effets d'apprentissage peuvent transformer les appropriations, et par là les effets de l'action publique.

Pratiques et représentations : La réception de l'action publique a des dimensions à la fois objectives et subjectives, et relève tout autant des pratiques que des représentations. D'une part, les effets des politiques portent à la fois sur la subjectivité et sur les dimensions incorporées et matérielles (ressources, cadre de vie) de l'expérience des ressortissants. D'autre part, l'appropriation de l'action publique a des dimensions cognitives (perception, traduction, réinterprétation de la politique) et pratiques (usages, (non-)recours, contournement, contestation).

Deux échelles d'analyse proposées

L'approche par les instruments : La démarche la plus répandue, dans les travaux s'intéressant aux effets et aux usages de l'action publique par les ressortissants individuels, consiste à travailler à l'échelle d'un dispositif d'action publique précis. L'analyse en termes d'instruments d'action publique (IAP) apparaît ici particulièrement adaptée, l'IAP étant défini comme « un dispositif à la fois technique et social qui organise des rapports sociaux spécifiques entre la puissance publique et ses destinataires en fonction des représentations et des significations dont il est porteur⁸ ». Or, alors que le concept se prête bien à une étude de la réception par les ressortissants, il a été peu mobilisé dans cette optique. Les enquêtes se concentrent sur la genèse et les usages institutionnels des instruments beaucoup plus que sur le rapport des ressortissants à ceux-ci.

L'approche par le secteur : L'échelle de politique envisagée est plus large, et simultanément l'étude de sa réception passe par un recentrement sur l'expérience et le récit des ressortissants, à un niveau beaucoup plus microsociologique que dans les travaux cités précédemment. L'apport de cette approche tient à deux atouts essentiels : elle permet une plus grande ouverture compréhensive, et elle offre une prise sur des dynamiques de long terme. Le fait de ne plus se centrer sur la réception d'un dispositif unique induit une plus grande ouverture compréhensive : on ne préjuge pas de la centralité d'un instrument d'action publique particulier, ni même de l'action publique en général, dans l'expérience de la personne. Sur le plan analytique, cette ouverture compréhensive permet de saisir les liens objectifs et subjectifs qui se nouent entre différents instruments relevant d'un même secteur, leur saillance, mais aussi celle de telle ou telle orientation ou niveau d'intervention. En travaillant à l'échelle d'un secteur dans son ensemble, est rendue possible l'analyse des effets des changements de long terme de l'action publique, qui peuvent se jouer sur une période excédant la durée de vie d'un instrument donné.

Ainsi, sont distinguées deux échelles d'analyse, l'une partant de l'instrument et l'autre du secteur d'action publique. Le travail centré sur un dispositif particulier permet une analyse approfondie de la réception à une échelle qui fait sens pour les individus, tout en offrant la possibilité de saisir dans une même enquête la production institutionnelle et la réception par les ressortissants. Cette échelle d'analyse permet une étude fine des modalités de l'appropriation de l'action publique (tant sur le plan des représentations que des pratiques), et elle facilite la construction de typologies des publics. L'étude de la réception d'un secteur entier de l'action publique induit un décentrement par rapport à un instrument donné, et une plus grande ouverture compréhensive. Le travail à cette échelle permet d'envisager la hiérarchisation et l'articulation entre différents dispositifs, échelles et orientations, tout en affinant l'analyse de l'articulation entre usages et effets. Enfin, elle offre un levier intéressant d'analyse des effets des changements de long terme de l'action publique. Loin de s'opposer, ces deux approches engagent des stratégies différentes d'investigation empirique qui méritent d'être menées en parallèle.

⁸ Pierre Lascoumes, Patrick Le Galès, « Introduction : l'action publique saisie par ses instruments », dans P. Lascoumes, P. Le Galès, (dir.), *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de Sciences Po, 2005 (Gouvernances).

Fiche 19. Benefactors and Beneficiaries? Disability and Care to Others

[Fiche réalisée par Ambre Dulieu]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : Shandra, Carrie L. et Anna Penner. « Benefactors and Beneficiaries? Disability and Care to Others », *Journal of Marriage and Family*. août 2017, vol.79 n° 4. p. 1160-1185.

Mots clés : handicap, *care*

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Les personnes handicapées ont souvent des limitations qui nécessitent des soins de la part d'autres personnes pour améliorer leur fonctionnement et faciliter les activités de la vie quotidienne. Malgré ces besoins en matière de soins, les données suggèrent que les personnes handicapées sont également des dispensateurs de soins. Cette étude utilise l'American Time Use Survey 2008-2015 pour examiner l'association entre la présence de déficiences sensorielles, mentales ou cognitives, physiques ou multiples et la probabilité et l'intensité du temps consacré aux soins primaires aux enfants, aux soins secondaires aux enfants, aux soins aux adultes, aux soins aux personnes extérieures au foyer et aux soins de soutien (travaux ménagers). Sans tenir compte des caractéristiques socio-économiques, les auteures n'observent pas de différences notables dans le temps prévu pour les soins aux enfants en fonction de la présence d'un handicap, bien que les hommes handicapés passent moins de temps aux soins dispensés aux adultes et personnes extérieures au foyer. La plus grande différence dans le temps de soins prédit en fonction de la présence d'un handicap se produit dans les soins de soutien. Dans l'ensemble, les résultats remettent en question l'accent traditionnel mis sur les personnes handicapées en tant que seuls bénéficiaires des soins pour documenter leur rôle de pourvoyeurs.

Principales conclusions

Les résultats les plus importants issus de l'analyse des données sont les suivants :

- On constate que les personnes handicapées contribuent de manière substantielle au travail de *care*. Dans presque toutes les comparaisons des modèles bivariés, les personnes handicapées fournissent autant voire davantage de *care* que les personnes valides.
- A l'exception du *care* secondaire auprès d'enfants parmi les femmes avec des handicap mentaux ou cognitifs, on n'observe pas de différence significative concernant le temps que passent les pères et les mères handicapées au *care* auprès d'enfants par rapport aux parents valides. L'exception signalée précédemment est pertinente avec la littérature existante selon laquelle les déficiences mentales et cognitives rendent difficiles la concentration et le fait d'être multitâche.
- Les hommes handicapés consacrent moins de temps au *care* aux adultes et aux personnes en dehors du foyer que les hommes valides.
- La différence la plus large se situe au niveau du *care* de soutien. Les auteures soulignent que ce résultat pourrait être approfondi en précisant les formes d'activité (cuisiner, nettoyer, faire des courses)

L'échantillon souligne des disparités socioéconomiques : les personnes handicapées témoignent de moins de revenu familial et sont moins susceptible d'avoir un emploi, un diplôme, un-e conjoint-e que

les personnes valides. Mais en contrôlant ces variables, les résultats correspondent à ceux exposés ci-dessus.

Commentaire

L'apport de cet article est avant tout de ne pas penser les personnes handicapées uniquement comme bénéficiant de soins. Les résultats mettent en avant la contribution non-marchande des personnes handicapées à la sphère privée. Ces résultats pourraient être complétés par un travail sur les formes de *care* selon la forme du foyer, par exemple la possibilité d'une réciprocité dans le type de *care* mis en place dans un couple dont l'un des membres est handicapé-e. Un autre aspect que ne permet pas une analyse basée sur les données de l'ATUS est l'impact du moment où le handicap se déclare.

Fiche 20. The implications of Australian women's precarious employment for the later pension age

[Fiche réalisée par Héroïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : SHEEN, Veronica. « The implications of Australian women's precarious employment for the later pension age », *The Economic and Labour Relations Review*. 6 mars 2017, vol.28 n° 1. p. 3-19

Mots clés : Insécurité économique, genre, inégalité de revenus, emploi à faible revenu, ségrégation professionnelle, femmes âgées, pension de vieillesse, emploi précaire, revenus de retraite, pension de retraite

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Le recul de l'âge d'éligibilité aux pensions de retraite en Australie, comme ailleurs, met en lumière les conséquences des inégalités de genre dans le domaine de l'emploi. En raison de carrières dans des emplois moins rémunérés et plus précaires, un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes dépendent de pensions de vieillesse, plutôt que de pensions de retraites ou de l'épargne et des investissements. Elles seront donc impactées de manière disproportionnée par l'accès tardif aux pensions. Pourtant, moins de femmes que d'hommes occupent de « bons emplois » qui assureraient leur sécurité économique jusqu'à un âge avancé. Les femmes sont plus susceptibles d'être bloquées dans des emplois précaires, avec une faible qualité de travail et de plus grands risques de sortie prématurée de la vie active. Cet article s'oppose aux données macro-économiques issues des statistiques transversales nationales sur la population active et de l'enquête longitudinale *Household Income and Labour Dynamics Australia*, en effectuant une analyse d'études de cas. L'étude se base sur 38 entretiens avec des femmes d'âge moyen occupant des emplois précaires, afin d'identifier les types de parcours de vie et les obstacles au marché du travail qui contribuent à la dépendance des femmes à l'égard de la pension et le désavantage systémique qui les rendra particulièrement vulnérables à toute nouvelle érosion de ce filet de sécurité. L'analyse présente les données empiriques et donne des éléments de discussion, en s'appuyant sur la littérature théorique, de l'échec des efforts en matière d'égalité des chances au cours des dernières décennies et de ce que cela signifie pour la participation des femmes à la population active à l'avenir.

Principales conclusions

L'auteure identifie deux phénomènes expliquant la place des femmes sur le marché du travail et dans l'accès aux pensions de retraite : la persistance de la division genrée du travail, et l'augmentation du nombre d'emplois précaires (avec un rétrécissement général des possibilités d'emplois sûrs et bien rémunérés). Ces deux tendances agissent en interaction l'une avec l'autre, enfermant les femmes dans des emplois précaires à faible revenu.

La majorité des participantes sont diplômées et ont occupé des emplois stables dans des secteurs traditionnellement féminins au cours de leur vingtaine et trentaine. Mais à partir de la quarantaine, elles se retrouvent piégées dans des emplois précaires mal rémunérés. Pour la plupart d'entre elles,

une rupture a lieu au cours de leur vie professionnelle. Cela se manifeste par une déconnexion aux « bons emplois » qu'elles occupaient par le passé, ainsi qu'une transition vers un emploi précaire. Ces femmes ont quitté ou perdu leurs emplois stables par le passé pour une multitude de raisons, mais principalement à cause de responsabilité de garde d'enfants. Cela est d'autant plus le cas pour les mères célibataires, élevant seule leurs enfants. Avoir des responsabilités professionnelles apparaît alors comme impossible à gérer conjointement à la garde d'enfants. Une solution peut être le travail à temps partiel, mais ce statut diminue les possibilités d'obtenir une promotion. On note également les processus de changement organisationnel parmi les autres facteurs importants ayant entraîné la perte d'un emploi. L'étude montre également que les occasions de retourner à un emploi stable une fois que ce poste a été perdu sont rares.

L'analyse longitudinale des données du sondage HILDA révèle par ailleurs que les emplois occasionnels ne permettent pas une transition vers des emplois permanents, notamment pour les femmes et les travailleurs de plus de 45 ans. Deux facteurs ressortent de l'analyse des données HILDA faite par Watson (2013). Les emplois occasionnels entraînent une fragmentation de la main-d'œuvre, compromettant les chances de trouver un emploi stable et permanent. Le deuxième facteur est qu'une grande partie de l'emploi occasionnel est spécifiquement conçue pour être une impasse dans de nombreuses industries. Les emplois occasionnels ne sont pas des emplois probatoires et ne sont pas conçus pour offrir des voies d'accès à un emploi permanent. De plus, avoir un diplôme d'études supérieures n'a qu'un très faible effet pour les femmes sur la transition d'un emploi occasionnel à un emploi permanent.

Un autre ensemble de raisons expliquant la précarité est apparu dans le domaine de la qualité de l'emploi. Les stratégies d'intensification du travail ne favorisent pas le maintien de la participation au marché du travail des personnes de plus de 60 ans. Pour les femmes de cette étude, il était à peine concevable qu'elles puissent y rester jusqu'à la fin de la soixantaine. L'intensification du travail combinée à la surveillance et au suivi des performances, dans un nombre grandissant d'emplois, est apparue comme l'un des aspects les plus pénibles de l'expérience de la précarité. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS, 2008) considère par ailleurs que la précarité de l'emploi est un facteur important qui contribue aux inégalités en matière de santé, notamment concernant la maladie mentale et les problèmes cardiaques.

Ces résultats ont d'importantes répercussions sur la politique des retraites. Ils impliquent un risque social important pour une femme occupant un emploi précaire à la quarantaine, que ce soit pour des raisons de maternité ou à la suite de la restructuration du lieu de travail. Les emplois précaires pour les femmes d'âge moyen des risques : les emplois précaires sont intrinsèquement instables et conduisent au chômage et à la marginalisation de la population active ; un emploi précaire peut conduire certaines femmes à une mauvaise santé ou à un handicap.

Commentaire

La contribution économique des travaux relatifs aux soins et aux gardes d'enfants est invisible dans les dispositifs de comptabilité nationaux. Cela a de vastes conséquences sur la valeur et la récompense des contributions des femmes tout au long de leur vie et sur leur situation financière lorsqu'elles sont âgées. Il s'agit non seulement d'une perte de revenus d'emploi, mais aussi de la perte d'avantages importants comme les cotisations à la pension de retraite.

Fiche 21. Disability Accommodation in Nonstandard and Precarious Employment Arrangements

[Fiche réalisée par Héroïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Référence : SHUEY, Kim M. et Emily JOVIC. « Disability Accommodation in Nonstandard and Precarious Employment Arrangements », *Work and Occupations*. 9 mai 2013, vol.40 n° 2. p. 174-205.

Mots clés : Emploi atypique, emploi précaire, aménagement pour les personnes handicapées, Canada

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Cette étude, basée sur un large échantillon national représentatif de travailleurs canadiens handicapés, examine la relation entre les modalités d'emploi et les aménagements liés au handicap sur le lieu de travail. Nous cherchons à savoir si les travailleurs handicapés ayant des conditions de travail atypiques sont plus susceptibles d'avoir des besoins d'adaptation non satisfaits, et si d'autres dimensions clés de l'emploi précaire influencent la relation entre l'emploi atypique et les aménagements de poste pour les personnes handicapées. Les résultats des modèles multivariés suggèrent qu'en dépit de la législation sur le handicap, les pratiques d'aménagement du handicap sur le lieu de travail sont parallèles à la distribution inégale d'autres protections sur le marché du travail : les travailleurs ayant des dispositions plus précaires (c'est-à-dire occupant des emplois non permanents, faiblement rémunérés et non syndiqués) risquent davantage d'avoir des besoins non satisfaits.

Principales conclusions

Les résultats démontrent que le manque d'aménagements pour les personnes handicapées s'ajoute à la liste des désavantages associés aux emplois atypiques. Les individus dans des emplois à temps partiel non-permanents sont plus susceptibles d'avoir des besoins d'aménagement non satisfaits.

En résumé, les résultats indiquent que les individus qui occupent les positions les plus précaires sont les plus susceptibles d'avoir des besoins d'aménagement non satisfaits. Les travailleurs occupant des postes plus précaires dans des emplois non permanents, faiblement rémunérés et non syndiqués risquent davantage de ne pas avoir leurs besoins satisfaits. Cette recherche suggère que les protections contre les risques liés à la santé restent inégalement réparties dans les contextes d'emploi et constituent une caractéristique supplémentaire du travail précaire.

Les recherches antérieures suggèrent qu'il existe des variations importantes entre les différents types d'emplois atypiques. Ainsi, les auteures évaluent si d'autres dimensions clés du travail associées à la précarité contribuent à expliquer cette relation.

Des différences apparaissent entre les emplois à temps partiel et les emplois temporaires. Les caractéristiques de l'emploi associées à la précarité, telles que la non-représentation syndicale et la

position dans la structure salariale, ont une plus grande influence sur le fait d'avoir des besoins d'aménagement non satisfaits, que le statut de travail à temps partiel en soi.

En revanche, les travailleurs temporaires et contractuels restent désavantagés dans l'accès aux aménagements, quel que soit le contexte d'emploi, la position dans la structure sociale ou leur statut d'invalidité. Les dimensions clés de l'emploi associées à la précarité ont des effets directs importants sur les aménagements pour personnes handicapées. En particulier, les travailleurs non syndiqués risquent davantage d'avoir de tels besoins non satisfaits.

Après avoir contrôlé d'autres dimensions clés de l'emploi, les travailleurs des petites entreprises sont moins susceptibles d'avoir des besoins non satisfaits.

Le faible taux de revenus et un faible niveau d'éducation sont des prédicteurs non-significatifs des besoins non satisfaits.

De toutes les catégories professionnelles, les travailleurs dans la fabrication et l'industrie présentent le risque le plus élevé d'avoir des besoins non satisfaits, les professions de gestion présentent le risque le plus faible, et les professions de la vente et des services se situent entre les deux.

Ni le genre ni le statut d'immigré ont une influence significative sur la relation entre l'emploi atypique et l'aménagement du handicap.

Commentaire

L'emploi atypique présente de nombreux inconvénients, tels que des salaires plus bas, moins d'avantages sociaux et une plus grande insécurité de l'emploi. De plus, ces arrangements atypiques désavantagent également les travailleurs handicapés, pour qui la probabilité que leurs besoins soient pris en compte sur le lieu de travail diminue au sein de ces emplois.

Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre le lien entre le contexte de l'emploi et le processus d'adaptation au handicap en tant que mécanisme potentiel entre handicap et inégalités professionnelles. Des recherches plus approfondies semblent aussi nécessaires sur le rôle des mesures d'adaptation de l'employeur dans les processus dynamiques par lesquels les travailleurs présentant un handicap réorganisent les détails de leur emploi et sont écartés du marché du travail.

Fiche 22. One size fits all? The social construction of dis-employ-abled women

[Fiche réalisée par Héroïse Gramage]

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

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

Mots clés : Etudes critiques du handicap, genre, bien-être au travail, inemployabilité/employabilité

Résumé de l'auteur (traduit de l'anglais)

Cet article est basé sur une évaluation d'un programme de formation préparatoire au marché du travail pour femmes ayant des problèmes de santé mentale, dans un environnement de travail en Belgique. L'équipe de recherche a analysé les points de vue a posteriori des femmes impliquées dans le programme, dans le but d'identifier les dynamiques qui déterminent le taux élevé d'abandon de l'espace de travail. Les principaux résultats fournissent la preuve d'un discours universel (« *one-size-fits-all* ») dans ces domaines, au sein duquel des processus complexes et inter-reliés de discrimination ont lieu, basés à la fois sur le handicap et sur le genre. Les résultats démontrent que l'environnement de travail fonctionne comme un bastion masculin, dans lequel les salopettes trop grandes que les femmes doivent porter ont une symbolique forte. En conclusion, nous discutons la dominance de la norme néo-libérale dans la productivité économique et l'employabilité.

Principales conclusions

Suite aux entretiens menés avec les femmes ayant participé au programme d'insertion professionnelle, les auteur-es identifient et analysent les barrières sociales que connaissent les femmes ayant des problèmes de santé mentale dans le monde du travail, au sein duquel des processus complexes de discrimination se déroulent, basés à la fois sur le handicap et le genre. Les résultats démontrent une indifférence et une invisibilisation des spécificités de genre au sein du monde du travail. Les auteur-es démontrent également la dominance de la norme néo-libérale dans la productivité économique et l'employabilité.

Les auteur-es analysent le rôle spécifique de l'environnement de travail en analysant la relation entre des individus auxquels sont attribués différents niveaux d'employabilité, et la société. Ils mettent en évidence des barrières sociales à la participation au marché du travail pour les femmes présentant un handicap.

Les résultats sont structurés en quatre axes principaux :

1. *Le travail semble être standardisé et indifférent aux spécificités de genre.* La dualité entre les activités proposées dans le milieu du travail, d'un côté, et les capacités physiques et intérêts personnels des femmes, de l'autre, montre de manière évidente la dominance de profils types pré-structurés, auxquels les femmes ne semblent pas correspondre.

2. *Les aspects matériels et organisationnels* : le fait que les femmes doivent porter des salopettes trop grandes pour un travail physique et intense, dû au manque de vêtements à leur taille, a une importance symbolique car cela démontre le manque de flexibilité du monde du travail et la difficulté à considérer les femmes comme faisant pleinement partie de la main-d'œuvre. Le genre est invisibilisé, tout comme la singularité des femmes, les salopettes trop grandes symbolisant un déni du corps féminin. Par ailleurs, le manque d'installations sanitaires réservées aux femmes semble également symboliser un déni de leur présence.

3. *La responsabilité individuelle d'assurer le revenu du ménage et de s'occuper des enfants est négligée dans le monde du travail*, comme le prouve le refus d'accorder aux travailleuses des horaires aménagés. Par ailleurs, les femmes sont employées dans le cadre d'un projet socio-économiques, et n'ont alors pas de « véritable contrat ». Elles reçoivent moins de protection sociale que les femmes travaillant au sein du marché du travail habituel, avec des contrats standards. Cela a pour conséquences que les femmes enceintes sont encouragées à chercher du travail, alors qu'elles ne pourront travailler et ne seront donc pas employées, et ne reçoivent pas d'aides adéquates à leur situation.

4. *La responsabilité individuelle en cas d'échec* : Les politiques mises en place afin d'assurer un emploi à ces femmes ne tiennent pas compte de l'amalgame complexe des problèmes de la vie quotidienne qu'elles rencontrent. L'accès au monde de travail ne suffit pas à améliorer le bien-être des femmes, ni leur qualité de vie. Ces femmes internalisent le discours social de responsabilisation individuelle. En conséquence, les femmes se perçoivent elles-mêmes comme des déchets de la société (« *a waste product in society* »).

Les auteur-es ont démontré que la norme, socialement construite, de l'employabilité fonctionne d'une façon encore plus omniprésente et dévastatrice en ce qui concerne les femmes présentant des problèmes de santé mentale. Le monde du travail évalue la valeur des individus selon leur distance à cette norme ; cette standardisation est une forme de discipline. La logique en vigueur pour permettre l'intégration des femmes présentant des problèmes de santé mentale est principalement motivée par des principes rationnels économiques, plutôt que par une logique sociale.

Commentaire

Les bases théoriques de cet article s'appuient sur deux traditions de recherche distinctes mais interdépendantes : les études sur le handicap et les analyses critiques des aides sociales. L'articulation du genre avec le handicap, tout comme le genre, ne sont que peu théorisées dans cet article. Malacrida (2010) est citée, montrant que le genre est un facteur important dans les opportunités d'emploi des personnes handicapées : les femmes ont moins d'opportunités et un revenu d'emploi inférieur comparé aux hommes handicapés et aux femmes non-handicapées. Par conséquent, les femmes handicapées sont davantage représentées dans les populations pauvres (Lister, 2004).

Bibliographie

Chaque référence de la bibliographie commentée contient un lien donnant accès au document en accès libre ou payant.

- AGEFIPH. Tableau de bord: le marché du travail des personnes handicapées. Paris : AGEFIPH. 2018.
- ANAND, Priyanka et Yonatan BEN-SHALOM. « How Do Working-Age People With Disabilities Spend Their Time? New Evidence From the American Time Use Survey », *Demography*. 18 décembre 2014, vol.51 no 6. p. 1977-1998.
- BARBIER, Jean-Claude. « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*. 2005, vol.46 no 2. p. 351.
- BARHOUMI, Mériam. « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? », *DARES Analyses*. 2017, vol.32. p. 1-10.
- BARHOUMI, Mériam et Léa CHABANON. « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Synthèse Stat' DARES*. 2015, vol.17. p. 1-94.
- BARNES, Colin et Geof MERCER. « Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people », *Work, Employment and Society*. 2005, vol.19 no 3. p. 527-545.
- BESSIERE, Sabine. « L'accès à l'emploi des personnes handicapées » in Joël ZAFFRAN (ed.). *Accessibilité et handicap*. Grenoble : PUG/Coll. Handicap vieillissement société. 2015, a, p. 133-153.
- BESSIERE, Sabine. « L'accès à l'emploi des personnes handicapées » *Accessibilité et handicap*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble. 2015, b, p. 133-153.
- BROWN, Robyn Lewis et Mairead Eastin MOLONEY. « Intersectionality, Work, and Well-Being: The Effects of Gender and Disability », *Gender & Society*. 5 février 2019, vol.33 no 1. p. 94-122.
- CASTEL, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Fayard. 1995. 494 p.
- CHAMPAGNE, Clara, Ariane PAILHE, et Anne SOLAZ. « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : Quels facteurs d'évolutions en 25 ans? », *Economie et Statistique*. 1 octobre 2015, vol.2015 no 478-480. p. 209-242.
- DALLE-NAZEBI, Sophie et Sylvain KERBOURC'H. « L'invisibilité du « travail en plus » des salariés sourds », *Terrains & travaux*. 2013, vol.23 no 2. p. 159-177.

- DAYAN, Jean-Louis, Annick ÉCHARDOUR, et Michel GLAUDE. « Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale », *Economie et statistique*. 1996, vol.299 no 1. p. 107-128.
- DEFENSEUR DES DROITS. *L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples*. 2016.
- DIRLAM, Jonathan et Hui ZHENG. « Job satisfaction developmental trajectories and health: A life course perspective », *Social Science & Medicine*. avril 2017, vol.178. p. 95.
- DOREN, Bonnie, Jeff M. GAU, et Lauren LINDSTROM. « The role of gender in the long-term employment outcomes of young adults with disabilities », *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2011, vol.34 no 1. p. 35-42.
- ENGEL, David M et Frank W MUNGER. *Le droit à l'inclusion. Droit et identité dans les récits de vie des personnes handicapées aux Etats-Unis*. Paris : Editions de l'EHESS/En temps et lieux. 2017.
- ERLINGHAGEN, Marcel. « Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries », *European Sociological Review*. avril 2008, vol.24 no 2. p. 183-197.
- FINE, Michelle et Adrienne ASCH. « Disabled Women: Sexism without the Pedestal », *The Journal of Sociology & Social Welfare*. 1981, vol.8 no 2. p. 233-248.
- FULLER, Sylvia et Leah F. VOSKO. « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status », *Social Indicators Research*. 27 août 2008, vol.88 no 1. p. 31-50.
- GALLIE, Duncan, Alan FELSTEAD, Francis GREEN, et al. « The hidden face of job insecurity », *Work, Employment & Society*. février 2017, vol.31 no 1. p. 36-53.
- GARDIEN, Eve. « Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées », *Reliance*. 2006 no 19. p. 50-59.
- GHESQUIERE, François. « Précarité du contrat de travail et risque de perte d'emploi en Europe », *Sociologie*. 2014, vol.5 no 3. p. 271-290.
- GONZÁLEZ, María López. « Getting to Know Reality and Breaking Stereotypes: The Experience of Two Generations of Working Disabled Women », *Disability & Society*. 2009, vol.24 no 4. p. 447-459.
- HELARDOT, Valentine. « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? », *Empan*. 2005, vol.60 no 4. p. 30-37.
- INSEE. « Temps partiel » *Emploi, chômage, revenus du travail*. [s.l.] : Insee Références. 2020, a, p. 131-132. (Fiches).

- INSEE. « Halo autour du chômage et sous-emploi » *Emploi, chômage, revenus du travail*. [s.l.] : Insee Références. 2020, b, p. 122-123.
- JOLLY, Debbie. « A Critical Evaluation of the Contradictions for Disabled Workers Arising from the Emergence of the Flexible Labour Market in Britain », *Disability & Society*. août 2000, vol.15 no 5. p. 795-810.
- KALLEBERG, Arne L. « Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition », *American Sociological Review*. février 2009, vol.74 no 1. p. 1-22.
- KAVANAGH, Anne M., Lauren KRNJACKI, Zoe AITKEN, et al. « Intersections between disability, type of impairment, gender and socio-economic disadvantage in a nationally representative sample of 33,101 working-aged Australians », *Disability and Health Journal*. avril 2015, vol.8 no 2. p. 191-199.
- LEVIEIL, Anaïs. « Le niveau de vie des personnes handicapées : des différences marquées selon les limitations », *Études et résultats*. 2017 no 1003. p. 1-6.
- LINDSTROM, Lauren, Bonnie DOREN, et Jennifer MIESCH. « Waging a Living: Career Development and Long-Term Employment Outcomes for Young Adults with Disabilities », *Exceptional Children*. juillet 2011, vol.77 no 4. p. 423-434.
- LO, Seak Hy et Isabelle VILLE. « The “employability” of disabled people in France: A labile and speculative notion to be tested against the empirical data from the 2008 “handicap-Santé” study », *Alter*. 2013, vol.7 no 4. p. 227-243.
- MAROTO, Michelle, David PETTINICCHIO, et Andrew C. PATTERSON. « Hierarchies of Categorical Disadvantage: Economic Insecurity at the Intersection of Disability, Gender, and Race », *Gender & Society*. 11 février 2019, vol.33 no 1. p. 64-93.
- MASSON, Dominique. « Femmes et handicap », *Recherches féministes*. 9 juillet 2013, vol.26 no 1. p. 111-129.
- MENENDEZ, M, Joan BENACH, C MUNTANER, et al. « Is precarious employment more damaging to women’s health than men’s? », *Social science and medicine*. février 2007, vol.64 no 4. p. 776-781.
- MORRIS, Jenny. « Disabled People and Care » *Independent Lives. Community Care and Disabled People*. London : Palgrave Macmillan. 1993, p. 89-101.
- MOSCHION, Julie. « Offre de travail des mères en France: L’effet causal du passage de deux à trois enfants », *Economie et Statistique*. 2009 no 422. p. 51-78.
- O’HARA, Brett. « Twice penalized: employment discrimination against women with disabilities », *Journal of Disability Policy Studies*. 2004, vol.15 no 1. p. 27-34.

- PAGÁN, Ricardo. « Is part-time work a good or bad opportunity for people with disabilities? A European analysis. », *Disability and rehabilitation*. 2007, vol.29 no 24. p. 1910-1919.
- PARISH, Susan L., Roderick A. ROSE, et Megan E. ANDREWS. « Income Poverty and Material Hardship among U.S. Women with Disabilities », *Social Service Review*. mars 2009, vol.83 no 1. p. 33-52.
- PAUGAM, Serge. *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France. 2007. 95-120 p. (Quadrige).
- RAVAUD, Jean-François et Isabelle VILLE. « Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap », *Revue française des affaires sociales*. 2003, vol.1-2. p. 225-253.
- REVILLARD, Anne. *Handicap et travail*. Paris : Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.). 2019. 116 p. (Sécuriser l'Emploi).
- ROULSTONE, Alan et Jannine WILLIAMS. « Being disabled, being a manager: 'glass partitions' and conditional identities in the contemporary workplace », *Disability & Society*. 2014, vol.29 no 1. p. 16-29.
- SCHUR, Lisa A. « Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 2003, vol.42 no 4. p. 589-622. En ligne : <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-0242286588&partnerID=tZOtx3y1> [consulté le].
- SCHUR, Lisa A. « Dead end jobs or a path to economic well being? The consequences of non-standard work among people with disabilities », *Behavioral Sciences & the Law*. novembre 2002, vol.20 no 6. p. 601-620.
- SCHUR, Lisa, Douglas KRUSE, et Peter BLANCK. *People with disabilities: sidelined or mainstreamed?* Cambridge : Cambridge University Press. 2013.
- SHANDRA, Carrie L. « Disability as inequality: Social disparities, health disparities, and participation in daily activities », *Social Forces*. 2018, vol.97 no 1.
- SHEEN, Veronica. « The implications of Australian women's precarious employment for the later pension age », *The Economic and Labour Relations Review*. 6 mars 2017, vol.28 no 1. p. 3-19.
- SHUEY, Kim M. et Emily JOVIC. « Disability Accommodation in Nonstandard and Precarious Employment Arrangements », *Work and Occupations*. 9 mai 2013, vol.40 no 2. p. 174-205.
- STORER, Adam, Daniel SCHNEIDER, et Kristen HARKNETT. « What Explains Racial/Ethnic Inequality in Job Quality in the Service Sector? », *American Sociological Review*. 19 août 2020, vol.85 no 4. p. 537-572.

- TAVAN, Chloé. « Migration et trajectoires professionnelles, une approche longitudinale », *Economie et statistique*. 2006, vol.393 no 1. p. 81-99.
- VOSKO, Leah. *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*. New York : Oxford University Press. 2010.

Cette revue de littérature a été produite dans le cadre du projet « **Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biographiques et réception de l'action publique** » (2020-2022), financé dans le cadre de l'appel à projet lancé par la Fondation Internationale de Recherche Appliquée sur le Handicap (FIRAH), la Croix Rouge Française et la Fondation d'entreprise Maaf Initiative et Handicap. Il est aussi soutenu par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Cette revue de littérature a été préparée par **Mathéa Boudinet et Anne Revillard**, avec la collaboration, pour la réalisation des fiches de lectures, d'**Ambre Dulieu** et d'**Héloïse Gramage**, étudiantes du Master recherche de sociologie de Sciences Po et vacataires sur ce projet.

Le questionnement soulevé par ce projet de recherche, portant sur les facteurs spécifiques de précarisation professionnelle des femmes handicapées et le rôle des politiques publiques dans l'entretien ou l'atténuation de ces dynamiques se situe à l'intersection de différents travaux portant sur l'emploi, l'exclusion, les inégalités de genre, le handicap, et le rapport à l'action publique.

Par conséquent, cette revue de littérature a pour objectif d'identifier des outils empiriques et théoriques, des résultats et des pistes de questionnement qui, issus de champs de recherche connexes, permettent d'alimenter la réflexion sur les questions associant genre et précarité professionnelle.

SciencesPo
OBSERVATOIRE SOCIOLOGIQUE
DU CHANGEMENT

SciencesPo
LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE
D'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

FIRAH
RECHERCHE
APPLIQUÉE SUR
LE HANDICAP

 **MAAF**
Initiatives et Handicap
FONDATION D'ENTREPRISE


croix-rouge française
PARTOUT OÙ VOUS AVEZ BESOIN DE NOUS


agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées