



# INITIATIVES-55

FEMMES - HANDICAP - INCLUSION - AUTONOMISATION

## Projet Femmes Handi **CAPABLES**

**CINQ OBSTACLES A LEVER POUR L'ACCESSIBILITE DES FILLES ET FEMMES  
EN SITUATION DE HANDICAP A LA FORMATION PROFESSIONNELLE, L'EMPLOI  
ET LEUR INSERTION DANS LES ACTIVITES GENERATRICES DE REVENUS**



## ELLES SONT CAPABLES !

Brisons les obstacles, rendons les  
capacités accessibles



AFRICAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT FUND

INITIATIVES-55 is a member of African Engineering and Development Society Corporation

# NOS REMERCIEMENTS

L'équipe d'INITIATIVES-55 souhaite remercier tous ceux qui ont contribué aux informations collectées dans le cadre de ce rapport de synthèse sur les obstacles à l'insertion, l'adaptation et l'inclusion en formation, professionnelle et économique des filles et des femmes en situation de handicap. INITIATIVES-55 souhaite également remercier l'AWDF pour son soutien et les nombreux groupes de femmes en situation de handicap qui ont apporté leurs contributions substantielles à ce rapport qui certainement, permettra d'agir en faveur de leurs droits.

# CONTENU DE CE RAPPORT

Ce rapport identifie les obstacles clés à l'accessibilité économique des filles et femmes en situation de handicap et vise à outiller les acteurs concernés par la problématique du handicap en vue de la planification mieux ciblée et cadrée des plaidoyers pour l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle, l'emploi et les activités génératrices de revenus. Dans le cadre de la réalisation de notre étude exploratoire, nous avons exploré les espaces publics en lien avec les activités de formation, économiques et professionnelles, pour percevoir et analyser les faits sur la marginalisation et la discrimination économique et professionnelle dont sont victimes les femmes en situation de handicap, afin de formuler les pistes d'identification des points d'inaccessibilité qui font obstacle à l'insertion professionnelle et économique de ces femmes. Nous ressortons dans ce rapport ce que l'on constate lorsqu'on visite les structures de formation professionnelle au Cameroun, et lorsque l'on échange avec les filles et femmes en situation de handicap sur ce sujet, ainsi qu'avec les gestionnaires des politiques publiques sociales, de formation et d'emploi.

# POUR QUI CE RAPPORT ?

Ce rapport de synthèse est destiné aux organisations de la société civile, aux organisations de femmes en situation de handicap et celles intervenant sur la problématique du handicap, pour leur permettre de comprendre et mieux documenter les obstacles à l'emploi des femmes en situation de handicap et pour favoriser leur pleine participation des filles et femmes en situation de handicap à l'économie. Notre organisation a souhaité, par cette étude, collecter les informations et observations qui se rapportent à la problématique de l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap aux espaces, informations, ressources et équipements de formations professionnelle, d'emploi et d'activités génératrices de revenus.

# TABLE DES MATIERES

Page 3

• OBSTACLE 1 : Au niveau personnel, le faible potentiel motivationnel des filles et femmes en handicap à initier et réaliser un projet de formation ou d'emploi, et participer à leur propre initiative d'activité génératrice de revenus fait obstacle à leur capacité d'insertion en milieu de formation, professionnelle et économique

Page 6

• OBSTACLE 2 : Au niveau des institutions de formation et d'employabilité, les aménagements inaccessibles pour les professions genrées, les difficultés d'exploitation des équipements et d'accès aux compétences en raison des approches et modalités d'apprentissages peu inclusives font obstacle à l'accès aux capacités professionnelles

Page 7

• OBSTACLE 3 : Au niveau de la société, les filles et femmes en situation de handicap font face aux stéréotypes, aux préjugés de capacités, aux discriminations et marginalisations qui créent des frustrations et des freins au développement de leurs capacités de formation, professionnelles, et d'activités génératrices de revenus

Page 9

• OBSTACLE 4 : Face aux entreprises et en milieu de travail, les filles et femmes en situation de handicap font face aux préjugés et discriminations liées à leurs capacités, et aux dispositions réglementaires, d'organisation et d'aménagement des entreprises qui ne sont pas inclusives et adaptatives pour leurs besoins clés d'accessibilité

Page 11

• OBSTACLE 5 : Au niveau du fonctionnement au sein des institutions de formation et au sein des entreprises, les filles et femmes en handicap font face aux difficultés d'inadaptation des équipements et fonctionnements à leurs besoins physiologiques spécifiques et leurs spécificités de procréation, de maternité et de vie familiale

## OBSTACLE 1 : Au niveau personnel, le faible potentiel motivationnel des filles et femmes en handicap à initier et réaliser un projet de formation ou d'emploi, et participer à leur propre initiative d'activité génératrice de revenus fait obstacle à leur capacité d'insertion en milieu de formation, professionnelle et économique

Notre étude nous a permis de comprendre dans quelle mesure le profil de handicap, c'est-à-dire le point de handicap qui caractérise une personne en cette situation fait en lui-même barrière à sa capacité d'engagement, de motivation, de participation et d'action de formation ou d'emploi.

Le concept qui s'y est rattaché est le fait que la fille ou la femme en situation de handicap est quelquefois, en raison de la forme de son handicap, dépourvue de capacité personnelle pour traiter le problème lié à son emploi et ou sa formation. Le déficit d'auto capacité nous a permis de comprendre les causes structurelles de l'exclusion des femmes en situation de handicap. Une barrière se dresse quelquefois, en raison du profil de handicap, à l'intérieur de la personne en situation de handicap et pour cette personne, prendre par elle-même la charge d'engagement est impossible.

L'incapacité fonctionnelle d'une fille ou une femme en situation de handicap est un facteur d'incapacité de participation intellectuelle pour la formation et de participation individuelle à l'emploi. Toutefois, avant de présenter ces analyses dans le cadre de cette étude, nous avons réalisé un bref portrait statistique des femmes âgées de 15 ans et plus qui présentent des limitations fonctionnelles au Cameroun. Ce portrait nous a permis notamment de mesurer la prévalence du handicap dans la population camerounaise en âge de travailler et de présenter les principales caractéristiques des femmes qui vivent avec des limitations fonctionnelles.

Nous abordons ensuite les représentations du handicap qui ont cours dans notre société et qui conditionnent largement la participation au marché du travail des femmes en situation de handicap. Cette présentation permettra d'introduire la notion de « déficit d'auto capacité », laquelle est au cœur de l'analyse de la problématique de l'inclusion professionnelle des femmes en situation de handicap, que nous posons. Bien que cette notion soit moins connue que celles du sexisme, du racisme ou de l'homophobie, elle n'en demeure pas moins essentielle à la compréhension du traitement discriminatoire que continuent de subir dans le secteur du travail.

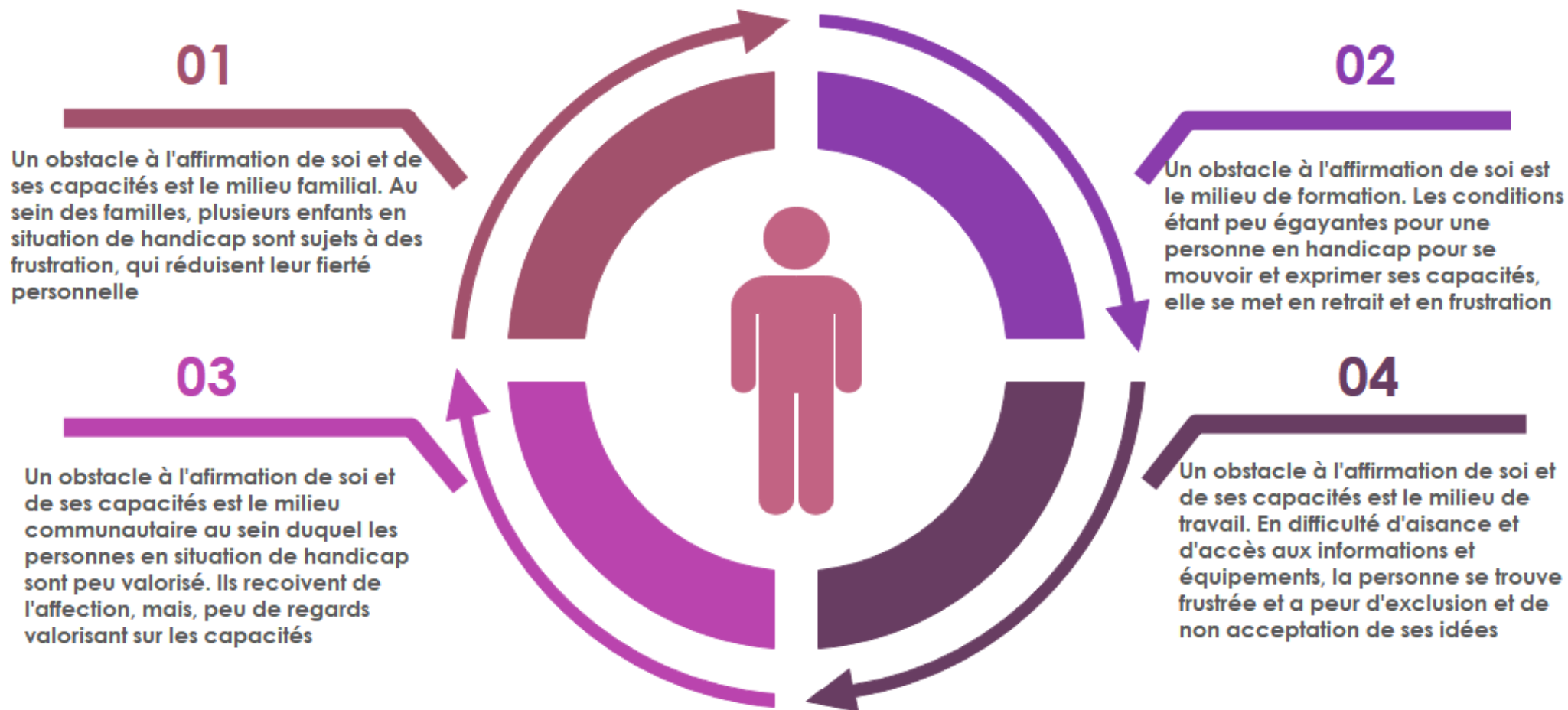
Des analyses faites sur les documents de recherche de quelques étudiants de sociologie de l'université de Yaoundé 1, dans le cadre cette étude, n'auraient pu advenir sans le développement parallèle d'un riche corpus de recherches scientifiques qui ont pris pour objet d'étude les mécanismes qui engendrent l'exclusion disproportionnée dont sont victimes les femmes en situation de handicap dans plusieurs sphères de la vie sociale, notamment dans l'univers du travail au Cameroun.

Dans le cadre de nos entretiens d'étude avec des femmes en situation de handicap intervenant dans les espaces professionnels formels, nous avons descellé que la problématique de capacité personnelle chez les femmes portait un dimension spécifique lié aux spécificité gynécologiques, obstétricales et fonctionnelles de leurs corps, qui les mettent en difficulté de participation professionnelle en raison des frustrations liées par exemple à leurs difficultés de procréation en lien avec leur handicap, qui peut expliquer leur manque de justification personnelle à générer des revenus par le travail pour le satisfaction des besoins familiaux ou de leurs enfants. Le défaut de performance biologique du corps de la femme en situation de handicap est un paramètre d'auto frustration qui induit le déficit d'auto capacité.

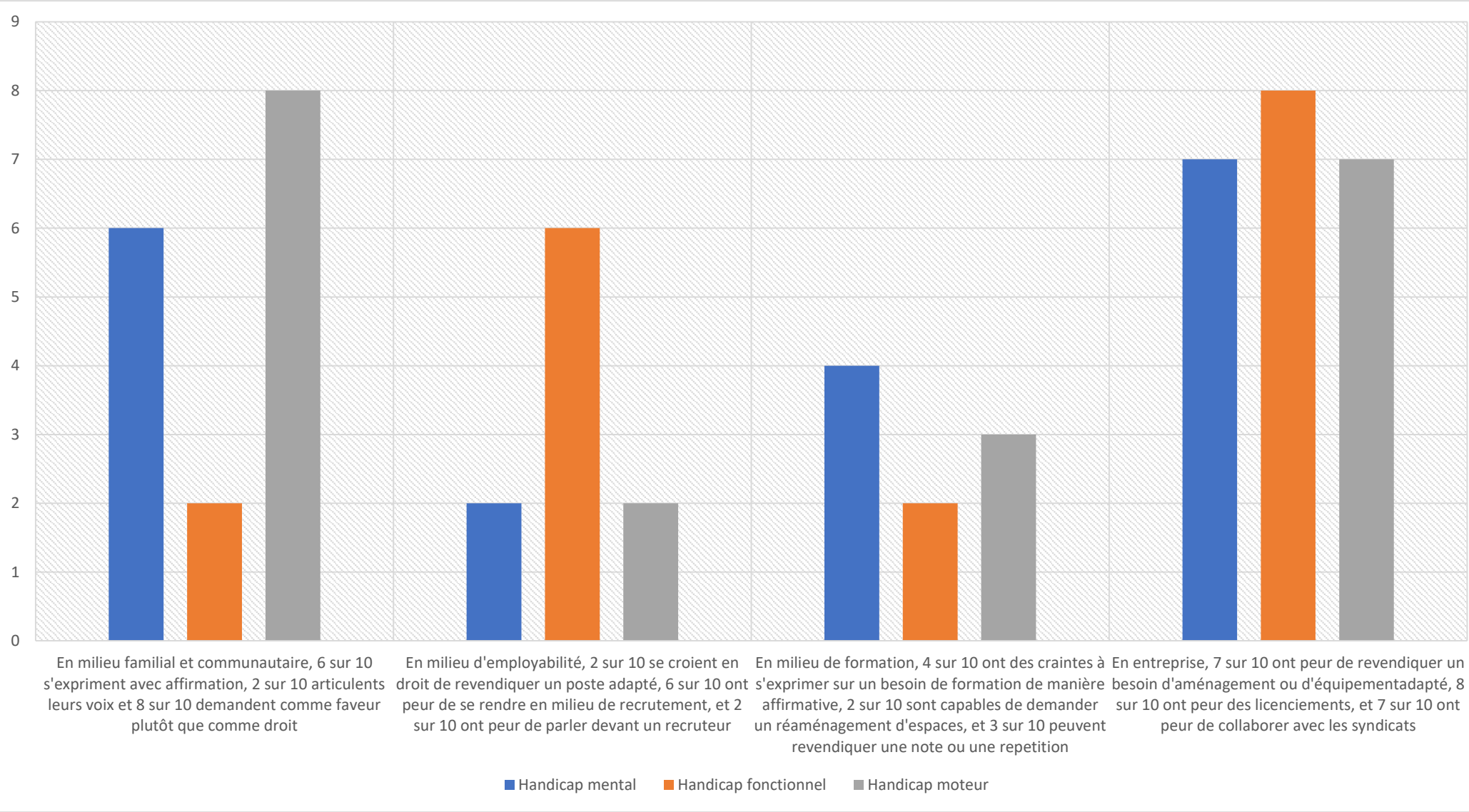
Le déficit d'auto capacité agit en tant que système puisqu'il « infuse et structure tous les aspects de la vie en société et toutes les sphères de la vie sociale ». Il contribue à définir les règles de fonctionnement des institutions et conditionne non seulement l'aménagement de l'environnement physique, mais aussi les relations sociales. Le système capacitiste de notre société est un facteur de frustration des personnes et les femmes en situation de handicap, perçues par elles même comme incapables, se font par elles même une barrière à leur positionnement dans les espaces de formation et professionnelle. Elles ne sont pas perçues comme auto capables par elles même et elles se construisent une barrière sur elles même. Ce fait de perception agit comme un angle mort dans la perception et la compréhension des femmes dites capables, performantes et en bonne santé. Il valorise comme allant de soi les corps parfaits et performants et juge inférieure et non désirée toute déficience, incapacité ou maladie chronique ».

En raison du rôle qu'ils exercent auprès des personnes en situation de handicap qui sont à la recherche d'un emploi et du soutien qu'ils leur accordent pour favoriser leur intégration au marché du travail, les organismes spécialisés en employabilité sont aussi caractérisés par des obstacles qui

## En quoi les défauts de capacités humaines influencent les capacités de formations professionnelles, d'emplois et d'activités génératrices de revenus pour les filles en handicap ?



Proportions des filles et femmes en situation de handicap qui ont une attitude affirmative, de valorisation de soi, d'engagement et de fierté pour le développement des capacités personnelles



## OBSTACLE 2 : Au niveau des institutions de formation et d'employabilité, les aménagements inaccessibles pour les professions genrées, les difficultés d'exploitation des équipements et d'accès aux compétences en raison des approches et modalités d'apprentissages peu inclusives font obstacle à l'accès aux capacités

Il est constaté, dans le cadre de cette étude et suite aux missions d'observations au sein des institutions de formations professionnelles dans deux régions échantillons, et particulièrement les centres de formation professionnelle du MINPROFF, que les aménagements des accès et des espaces, que les équipements pédagogiques et de formation utilisés, et que les approches et outils pédagogiques, ne sont pas adaptés aux besoins d'inclusion et d'accessibilité pour les filles postulantes ou élèves, en situation de handicap.

Les normes d'accessibilité sont très faiblement appliquées dans la réalisation des ouvrages de formation. Par ailleurs, il est identifié que pour les formations professionnelles aux métiers tels que la couture, la coiffure et l'artisanat, très porteurs pour les filles, au sein de ces centres de formation, les équipements de formation, au niveau des ateliers et des espaces de travaux pratiques, ne sont pas accessibles aux filles et en situation de handicap. En réalisant des entretiens d'études avec les administrateurs des marchés publics en charge des réalisations des ouvrages de services publics, et des services en charge de la gestion et le suivi des équipements de services publics, il a été constaté que les exigences normatives et adaptatives d'accessibilité ne sont pas édictées par les maîtres d'ouvrages et les pour les réalisateurs et fournisseurs dans le cadre des passations, exécutions et suivi des projets d'aménagement et d'équipements.

Avant l'adoption des plans standards des ouvrages publics de formations professionnelles au Cameroun, des lycées techniques et des centres agréés de formation, des directives d'accessibilité n'étaient pas formulés, les constats qui ont été faits sur la représentation des filles en situation de handicap dans les lycées techniques et les centres de formation professionnelle étaient les mêmes que ceux que nous avons faits pour les espaces publics de services d'emploi au Cameroun.

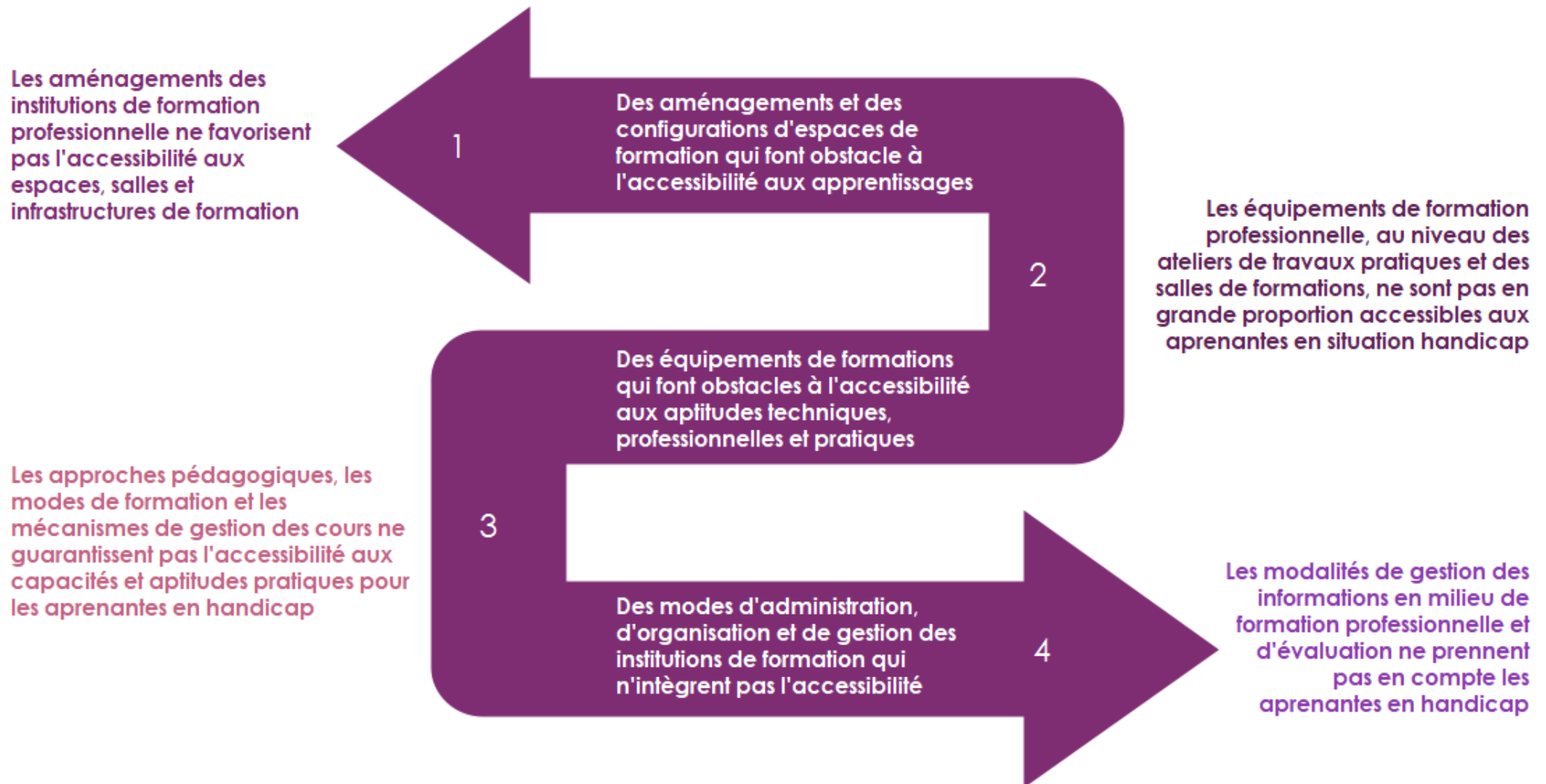
Le Fonds National de l'Emploi par exemple, non seulement n'est pas doté d'équipements d'accessibilité à l'information et aux ressources pour les personnes en situation de handicap chercheurs d'emplois, mais, aussi, n'est pas aménagé et équipé de manière à favoriser l'accessibilité des filles et femmes en recherche d'emploi aux activités et espaces de casting, en résultat de cette étude.

Sans présumer que l'ensemble des dispositifs qui sont prévus dans la politiques camerounaises d'aménagement, soient transposables en contexte de formation professionnelle, nous pensons qu'ils pourraient inspirer notre gouvernement à réviser le cadre actuel de manière à favoriser un plus grand engagement des entreprises et acteurs publics en charge des aménagements et construction des structures de formation à l'égard des travailleuses et travailleurs en situation de handicap.

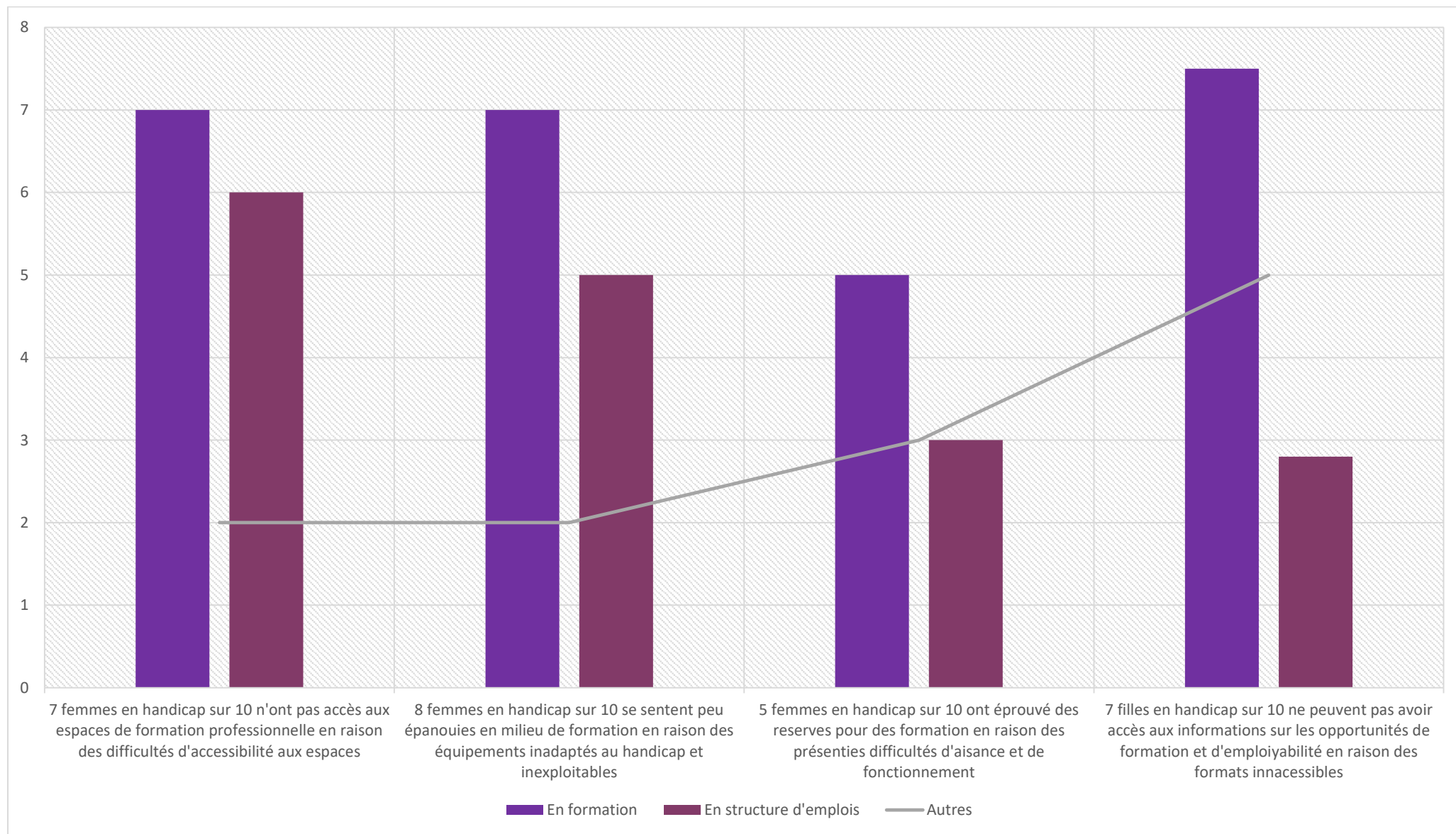
Celles-ci devraient prévoir des dispositifs de contrôle et d'inspection des lycées techniques et des espaces de formation qui soient accessibles aux filles et femmes en situation de handicap et que les équipements de formations soient adaptés aux besoins d'accès aux informations et connaissances en leur faveur, et plus particulièrement, les filles, en raison de leurs spécificités biologiques. La mise à distance des femmes présentant des limitations fonctionnelles qu'impose le système d'aménagement et d'équipement des structures de formation est d'autant plus insidieuse qu'elle s'appuie sur une catégorisation du handicap par rapport à la formation professionnelle.

Ce faisant, le système d'aménagement des structures de formation contribue à l'oppression et à la marginalisation des femmes qui présentent des caractéristiques physiques ou psychologiques de handicap.

## En quoi les institutions de formation professionnelle et d'employabilité ne garantissent pas l'accès aux capacités professionnelles pour les filles et femmes en situation de handicap ?



## Proportion de filles en situation de handicap ayant des difficultés d'accessibilité à la formation et l'employabilité au sein des institutions privées et publiques



### OBSTACLE 3 : Au niveau de la société, les filles et femmes en situation de handicap font face aux stéréotypes, aux préjugés de capacités, aux discriminations et marginalisations qui créent des frustrations et des freins au développement de leurs capacités de formation, professionnelles, et d'activités génératrices de revenus

Cette étude a permis de desceller la subtilité qui existe dans la perception sociale des femmes en situation de handicap dans le cadre de la formation et de la vie professionnelle. Avec l'objectif avoué de lutter contre la discrimination systémique dont ont traditionnellement été victimes ces femmes, nos recherches se sont attardées à identifier les causes structurelles de cette exclusion dans le milieu socio professionnel. Récusant l'idée que les contraintes à la participation sociale des femmes présentant un handicap ne soient attribuables qu'aux seules déficiences physiques et psychologiques de ces dernières, elles ont permis de démontrer que le handicap était, d'abord et avant tout, produit socialement. Dans cette perspective, les obstacles physiques et les comportements discriminatoires auxquels ont à faire face ces femmes trouvent leur origine dans un système dont les racines sont anciennes et bien intégrées dans les institutions qui composent notre société. Le point de départ est toujours la société et ses barrières, la déficience n'étant qu'une composante, mais non centrale, du handicap. Ce n'est plus à l'individu à s'adapter à l'environnement social, mais à celui-ci à s'adapter aux individus.

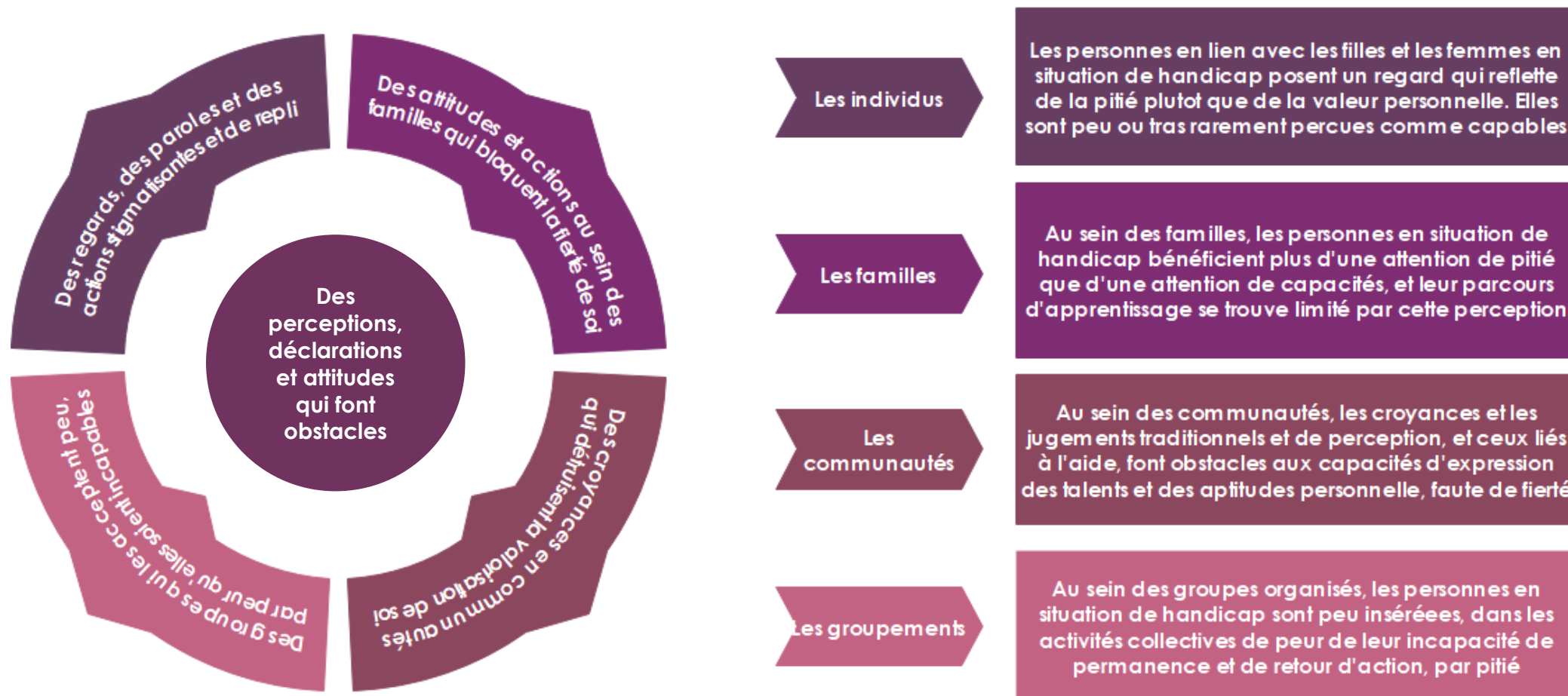
Par leurs pratiques et par leurs normes, ce sont les institutions qui produisent les situations de handicap. En n'adaptant pas leurs modes de fonctionnement aux limitations des individus, les établissements d'enseignement, les milieux de travail et l'ensemble des institutions (publiques ou privées) qui offrent des services au public contribuent à inférioriser et déshumaniser ces femmes et, par voie de conséquence, reproduisent les inégalités dont elles sont victimes<sup>58</sup>. Les procédés qui sont à l'œuvre dans cette dynamique sont plus ou moins conscients et s'appuient sur des représentations du handicap qui, comme nous l'avons précédemment exposé, sont fortement péjoratives et historiquement reconduites.

L'adhésion aux préjugés capacitistes des corps des femmes repose sur un ensemble de présupposés fondamentaux que les individus intègrent du simple fait qu'ils prennent le monde comme allant de soi, c'est-à-dire comme il est, et de le trouver naturel parce qu'ils lui appliquent des structures cognitives qui sont issues des structures mêmes de ce monde.

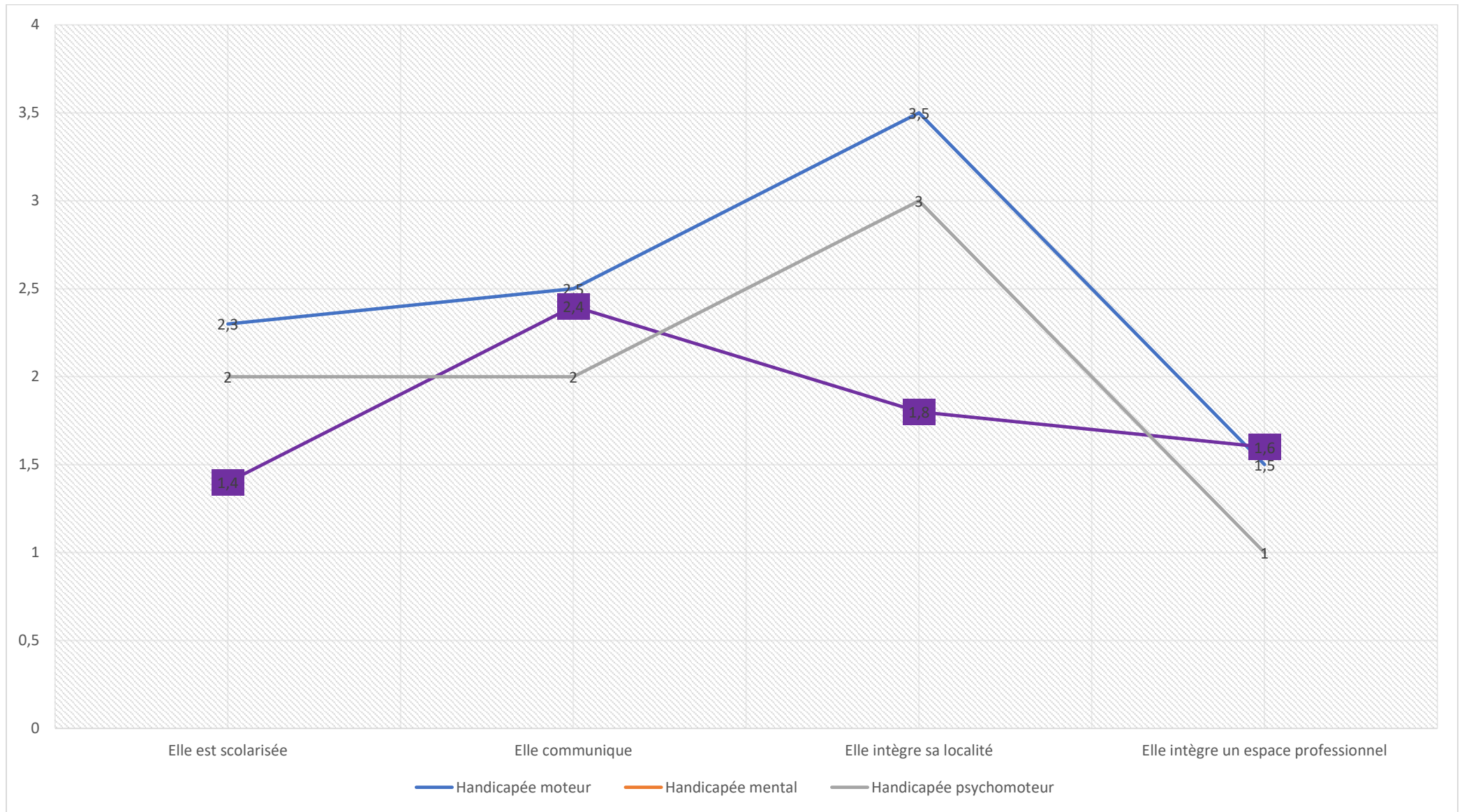
Au fil du temps, la récurrence de ces représentations est venue confirmer un ordre social qui imprègne les mentalités et s'impose comme une réalité oppressive et structurelle pour les femmes présentant des limitations fonctionnelles. Cette réalité s'incarne dans un système d'actions et de pratiques de différenciation, d'exclusion et de hiérarchisation sociales qui départage les femmes selon leurs capacités mentales, cognitives, intellectuelles ou physiques. Ce système se base sur une représentation sociale de la normalité physique, intellectuelle et sensorielle purement subjective. Dans cet esprit, la normalité réfère à l'absence de limitations fonctionnelles : La norme représente un individu sans incapacités, capable de travailler et de contribuer socialement d'une manière uniforme et standardisée. Les femmes qui s'en éloignent doivent soit tenter de s'y conformer, soit se trouver socialement et matériellement dans une situation inférieure. Ces dernières sont alors considérées moins dignes d'être traitées avec respect, moins aptes à contribuer et à participer à la société ou moins importantes intrinsèquement que les autres.

Cette manière d'appréhender le handicap était conditionnée par une approche qui mettait essentiellement l'accent sur le fait que ces personnes s'éloignaient des normes anatomique, physiologique, fonctionnelle, comportementale ou esthétique qui étaient communément admises par la médecine classique.

## Comment la société construit et développe t-elle des obstacles aux capacités de formation, professionnelle et d'activités génératrices de revenus pour les femmes en situation de handicap ?



## Constitution du parcours social de formation et d'insertion professionnelle de fille ou femme en situation de handicap



## OBSTACLE 4 : Face aux entreprises et en milieu de travail, les filles et femmes en situation de handicap font face aux préjugés et discriminations liées à leurs capacités, et aux dispositions réglementaires, d'organisation et d'aménagement des entreprises qui ne sont pas inclusives et adaptatives pour leurs besoins clés d'accessibilité

Des entretiens menés dans le cadre de cette étude ont permis de saisir l'idée qu'ont les patrons de la présence, dans leurs effectifs en entreprise, des femmes en situation de handicap. Un cumul de désavantages résulterait notamment des nombreux préjugés et fausses croyances qui circulent chez les employeurs quant à la capacité des femmes en situation de handicap de bien répondre aux exigences du monde du travail. Dans de très nombreuses entreprises ou organisations, la catégorisation binaire qui permet aux employeurs de départager les individus « capables » de ceux qui sont « incapables » prendrait le pas sur l'analyse objective de leurs qualifications pour occuper un emploi. Ce faisant, elle contribuerait à créer un faux amalgame selon lequel la présence de limitations fonctionnelles des femmes en situation de handicap en raison par exemple des menstruations qui seraient plus délicates à gérer pour elles, les caprices de santé, les pulsions émotionnelles liées à des complexes, viendrait de pair avec la non-productivité. Celle-ci serait attribuable à une série de « menaces » latentes qui viendraient affecter le fonctionnement des entreprises et des organisations, lesquelles compromettraient ultimement leur compétitivité.

Des chefs d'entreprises interrogés ont laissé transparaître cinq éléments de perception de faible productivité de ces femmes en situation de handicap, qui démotiveraient leur engagement à les recruter : Risques accrus d'absentéisme ; Coûts disproportionnés des adaptations nécessaires pour intégrer une personne employée en situation de handicap par rapport aux bénéfices que l'entreprise peut en tirer ; Multiplication des risques pour la santé et la sécurité de la personne qu'on intègre et pour celles de ses collègues de travail ; Rendement insuffisant par rapport aux objectifs fixés par l'entreprise ou l'organisation ; Imprévisibilité du comportement de la personne employée.

Ces « menaces » appréhendées révèlent des biais capacitistes qui ne sont pas sans conséquence pour la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail. L'expression de ces biais, qu'ils soient conscients ou non, contribue à créer des conditions propices au refus d'embaucher ces personnes. Elle engendre également des comportements et attitudes qui contribuent à rendre certains milieux de travail particulièrement hostiles aux personnes en situation de handicap et à leurs besoins. De tout temps, le travail s'est imposé comme une activité essentielle au développement des sociétés humaines.

S'il permet de concevoir, de produire et d'entretenir des biens et des services nécessaires au fonctionnement de ces dernières<sup>69</sup>, son utilité ne se résume toutefois pas qu'à cette simple fonction économique. Sur le plan individuel, le travail contribue à l'épanouissement des personnes en leur permettant d'entrer en relation avec autrui et d'offrir une contribution utile à la société, laquelle renforce le sentiment d'appartenance à cette dernière. Le travail offre ainsi une reconnaissance sociale et contribue à la cohésion d'ensemble des sociétés.

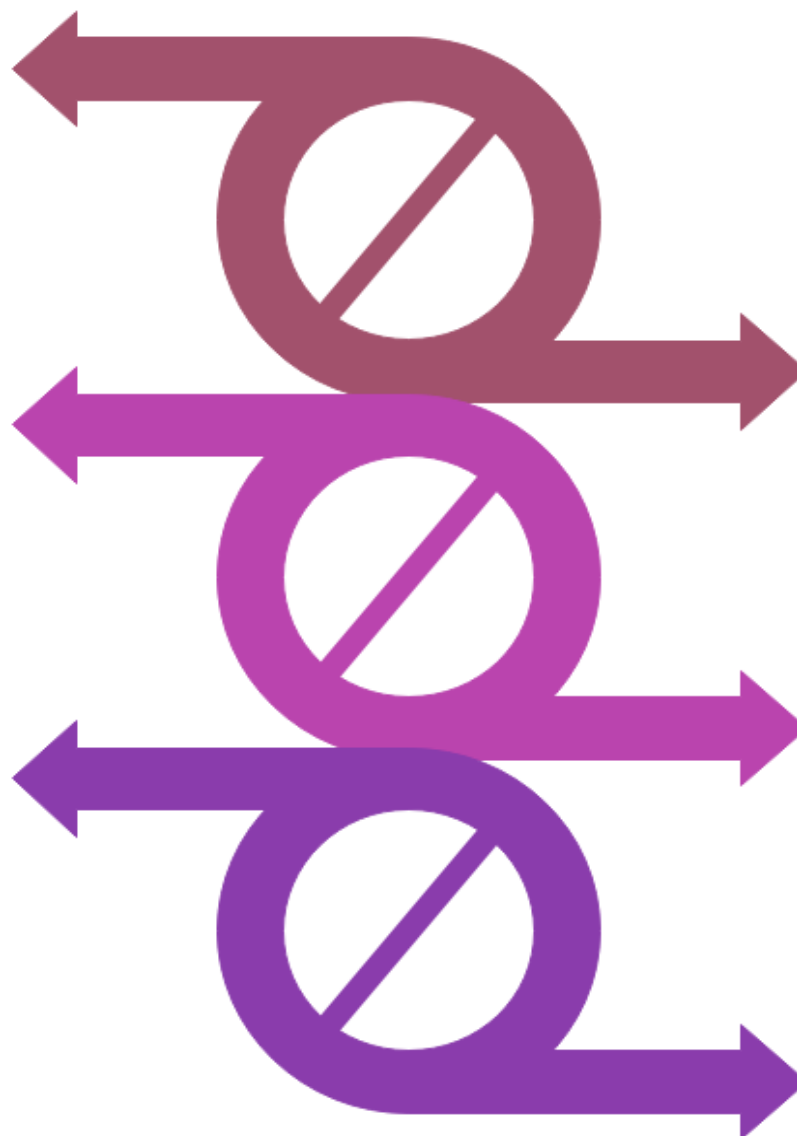
Au cadre des analyses des réponses données par les employeurs dans le cadre de cette étude, les pratiques d'embauche des employeurs sont parfois source de plaintes déposées par des personnes en situation de handicap, traitées au sein de leurs entreprises. Certaines concernent la cueillette de renseignements médicaux n'ayant aucun lien avec les qualités ou aptitudes requises pour l'emploi auquel la personne postulait. Certaines plaintes sont relatives aux pratiques d'embauche des employeurs concernant des refus d'accommodement dans le cadre du processus de sélection des candidates.

## Quels sont les obstacles spécifiques auxquels font face les filles et femmes en situation de handicap et influencent leurs capacités professionnelles et de participation à la vie d'entreprise ?

Face au besoin d'emploi, les filles et les femmes en situation de handicap font face aux difficultés d'accès aux informations sur les opportunités de recrutements et les supports contractuels

Face aux entreprises, lorsqu'elles les affrontent, les filles et femmes en situation de handicap se heurtent aux doutes liés aux connaissances et à leurs capacités réelles par les dirigeants

Face aux responsables des ressources humaines ou du personnel ou aux chefs d'équipes, elles se heurtent à la crainte qu'elles détruisent la chaîne de cohésion d'équipes de travail

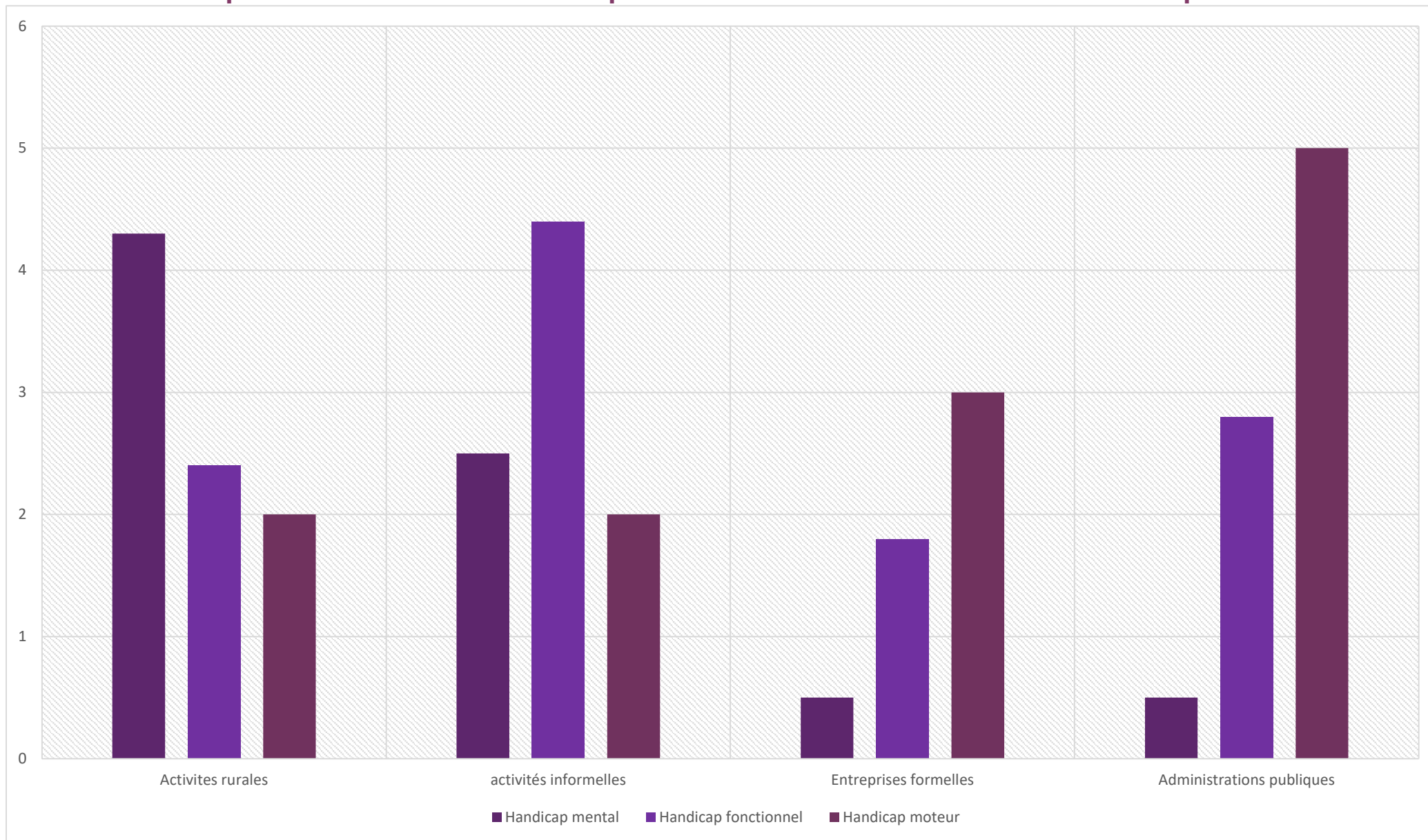


Au sein des entreprises, elles se heurtent aux difficultés d'accès aux espaces de travail, aux ouvrages et aux aménagements qui ne garantissent leur aisance au travail

Au sein des entreprises, elles font face aux difficultés d'adaptation des équipements de travail à leur profil de handicap et aux difficultés d'accès aux informations de services

Au sein des entreprises, elles se heurtent aux réglementation de travail non adaptatives à leurs profils et difficultés, et elles font face aux difficultés à résoudre leurs problèmes par le dialogue social

## Niveaux d'insertion des femmes en situation de handicap en milieu professionnel niveaux d'épanouissement dans les espaces de travail et dans la vie de l'entreprise



## OBSTACLE 5 : Au niveau du fonctionnement au sein des institutions de formation et au sein des entreprises, les filles et femmes en handicap font face aux difficultés d'inadaptation des équipements et fonctionnements à leurs besoins physiologiques spécifiques et leurs spécificités de procréation, de maternité et de vie familiale

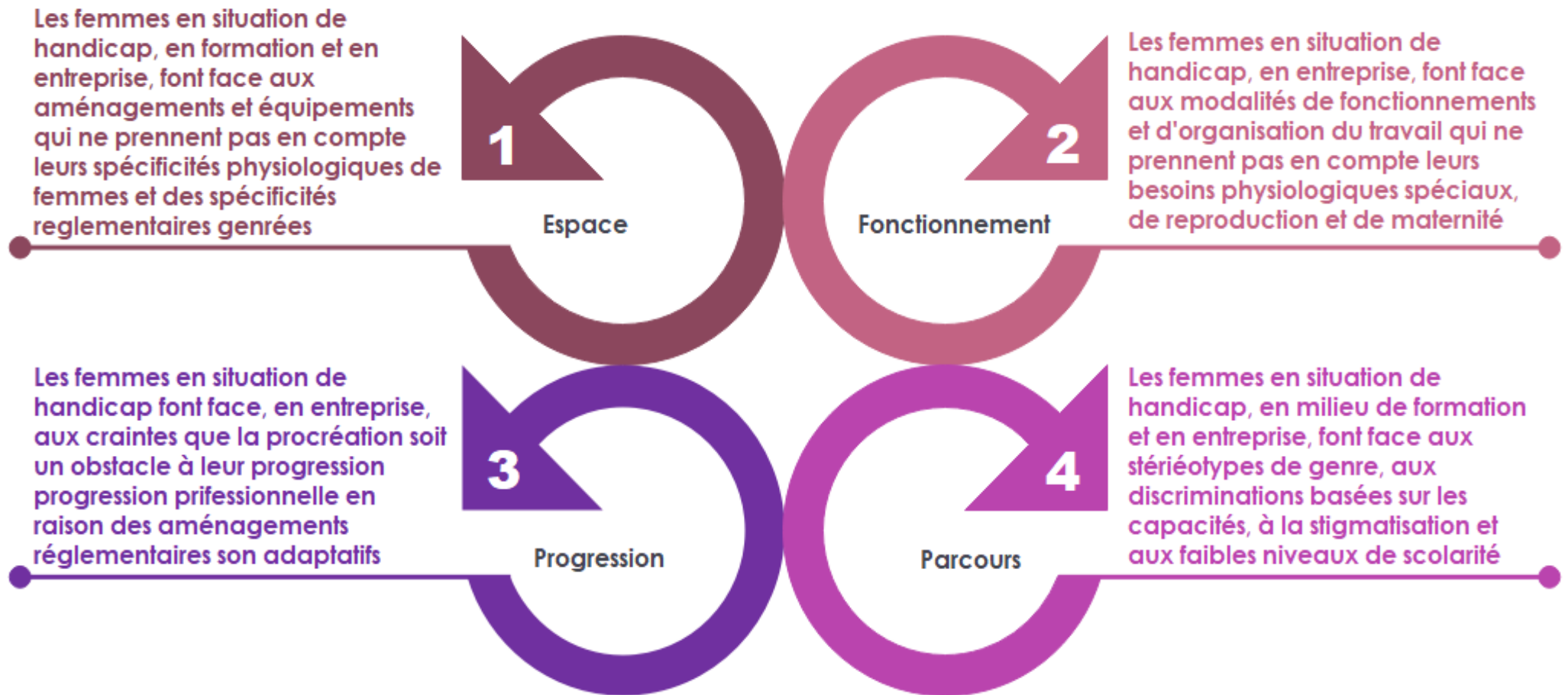
Les femmes en situation de handicap connaissent un obstacle spécifique et majeur face au marché du travail, aux options de formation professionnelle et au sein des entreprises, qui est leur profil de femme. Être femme est un obstacle à l'accessibilité à certaines formations et postes de travail, et être femme en situation de handicap est un autre fait qui laisse transparaître le double fardeau de femme et handicapée. Face aux besoins de formation, face aux besoins d'employabilité, face aux besoins d'emploi et face aux besoins d'exercice des activités génératrices de revenus, les femmes en situation de handicap se heurtent à leur biologie de femme, à leur physiologie de reproduction, à leurs problèmes fonctionnels de féminité et au poids des charges qui caractérisent leur faible niveau de scolarisation et d'insertion sociale spécifiques.

La prévalence du handicap au Cameroun est plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Les femmes en situation de handicap sont confrontées à des obstacles systémiques uniques et à des désavantages de profil de femmes, tels que les charges de maternité, de santé menstruelle et de vie sexuelle qui ont une incidence négative sur leur bien-être en milieu de formation, en milieu professionnel et dans l'exercice des activités génératrices de revenus. Les femmes en situation de handicap ont un écart de vulnérabilité en santé sexuelle et reproductive prononcé et des taux de vulnérabilité plus élevés que les autres personnes en situation de handicap et les femmes non handicapées, en raison des obstacles liés aux manques d'équipements d'hygiène adaptés en milieu de formation et de travail, au manque d'accompagnements sanitaires spécialisés et au manque d'aménagements règlementaires adaptés à leurs besoins spécifiques tels que la reproduction et la maternité. Lors de nos échanges dans le cadre de cette étude, les femmes en situation de handicap ont fait savoir qu'elles se sentaient souvent privées de moyens de santé et droits sexuels et reproductifs,

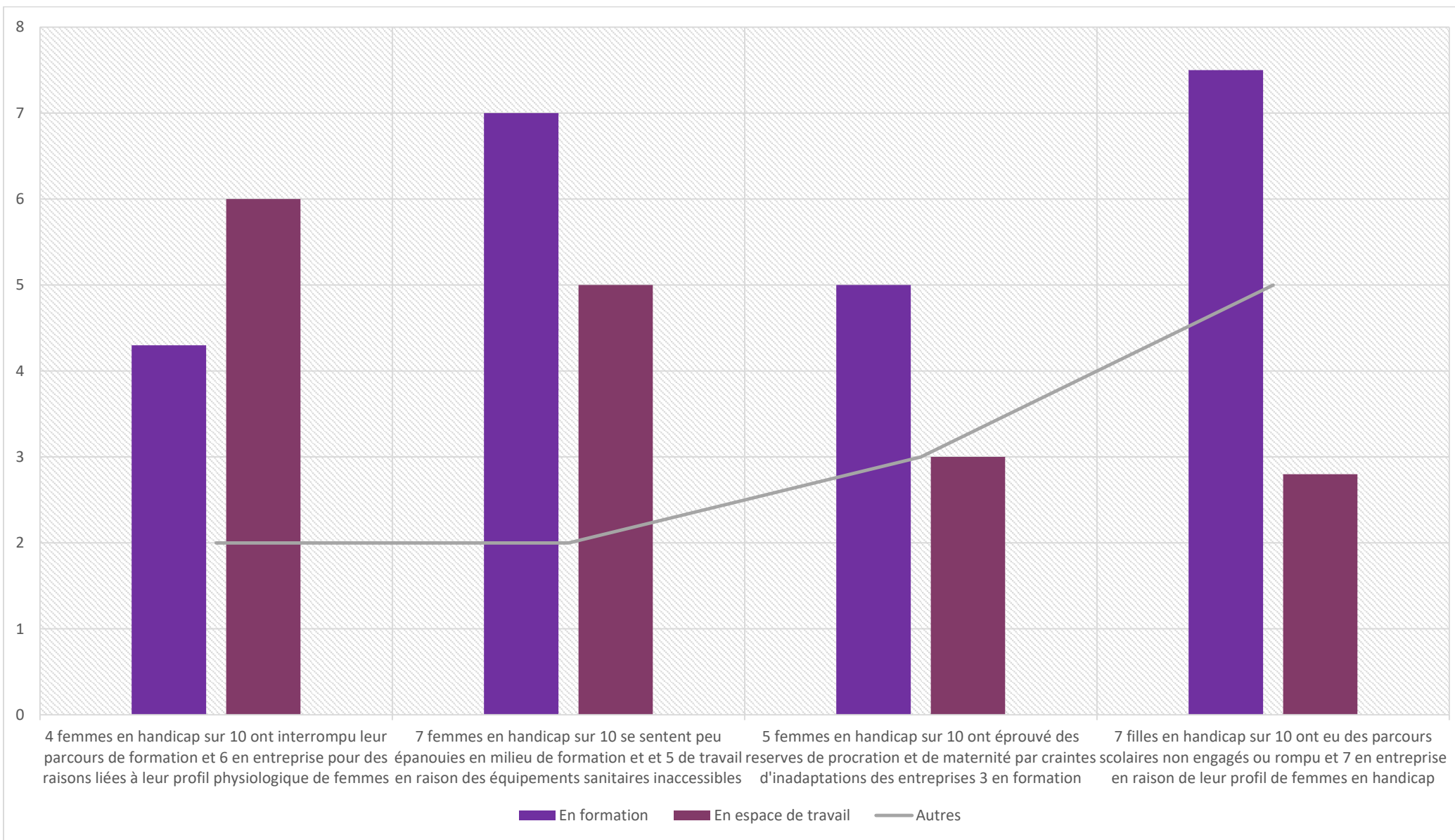
ce qui limitait leur indépendance, leur sécurité et leur autonomie en milieu de formation et en milieu professionnel. Des femmes en situation de handicap d'après les rapports de données ont connu des trajectoires professionnelles et de formation professionnelle très difficiles, caractérisées par l'instabilité et les difficultés liées à leur bienséance et leur autonomie physiologique au sein des structures de formation et des entreprises. Les difficultés d'accès aux toilettes adaptés par exemple à leur profil de handicap, des supports d'hygiène menstruelle et des équipements de soins spécifiques adaptés à leurs besoins de femmes les emmène quelquefois à rompre leur parcours de formation ou leur relation de travail.

L'examen attentif des trajectoires de formation et professionnelles des filles et femmes en situation de handicap démontre qu'elles ont vécu une succession d'expériences de formation et d'emploi relativement brèves qui ont alterné avec des périodes de chômage ou d'inactivité plus ou moins prolongées, d'inaptitude au travail ou de transition professionnelle. Cette situation est due aux normes disproportionnées par rapport aux hommes et des témoignages que nous avons recueillis dans le cadre de cette étude révèlent que de nombreuses femmes en situation de handicap ont connu un parcours scolaire tumultueux qui les a insuffisamment préparés à intégrer le marché du travail, et leur santé de femme a été un facteur de discordance de ces parcours scolaires. Bien que l'égalité des chances ait été consacrée comme principe qui doit guider les interventions des acteurs du système éducatif, de nombreux préjugés persistent à propos de la capacité des femmes en situation de handicap d'entreprendre un parcours de formation ou de travail et de le compléter dans le respect de leurs besoins de santé sexuelle, de droits procréatifs et à la maternité. Les acteurs demeurent insuffisamment outillés pour les accompagner adéquatement dans l'exercice de ces droits liés au genre.

## Quels sont les obstacles spécifiques auxquels font face les filles et femmes en situation de handicap et qui freinent leur accessibilité aux institutions de formation et en entreprise ?



## Proportions d'influence des profil de femmes en situation de handicap sur les parcours de formation et en milieu de travail



*Merci de participer a la levee des obstacles pour l'accès des  
filles et femmes en situation de handicap à la formation  
professionnelle, à l'emploi et aux activités génératrices de  
revenus*