

PROJET FEMMES HANDI-CAPABLES

Réseautages pour l'accès des filles et femmes en situation de handicap aux droits et à la justice économiques et professionnelles, et plaidoyer pour leur accessibilité à la formation et l'insertion professionnelles (phase 1)

RAPPORT D'ETUDE EXPLORATOIRE SUR L'ACCESSIBILITE DES FILLES ET FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI AU CAMEROUN

ETUDE MENEES PAR UN GROUPE DE RECHERCHES ET EN EN PARTENARIAT AVEC :
AEDS, ALTERNATIVES, XX

Subvention par :

Table des matières

À PROPOS INITIATIVES-55 : Mission et responsabilités
A PROPOS DU PROJET FEMMES HANDI-CAPABLES

MOT DE LA PRESIDENTE DE L'ASSOCIATION INITIATIVES-55

Section 1

Constatations générales faites sur la problématique de l'inaccessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

Constat fondamental : Faible niveau de collecte des données sur la problématique genre, handicap et emploi. Il faut documenter et expliciter les obstacles à l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

Constat 1 : la précarité et la vulnérabilité économique et professionnelle des femmes en situation de handicap dues à leur exclusion et discrimination des espaces de formation professionnelle et des espaces d'activités économiques et professionnelles

Constat 2 : le faible niveau d'accessibilité des femmes en situation de handicap aux espaces économiques, de formation et d'emplois stables et formels, lié à l'existence des obstacles personnels, institutionnels, liées aux règlements et aux équipements et approches de formation et professionnelle au sein des structures de formation, des entreprises et des espaces d'activités génératrices de revenus

Constat 3 : le faible niveau d'appropriation, d'application et de suivi des engagements internationaux relatifs aux droits des femmes et en lien avec les droits des personnes handicapées, et le faible niveau d'engagement des OSC ayant les droits des femmes pour thématiques pour la promotion économique et professionnelle des femmes en situation de handicap

Constat 4 : les incapacités personnelles des filles et femmes en situation de handicap, liées à leur non scolarisation, leur faible capacité intellectuelle et leurs profils de handicap, constituent un obstacle personnel à leur accessibilité à la formation professionnelle et l'emploi

Section 2

Données collectées sur les indices et réalités relatives à l'inaccessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

Observation générale : peu de données sur la vulnérabilité et l'exclusion professionnelle des femmes en situation de handicap, et leur faible niveau d'emploi et d'autonomisation économique

RESULTAT 1

Proportion des femmes en situation de handicap vivant dans la précarité et l'exclusion économique et professionnelle

RESULTAT 2

Proportions des filles en situation de handicap qui ont accès aux espaces de stages professionnels et de travaux pratiques adaptés au sein des structures de formation professionnelle

RESULTAT 3

Employabilité des femmes en situation de handicap au sein des entreprises : obstacles aux approbations de candidatures d'emploi, adaptations et dispositions pour les recrutements

RESULTAT 4

Représentations des femmes en situation de handicap en activité économique et professionnelle par domaines d'activités et par catégories d'entreprises

RESULTAT 5

Niveaux de capacités des femmes en situation de handicap à participer à un recrutement au sein d'une entreprise ou à un appel à candidatures pour des activités génératrices de revenus

RESULTAT 6

Niveaux d'auto motivation, d'engagement et de capacités personnelle d'engagement pour un recrutement et un emploi et le maintien au travail par les femmes porteuses de handicap

RESULTAT 7

Niveaux de capacités des responsables des ressources humaines à engager, recruter, spécifier les postes, suivre et évaluer les femmes en situation de handicap dans le cadre des recrutements

RESULTAT 8

Niveaux d'adaptation des ouvrages, équipements, règlements, organisations et approches de formations et d'administrations aux besoins spécifiques d'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap

RESULTAT 9

Harcèlement, pressions et frustrations en milieu de formation et en milieu professionnel subies par les femmes en situation de handicap

RESULTAT 10

Niveaux d'appropriation et de problématique femmes-handicap et autonomie par les organisations de la société civile, et niveaux d'engagement et d'activisme en faveur des droits professionnels et économiques des femmes en situation de handicap

Section 3

Observations spécifiques sur l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

Observation spécifique 1 : Les travailleuses en situation de handicap sont sous-représentées dans tous les secteurs d'emploi au Cameroun

Observation spécifique 2 : Les filles et femmes en situation de handicap sont sous scolarisées, sous formées et sous outillées pour accéder à des emplois au Cameroun

Observation spécifique 3 : Les femmes en situation de handicap sont victimes de marginalisation et discrimination économiques et professionnelles au Cameroun

Observation spécifique 4 : Les structures publiques d'appui à l'emploi, au travail, à la formation et l'insertion professionnelle, et les acteurs de la société civile, sont peu outillés et organisés pour l'adaptation des dispositifs aux besoins de formation et d'emploi pour les filles et femmes en situation de handicap

Section 4

Obstacles à l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et à l'emploi

OBSTACLE 1

Le défaut de capacité humaine et personnelle des filles et femmes en situation de handicap à penser et porter un projet de formation ou d'emploi et participer à leur propre initiative de formation professionnelle et de demande d'emploi.

OBSTACLE 2

La très faible accessibilité des filles et femmes en situation de handicap aux espaces des institutions de formation professionnelle et d'emploi, et aux informations, connaissances et équipements de formation professionnelle et d'emploi.

OBSTACLE 3

La discrimination sociale des femmes en situation de handicap, liée à la perception d'invalidité socioprofessionnelle et la mise en marge dans les modes de gestion de la société, et le déficit de forme de participation sociale sur la base de la productivité de la personne.

OBSTACLE 4

La perception de sous productivité ou d'improductivité professionnelle des femmes en situation de handicap, comme facteur influençant négativement le rendement du travail collectif au sein de l'entreprise.

OBSTACLE 5

L'absence des dispositions d'application des politiques et stratégies publiques en faveur de l'insertion professionnelle des femmes en situation de handicap et la faiblesse du mécanisme public d'intégration du handicap dans la gestion sociale des entreprises.

Section 5

Conclusion et recommandations pour l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

CONCLUSION DE L'ETUDE

PROPOSITIONS SPECIFIQUES POUR L'ACCESSIBILITE DES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'EMPLOI

Mission et responsabilités

INITIATIVES-55 s'est constituée comme une organisation de promotion, de défense et de plaidoyer pour l'application et l'exercice des droits spécifiques des femmes en situation de handicap. Son nom et sa mission actuels proviennent de la conférence de Beigjing, en sa résolution 55, portant sur la nécessité de développer des solutions en faveur de l'accès des femmes en situation de handicap à l'éducation, à la formation, à l'emploi et aux espaces économiques et de développement. Notre organisation remplit sa mission au bénéfice des filles et femmes en situation de handicap et de ses bénéficiaires indirects, et dans l'intérêt public.

La mission de cette association est d'assurer la promotion et le respect des principes énoncés dans les instruments internationaux relatifs aux droits des personnes handicapées, et dans les dispositifs et dispositions internationales en faveur des droits humains. Elle assure aussi la protection de l'intérêt des femmes en situation de handicap ainsi que le respect et la promotion des droits qui leur sont reconnus par la Loi sur la protection de leur intégrité et intérêts. Elle veille également à l'application des dispositions pour l'accès à l'égalité en emploi dans des espaces et activités économiques.

A PROPOS DU PROJET FEMMES HANDI-CAPABLES

Pour s'assurer que les droits économiques et professionnels des femmes en situation de handicap soient pleinement respectés, il est nécessaire de prendre acte du cumul d'obstacles que ces personnes subissent et dont elles ont fait état dans les témoignages, les échanges, les rapports et les focus group, qui constituent l'ossature de notre activité d'étude ainsi menée et ici rapportée.

Un message d'ensemble se dégage de ces témoignages, entretiens, focus group et collectes de données : l'approche structurée et exploratoire qui a été privilégiée par notre équipe d'études nous a permis de dégager les informations utiles aux transformations de situations par les plaidoyers en faveur des droits économiques et professionnels de ces femmes en situation de handicap. Dans l'indifférence généralisée, les atteintes aux droits des travailleuses et travailleurs en situation de handicap se sont maintenues au fil du temps.

Pour renverser cette situation, une approche plus contraignante à l'égard des administrateurs publics, des formateurs et des employeurs est maintenant souhaitée par les filles et femmes en situation de handicap. Notre association partage entièrement ce souhait. Les acteurs étatiques et non étatiques, et les organisations de la société civile ayant les droits des femmes en situation de handicap et les droits des femmes pour thématiques devrait agir avec plus de fermeté pour s'assurer qu'à l'avenir, les acteurs économiques, les structures de formations et les employeurs respecteront scrupuleusement les droits économiques et professionnels des femmes en situation de handicap.

La prochaine Stratégie des acteurs de la société civile et de notre association pour l'intégration et le maintien en emploi devrait refléter ce changement d'approche. C'est dans cet esprit que notre association a formulé des recommandations au regard de cette étude. Au cours des prochaines années, notre organisation s'engage à assurer un suivi rigoureux de celles-ci.

MOT DE LA PRESIDENTE DE L'ASSOCIATION INITIATIVES-55

L'association INITIATIVES-55 est particulièrement fière de dévoiler la présente étude sur l'accessibilité des femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi, et l'exercice de leurs droits économiques et professionnels dans la zone échantillon de l'Ouest et Littoral Cameroun. Nous nous donnons l'insigne honneur de remercier l'African Women Development Fund (AWDF) pour cette subvention accordée dans le cadre du projet « FEMMES HANDI-CAPABLES » dont cette étude est l'activité de référence. Nous avons, dans le cadre de cette étude, analysé les obstacles à la formation, à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des femmes en situation de handicap.

Cette étude revêt une grande importance pour INITIATIVES 55 car elle s'inscrit en droite ligne avec notre mission de promouvoir le contenu et les principes de droits, sécurité, insertion et autonomisation économiques des femmes en situation de handicap.

Le paragraphe 55 du Programme d'action de Beijing, adopté lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995, appelle à accroître la capacité de production des femmes. Il exhorte à leur garantir un accès équitable au capital, aux ressources, à la terre et à la technologie pour briser le cycle de la pauvreté.

Les dispositions internationales en faveur des personnes en situation de handicap protègent le droit à l'égalité sur la base des motifs de discrimination interdits. Il est important de noter qu'au sein de la population active camerounaise, environ 1 million de personnes présentent une incapacité et que parmi elles, moins de 20% possède au moins un diplôme d'un établissement d'enseignement. Ces personnes ne sont pas aptes à répondre aux besoins des employeurs, et sont malheureusement trop souvent ignorées par ces derniers. Nous avons amorcé ce projet à la suite des observations menées par notre association représentant les filles et femmes en situation de handicap qui déplorent les trop nombreux obstacles auxquels elles sont confrontées sur le marché du travail.

Nous n'avons pas hésité à entreprendre cette étude qui permet de documenter en profondeur la discrimination systémique en formation professionnelle et en emploi des femmes en situation de handicap. En effet, nous ne pouvons pas accepter qu'après des dispositifs internationaux visant à favoriser l'embauche, l'intégration et l'emploi, les femmes en situation de handicap soient encore aussi peu nombreuses dans tous les grands secteurs d'emploi au Cameroun. Que ce soit dans l'appareil gouvernemental, dans les organismes assujettis à l'emploi, dans le secteur privé ou même dans le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire, elles sont nettement sous-représentées. Qui plus est, lorsqu'elles parviennent à décrocher un emploi, les atteintes à leurs droits semblent se reproduire dans une relative indifférence. Il est plus que jamais nécessaire d'infléchir cette tendance qui prive des centaines de milliers de femmes en situation de handicap de la possibilité de participer pleinement à la société camerounaise. En réalisant cette étude, INITIATIVES-55 a voulu contribuer à cet objectif.

Une caractéristique importante de cette étude est qu'elle donne la parole aux personnes qui sont les premières concernées par la discrimination économique et professionnelle, les femmes en situation de handicap. En effet, nous avons réalisé des entretiens de type « exploratoires » auprès d'un échantillon représentatif de personnes concernées par la problématique de l'employabilité et de l'insertion professionnelle et de la formation, et de filles et femmes en situation de handicap provenant de toutes les catégories. Les entretiens ont permis de documenter les difficultés qu'elles ont rencontrées lors de leurs parcours de formation et d'emploi, et hors des espaces de formation et d'emploi auxquels elles n'ont pas accès. Il nous a paru essentiel de tenir compte des expériences de formation et de travail des femmes concernées et de leur point de vue sur les politiques, programmes et mesures qui visent à favoriser leur employabilité et leur autonomisation économique. Vous constaterez que les témoignages recueillis sont très exploratoires, en raison de la restriction de notre échantillonnage et du caractère superficiel des enquêtes, du au niveau de ressources disponibles et de notre champ d'action d'étude peu élargi. Si chaque trajectoire familiale, sociale, de formation et professionnelle qui nous a été racontée est unique, une constante se dégage cependant : la persistance des préjugés capacitistes dans les milieux de travail camerounais causent de profonds dommages. Ces préjugés tenaces contribuent à reproduire les pratiques et les comportements discriminatoires qui ont traditionnellement tenu à l'écart les femmes en situation de handicap du marché du travail.

Le modèle développé il y a près de 50 ans ne donne pas tous les résultats escomptés. Il est urgent de réfléchir à de nouvelles façons de faire et c'est ce à quoi sert cette étude, qui propose des pistes de solution. À l'heure où le gouvernement du Cameroun procède à la révision de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, nous souhaitons que les résultats de cette étude participent à définir des axes d'intervention et des mesures susceptibles de favoriser le plein exercice de tous les droits des femmes en situation de handicap et ce, dans l'ensemble des milieux de travail du Cameroun. Nous formulons des recommandations à cet effet et nous invitons le gouvernement du Cameroun à procéder à leur mise en œuvre.

Section 1

Constatations générales faites sur la problématique de l'inaccessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

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

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

Constat fondamental : Faible niveau de collecte des données sur la problématique genre, handicap et emploi. Il faut documenter et expliciter les obstacles à l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

Mieux documenter les obstacles à l'emploi des femmes en situation de handicap pour favoriser leur pleine participation des filles et femmes en situation de handicap au marché du travail camerounais est un engagement d'INITIATIVES55 par cette étude. Notre organisation souhaite, 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 et d'emploi au Cameroun.

C'est la persistance de cette faible représentation des femmes en situation de handicap dans les milieux de travail camerounais, et la faible représentation des filles en situation de handicap dans les milieux de formation professionnelle au Cameroun qui a mené notre organisation de défense des droits des femmes en situation de handicap à mener des études sur le sujet. Nos observations nous ont emmené à déplorer plus particulièrement l'écart important qui existe entre le nombre de femmes en situation de handicap qui sont disponibles pour répondre aux besoins des employeurs et la véritable représentation de celles-ci dans les effectifs des différents secteurs de formation professionnelle et d'emploi au Cameroun. Nous avons réalisé une étude permettant de documenter plus en profondeur la discrimination en formation et en emploi vécue par les femmes en situation de handicap au Cameroun. Selon nous, il est urgent d'alimenter la preuve que ces femmes sont victimes de discrimination systémique dans la formation professionnelle, l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi. Notre organisation affirme que bien que cette forme de discrimination ait été reconnue par le législateur au moment où celui-ci a choisi d'ajouter les femmes handicapées au nombre des groupes qui sont visés par les activistes des droits des femmes, les discours qui ont actuellement cours sur la place publique tendraient à en minimiser les impacts, voire à les occulter complètement. En faisant l'impasse sur les nombreux obstacles que sont susceptibles de rencontrer les femmes en situation de handicap, tant dans la recherche d'un emploi que dans l'intégration à un milieu de travail, ces discours ne permettraient pas de lutter contre les préjugés persistants qui circulent à l'égard de leur employabilité.

Ce faisant, ils contribueraient à perpétuer l'exclusion disproportionnée que ces dernières ont historiquement subie dans tous les secteurs d'activités du marché de l'emploi camerounais. Puisqu'elle partage la même impatience de voir progresser la représentation des femmes en situation de handicap dans les milieux de travail camerounais et qu'elle reconnaît la nécessité de documenter plus finement les obstacles auxquels ces femmes sont confrontées en formation et en emploi, c'est sans hésitation que nous souhaitons utiliser les données de cette étude pour étayer des plaidoyers en faveur de l'insertion professionnelle de ces filles et femmes. Nous avons ainsi procédé à la réalisation d'une étude dont les résultats auraient trois objectifs :

- 1 • Documenter la nature des obstacles à l'insertion en milieu de formation professionnelle, l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des filles et femmes en situation de handicap afin de les catégoriser et spécifier en fonction des enjeux d'inclusion
- 2 • Identifier les conséquences de ces obstacles pour les femmes en situation de handicap pour l'autonomisation, l'épanouissement, la sécurité et l'inclusion économique et professionnelle des filles et femmes en situation de handicap dans le marché du travail
- 3 • Offrir des pistes de solution pour la création de milieux de formation professionnelle, de promotion de l'emploi et l'insertion professionnelle et de travail respectueux des droits des femmes en situation de handicap et en faveur de leur autonomisation économique

Afin de répondre à ces objectifs, nous avons donc initié une démarche de recherche d'informations qui prend appui sur deux principales sources de données : Les observations sur le handicap et les femmes dans le secteur du travail, et les analyses de données sur les contextes, obstacles et pratiques liées à l'accessibilité de ces filles et femmes à la formation professionnelle et l'emploi. Cet exercice permet non seulement de rendre compte de l'ampleur du phénomène de la discrimination en emploi qui est vécu par les femmes en situation de handicap, mais il offre aussi la possibilité de mieux connaître le profil des femmes qui en sont victimes et d'esquisser un premier portrait des obstacles qu'elles rencontrent pour faire valoir leurs droits dans le contexte du travail.

Constat 1 : la précarité et la vulnérabilité économique et professionnelle des femmes en situation de handicap dues à leur exclusion et discrimination des espaces de formation professionnelle et des espaces d'activités économiques et professionnelles

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 socio-économiques qui ont une incidence négative sur leur bien-être. Les femmes en situation de handicap ont un écart de revenu prononcé et des taux de pauvreté plus élevés que les autres personnes en situation de handicap et les femmes non handicapées, en raison des obstacles à la formation professionnelle et à l'emploi. 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 financiers et économiques, ce qui limitait leur indépendance, leur sécurité et leur autonomie. Par exemple, elles risquent de voir leur soutien au revenu réduit si elles choisissent de vivre avec leur partenaire. Inversement, elles peuvent avoir de la difficulté à quitter une relation violente ou compromettante si elles sont financièrement dépendantes de leur partenaire.

Les femmes en situation de handicap sont également confrontées à des obstacles dans le système économique, tels que les barrières de communication et les préjugés sur leurs capacités. Ces facteurs augmentent leur vulnérabilité à la violence et à l'exploitation économique, notamment la traite des personnes. L'accès au salaire ou aux revenus des activités économiques entrepreneuriales est un facteur important pour réduire la portion de l'écart économique entre les sexes qui est attribuable à la sous-évaluation historique du travail des femmes et pour faire progresser les droits des femmes en situation de handicap à travailler sur un pied d'égalité avec les autres. Malgré les progrès réalisés, les difficultés d'accès aux revenus pour ces femmes restent un phénomène persistant au Cameroun. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est encore plus prononcé pour les femmes en situation de handicap, en raison de l'intersectionnalité des discriminations fondées sur le sexe et le handicap. Des données récentes révèlent que les femmes en situation de handicap gagnent de moins que les hommes handicapés et de moins que les femmes sans handicap. D'autres facteurs identitaires, tels que l'âge, la race ou le statut d'autochtone, ont également pour effet d'exacerber l'écart de revenus entre les personnes en situation de handicap et les personnes sans handicap.

Les aspects perceptibles de la situation économique et professionnelle des femmes en situation de handicap dans les zones urbaines et rurales

la vulnérabilité économique	Précarité économique	Restriction économique
• la plus grande proportion des femmes en situation de handicap au Cameroun vivent dans les conditions d'extrême vulnérabilité, exposées aux maladies et détresses, et bénéficient peu d'aides	• la plus grande proportion des femmes en situation de handicap vivent avec des revenus très précaires, en raison de leur incapacité à participer aux activités économiques rentables et pérennisables	• La plus grande proportion des femmes en situation de handicap exerçant des activités le font dans le secteur informel et hors des circuits économiques rentables, durables et équitables

Les femmes en situation de handicap sont plus dans les emplois faiblement rémunérés, à temps partiel ou précaires. Bien souvent, ces fonctions ne sont pas assorties de protections complètes en milieu de travail, et n'offrent pas de formation ni de possibilités d'avancement professionnel. En outre, l'accès limité aux technologies adaptées et mesures d'adaptation du milieu de travail empêchent les femmes en situation de handicap de poursuivre des carrières dans des secteurs mieux rémunérés, poussant nombre d'entre elles à occuper des postes sous-évalués et moins bien payés. Les stéréotypes et les préjugés concernant à la fois le sexe et le handicap entraînent une sous-évaluation du travail généralement effectué par les femmes en situation de handicap, même lorsque leur rôle exige des compétences et des responsabilités comparables à celles des postes mieux rémunérés. Les constats faits dans le cadre de cette étude laissent transparaître des préoccupations sur le nombre disproportionné de femmes en situation de handicap vivant dans la pauvreté. Au Cameroun, les femmes en situation de handicap sont deux fois plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les femmes non handicapées. De nombreuses femmes en situation de handicap sont exclues des mesures d'employabilité et d'accès à la formation professionnelle.

Constat 2 : le faible niveau d'accessibilité des femmes en situation de handicap aux espaces économiques, de formation et d'emplois stables et formels, lié à l'existence des obstacles personnels, institutionnels, liées aux règlements et aux équipements et approches de formation et professionnelle au sein des structures de formation, des entreprises et des espaces d'activités génératrices de revenus

L'accessibilité aux espaces économiques, aux activités économiques, aux emplois et aux structures de formation professionnelle reste une préoccupation majeure pour les filles et femmes en situation de handicap au Cameroun. Dans le cadre des échanges que notre équipe a eu dans le cadre de cette étude, il a été perçu qu'elles continuaient à être confrontées à de nombreux obstacles à l'accessibilité dans tous les aspects de leur vie, notamment dans les centres de formation professionnelle, dans les espaces publics d'activités économiques, dans les lieux de travail et aux dispositifs d'emplois.

Au Cameroun, l'accessibilité est encadrée par la Loi n° 2010/002 et son décret d'application, le Décret n° 2018/6233/PM. La législation oblige à l'aménagement de l'espace public, des bâtiments et des transports pour garantir l'autonomie et l'intégration des personnes à mobilité réduite. Mais, les dispositifs spécifiques d'application dans les secteurs et pour les cibles spécifiques n'ont pas été formulées par les acteurs gouvernementaux. Spécifiquement, le Ministère en charge de la promotion de la femme et de la famille, dans le cadre de la mise en place des centres de promotion de la femme, n'a pas formulé les dispositions spécifiques d'accessibilité aux espaces, équipements, informations et ressources de formation et pédagogiques pour les filles et femmes en situation de handicap. Le Ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle, à travers le Fonds National de l'Emploi, a défini et installé une politique d'employabilité et de formation professionnelle, mais, les dispositions spécifiques relatives à l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux informations sur l'emploi, aux ressources pour l'employabilité, aux espaces de casting de recrutements, et aux dispositifs publics de mobilisation pour les emplois n'ont pas été formulés.

Les organisations de la société civile ayant le handicap pour thématique restent préoccupées par le fait que des obligations concrètes n'ont pas encore été établies en ce qui concerne les domaines prioritaires définis pour l'accessibilité à la formation et l'emploi, pour les filles et femmes en situation de handicap spécifiquement. Notre groupe d'étude note que pour se conformer aux règlements et obligations à venir, les organisations doivent savoir ce qui les attend afin de pouvoir se préparer, planifier, consulter, développer et mettre en œuvre les actions nécessaires pour accompagner les changements en faveur de l'insertion en formation professionnelle et en milieu professionnel pour les femmes en situation de handicap. Notre groupe d'étude note également que les détenteurs de droits doivent être mieux informés sur les prochaines étapes et les échéanciers, ce qui leur permettra également d'être prêts pour les consultations et transformations des modes de gestion des structures et politiques de formation et d'emploi pour l'adaptation des espaces, ressources, méthodes, équipements et outils pédagogiques et de travail au sein des entreprises aux besoins spécifiques des femmes en situation de handicap.

Les aspects qui font état des difficultés d'accessibilité des femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et à l'emploi

Formation professionnelle	Employabilité et emplois	Milieu de travail/entreprises
• Les centres de promotion de la femme, les lycées techniques professionnels et les centres agréés n'ont pas intégré les dispositions systématiques spécifiques d'accessibilité pour les filles handicapées en formation	• Le fonds national de l'emploi et les structures d'appui à l'emploi et l'insertion professionnelle ne sont pas dotées des spécifications en faveur des filles et femmes en situation de handicap	• Les organisations patronales, syndicales et de la société civile professionnelle n'ont pas défini les mesures spécifiques de promotion et d'incitation pour l'accessibilité handicap

Notre groupe de recherches note également que certaines organisations camerounaises de formation et d'emploi n'ont pas encore adopté des mesures sur l'accessibilité et que les dispositions pratiques d'accessibilité diffèrent d'un acteur à l'autre. Nous avons également noté un faible niveau de coordination et une plus faible uniformité des exigences en matière d'accessibilité dans l'ensemble de manière adaptative aux besoins spécifiques des femmes en situation de handicap.

Constat 3 : le faible niveau d'appropriation, d'application et de suivi des engagements internationaux relatifs aux droits des femmes et en lien avec les droits des personnes handicapées, et le faible niveau d'engagement des OSC ayant les droits des femmes pour thématiques pour la promotion économique et professionnelle des femmes en situation de handicap

Notre groupe de recherche a fait le constat sur le manque de progrès du Cameroun dans la mise en œuvre des recommandations, résolutions et dispositions internationales relatives à l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Il est constaté que les dispositions globales sur l'accessibilité, au niveau des ouvrages publics est d'un niveau d'avancée considérable. Mais, la traduction des dispositions d'accessibilité en faveur des femmes porteuses de handicap n'a pas considérablement avancé. Des textes spécifiques encadrant les besoins d'accessibilité à l'emploi et la formation professionnelle pour les femmes en situation de handicap n'ont pas été formulés et diffusés dans l'espace public camerounais. Ainsi, l'on déplore des inadaptations spécifiques des aménagements, de l'organisation, du fonctionnement et des équipements et approches pédagogiques et ressources humaines en fonction des besoins spécifiques des filles en situation de handicap nécessitant des formations et des insertions professionnelles. Une série de dispositions émanant du système international de protection des droits de la personne, notamment celles formulées en faveur des personnes en situation de handicap, est formulée en faveur des gouvernements, mais, les textes spécifiques et les dispositifs spéciaux au niveau des institutions gouvernementales d'intervention sociale et pour les femmes ne sont pas insérés dans les textes réglementaires et publics du Cameroun. INITIATIVES-55 estime que la résolution des insuffisances structurelles et de l'inefficacité pratique du système actuel de mise en œuvre des obligations internationales du Cameroun en matière de droits des personnes et particulièrement handicapées jouerait un rôle important dans la résolution de ce problème.

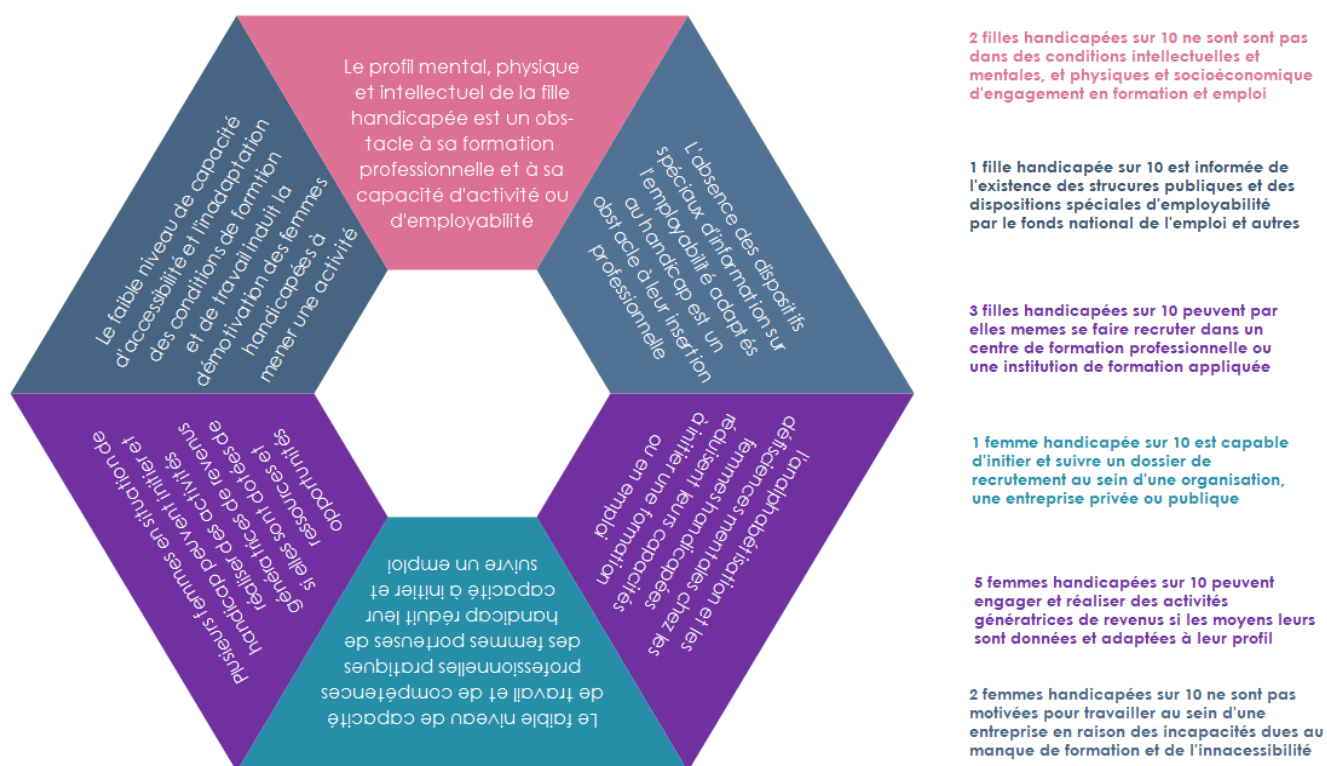
LES NIVEAUX D'OBSTACLES A L'ACCESSIBILITE DES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI



Les organisations non gouvernementales installées au Cameroun restent préoccupées par le fait que le système actuel continue de perpétuer une approche disparate des progrès sans donner une structure fondamentale à la surveillance et à la mise en œuvre des droits des femmes en situation de handicap. Par exemple, lorsque notre équipe d'étude a consulté des femmes en situation de handicap sur l'information relative aux dispositifs au niveau du fonds national de l'emploi auquel elles pouvaient postuler, il a été constaté que ces femmes étaient non informées sur ces dispositions. Lorsque l'équipe d'étude a interrogé sur l'existence des dispositions spécifiques au fonds national de l'emploi en faveur de l'accès aux informations, ressources et services adaptées aux profils des filles et femmes en situation de handicap, il a été constaté qu'elles, celles-ci ont indiqué qu'il était difficile de se tenir au courant de la mise en œuvre de la politique spéciale femmes et handicap au Cameroun et de son incidence sur la vie quotidienne des personnes concernées. Les participants ont indiqué qu'ils souhaitaient que la politique spéciale femmes et handicap soit mise en œuvre.

Constat 4 : les incapacités personnelles des filles et femmes en situation de handicap, liées à leur non scolarisation, leur faible capacité intellectuelle et leurs profils de handicap, constituent un obstacle personnel à leur accessibilité à la formation professionnelle et l'emploi

Notre groupe de recherche a noté que le premier obstacle à l'inaccessibilité des femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et à l'emploi est le profil mental, physique, social et intellectuel de ces filles et femmes. Ces femmes constituent par elles-mêmes une barrière personnelle à leur participation économique et professionnelle. Cette situation est due au fait que d'une part, elles sont cloîtrées majoritairement dans les familles et dans les zones rurales, et elles ont un taux de scolarisation et de parcours scolaire très faibles. Les défenseurs des droits de la personne et notre équipe d'étude, dans le cadre des entretiens, se sont inquiétés du fait que cette exemption pourrait avoir pour effet de priver ces nombreuses femmes en situation de handicap des Premières notions des protections dont bénéficient les membres d'autres communautés de personnes en situation de vulnérabilité pour participer à la vie économique et professionnelle. Au cours des entretiens avec les agents des affaires sociales dans le cadre de notre étude, il ressortait qu'aucun mécanisme national spécifique et systématique n'était mis en place pour développer les capacités humaines des filles en situation de handicap préalablement, en tant que cas sociaux, en les prédisposant à la vie académique et professionnelle.



Notre équipe de recherche constate que les filles et les femmes en situation de handicap, en raison de leurs incapacités physiques et mentales, sont peu prises en compte dans les processus de mobilisation pour l'emploi et les procédures de structuration, d'organisation et de suivi des centres de formations spécialisés tels que les centres de promotion de la femme. Toute législation affectant les peuples autochtones et leurs gouvernements devrait s'inspirer de leurs propres valeurs et traditions. Les entretiens permettent de comprendre qu'il est nécessaire d'adopter une approche personnalisée de l'application des normes d'accessibilité spécifiques afin de répondre aux besoins de formation professionnelle et d'emplois pour les filles et femmes en situation de handicap, en fonction des contextes et spécificités économiques, professionnelles et entrepreneuriales. Il fait prendre en compte, d'après les analyses des entretiens, chaque communauté professionnelle, et développer des modalités tels que les femmes handicapées doivent eux-mêmes diriger et orienter la manière dont les normes d'accessibilité sont appliquées dans leurs domaines afin de s'assurer que leurs besoins sont pleinement pris en compte et satisfaits. Tout système en matière d'accessibilité doit, dans la mesure du possible, adopter une approche intersectionnelle afin de combler les lacunes en matière de protection et de garantir la cohérence avec les principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées.

Section 2

Données collectées sur les indices et réalités relatives à l'inaccessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

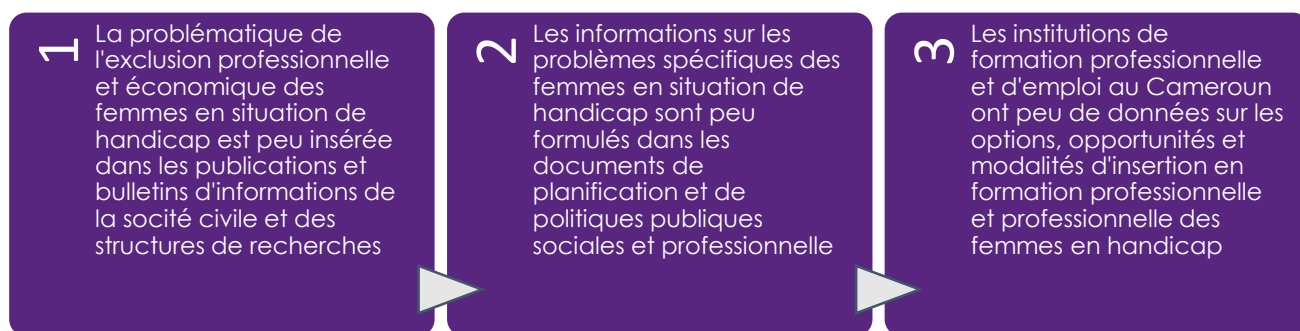
En réalisant notre étude, nous avons réalisé des entretiens d'étude interpersonnels, des focus group, des recherches documentaires et des études de cas pour collecter les données sur la problématique de l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

Nous présentons ici les informations statistiques et collectées, de manière exploratoire, sur les spécificités qui caractérisent l'environnement de formation professionnelle et de travail au sein des entreprises, constituant les points d'ancrage d'exclusion professionnelle des filles et femmes en situation de handicap

Observation générale : peu de données sur la vulnérabilité et l'exclusion professionnelle des femmes en situation de handicap, et leur faible niveau d'emploi et d'autonomisation économique

En réalisant les analyses documentaires et les collecte de données dans le cadre de cette étude, nous avons noté que très peu de données relatives à l'emploi des filles et femmes en situation de handicap soient actuellement disponibles au sein des institutions publiques et patronales du Cameroun.

Les délégations des affaires sociales, au niveau des services en charges de la statistique sociale et des indicateurs sociaux publics, ne disposent pas de données ventilées par genre sur l'insertion en formation, professionnelle et économique sur les spécificités d'exclusion ou de discrimination économique et professionnelle des filles et femmes en situation de handicap. Aussi, le groupement des entreprises du Cameroun, dans le cadre des informations sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises y affiliées et au niveau national, ne dispose pas d'un fichier sur l'insertion en milieu de formation, l'insertion professionnelle et économique des filles et femmes en situation de handicap au sein des entreprises au Cameroun. Dans le cadre de cette étude, les recherches documentaires sur les rapports d'action publique et sur les fonctions sociales des entreprises au Cameroun, à partir des constats pour les eux régions d'étude, laissent transparaître un faible niveau d'appropriation de la problématique genre, handicap et insertion économique et professionnelle dans les rapports, informations et données publiques économiques au Cameroun.



Quelques données fragmentaires sont néanmoins accessibles et laissent entrevoir une situation à peine plus favorable dans le secteur de l'emploi. Le fonds national de l'emploi, au Cameroun, à partir des analyses documentées sur leurs rapports, n'a pas inséré la problématique femme et handicap dans son schéma national relatif à l'employabilité et l'emploi. Ainsi, le Fonds National de l'Emploi (FNE) ne dispose pas de données sur les entreprises privées qui, pour obtenir un contrat ou une subvention du gouvernement pour l'employabilité, emmené à inciter les entreprises qui recrutent à partir du fonds national de l'Emploi ou qui bénéficient des subventions publiques pour l'emploi à se soumettre à un mécanisme d'obligation contractuelle. Ce mécanisme pourrait engager les entreprises contractantes, à implanter un système d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne et à la convention sur les droits des femmes en situation de handicap. Les données recueillies par notre étude révèlent un très faible taux de représentation des filles et femmes handicapées dans les entreprises qui sont soumises à un apport public pour l'employabilité et pour l'emploi. Au 31 mars 2024, 74 entreprises privées rattachées aux Fonds National de l'Emploi (FNE) ne sont pas assujetties à un tel programme. Le taux de représentation des filles et femmes en situation de handicap dans les effectifs des entreprises soutenues par l'Etat est inférieur à 1,2 %.

Cette situation peut laisser présumer que pour le reste du secteur privé, qui n'est pas soumis à cette contrainte, le taux de représentation des filles et femmes en situation de handicap serait relativement faible aussi. Un sondage exploratoire mené en 2018 par l'AEDS dans le cadre d'un stage sur le handicap et les femmes en contexte professionnel pour le compte de son rapport de fin de stage auprès d'un échantillon représentatif de 30 entreprises privées de toutes tailles tend à confirmer cette hypothèse. Selon celui-ci, à peine une entreprise camerounaise sur 10 emploierait des femmes en situation de handicap, et moins d'une entreprise sur dix est prédisposée à employer des filles et femmes en situation de handicap. Bien que cet exercice n'ait malheureusement pas été reproduit depuis, on peut raisonnablement penser que la proportion d'entreprises privées qui emploient des filles et femmes en situation de handicap demeure toujours très faible, encore aujourd'hui.

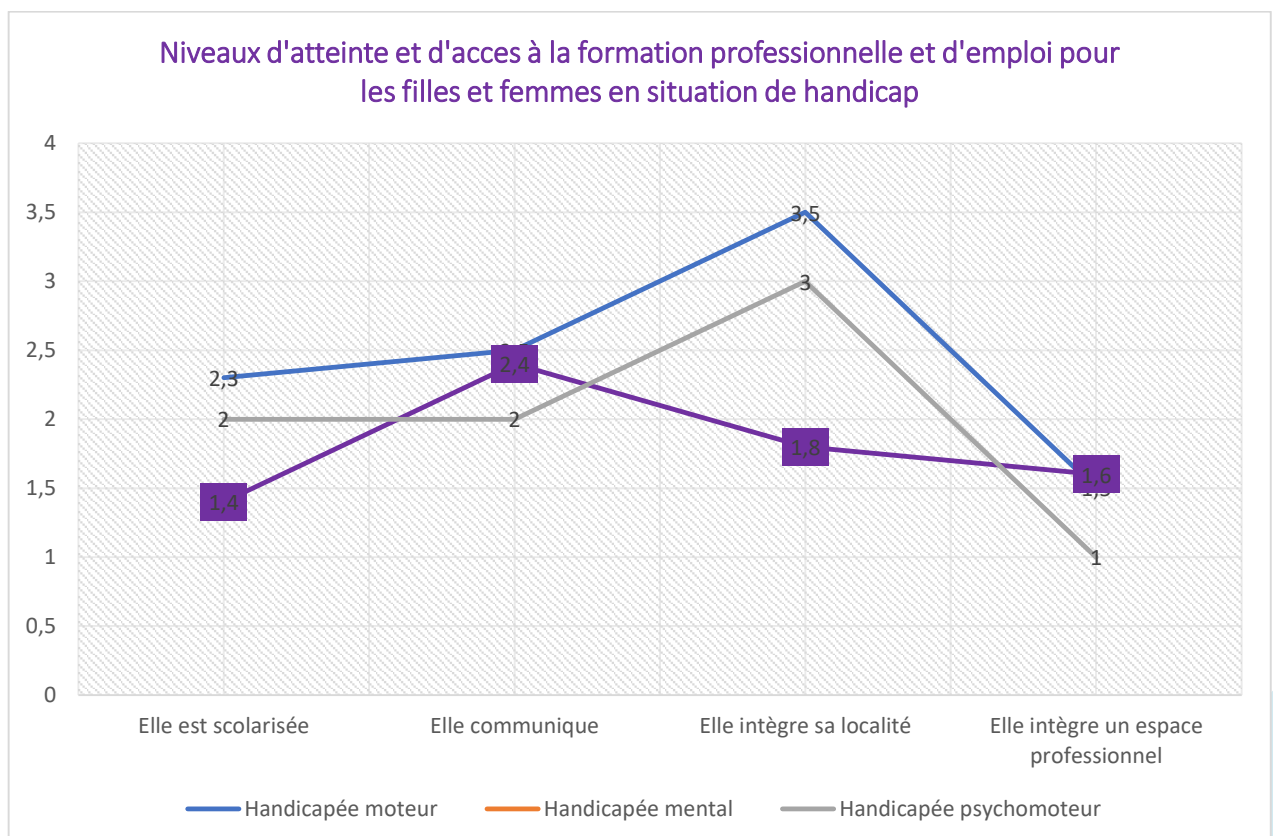
RESULTAT 1

Proportion des femmes en situation de handicap vivant dans la précarité et l'exclusion économique et professionnelle

93% des femmes en situation de handicap d'après les rapports de données ont connu des trajectoires professionnelles très difficiles, caractérisées par l'instabilité et la précarité. L'examen attentif de ces trajectoires démontre que ces femmes ont vécu une succession d'expériences d'emploi relativement brèves qui ont alterné avec des périodes de chômage ou d'inactivité plus ou moins prolongées, d'incapacité au travail ou de transition professionnelle. Cette situation est due au niveau du Cameroun, 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. Bien que l'égalité des chances ait été consacrée comme principe qui doit guider les interventions des acteurs du système éducatif camerounais, de nombreux préjugés persistent à propos de la capacité des femmes en situation de handicap d'entreprendre un parcours de formation et de le compléter. Le personnel des établissements d'enseignement demeure insuffisamment formé pour assurer la réussite de ces femmes et les accompagner adéquatement dans leurs choix de formation et de carrière.

Tableau de représentation des proportions de femmes en situation de handicap par niveau d'exclusion économique et professionnelle (proportion/niveau sur 10)

	Niveau	Niveau	Niveau
Proportion de filles en situation de handicap qui engagent une trajectoire de scolarisation	2,3	1,4	2
Proportion de femmes en situation de handicap qui communiquent avec leur environnement	2,5	2,4	2
Proportion de femmes en situation de handicap qui intègrent l'espace économique	3,5	1,8	3
Proportion de femmes en situation de handicap qui intègrent une position professionnelle	1,5	1,6	1



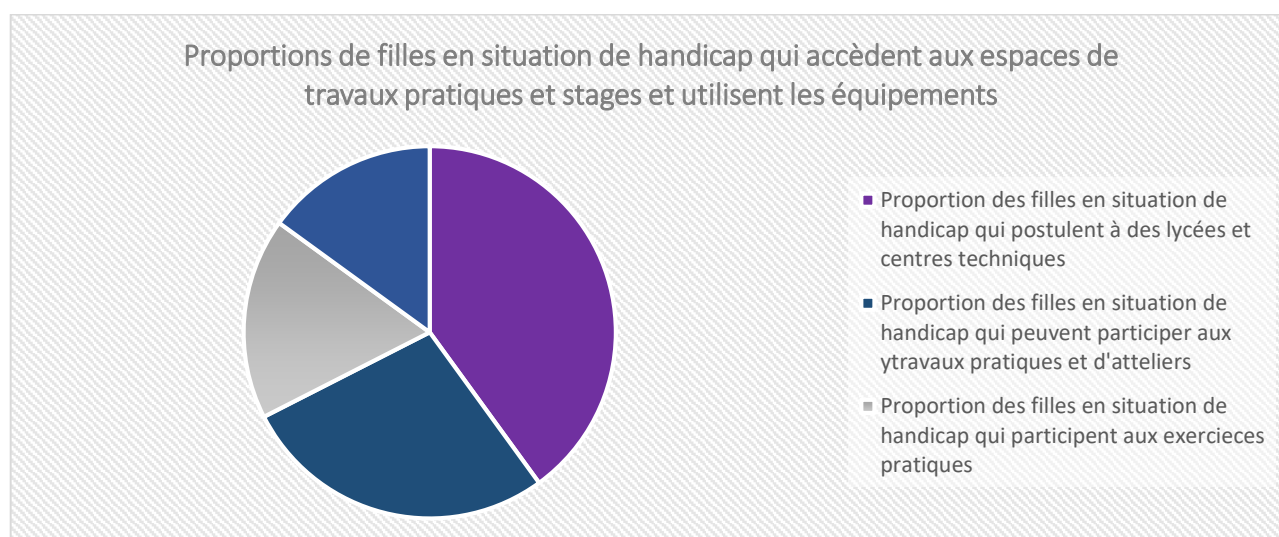
RESULTAT 2

Proportions des filles en situation de handicap qui ont accès aux espaces de stages professionnels et de travaux pratiques adaptés au sein des structures de formation professionnelle

Les stages exigés dans le cadre des programmes de formation dispensés par les établissements d'enseignement professionnel au Cameroun constituent souvent le premier contact qu'auront les femmes en situation de handicap avec la réalité du travail. Fréquemment, cette première expérience s'avère brutale et mal planifiée. De nombreuses femmes en situation de handicap renoncent à compléter leurs études ou décident de se réorienter dans un autre programme de formation, car elles n'arrivent pas à trouver un milieu de stage prêt à les accueillir ou à les accommoder.



Proportion sur 10	
Proportion des espaces de Travaux pratiques inaccessibles aux filles en situation de handicap	9,2
Proportion des équipements De formation pratiques adaptées aux filles apprenantes handicapées	3,2
Proportion d'outils pédagogiques De travaux pratiques adaptés aux filles handicapées	1,4
Proportion d'enseignants de travaux pratiques formés ou outillés sur le handicap	1,2



RESULTAT 3

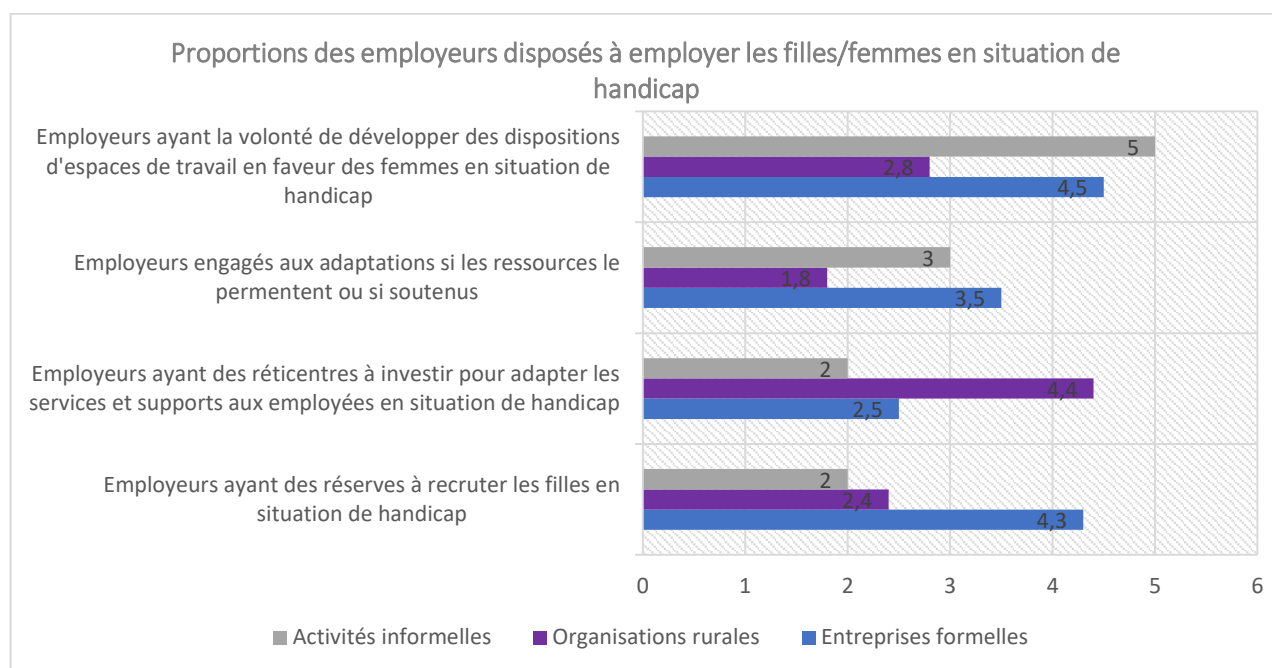
Employabilité des femmes en situation de handicap au sein des entreprises : obstacles aux approbations de candidatures d'emploi, adaptations et dispositions pour les recrutements

De nombreux employeurs entretiennent des préjugés tenaces à l'égard des travailleuses en situation de handicap. Lors des processus d'embauche, une attention disproportionnée est trop souvent accordée par l'employeur aux conséquences anticipées du handicap sur la productivité et la compétitivité de l'entreprise ou de l'organisation. Elle oblige les femmes en situation de handicap à consacrer l'essentiel de leurs énergies à offrir un plaidoyer pour faire valoir que leur « différence » ne nuira pas à la bonne marche des activités de l'entreprise ou de l'organisation, plutôt qu'à faire valoir leurs compétences et leur expérience professionnelle.

Plusieurs employeurs émettent des réserves à recruter les femmes en situation de handicap au sein de leurs entreprises et quatre raisons principales sont évoquées : premièrement, les craintes d'incapacité de productivité liés à leur handicap, deuxièmement, les réserves sur les questions récurrentes de malaises qui induiront des périodes de congés, troisièmement, les dépenses liées aux réadaptation des espaces et équipements de l'entreprise pour favoriser leur accessibilité, et enfin, les craintes de rupture ponctuelles de contrat de travail.

Tableau de représentations des niveaux d'engagements et d'approbations pour le recrutement et de suivi, en entreprise, des femmes en situation de handicap, par les employeurs privés

	Entreprises formelles	Organisations rurales	Activités informelles
Employeurs ayant des réserves à recruter les filles en situation de handicap	4,3	2,4	2
Employeurs ayant des réticences à investir pour adapter les services et supports aux employées en situation de handicap	2,5		2
Employeurs engagés aux adaptations si les ressources le permettent ou si soutenus	3,5	1,8	3
Employeurs ayant la volonté de développer des dispositions d'espaces de travail en faveur des femmes en situation de handicap	4,5	2,8	5

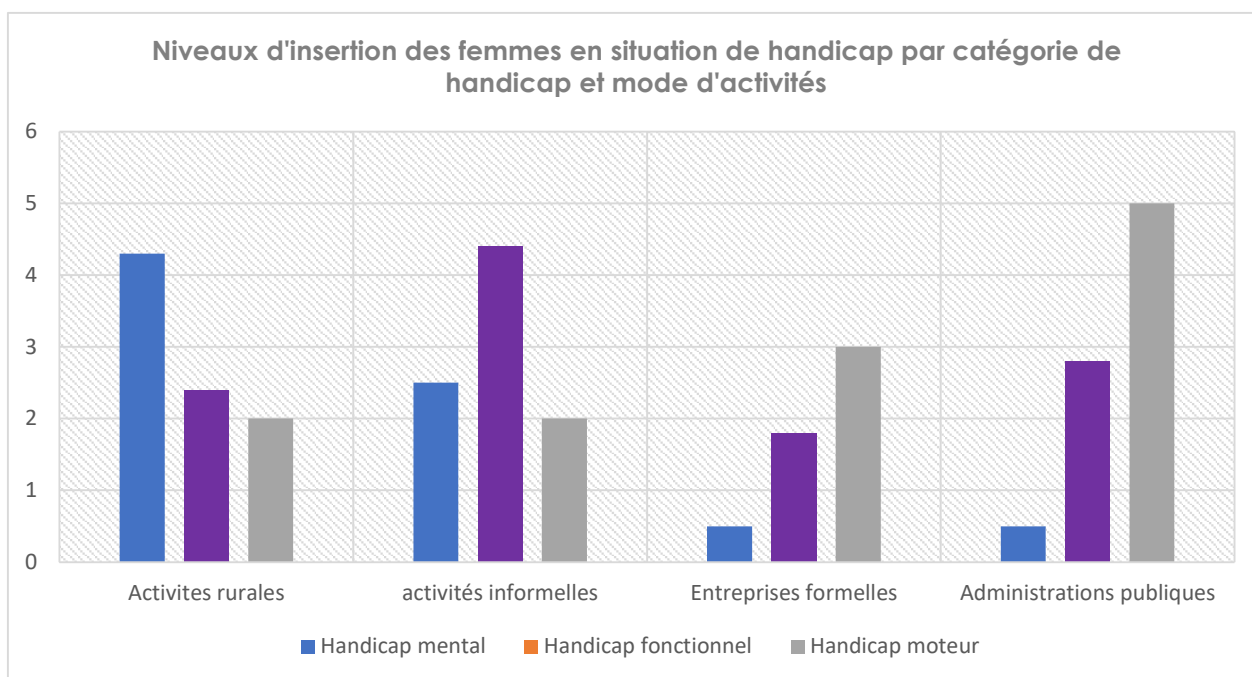


RESULTAT 4

Représentations des femmes en situation de handicap en activité économique et professionnelle par domaines d'activités et par catégories d'entreprises

Pour maximiser leurs chances d'obtenir un emploi, plusieurs femmes dont les limitations fonctionnelles ne sont pas immédiatement visibles choisissent de ne pas divulguer leur handicap. Elles s'insèrent ainsi dans des entreprises. D'autres préfèrent minimiser les mesures d'accommodement qui seraient requises pour qu'elles puissent s'intégrer à l'entreprise ou à l'organisation. Ces stratégies ne sont pas sans conséquences, car elles viennent éroder le lien de confiance avec l'employeur à plus ou moins brève échéance.

	Handicap mental	Handicap fonctionnel	Handicap moteur
Activités rurales	4,3	2,4	2
activités informelles	2,5	4,4	2
Entreprises formelles	3,5	1,8	3
Administrations	1,5	2,8	5



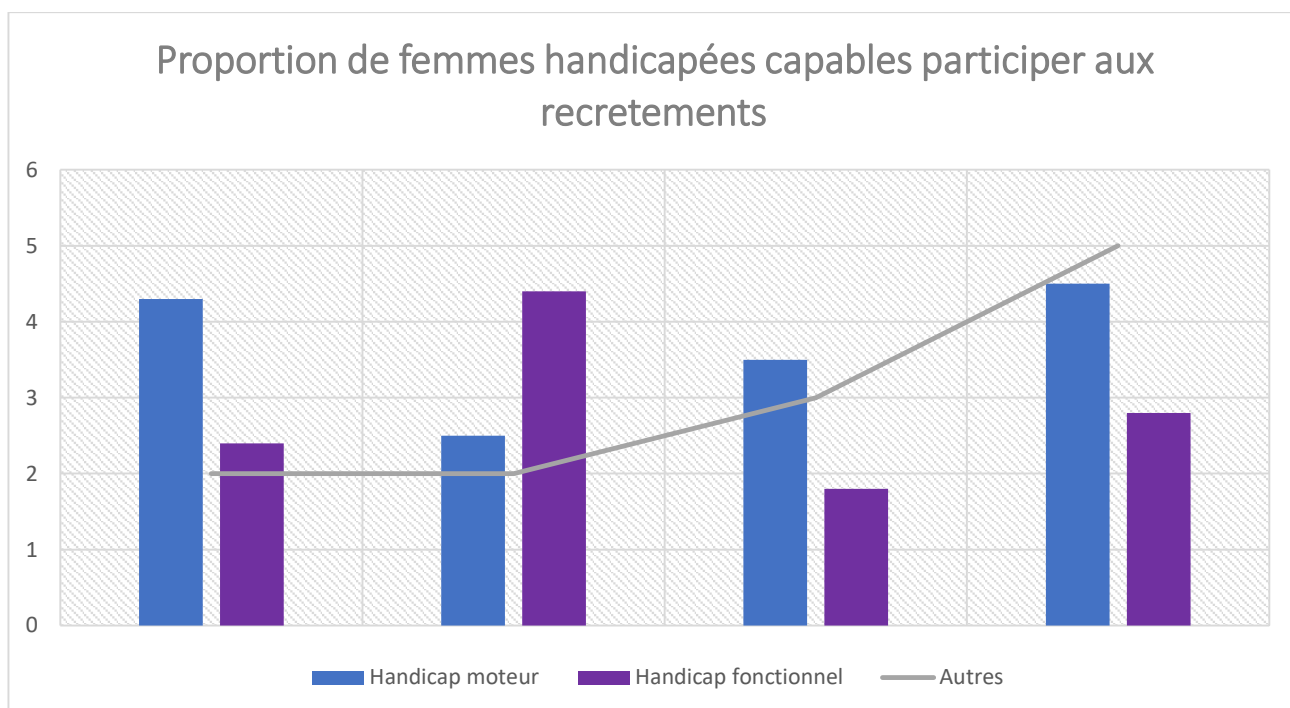
Lorsqu'elles décrivent leur parcours professionnel, les personnes en situation de handicap identifient les modes d'organisation du travail qui sont privilégiés par les employeurs comme le principal obstacle à leur intégration en emploi. En très grand nombre, celles-ci déplorent la rigidité du cadre dans lequel elles ont à offrir des prestations de travail. Pour échapper à ces difficultés et cette rigidité, la plus grande proportion des femmes handicapées engagées à travailler se retrouvent et se déploient dans le monde rural, pour en plus, en grande partie, exercer des activités à leur propre compte.

Dans les témoignages qu'elles nous ont livrés, les personnes en situation de handicap dénoncent plus particulièrement le fait qu'à leurs yeux, un trop grand nombre d'employeurs continuent d'adhérer à une conception traditionnelle du travail qui impose aux personnes salariées des horaires étroitement paramétrés. En général, la prestation de travail attendue par ces employeurs correspond à 35 ou 40 heures de travail hebdomadaire, réparties en périodes quotidiennes de 7 à 8 heures. Dans le cadre de leur parcours professionnel, une forte proportion des personnes que nous avons interrogées se sont heurtées à des fins de non-recevoir lorsqu'elles demandaient des aménagements à cet horaire de travail classique pour tenir compte de leur situation de handicap. Pour de nombreuses personnes en situation de handicap, l'absence de flexibilité dans la gestion des horaires de travail constitue une source de préoccupations constantes.

RESULTAT 5

Niveaux de capacités des femmes en situation de handicap à participer à un recrutement au sein d'une entreprise ou à un appel à candidatures pour des activités génératrices de revenus

Même lorsqu'elles ont des compétences égales à celle des travailleuses et travailleurs sans limitations fonctionnelles, les femmes en situation de handicap ont le sentiment d'être le choix de « dernier recours » des employeurs. Celles-ci partagent l'impression que leur candidature est rarement accueillie de manière favorable par les employeurs.



	Handicap moteur	Handicap fonctionnel	Autres
Femmes handicapées informées des candidatures d'emplois	4,3	2,4	2
Femmes handicapées capables de monter un dossier d'emploi	2,5	4,4	2
Femmes handicapées capables de suivre un dossier d'emploi seule	3,5	1,8	3
Femme handicapée capable de revendiquer un emploi	4,5	2,8	5

Les difficultés liées à la capacité technique de participation des femmes en situation de handicap aux recrutements au sein des administrations et des organisations est lié à leur faible niveau de confiance en soi d'une part, et leur faible niveau de formation et de qualification professionnelle d'autre part. La faible capacité juridique et technique de revendication et de participation à leurs droits professionnels empêche les personnes en situation de handicap d'exercer pleinement leur autodétermination et leur autonomie dans le cadre des recrutements. En conséquence, de nombreuses femmes en situation de handicap, en particulier celles ayant des handicaps psychosociaux ou intellectuels et des troubles du développement, continuent de se voir refuser leur capacité juridique dans le cadre des recrutements.

Les participants à cette étude notent que les régimes de capacité juridique et technique d'employabilité doivent respecter les principes des droits de la personne. Ces régimes doivent préserver l'autonomie des personnes et respecter leur volonté et leurs préférences dans la plus grande mesure possible. Ces femmes doivent avoir l'accès à des réseaux d'assistance légalement reconnus qui peuvent les aider à prendre des décisions, si nécessaire dans le cadre de leurs emplois.

RESULTAT 6

Niveaux d'auto motivation, d'engagement et de capacités personnelle d'engagement pour un recrutement et un emploi et le maintien au travail par les femmes porteuses de handicap

Plus du tiers des femmes en situation de handicap ne sont pas par elles même motivées à participer à une formation professionnelle ou à un entretien de recrutement. Elles manifestent des démotivations à remplir des questionnaires d'embauche ou à se plier à des examens d'évaluation des capacités pré recrutement comme condition à leur embauche, à un moment ou à un autre de leur parcours professionnel. La mise en capacité des chargés de ressources humaines à intégrer les personnes en situation de handicap est une pratique qui est peu répandue dans plusieurs secteurs d'emploi, mais qui est pourtant nécessaire. Les femmes interrogées dans le cadre de cette étude ont déploré le caractère intrusif des questions qui leur étaient posées, notamment celles qui portaient sur leurs habitudes de vie ou sur leurs antécédents médicaux ou fonctionnels. De façon unanime, elles ont dénoncé le fait que ces questions n'avaient aucun lien rationnel avec l'exercice des fonctions qu'elles souhaitaient occuper, et que les réponses à ces questions servaient régulièrement de prétexte pour écarter leur candidature.

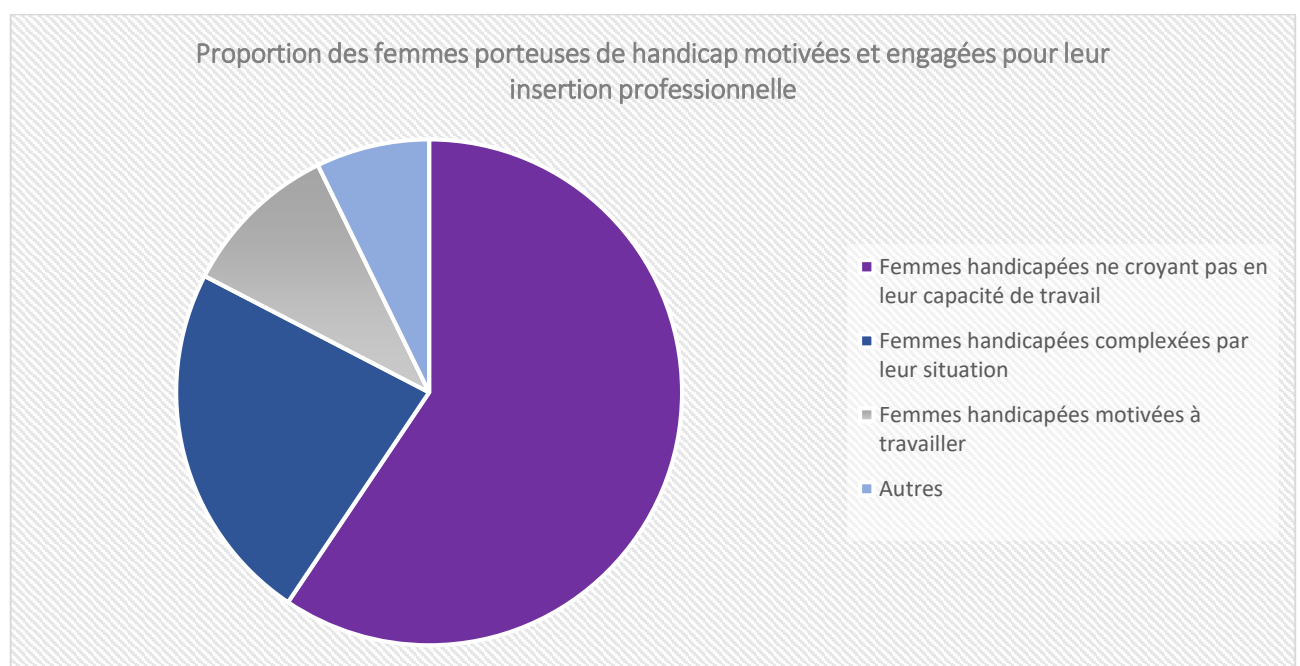


Tableau de représentation des proportions de femmes en situation de handicap motivées, engagées et capacités à participer à leur emploi et porter elles même leurs projets de formation et professionnel

Proportion sur 10	
Femmes handicapées ne croyant pas en leur capacité de travail	8,2
Femmes handicapées complexées par leur situation	3,2
Femmes handicapées motivées à travailler	1,4
Autres catégories de femmes en situation de handicap	1

Dans le cadre de notre étude, il a été révélé important de prendre des mesures pour capaciter les femmes en situation de handicap à participer à leur perspectives d'insertion en milieu de formation et en milieu professionnel. Pour le succès de la lutte contre les obstacles à l'insertion professionnelle, les principales aides humaines sont les auxiliaires professionnels, les aides humaines à la communication. Il s'est révélé au cours de notre étude que les mécanismes d'assistance à l'employabilité pendant les entretiens d'embauche sont rarement mis en place par les agences humanitaires, les activistes et les organisations de la société civile.

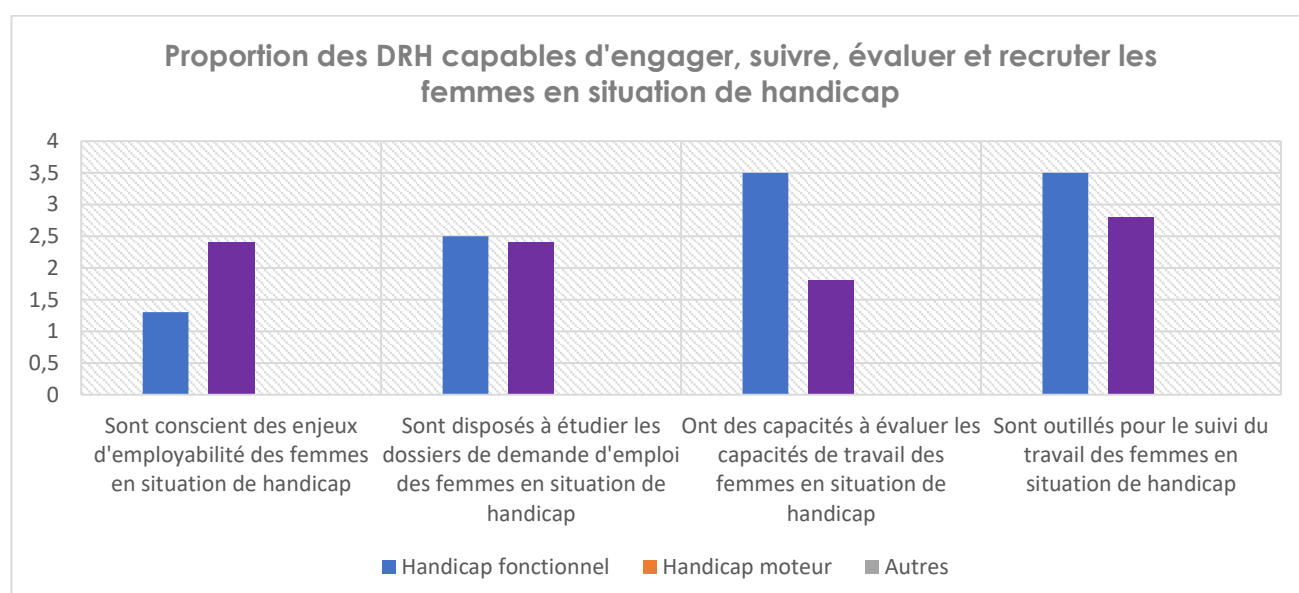
RESULTAT 7

Niveaux de capacités des responsables des ressources humaines à engager, recruter, spécifier les postes, suivre et évaluer les femmes en situation de handicap dans le cadre des recrutements

Dans le cadre de notre étude, nous avons perçu des enjeux spécifiques de positionnement des femmes en situation de handicap dans les espaces de formation et les espaces professionnels à travers les compétences spécifiques des directeurs des ressources humaines. Il a été en effet étudié la nécessité de lire les niveaux de compétences des directeurs des ressources humaines et des centres de formation à recruter, évaluer, engager et suivre le travail des femmes en situation de handicap comme un enjeu de leur insertion professionnelle. En ne valorisant pas la constitution des leviers pour l'insertion professionnelle des femmes en situation de handicap, la formation des gestionnaires en ressources humaines (GRH) reproduit les préjugés capacitistes qui engendrent l'exclusion des femmes en situation de handicap de nombreux milieux de travail. L'approche d'équité, diversité et inclusion qui a connu un essor important dans les dernières années est de plus en plus enseignée dans le cadre de la formation initiale et continue des GRH dans plusieurs pays. Au Cameroun, cette approche est peu connue. Celle-ci ne met pas suffisamment l'accent sur les droits des travailleuses en situation de handicap, ce qui ne permet pas d'adopter des pratiques de gestion des ressources humaines qui permettraient de prévenir la discrimination que ces femmes pourraient subir.

Tableau d'évaluation des niveaux de capacité d'évaluation, recrutement et suivi des femmes en situation de handicap par les responsables des ressources humaines

	Handicap fonctionnel	Handicap moteur	Autres
Sont conscient des enjeux d'employabilité des femmes en situation de handicap	1,3	2,4	0
Sont disposés à étudier les dossiers de demande d'emploi des femmes en situation de handicap	2,5	2,4	0
Ont des capacités à évaluer les capacités de travail des femmes en situation de handicap	3,5	1,8	0
Sont outillés pour le suivi du travail des femmes en situation de handicap	3,5	2,8	0



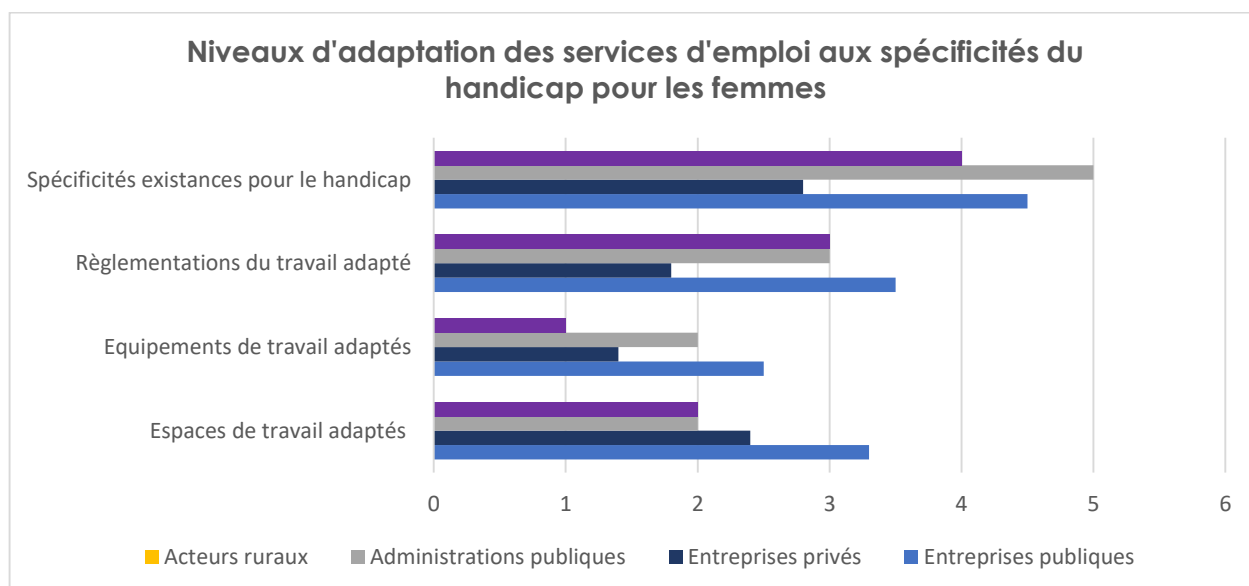
L'aide technique permet de développer l'autonomie, d'augmenter la sécurité ou le confort. Elle a aussi un rôle de prévention et facilite la vie de la personne handicapée comme celle de son entourage professionnel. Il s'agit de « tout produit, instrument, équipement ou système technique utilisé par une personne handicapée, fabriqué spécialement ou existant sur le marché, destiné à prévenir, compenser, soulager ou neutraliser la déficience, l'incapacité ou le handicap »⁸³. L'aide technique est par essence individuelle.

RESULTAT 8

Niveaux d'adaptation des ouvrages, équipements, règlements, organisations et approches de formations et d'administrations aux besoins spécifiques d'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap

Dans le cadre de cette étude exploratoire pour avoir des informations sur les modalités d'amélioration des conditions d'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi, nous avons examiné les niveaux d'adaptation des ouvrages, équipements, organisations et approches pédagogiques et de travail au sein des institutions de formation et au sein des entreprises. Dans de nombreux milieux, les prestations de travail s'effectuent dans un cadre qui manque de souplesse, mais, sans prendre en compte les adaptations en fonction des besoins des filles et femmes en situation de handicap. Très souvent, ce dernier s'appuie sur une conception traditionnelle du travail avec des horaires, des outils, des approches et des espaces de travail paramétrés qui ne permettent pas de concilier les tâches à accomplir avec certaines contraintes qui sont vécues par les femmes en situation de handicap : faible disponibilité du transport adapté, suivis médicaux, nécessité d'avoir un horaire allégé pour éviter la surcharge cognitive ou la fatigue, etc. Ce sont généralement des femmes qui présentent une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme qui sont en marge des adaptations fonctionnelles, et pourtant, ce sont les femmes en situation de handicap moteur qui sont en marge des modes d'organisation et d'aménagement des espaces. Les tâches effectuées dans ces structures ne sont généralement pas rémunérées. Par ailleurs, lorsqu'une personne accède à un plateau de travail, il n'existe pratiquement aucune possibilité pour elle d'intégrer le milieu régulier de l'emploi, par la suite.

	Entreprises publiques	Entreprises privées	Administrations publiques	Acteurs ruraux
Espaces de travail adaptés	3,3	2,4	2	2
Equipements de travail adaptés	2,5	1,4	2	1
Règlementations du travail adapté	3,5	1,8	3	3
Spécificités existantes pour le handicap	4,5	2,8	5	4

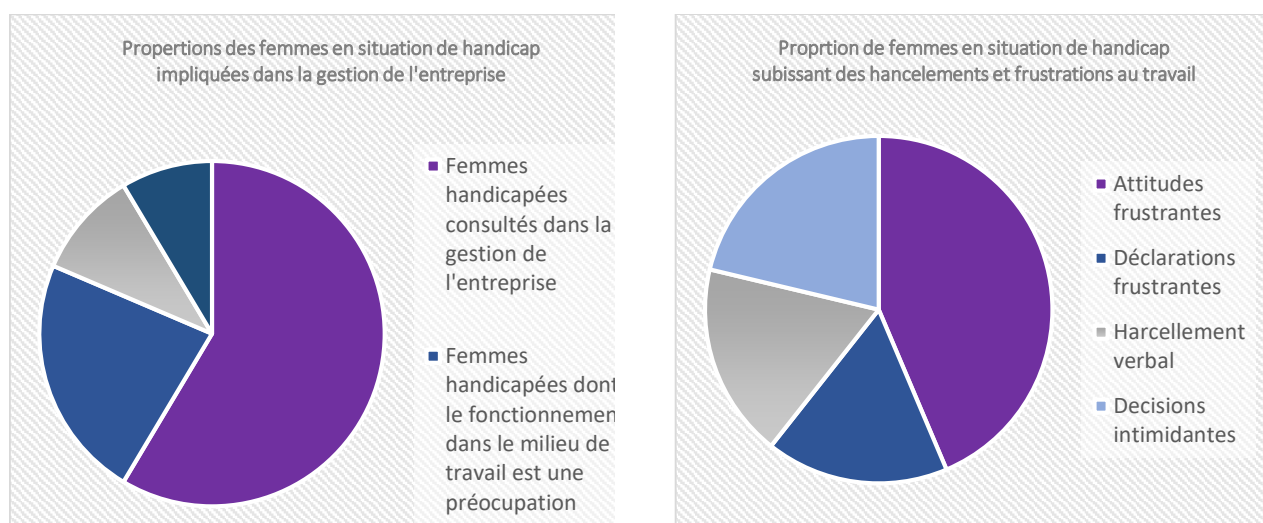


Dans la vie professionnelle, l'autonomie commence par la capacité à se rendre sur le lieu de travail. L'accès au lieu du travail et son aménagement sont souvent indispensables. Un appareil auditif, un fauteuil roulant, une canne blanche ou un chien guide sont des aides techniques sans lesquelles certaines personnes handicapées ne pourraient aller travailler ou fonctionner dans l'espace de travail. Sur le lieu de travail, un siège ergonomique, un éclairage particulier, un ordinateur avec un clavier Braille ou un logiciel spécifique constituent des aides techniques fréquemment demandées et indispensables.

RESULTAT 9

Harcèlement, pressions et frustrations en milieu de formation et en milieu professionnel subies par les femmes en situation de handicap

Dans le cadre de notre étude et au cours des entretiens, 5 femmes porteuses de handicap sur 10, exerçant une activité en milieu administratif ou professionnel privé ont subi au moins une expérience de travail qui impliquait une forme de frustration liée à leur situation de handicap : remarques humiliantes et blagues dégradantes à propos de leurs limitations fonctionnelles, comportements de collègues de travail ou des gestionnaires visant à les isoler, etc. Dans la majorité des milieux de travail, les opportunités de promotion sont quasi inexistantes pour les femmes en situation de handicap. De plus, ces dernières ne se voient pratiquement jamais offrir un plan de carrière par leur employeur. Cette réalité contribue à entretenir chez celles-ci le sentiment qu'elles ne sont que des travailleuses et travailleurs « de passage » aux yeux de leur employeur.



Une salariée handicapée dont les conditions d'accessibilité à l'emploi, à l'espace de travail, aux informations et ressources pour une formation ou l'exercice d'une activité est exposée à des frustrations, des pressions et intimidations, liées au fait qu'elle a plus d'efforts à fournir que les autres personnes pour atteindre les objectifs professionnels requis. Elle doit avant toute chose avoir une certaine volonté de travailler, de conserver son emploi et doit pouvoir se projeter dans un avenir professionnel. Certains ne font pas face à la réalité car ils veulent continuer à travailler comme avant leur accident. La prise de conscience de leur sort est donc difficile. La première chose qui doit être effectuée pour intégrer un tel salarié c'est de vérifier sa motivation à travailler.

L'employeur, quant à lui, peut avoir tout type de réaction. Dès lors, c'est par la discussion que son avis négatif pourra changer, afin de ne pas s'arrêter à la première impression. Car pour beaucoup d'employeurs, handicapé veut dire incapable de travailler. Or, nous l'avons vu précédemment, c'est loin d'être le cas. Alors pour ne pas se limiter à cette situation, l'employeur après avoir pris conscience de cela en ayant une discussion avec des organismes et le médecin du travail, pourra sous forme d'un projet par exemple, voir si la création de nouveaux postes adaptés à la personne handicapée est possible au sein de son entreprise.

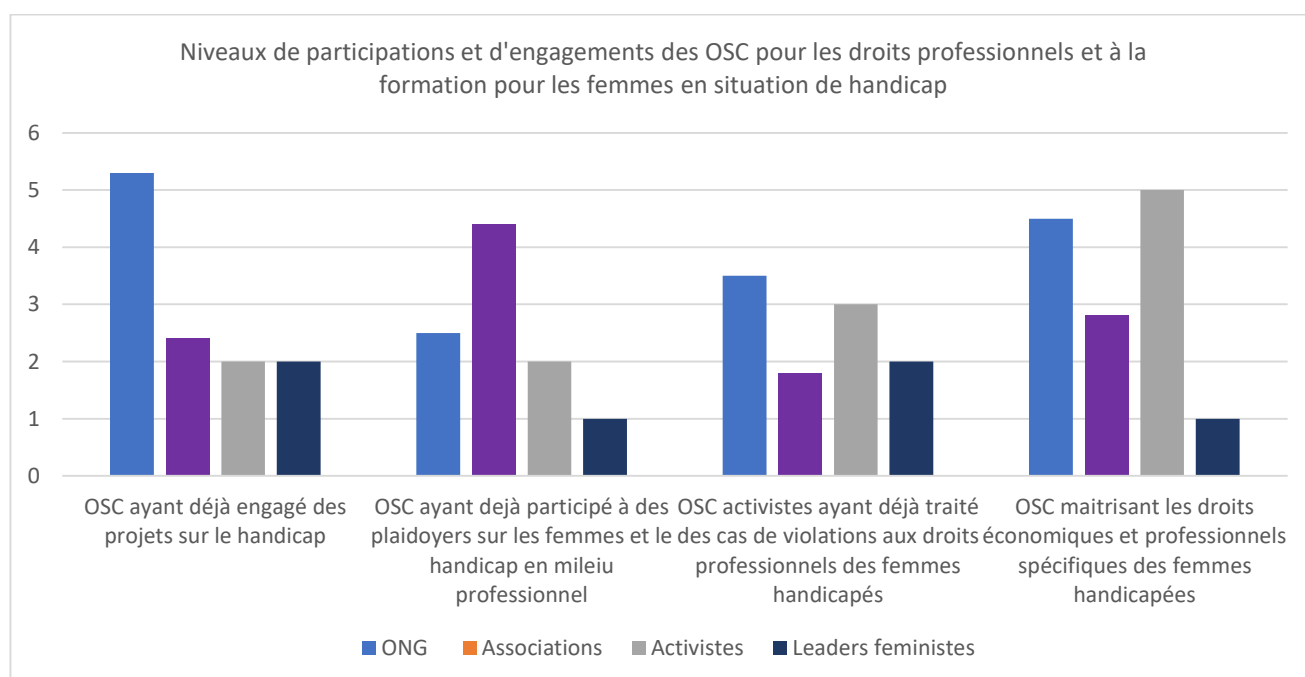
C'est ensuite le collectif de travail qui développera ou non une ambiance favorable à l'intégration d'une salariée handicapée. En effet, les autres salariés ont un rôle très important dans l'acceptation de la personne et dans sa réintégration car c'est ce collectif qui amène un peu de souplesse dans la réalisation des tâches. Leurs attitudes peuvent être extrêmement variables. Il ne faut pas compter toutefois sur les premières bonnes réactions pour trouver une solution durable ou pour stabiliser une situation. Parfois, le rejet est immédiat, l'insertion ou réinsertion n'en sera que plus difficile voire impossible alors, même avec la volonté de l'employeur.

RESULTAT 10

Niveaux d'appropriation et de problématique femmes-handicap et autonomie par les organisations de la société civile, et niveaux d'engagement et d'activisme en faveur des droits professionnels et économiques des femmes en situation de handicap

Les organisations de la société civile camerounaise ayant le handicap pour thématique proposent plusieurs programmes de soutien visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap, dont le plus connu demeure le Contrat d'intégration au travail. En dépit de leurs objectifs louables, ces programmes ne sont pas suffisants pour que les employeurs exercent pleinement leurs responsabilités à l'égard des travailleuses et travailleurs en situation de handicap. Les femmes qui ont participé à cette étude ont été très nombreuses à exprimer le souhait que le gouvernement camerounais adopte une approche plus contraignante pour les employeurs, en s'inspirant de certains modèles législatifs qui prévoient notamment des sanctions financières à l'égard des entreprises et organismes qui n'atteignent pas une représentation suffisante des femmes en situation de handicap parmi leurs effectifs. De l'avis de notre équipe d'étude, cette situation est profondément inacceptable. Non seulement elle nie la dignité des femmes qui la subissent, mais elle porte directement atteinte à leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables, ainsi qu'à leur droit d'être protégées contre toute forme d'exploitation.

	ONG	Associations	Activistes	Leaders féministes
OSC ayant déjà engagé des projets sur le handicap	5,3	2,4	2	2
OSC ayant déjà participé à des plaidoyers sur les femmes et le handicap en milieu professionnel	2,5	4,4	2	1
OSC activistes ayant déjà traité des cas de violations aux droits professionnels des femmes handicapés	3,5	1,8	3	2
OSC maîtrisant les droits économiques et professionnels spécifiques des femmes handicapées	4,5	2,8	5	1



Section 3

Observations spécifiques sur l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

Dans le cadre de notre étude, nous avons parcouru les documents officiels des ministères en charge de la promotion de la femme et de la famille, des affaires sociales et du Ministère du travail et de la sécurité sociale, et nous avons mené des entretiens avec les acteurs de ces ministères et des organismes sous leur tutelle, et nous avons identifié certains problèmes spécifiques, et nous formulons des observations que nous souhaitons devoir piloter les actions en faveur de l'accessibilité des femmes à la formation professionnelle et l'emploi

Nous présentons ici les observations spécifiques qui peuvent guider la formulation des propositions en faveur des transformations des politiques et des lois, des modifications des modes de gestion des structures d'emploi et de formation, et de réaménagements adaptatifs en fonction des besoins d'inclusion économique et professionnelle des femmes porteuses de handicap

Observation spécifique 1 : Les travailleuses en situation de handicap sont sous-représentées dans tous les secteurs d'emploi au Cameroun

Bien qu'elles soient déjà peu nombreuses à disposer de qualifications recherchées sur le marché du travail, bien qu'elles soient peu formées et peu positionnées dans les espaces de recrutement, les femmes en situation de handicap, lorsqu'elles ont des ressources pour postuler à un emploi, se trouvent régulièrement confrontées à des employeurs qui se refusent à les embaucher. Par ailleurs, lorsqu'elles réussissent à décrocher un emploi, celles-ci ne bénéficient pas forcément de conditions de travail qui soient respectueuses de leurs droits, ce qui peut mettre en péril leur intégration dans l'entreprise ou l'organisme qui les accueille et, ultimement, compromettre leur maintien en emploi.

Cette dynamique contribue à perpétuer la sous-représentation des femmes en situation de handicap dans les milieux de travail au Cameroun. Pour que ces derniers puissent prétendre à une juste représentation de ces femmes au sein de leurs effectifs, il faudrait qu'au moins 10,5 % des femmes qui sont à leur emploi soient en situation de handicap.

Comme nous allons en faire la démonstration, tous les grands secteurs qui composent le marché de l'emploi sont loin d'avoir atteint cette cible. Que ce soit dans les ministères et organismes assujettis à la fonction publique, dans les organismes qui sont visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, dans le secteur privé ou dans celui de l'économie sociale et de l'action communautaire, la représentation des travailleuses et travailleurs en situation de handicap est nettement insuffisante.

La Charte des droits et libertés de la personne pourrait revoir des ajustements afin d'y introduire une série de dispositions relatives aux programmes d'accès à l'emploi. L'une d'entre elles pourrait prévoir que le gouvernement devrait désormais exiger des organismes dont le personnel est nommé qu'ils procèdent à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le cadre des dispositions liées à la promotion de la femme au Cameroun. Ces derniers devaient permettre d'offrir de nouveaux moyens de lutter contre la discrimination en emploi dont avaient été historiquement victimes certains groupes, notamment les femmes handicapées. Malgré les obligations internationales, la représentation des travailleuses en situation de handicap dans la fonction publique camerounaise n'a pratiquement pas progressé depuis plus de 40 ans.

Dans le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire moins d'embauche de travailleuses et travailleurs en situation de handicap que dans le secteur privé. Selon les observations, peu des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale ont parmi leurs effectifs des femmes handicapées occupant un emploi formel. Ces emplois étaient essentiellement regroupés dans des organismes qui offrent des services aux femmes en situation de handicap, lesquels ne constituent qu'une faible proportion des organismes qui composent le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire.

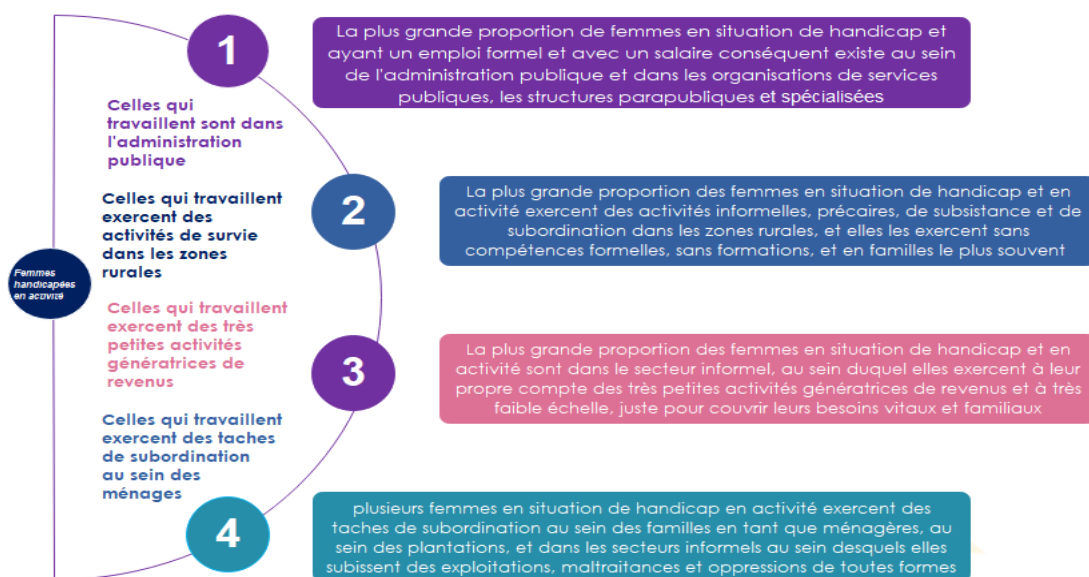
Notre étude s'est intéressée d'une part, à la répartition des femmes selon les domaines d'activités et d'autre part à la relation entre activités et niveau d'instruction. Les femmes en situation de handicap qui exercent une activité économique selon les données de ce tableau sont majoritairement représentées dans la catégorie artisanale et commerciale. Elles représentent un peu plus de la moitié des actifs (60% de l'échantillon). Ces activités sont en effet exercées par les femmes de classes sociales défavorisées qui ne disposent pas d'un niveau d'étude élevé pour pouvoir se frayer une place importante dans la sphère des fonctions de bureau très complexe et fortement sélectif. Il s'agit des artisanes composées en grande partie des couturières, des coiffeuses, qui exercent de temps en temps des activités manuelles pour assurer leur survie.

En générale les activités informelles constituent la principale occupation des femmes en situation de handicap en activité. L'administration qu'elle soit publique ou privée ne regroupe que ceux qui ont un niveau d'instruction plus ou moins acceptable. Les femmes en situation de handicap ayant le niveau BAC et plus pris en exemple sont tous des fonctionnaires et représentent à eux seules plus de la moitié du pourcentage total des fonctionnaires interrogés soit 8 femmes sur les 15 fonctionnaires répertoriés.

Les femmes en situation de handicap sont sous représentées dans presque tous les secteurs de la vie économique et professionnelle, et lorsqu'elles y sont, leurs positions et leurs partition professionnelle sont des plus bas



Celles des femmes en situation de handicap qui travaillent exercent dans les secteurs économiques ou les espaces professionnelles à faible valeur ajoutée et à faible incidence sur leurs besoins, et vivent malgré leur travail, en grande proportion, dans la précarité



Observation spécifique 2 : Les filles et femmes en situation de handicap sont sous scolarisées, sous formées et sous outillées pour accéder à des emplois au Cameroun

L'étude comparée de la branche d'activité et du niveau d'instruction des femmes en situation de handicap fait constater des écarts qui vont en s'améliorant au fur et à mesure que l'on évolue dans la hiérarchie professionnelle. Si le secteur artisanal reste le secteur dominant avec un taux élevé d'emploi ou plutôt d'auto emploi des femmes en situation de handicap, il n'en demeure pas moins qu'elle est majoritairement composée des non-scolarisées, de celles de niveau primaire et des alphabétisées qui représentent à elles seules la plus grande proportion des femmes en situation de handicap en auto emploi. Après l'artisanat vient la fonction de ménagère avec un taux élevé, sa répartition va en décroissant quand on passe d'un degré d'étude inférieur à un degré plus élevé. On remarque donc que le niveau d'instruction est intimement lié à la catégorie professionnelle, plus une femme est instruite plus elle occupe un statut privilégié dans la hiérarchie professionnelle.

Néanmoins, les femmes en situation de handicap sont de plus en plus nombreuses à détenir un diplôme ou un certificat attestant de la réussite d'un programme d'études. Le Cameroun compte actuellement plus d'un million de femmes en situation de handicap qui possèdent au moins un certificat ou un diplôme attestant de la réussite d'un programme de formation dispensé par un établissement d'enseignement. Bien que les données viennent confirmer que les femmes en situation de handicap sont de plus en plus nombreuses à posséder des compétences et des qualifications qui sont tangibles sur le marché de l'emploi, il n'en demeure pas moins que le quart d'entre elles ne détiennent toujours aucun diplôme ou certificat, car elles ont interrompu leurs études avant la fin du secondaire, de manière temporaire ou définitive. La moitié des femmes en situation de handicap ne sont pas actives sur le marché du travail.

Les femmes en situation de handicap sont plus nombreuses à vivre avec un faible revenu que les femmes n'ayant aucune incapacité (Graphique 6). En 2022, 44 % des femmes de 25 ans et plus qui présentaient une incapacité vivaient avec un revenu annuel après impôt de moins de 30 000 \$, comparativement à 30 % de celles qui n'avaient aucune incapacité. Ce revenu s'avère insuffisant pour permettre à une personne seule d'assumer les coûts relatifs à sa subsistance (alimentation, habillement, logement, soins de santé, transport, etc.) et de s'extraire de la pauvreté. Ce revenu est d'autant plus insuffisant pour les femmes qui présentent des limitations fonctionnelles que celles-ci doivent souvent déboursier des frais supplémentaires pour pallier leur handicap : médicaments, soins médicaux, réadaptation physique, aide technique et matérielle, soutien à domicile, transport adapté, adaptation de véhicule, adaptation du domicile, etc.

Les femmes en situation de handicap sont proportionnellement plus nombreuses à vivre sous une dépendance économique et financière au sein des ménages et des localités en raison de leur faible niveau de scolarisation et d'instruction. Par ailleurs, plus les femmes en situation de handicap sont âgées, plus elles sont susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu. Il s'agit d'une situation qui touche environ le tiers des femmes avec incapacité fonctionnelle.

Dans le cadre de notre étude, on constate une relation directe entre le niveau d'instruction et la participation économique et professionnelle des femmes en situation de handicap ; plus on s'élève dans la qualification, plus le degré de participation augmente. Ainsi en analysant les données de nos focus group de recherches, plus de 3/4 de ceux qui ont un niveau supérieur à savoir 8 femmes sur les 10 soit 80% de leur effectif affirme participer régulièrement aux besoins du ménage contre 10 sur les 25 du secondaire soit 40% de leur effectif. De même quand le niveau de qualification est bas, le taux de participation aux besoins du ménage diminue. Seule 11 femmes sur 34 soit 32% de l'effectif des enquêtées ayant le niveau primaire et 10 femmes sur les 52 soit 19% de l'effectif des enquêtées n'ayant aucune instruction. Le niveau de qualification et la participation aux besoins du ménage sont évidemment liés. C'est le niveau d'étude qui détermine largement la contribution d'une femme aux besoins financiers. C'est donc cette variable qui explique les taux faibles d'insertion professionnelle des femmes en situation de handicap. Plus le niveau de qualification est important, plus on dispose d'une situation économique acceptable pouvant permettre d'avoir une autonomie sociale au sein de la cellule familiale par l'emploi. Il est donc aisé pour une femme handicapée instruite de participer financièrement à ses besoins économiques et professionnels qu'une femme handicapée non instruite.

Des facteurs spécifiques influencent les difficultés d'accès à l'emploi et la formation professionnelle pour les filles et femmes en situation de handicap

01

Le faible niveau de scolarisation primaire des filles en situation de handicap, leur faible niveau d'alphabétisation et d'encadrement scolaire familial est sont des facteurs de difficultés d'accessibilité à la formation professionnelle et l'emploi. En effet, analphabètes en grande proportion, elles ne peuvent pas monter des dossiers, participer à des concours et recrutements spécifiques

02

Le très faible niveau d'accès des filles en situation de handicap aux institutions publiques et privés d'enseignement secondaire technique et professionnel, du à leur faible scolarisation de base et leurs difficultés d'accès aux espaces et connaissances, réduit leurs capacité d'accès aux opportunités de travail et aux espaces de mobilisation professionnelle et d'appui à l'employabilité

03

Le faible niveau de capacité des lycées techniques, des centres de formations agréés et des structures de formations professionnelles spécialisées à mettre à la disposition des élèves handicapées les outils didactiques, du matériel de travaux pratiques et des équipements adaptés réduit leurs capacités de participation aux casting de recrutements et emplois dans les secte d'activités

04

Le faible niveau d'adaptation des compétences pédagogiques spécialisées des enseignants, de l'organisation de l'enseignement et de configuration des approches pédagogiques aux besoins spécifiques d'accès aux capacités par les femmes en situation de handicap dans les structures spécialisées réduit leurs capacités d'accès aux formations professionnelles adaptées et pratiques

Peu de dispositions sont prises et appliquées en faveur des changements en faveur de leur insertion en milieu de formation et professionnel

01

l'absence des dispositions spécifiques d'éducation, de scolarisation et d'alphabétisation des jeunes filles en situation de handicap les met hors des capacités et possibilités de formation professionnelle, puisqu'elle nécessite des bases d'alphabétisation et insertion sociale

02

L'absence des dispositions spéciales d'accessibilité adaptées aux jeunes filles en situation de handicap dans les lycées techniques, classiques et secondaires, les met à distance des options professionnelles utiles à leur employabilité et activités économiques

03

L'absence des modalités pédagogiques, des approches didactiques spéciales, et d'allocation des équipements spéciaux adaptés au handicap pour les filles dans les centres de promotion de la femme et autres les met en exclusion des capacités professionnelles y liées

04

L'absence des référenciels de compétences spécifiques de formation adaptés au handicap pour les centres de promotion de femmes, et l'absence des cadres et outils pédagogiques inclusifs adaptés à leurs besoins réduit les capacités de formation pour elles

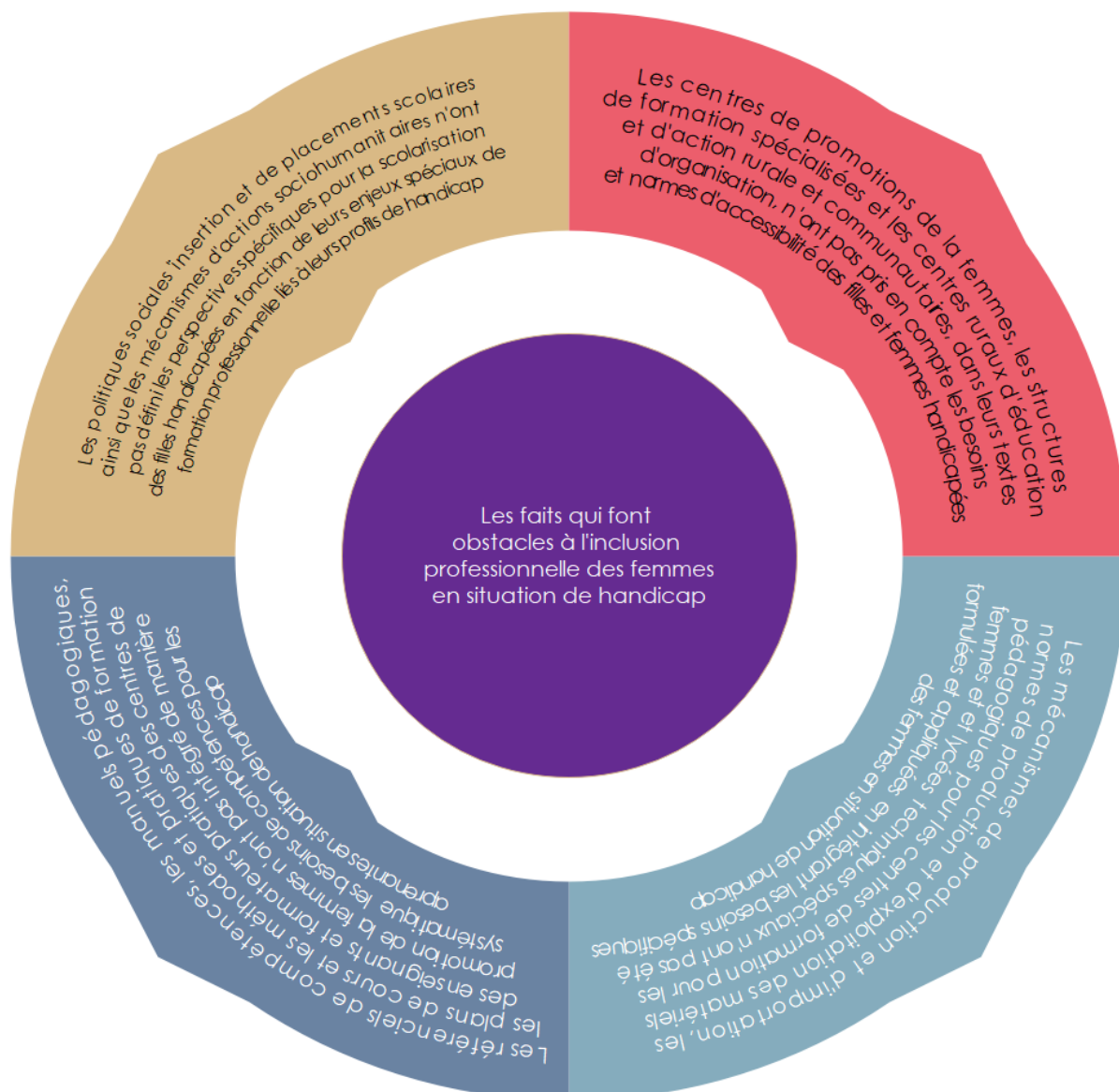
Observation spécifique 3 : Les femmes en situation de handicap sont victimes de marginalisation et discrimination économiques et professionnelles au Cameroun

Au constat fait dans le cadre de notre étude, aux sources de la discrimination en emploi à l'égard des femmes en situation de handicap, les représentations sociales du handicap et le déficit d'auto capacité de la part de ces femmes. De la mise à l'écart des femmes qui présentent des limitations fonctionnelles à leur reconnaissance en tant que sujets de droit : la lente évolution des représentations sociales du handicap, il est d'usage de considérer que les femmes qui présentaient un handicap ne pouvaient participer à la vie sociale, économique et professionnelle au même titre que les autres. Les diverses appellations dont elles sont affublées témoignaient des peurs et des réticences qui sont alors nourries à leur égard : « aliénées », « anormales », « infirmes », « invalides », « inadaptées », « incapables », « inéducables », « arriérées », « tarées », etc. Ces qualificatifs fortement péjoratifs ont permis de fonder les interventions qui étaient destinées à ces femmes, en plaçant ces dernières à l'écart du reste de la société, dans des institutions spécialisées telles que les hospices, crèches, orphelinats et hôpitaux psychiatriques. Cette manière d'appréhender le handicap est conditionnée par une approche qui met essentiellement l'accent sur le fait que ces femmes s'éloignent des normes anatomique, physiologique, fonctionnelle, comportementale ou esthétique qui sont communément admises par les acteurs économiques qui portent le système du travail et de l'emploi. Dans cet esprit, la mise à l'écart des femmes présentant un handicap apparaît inéluctable, car elle répondait à un « ordre naturel des choses » : la place qui est assignée à ces femmes dans la société leur était fatalement imposée par un déterminisme biologique auquel il leur est difficilement possible d'échapper.

Dans le cadre de notre étude, les analyses des échanges ont permis de comprendre que dans la compréhension du handicap et les femmes, l'exclusion économique et professionnelle dont les femmes qui présentent des limitations fonctionnelles sont victimes est liée à la perception d'improductivité à leur égard d'une part et d'autre part, aux modèles de travail qui n'accordent pas une place à l'adaptation des conditions de travail aux catégories de handicap. En réduisant ces femmes à leurs déficits et à leurs manques, l'approche biomédicale cantonnait celles-ci à un statut de bénéficiaires d'œuvres de charité qui ne leur permettait pas d'être considérées comme des sujets de droit au même titre que les autres femmes. Du moins, pendant plusieurs siècles, les droits dont elles pouvaient prétendre être titulaires se limitaient essentiellement aux droits aux soins et à la réadaptation. L'accès aux moyens permettant de s'épanouir et de contribuer activement à la vie collective n'était alors envisagé que sous l'angle d'une prise en charge de ces femmes dans des structures ségréguées, comme des écoles spécialisées ou des milieux de travail assisté. Dans de telles circonstances, il apparaissait illusoire d'espérer une participation pleine et entière de celles-ci à la société. Les théories qui découlent de ce nouveau paradigme considèrent le handicap comme le résultat de l'organisation de la société : celui-ci naît de l'interaction d'une personne et de ses capacités avec l'environnement social et ses exigences. Lorsque cet environnement ne permet pas à la personne d'exercer pleinement les rôles sociaux auxquels elle doit habituellement répondre et qu'il a un impact négatif sur l'accomplissement de ses tâches quotidiennes, celle-ci vit alors une situation de handicap. À défaut d'être adapté, l'environnement social engendre d'importantes restrictions de participation qui sont préjudiciables à l'exercice des droits des femmes en situation de handicap, dans de nombreuses sphères de leur vie.

L'adoption de la Convention relative aux droits des femmes handicapées par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2006 est d'ailleurs venue consacrer cette approche, par la reconnaissance, dans son préambule : « [...] que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des femmes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres. » Ces décisions ont notamment permis de reconnaître que les désavantages sociaux subis par ces femmes sont intimement liés aux obstacles d'accessibilité architecturale ou des infrastructures, à la non-disponibilité des services d'assistance, de soutien, de sécurité de revenu et d'accès aux aides techniques ou animales permettant de compenser les incapacités et de réaliser les rôles sociaux valorisés par la personne et la population sans incapacité. Il existe des pratiques ou d'attitudes qui, dans le cadre du travail, gênent l'accès des femmes en situation de handicap à des possibilités d'emplois. La discrimination dont seraient victimes ces femmes en contexte de travail et dans de nombreuses autres sphères de leur vie aurait donc une composante subjective attribuable aux préjugés et aux normes professionnelles au Cameroun.

Des faits qui font obstacles à leur capacités d'insertion en milieu de formation et professionnel



Des réalités qui caractérisent leur exclusion des milieux de formation et d'emploi



Observation spécifique 4 : Les structures publiques d'appui à l'emploi, au travail, à la formation et l'insertion professionnelle, et les acteurs de la société civile, sont peu outillés et organisés pour l'adaptation des dispositifs aux besoins de formation et d'emploi pour les filles et femmes en situation de handicap

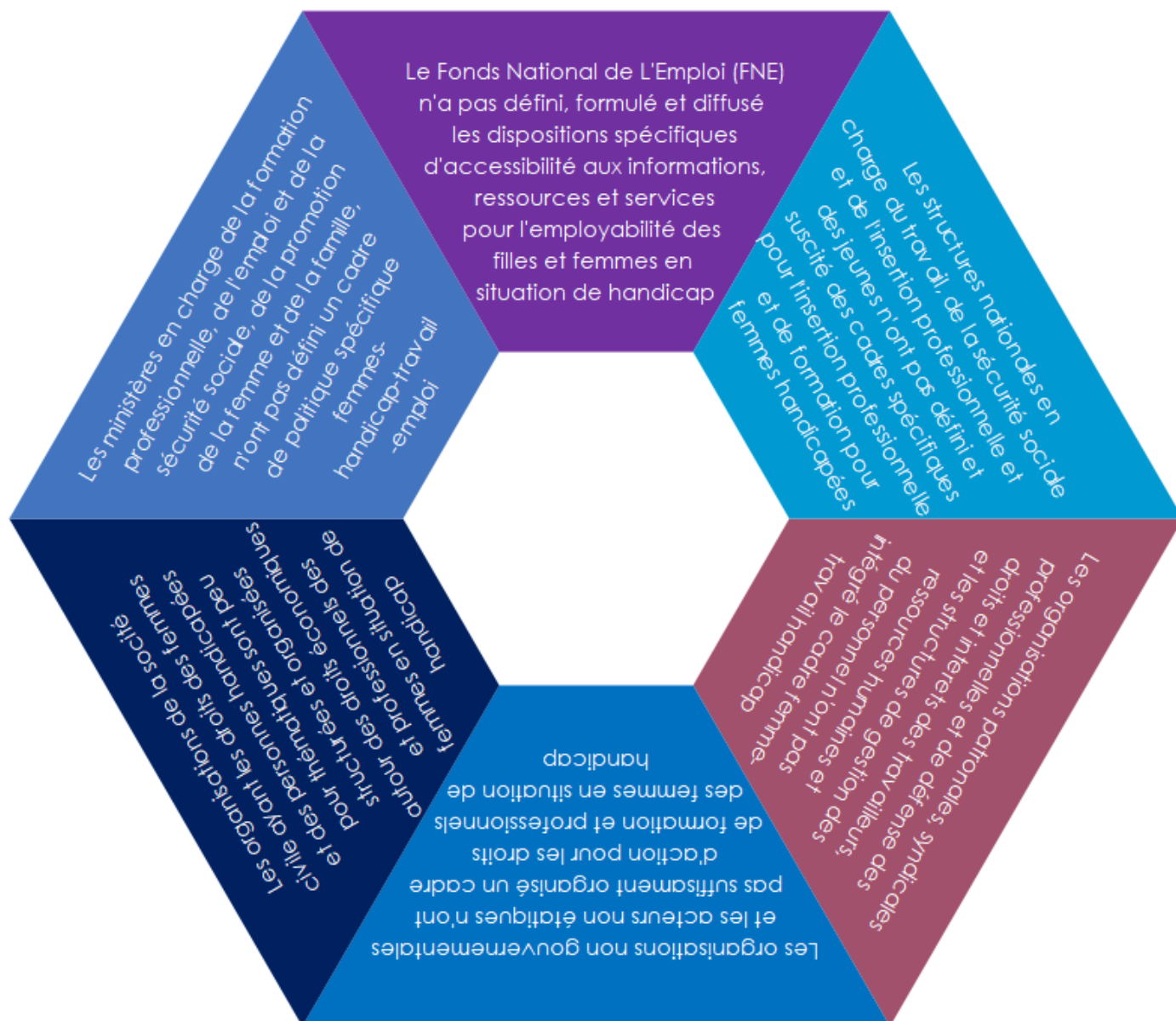
Les organisations d'action pour la formation, l'orientation professionnelle, l'emploi et l'insertion économique et professionnelle, en raison du rôle qu'ils exercent auprès des acteurs économiques te qu'elles pourraient exercer en faveur des personnes en situation de handicap qui sont à la recherche d'un emploi et du soutien qu'ils leur accordent pour favoriser leur intégration au marché du travail, ces organismes spécialisés en employabilité sont des témoins privilégiés des obstacles qui se dressent tout au long du parcours professionnel de ces femmes. Dans le cadre de cette étude, il nous est apparu essentiel de recueillir les témoignages de conseillères et conseillers en employabilité qui œuvrent dans ces organismes afin de documenter encore plus finement les obstacles qui nous ont été rapportés par les personnes en situation de handicap que nous avons interrogées. Pour ce faire, nous avons réalisé des entretiens semi-directifs avec des conseillères et conseillers en employabilité qui accompagnent auprès d'employeurs.

Plusieurs de ces acteurs ont exprimé d'importantes réserves quant à la manière dont le personnel des établissements d'enseignement accompagne les personnes en situation de handicap dans leur choix de formation et de carrière. Les critiques formulées ne concernent pas uniquement le personnel des établissements d'enseignement secondaire, mais aussi celui des institutions de formation appliquée. Plus de la moitié des témoignages que nous avons recueillis évoquent des situations où des préjugés ont été exprimés par des membres du personnel d'établissement d'enseignement dans le cadre d'interventions visant à conseiller et soutenir des élèves ou étudiantes en situation de handicap dans leurs choix professionnels. Près de la moitié des agents ont exprimé le souhait que les professionnels chargés de guider les élèves ou étudiantes et étudiants dans leurs choix de formation et de carrière puissent développer davantage de compétences au regard des pratiques d'orientation qui concernent plus spécifiquement les élèves ou étudiantes en situation de handicap. À cet égard, un renforcement de la formation initiale des conseillères et conseillers d'orientation, des aides pédagogiques individuelles et des conseillers en information scolaire et professionnelle, et des conseillers emploi est un enjeu. Il est également souhaité par les représentantes et représentants d'organismes en employabilité que nous avons rencontrés.

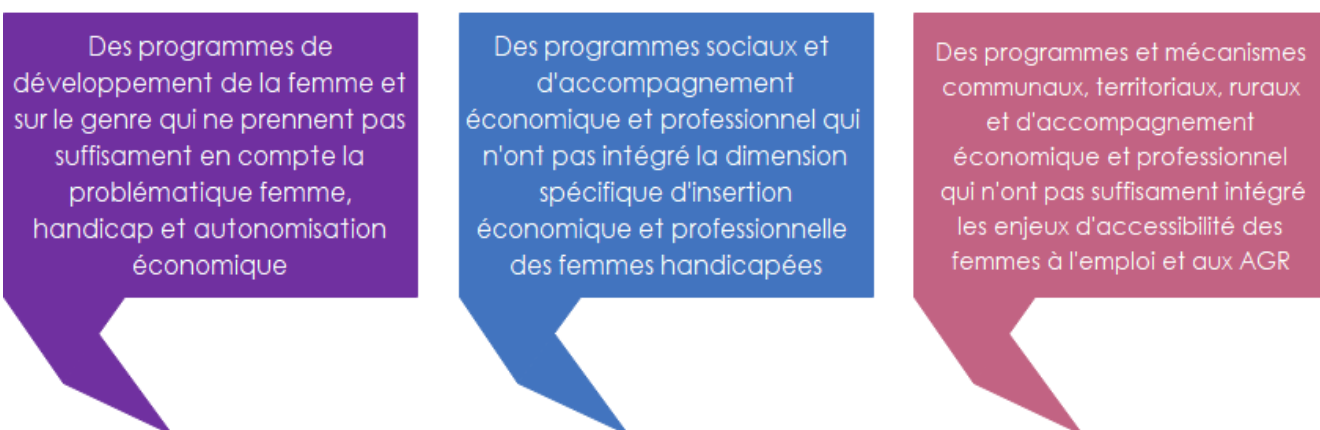
Plusieurs participantes et participants ont souligné qu'un renforcement des compétences du personnel enseignant des centres de promotion de la femme, placés sous la tutelle du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille, serait également souhaitable pour que ces derniers soient en mesure de déployer des pratiques pédagogiques qui favorisent une réelle qualification des femmes en situation de handicap, adaptées à leurs profils et leurs besoins économiques et professionnels. Des compétences relatives aux droits de ces dernières et à l'identification des biais discriminatoires susceptibles d'affecter leur trajectoire scolaire et professionnelle pourraient ainsi être ajoutées à la formation initiale des personnes appelées à enseigner dans les établissements d'enseignement préscolaire, primaire et secondaire. Pour les ordres d'enseignement postsecondaire (collégial et universitaire), des activités de perfectionnement professionnel pourraient également être proposées au personnel enseignant, en l'absence d'exigences de formation qui visent spécifiquement l'intervention éducative auprès de personnes en situation de handicap. Étant donné l'influence que le corps enseignant peut exercer sur les choix professionnels des élèves et des étudiantes et des étudiants, le renforcement des compétences des futures enseignantes et futurs enseignants est considéré comme une nécessité.

L'ampleur des préoccupations qui sont exprimées au regard des pratiques qui visent à accompagner les élèves et les étudiantes en situation de handicap dans leurs choix de formation et de carrière est perceptible suite à cette étude. La question de l'orientation scolaire et professionnelle des femmes en situation de handicap dans le cadre des programmes est un enjeu. Les pratiques d'orientation qui continuent d'avoir cours contribuent à limiter les opportunités de développement professionnel de ces femmes et à reproduire le cercle vicieux de l'exclusion dont elles sont victimes sur le marché du travail.

Les institutions et organisations publiques, d'appui et sociales n'ont pas des dispositifs qui favorisent l'insertion en formation et en milieu professionnel pour les filles et femmes en situation de handicap



Des programmes existent, mais, ne participent pas aux intérêts professionnels et économiques des filles et femmes en situation de handicap



Section 4

Obstacles à l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et à l'emploi

Dans le cadre de notre étude, nous avons identifié cinq obstacles qui constituent les blocus à l'insertion des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi, et dont la levée constitue l'ossature de l'action de réseautage et de plaidoyer que notre organisation s'engage à exécuter en fonction des objectifs d'autonomisation et de sécurité économiques de ces femmes, faisant référence à l'une des missions clés de notre organisation

Nous présentons ici les obstacles spécifiques qui ont été ressorti de notre étude, à partir des analyses des rapports d'entretiens, les observations spécifiques et les collectes de données auprès des parties prenantes et des cibles à cette problématique

OBSTACLE 1

Le défaut de capacité humaine et personnelle des filles et femmes en situation de handicap à penser et porter un projet de formation ou d'emploi et participer à leur propre initiative de formation professionnelle et de demande d'emploi.

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 les femmes en situation de handicap 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 une dimension spécifique liée aux spécificités 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 la 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 ».

OBSTACLE 2

La très faible accessibilité des filles et femmes en situation de handicap aux espaces des institutions de formation professionnelle et d'emploi, et aux informations, connaissances et équipements de formation professionnelle et d'emploi.

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'inclusivité 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 formulées, 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. Dans le cadre des entretiens que nous avons réalisés, plusieurs personnes ont aussi évoqué les lois sur l'accessibilité comme exemple de modèles législatifs permettant d'atteindre cet objectif. 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 faveur des personnes en situation de handicap, 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. Ultiment, il entrave la reconnaissance et l'exercice des droits et des libertés de ces filles à la formation ainsi que leur participation à la vie professionnelle.

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 se dressent tout au long du parcours professionnel de ces personnes. Dans le cadre de cette étude, il nous est apparu essentiel de recueillir les témoignages de conseillères et conseillers en employabilité qui œuvrent dans ces organismes afin de documenter encore plus finement les obstacles qui nous ont été rapportés par les filles et femmes en situation de handicap que nous avons interrogées.

OBSTACLE 3

La discrimination sociale des femmes en situation de handicap, liée à la perception d'invalidité socioprofessionnelle et la mise en marge dans les modes de gestion de la société, et le déficit de forme de participation sociale sur la base de la productivité de la personne.

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 victimes⁵⁸. 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. Dans cet esprit, la mise à l'écart des personnes présentant un handicap apparaissait inéluctable, car elle répondait à un « ordre naturel des choses » : la place qui était assignée à ces personnes dans la société leur était fatalement imposée par un déterminisme biologique auquel il leur était difficilement possible d'échapper. Dans sa compréhension du handicap, ce modèle venait légitimer l'exclusion sociale dont les personnes qui présentaient des limitations fonctionnelles étaient victimes. En réduisant ces personnes à leurs déficits et à leurs manques, l'approche biomédicale cantonnait celles-ci à un statut de bénéficiaires d'œuvres de charité qui ne leur permettait pas d'être considérées comme des sujets de droit au même titre que les autres personnes. Du moins, pendant plusieurs siècles, les droits dont elles pouvaient prétendre être titulaires se limitaient essentiellement aux droits aux soins et à la réadaptation. L'accès aux moyens permettant de s'épanouir et de contribuer activement à la vie collective n'était alors envisagé.

OBSTACLE 4

La perception de sous productivité ou d'improductivité professionnelle des femmes en situation de handicap, comme facteur influençant négativement le rendement du travail collectif au sein de l'entreprise.

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 dernières⁶⁹, 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. Comme le souligne le Comité des droits des personnes handicapées de l'Organisation des Nations Unies, le droit au travail est un droit fondamental, indispensable à la réalisation des autres droits humains : De fait, les préjugés capacitistes contribuent à la multiplication des obstacles qui empêchent les personnes en situation de handicap d'exercer pleinement leur droit au travail et à l'emploi. À ce sujet, le Comité des droits des personnes handicapées relève que les personnes qui présentent des limitations fonctionnelles :

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. D'autre part, notons que plusieurs des plaintes traitées concernent des conditions de travail qui pénalisent indûment les personnes en situation de handicap : refus ou réponse inadéquate à une demande d'adaptation d'un poste de travail, traitement salarial inéquitable, refus d'accès à des opportunités de développement de carrière (formations, stages, supervision d'employé.es, etc.), harcèlement discriminatoire, etc. Enfin, certaines plaintes concernent parfois l'exercice de mesures de représailles par un employeur, généralement à la suite de l'exercice d'un recours par ce dernier.

OBSTACLE 5

L'absence des dispositions d'application des politiques et stratégies publique en faveur de l'insertion professionnelle des femmes en situation de handicap et la faiblesse du mécanisme public d'intégration du handicap dans la gestion sociale des entreprises.

Les témoignages de femmes en situation de handicap et des conseillers et conseillères œuvrant dans des organismes publics spécialisés en employabilité ont laissé transparaître, dans le cadre de cette étude, que les administrations publiques en charge de l'emploi, de la formation professionnelle, du travail, des affaires sociales et de la sécurité sociale sont peu engagées dans la formulation et l'application des politiques incitatives, répressives, de suivi et d'accompagnement pour l'exercice des droits professionnels et de formation pour les filles et femmes en situation de handicap, en application des conventions internationales. Les données exploitées dans le cadre de cette étude révèlent que les administrations publiques prennent plus appui sur les perceptions des décideurs publics, des employeurs et des syndicats que sur l'expérience vécue par les travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Pour la société civile, il s'agit d'une lacune importante qu'il faut impérativement combler. On ne saurait effectivement prétendre lever les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des femmes en situation de handicap sans tenir compte des expériences de travail que celles-ci ont vécues et sans recueillir leur point de vue sur les programmes et mesures qui sont destinés à favoriser leur employabilité. À ce sujet, rappelons que le préambule de la Convention relative aux droits des femmes handicapées précise que ces dernières « [...] devraient avoir la possibilité de participer activement aux processus de prise de décisions concernant les politiques et programmes, en particulier ceux qui les concernent directement ».

L'assemblée nationale du Cameroun a adopté des projets de loi portant sur les droits des personnes en situation de handicap, mais, plusieurs de ces adoptions ne se sont pas traduites par des dispositifs gouvernementaux portant sur l'application des dispositions prises au niveau national et sur des mesures spécifiques au niveau des instances gouvernementales. Par ailleurs, les mécanismes d'application des textes internationaux relatifs à l'approche genre dans la gestion des politiques publiques liées au handicap sont très peu formulées.

Il n'existe pas, d'après nos recherches, au Cameroun, à ce jour, un texte législatif portant sur des mesures incitatives et répressives relatives au handicap, au genre et à la formation et l'insertion professionnelle. Nous avons, dans le cadre de cette étude, mené des analyses des dispositifs nationaux relatifs aux droits des personnes en situation de handicap, mais, nous n'avons pas découvert des dispositions législatives spécifiques portant sur le genre et le handicap, les droits professionnels et à la formation professionnelle pour les femmes et personnes en situation de handicap, selon l'approche genre. Le parlement camerounais n'a jamais effectivement adopté une loi dont l'objectif principal serait par exemple de renforcer l'engagement des employeurs au regard de l'insertion professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap selon l'approche genre. Celle-ci pourrait prévoir par exemple que toutes les entreprises et tous les organismes qui comptent x personnes salariées ou plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de x % de travailleuses et travailleurs handicapés en équivalent temps plein. Chaque entreprise ou organisme devrait pouvoir, dans le cadre de ces dispositifs, rendre compte de ses effectifs sur une base annuelle. Si ces derniers sont inférieurs à la cible de 6 %, l'entreprise ou l'organisme fautif doit verser une contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées ou au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Ces mécanismes contribueraient, par leurs actions respectives, à développer l'employabilité des femmes et des personnes en situation de handicap dans les secteurs privés et publics de l'économie camerounaise.

La loi pourrait engager également les entreprises et à titre incitatif, à se doter d'un « référent handicap » au sein de leur organisation, et spécifiquement, un référent femme et handicap. Un dispositif textuel gouvernemental devrait également être mis en place pour inciter les entreprises à faciliter et coordonner la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise ; favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des femmes et personnes en situation de handicap ; assurer l'accompagnement et le suivi personnalisé des employés en situation de handicap ; mettre en place des actions de formation, de communication et de sensibilisation au handicap dans l'entreprise. Bien que la plupart des dispositions de loi sur le handicap soient entrées en vigueur, celles-ci n'ont pas tout de même insufflé une nouvelle dynamique dans les milieux de travail en faveur des femmes en situation de handicap.

Section 5

Conclusion et recommandations pour l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi

Dans le cadre de notre étude, nous avons perçu les enjeux spécifiques pour améliorer l'accès des filles et femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et l'emploi, et nous organisons les mécanismes d'interventions qui permettront de porter les changements par les actions structurées autour des recommandations ici rédigées

Nous présentons ici les conclusions de notre étude ainsi que les propositions visant différents acteurs concernés par le problème ayant fait objet de notre étude

CONCLUSION DE L'ETUDE

L'exploitation des rapports nationaux sur le handicap, la lecture des publications scientifiques et académiques sur le handicap, les échanges avec les filles et femmes en situation de handicap et les enquêtes et analyses de données auprès des participantes à cette étude exploratoire nous a permis de desceller les problématiques spécifiques sous-jacentes à l'accessibilité des femmes en situation de handicap à la formation professionnelle et à l'emploi. Des paroles des participantes à l'étude qui, après nous avoir livré des témoignages bouleversants d'humanité sur des parcours de formation et d'emploi, ont tenu à nous faire exprimer les vœux que les voix des filles et femmes en besoin et situation de formation professionnelle soient entendues, et que celles des travailleurs et travailleuses en situation de handicap soient enfin entendues par les employeurs et les décideurs publics, grâce à des actions de concertations et de plaidoyer dont cette étude constituerait le levier. Dans des témoignages dans les villes de Bafoussam, de Douala et les échanges d'études, des filles et des femmes porteuses de handicap nous ont fait part de la profonde fatigue qu'elles ressentaient à devoir constamment se battre pour justifier leurs places sur le marché du travail. Des filles et femmes en situation de handicap ont exprimé leur frustration quand elles ne parvenaient pas à accéder aux espaces de formations professionnelles et elles ont fait ressentir toutes les barrières auxquelles elles faisaient face lorsqu'elles portaient une ambition de formation ou d'emploi. Il a été plus touchant de percevoir que certaines filles et femmes en situation de handicap étaient démunies de capacités à exprimer leurs frustrations, leurs malaises et parler des obstacles à leur position en milieu de formation et professionnelle en raison de leur profil de handicap mental. Ce sentiment, elles le partageaient avec les milliers d'autres femmes en situation de handicap que nous n'avons pas interrogées dans le cadre de cette étude en raison de la couverture territoriale et le caractère exploratoire de celle-ci. Il résulte du cumul d'obstacles qui se dressent tout au long du parcours de formation et d'emploi de ces femmes, dont nous avons fait état dans le présent rapport. Si chaque trajectoire professionnelle qui nous a été racontée est unique, une constante se dégage cependant de l'analyse de l'ensemble de celles-ci : elles permettent toutes de mesurer l'ampleur des dommages qui sont causés par la persistance des préjugés capacitistes dans les milieux de travail camerounais. Ces préjugés tenaces contribuent à reproduire les pratiques et les comportements discriminatoires qui ont traditionnellement tenu à l'écart les femmes en situation de handicap de l'univers de la formation professionnelle et du travail. Ils font en sorte qu'encore aujourd'hui, ces femmes ne détiennent toujours pas la garantie que leurs droits seront pleinement respectés par les employeurs.

Il y a près de 50 ans déjà, le Cameroun se dotait de politiques et de lois avant-gardistes qui visaient à en faire l'un des endroits au monde où la participation sociale et professionnelle des femmes en situation de handicap serait la plus activement recherchée. Dans l'univers du travail, cela devait se traduire non seulement par une plus grande représentation des travailleuses et travailleurs en situation de handicap parmi les effectifs des entreprises et organismes socioprofessionnels, mais aussi par des pratiques d'embauche, d'intégration et de maintien en emploi plus inclusives. Les résultats de la présente étude démontrent hélas que ces objectifs n'ont jamais été atteints. INITIATIVES-55 en arrive à la conclusion que l'approche volontariste qui a été privilégiée jusqu'ici par le gouvernement du Cameroun ne donne pas les fruits escomptés : il y a encore beaucoup trop d'employeurs qui ne se reconnaissent que très peu de responsabilités à l'égard des travailleurs et travailleuses en situation de handicap, ce qui a pour fâcheux effet d'entraîner une multiplication des atteintes à leurs droits. Pour cette raison, nous adhérons pleinement au souhait qui a clairement été exprimé par la vaste majorité des acteurs de la société civile, des acteurs économiques et des filles et femmes en situation de handicap qui ont participé à cette étude de voir les acteurs de la société civile, les acteurs étatiques et non étatiques, les organisations non gouvernementales et le gouvernement du Cameroun agir avec plus de fermeté pour s'assurer que l'engagement des institutions de formation et les employeurs à respecter les droits spécifiques des travailleuses en situation de handicap soit bien réel. Cet engagement ne devrait plus être considéré comme une option par ces derniers, mais comme un impératif absolu. Il nous semble que la révision actuelle de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des femmes handicapées constitue l'occasion idéale pour réfléchir aux conditions d'émergence d'une telle approche. Pour guider les organisations de la société civile dans sa réflexion, nous les invitons à se saisir des conclusions de la présente étude et à mettre en œuvre les Propositions qu'elle contient.

PROPOSITIONS SPECIFIQUES POUR L'ACCESSIBILITE DES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'EMPLOI

Suite aux données spécifiques collectées dans le cadre de cette recherche exploratoire qui a permis de parcourir de manière explicite et perceptuelle la situation relative des femmes en situation de handicap à l'emploi et à l'insertion professionnelle et économique, l'association INITIATIVES 55 propose dix solutions spécifiques qui, appliquées par les acteurs étatiques, privés et de la société civile, pourraient concourir à plus d'inclusion économique des femmes en situation de handicap dans le contexte public économique du Cameroun.

PROPOSITION 1

INITIATIVES-55 propose que le gouvernement du Cameroun intègre dans la prochaine Stratégie Nationale de Développement SND, et sa prochaine stratégie nationale de protection sociale, des mesures publiques spécifiques pour l'intégration et le maintien en emploi des femmes handicapées et des mesures spécifiques relatives au genre et au handicap dans les politiques publiques, visant à renforcer les exigences de formation du personnel des établissements d'enseignement professionnel et des structures étatiques de réhabilitation des personnes en situation de handicap au regard des pratiques à privilégier pour accompagner adéquatement et par des méthodes spécifiques les filles et femmes en situation de handicap dans leurs choix de formation et de carrière, et pour leur insertion économique et professionnelle. Ainsi, intégrer une rubrique de développement des capacités professionnelles et d'emploi des femmes en situation de handicap.

PROPOSITION 2

INITIATIVES-55 propose que le gouvernement du Cameroun intègre dans la prochaine Stratégie nationale pour la promotion de la femme et de la famille des mesures spéciales pour accroître l'accessibilité des filles en situation de handicap à la formation professionnelle par la formulation des directives ministérielles visant à inciter, encourager et accompagner les familles de filles porteuses de handicap à inscrire ces filles dans les centres de promotion de la femme et de la famille, et que des dispositions d'adaptation des campagnes et modes d'inscription spécifiques soient prises à leur égard. Ces centres peuvent également bénéficier des mesures d'accompagnement public pour l'intégration et le maintien en formation professionnelle appliquée des femmes handicapées et faciliter l'accès et l'intégration aux milieux de stages pour ces filles en situation de handicap qui poursuivent un programme de formation appliqué.

PROPOSITION 3

INITIATIVES-55 propose que le Ministère et les services étatiques en charge du travail et de la sécurité sociale formulent des mesures spécifiques pour assurer la surveillance de l'application des méthodes non discriminatoires pour les femmes porteuses de handicap au sein des entreprises dans le cadre des contrôles et inspections du travail et formulent des directives pour la participation des femmes en situation de handicap dans le cadre des recrutements au sein des entreprises. Que ce ministère et les services rattachés élaborent une directive publique de formation « Recruter sans discriminer » parmi les mesures qui seront proposées dans la prochaine Stratégie nationale de la protection sociale des travailleurs pour favoriser l'embauche des femmes en situation de handicap. Pour maximiser l'impact de cette mesure, INITIATIVES55 propose au gouvernement que cette directive soit déployée avec la participation de la société civile.

PROPOSITION 4

INITIATIVES-55 propose que le Fonds National de l'Emploi (FNE) intègre dans sa stratégie nationale des mesures spécifiques pour l'application de l'approche genre et handicap dans les accompagnements à l'emploi et les collaborations avec les entreprises dans le cadre des placements professionnels, et que le Fonds National de l'Emploi définisse une grille pour l'intégration et le maintien en emploi des femmes handicapées dans les bases de données des postulants aux emplois, et des mesures qui permettent de renforcer la formation initiale et continue des conseillers emploi et en ressources humaines afin qu'elle prépare ces derniers à exercer leurs fonctions dans le respect des principes de la Charte des droits des personnes en situation de femmes handicapées pour insérer dans leurs bases de données les femmes handicapées prédisposées à l'emploi, et aux formations, et les mobilisent pour les casting de recrutements.

PROPOSITION 5

INITIATIVES-55 propose que le gouvernement du Cameroun introduise dans le corpus législatif et de surveillance des entreprise une obligation pour les employeurs d'élaborer une politique visant à favoriser l'intégration, la promotion et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap. Les instances publiques en charge du travail pourront, dans ce sens, collaborer avec les corporations et ordres professionnels, des syndicats et les groupements patronaux, pour constituer des relations conventionnelles emmenant les entreprises affiliées et parties prenantes à ces groupes, ordres et corporations à intégrer la dimension genre et handicap dans leurs méthodes de recrutements et de gestion des ressources humaines, et faire que ces entreprises respectent des normes minimales pour le confort professionnel de ces femmes. Cette disposition pourra s'accommoder de l'adaptation des espaces de travail aux femmes handicapées.

PROPOSITION 6

INITIATIVES-55 propose au Groupement des Entreprises du Cameroun (GECAM) d'introduire dans la charte des entreprises des propositions et mesures incitatives et contraignantes pour les employeurs afin de renforcer l'engagement de ces derniers à l'égard des travailleuses en situation de handicap dans le cadre de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises au Cameroun. À cette fin, INITIATIVES55 propose au patronat camerounais de mobiliser, engager et sensibiliser les entreprises, dans le cadre de l'application de la RSE, à appliquer les dispositions spécifiques en faveur de l'accès à l'emploi pour les femmes en situation de handicap et en faveur des aménagements physiques et réglementaires des entreprises en faveur du confort professionnel de ces femmes, et à introduire dans la gestion des ressources humaines des dispositifs d'attraction professionnelle des femmes porteuses de handicap pour leur emploi.

PROPOSITION 7

INITIATIVES-55 propose au gouvernement du Cameroun, au Groupement des entreprises du Cameroun, au Fonds National de l'Emploi et aux organisations de défense et de promotion des droits des personnes en situation de handicap de prendre tous les moyens nécessaires pour mobiliser, motiver et inciter les femmes en situation de handicap à participer aux espaces d'insertion professionnelle, des mesures pour collaborer à la création des conditions motivantes pour la participation des femmes en situation de handicap aux mécanismes de formation et d'emploi, et pour garantir que les femmes en situation de handicap qui sont appelées à œuvrer sur des plateaux de travail soient rémunérées équitablement pour le travail qu'elles effectuent et que ces femmes bénéficient des normes d'accessibilité qui puissent les motiver à participer au travail et s'affranchir des frustrations et discriminations en milieu de formation et professionnel.

PROPOSITION 8

INITIATIVES-55 propose que les collectivités locales camerounaises se dotent d'une politique communale et un cadre social communal qui prennent en compte les problématiques économiques et professionnelles vécues par les filles et femmes en situation de handicap sur leurs territoires, et se dotent des capacités et outils locaux permettant d'identifier et soutenir les filles en femmes en situation de handicap pour leur accès à la formation professionnelle et l'emploi, et des outils communaux visant à favoriser l'intégration, la promotion et le maintien en emploi des travailleuses en situation de handicap dans le cadre des activités génératrices de revenus, les activités rurales et les projets sociaux communaux. Il est dans ce sens nécessaire d'associer les filles et femmes en situation de handicap à l'élaboration et la mise en œuvre d'une telle politique qui devraient faire l'objet d'une disposition de politique sociale communale.

PROPOSITION 9

INITIATIVES 55 propose que la commission nationale des droits de l'homme, les organisations non gouvernementales et les partenaires sociaux du gouvernement propulsent l'application des conventions internationales relatives aux droits des personnes handicapées dans les contextes économiques et professionnels, et définissent des mécanismes incitatifs et coercitifs pour l'intégration et le maintien en emploi des femmes handicapées, et impulsent l'application des méthodes et des mesures qui permettent de lutter activement contre la discrimination économique et professionnelle à l'égard des femmes en situation de handicap, et des dispositions spéciales pour les parcours de formation et d'emploi les femmes en situation de handicap qui appartiennent à des groupes historiquement discriminés, et que les dispositions pour lutter contre les normes sociales discriminatoires et développer leurs capacités professionnelles soient prises.

PROPOSITION 10

INITIATIVES-55 propose que les organisations de la société civile ayant les droits humains, les droits des personnes en situation de handicap et les droits sociaux et professionnels pour thématiques, les syndicats et les groupes d'activistes définissent des programmes, projets et actions de plaidoyers et d'accompagnement des acteurs étatiques et non étatiques pour assurer les conditions juridiques, les aménagements institutionnels, les conditions physiques, humaines et fonctionnelles pour optimiser l'accessibilité des filles et femmes en situation de handicap à l'emploi et la formation professionnelle, et que ces acteurs mènent des actions de repérages, de sensibilisations et de motivations pour emmener les acteurs publics, sociaux, communautaires et les familles à intégrer les filles en situation de handicap dans les espaces de formations professionnelle adaptés à leurs profils et options professionnelles spécifiques.

