

# L'activité professionnelle des personnes handicapées

Selma Amira et Monique Meron (\*)

---

*Les débats autour de la nouvelle loi en faveur des personnes handicapées mettent en lumière leurs problèmes spécifiques, notamment sur le marché du travail. La difficulté d'évaluer leur situation se heurte à la question des définitions qui varient dans le temps et dans l'espace, en particulier selon les législations du moment et du pays. Chacune correspond à un point de vue sur le handicap et donne une vision différente de la population concernée. Mais quel que soit le contour retenu, la population handicapée est relativement âgée et peu diplômée et les difficultés d'accès à l'emploi restent importantes. Si l'on tient compte du fait que l'âge, le sexe, le diplôme et la zone d'habitation contribuent à expliquer la probabilité d'être en emploi, avoir un problème de santé de longue durée ou un handicap diminue de moitié les chances de travailler. La déclaration d'une limitation par rapport à l'emploi est encore plus pénalisante, de même que le fait d'avoir un handicap officiellement reconnu. « Toutes choses égales par ailleurs », les travailleurs dont le problème de santé entraîne certaines limitations relatives à l'emploi ou qui ont une reconnaissance officielle de leur handicap occupent plus souvent un emploi à statut particulier (contrat à durée déterminée, stage ou emploi aidé). Les travailleurs handicapés sont globalement un peu moins présents dans le secteur public que dans les établissements de plus de 20 salariés du secteur privé. Dans ce dernier secteur, leur part est sensiblement plus faible lorsqu'il y a moins de 20 salariés. Dans les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap représentent 2,6 % des effectifs en équivalent temps plein en 2002. Plus d'un établissement assujetti sur trois n'emploie aucun travailleur handicapé directement et préfère remplir son obligation par des contributions financières.*

Étudier l'insertion professionnelle des personnes handicapées présuppose de cerner les contours précis de cette population. Or la définition du handicap est plurielle et relative. Sur le marché du travail, les personnes handicapées se heurtent pourtant à des problèmes

---

(\*) Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Dares ; avec la collaboration de Gilbert de Stefano qui a rédigé l'encadré historique.

spécifiques. Les questions posées dans le volet français d'une enquête européenne menée en 2002<sup>1</sup> donnent une vision d'ensemble de la situation vis-à-vis de l'emploi des personnes handicapées en âge de travailler. Ces données complètent les résultats d'autres enquêtes portant sur les questions de handicap et de dépendance et des sources administratives qui éclairent régulièrement certains champs spécifiques du chômage ou de l'emploi des personnes handicapées.

## *Le handicap : une notion relative dans le temps et dans l'espace*

2003, année européenne des personnes handicapées, a mis au premier plan de l'actualité la situation de ces personnes. Des études françaises récentes attirent l'attention sur les discriminations dont elles sont victimes. Dans leur vie quotidienne, les personnes handicapées déclarent, plus souvent que les personnes valides, subir des attitudes négatives, des comportements ou traitements défavorables [1]. Sur le marché du travail, des études plus qualitatives semblent corroborer ces différenciations [12].

En France, la loi de 1957 consacre l'utilisation du terme handicap, se préoccupe du reclassement professionnel de catégories jusqu'alors disparates ou limitées aux mutilés de guerre, considère pour la première fois ce qu'est un « travailleur handicapé » et charge des institutions d'attribuer ce statut (*encadré 1*). La loi d'orientation de 1975 crée les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) qui décident de la qualité de travailleur handicapé et de l'orientation de la personne en milieu protégé ou ordinaire. En 1987 le législateur insère dans le code du travail une obligation, pour les établissements d'au moins 20 salariés, d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion<sup>2</sup> d'au moins 6 % de l'effectif total.

Présentée comme « chantier prioritaire » par le Gouvernement, la nouvelle loi en faveur des personnes handicapées (« loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », discutée au Parlement en juin et à l'automne 2004) cherche notamment à favoriser leur intégration scolaire et professionnelle en milieu ordinaire. Elle envisage de créer des pénalités dans la Fonction publique si l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés n'y est pas remplie et d'augmenter celles des établissements privés de plus de 20 salariés qui n'en emploient pas ou pas suffisamment. Dans la définition du handicap, dont l'appréciation est confiée à des équipes institutionnelles élargies, la notion d'altération « psychique » apparaît pour la première fois ; par ailleurs, il est question de reconnaître comme travailleurs handicapés les personnes titulaires d'une simple carte d'invalidité, ce qui n'était pas, jusque-là, une condition suffisante.

Les notions de « personne handicapée » et de « travailleur handicapé » varient également selon les pays. En 2002, l'enquête européenne a permis de chiffrer, selon plusieurs définitions, la population handicapée de 16 à 64 ans. En France, près d'une personne sur quatre vivant dans un domicile ordinaire<sup>3</sup> a déclaré avoir un problème de santé de longue

---

1. Sous forme de module complémentaire à l'enquête sur l'emploi de mars 2002, sur un échantillon métropolitain représentatif de 8 947 personnes, qui ont déclaré avoir « un problème de santé de longue durée (plus de six mois) ou un handicap » (sur 38 384 interrogées).

2. Comptée en « unités bénéficiaires » (*encadré 1*).

3. Ce qui exclut les personnes vivant en collectivités et celles n'ayant pas de domicile fixe.

## Encadré 1

### La législation française sur l'emploi des personnes handicapées

Avant la première guerre mondiale, la loi sur les accidents du travail (1898) met en place une indemnisation des victimes à la charge de l'employeur au titre des infirmités subies dans le travail. En 1919, les victimes de guerre sont indemnisées en fonction d'un barème de handicap qui servira jusqu'en 1933 à évaluer le montant de la pension d'invalidité.

Adoptée dans un contexte de reconnaissance nationale, la loi du 26 avril 1924 élargit aux personnes civiles les mesures de reclassement des invalides de guerre et instaure pour la première fois une obligation d'emploi en faveur des mutilés de guerre, des veuves et des orphelins, mise à la charge du secteur privé. Les entreprises de 10 salariés et plus ont pour obligation d'embaucher dans une proportion de 10 % de leur effectif des victimes de guerre. Pour tout bénéficiaire non employé, une redevance doit être versée à un fonds commun contrôlé par l'Office national des mutilés. L'État, s'il n'est pas soumis à ces dispositions, doit titulariser les mutilés qu'il emploie.

L'aide au reclassement professionnel de personnes sujettes à un handicap est progressivement étendue à d'autres catégories de bénéficiaires. L'ordonnance du 3 juillet 1945 et la loi Cordonnier du 2 août 1949 prévoient des dispositions sur la rééducation et la formation professionnelle des aveugles et des grands infirmes. Parallèlement, l'obligation d'emploi est élargie, notamment au profit des mutilés du travail à partir de 1930, puis en 1956, au profit des diminués physiques reconnus comme tels par une commission départementale d'orientation des infirmes (CDOI), dont la création remonte au décret du 29 novembre 1953.

#### La première prise en compte du « travailleur handicapé »

La loi du 23 novembre 1957, dite loi Gazier, fixe les principes généraux du reclassement professionnel des personnes handicapées. Le terme de « travailleur handicapé » y est utilisé pour la première fois et défini comme « toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement

réduites, par suite d'une insuffisance, ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ». Ce statut est attribué par les CDOI. Un quota d'emploi obligatoire de travailleurs handicapés en milieu ordinaire est fixé à 3 %, inclus dans les 10 % prévus initialement pour les mutilés de guerre. Cette loi officialise et définit les structures du milieu protégé qui avaient commencé à se développer au début des années cinquante, en distinguant les centres d'aide par le travail d'une part, les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile d'autre part. Elle organise également l'orientation et le travail dans ces établissements. Le principe du paiement d'une redevance pour tout bénéficiaire manquant est conservé, mais son recouvrement se révélera par la suite inopérant en raison du manque d'effectivité des contrôles. Les administrations publiques sont également assujetties aux dispositions de cette loi, les modalités d'application ayant été précisées par un règlement ultérieur.

Le 30 juin 1975 est adoptée la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées. Contenant des dispositions sur l'ensemble des problèmes posés par le handicap, elle apporte une modification spécifique sur l'emploi en instituant les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep). La définition du handicap revient à ces commissions, qui sont spécialement chargées de statuer sur l'attribution de la qualité de travailleur handicapé et sur l'orientation de la personne handicapée.

#### La loi de 1987

L'obligation d'emploi est remaniée avec la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, en raison de la désuétude et de l'inapplication de la législation précédente. Le quota de 10 % d'emploi obligatoire de mutilés de guerre est supprimé tandis que le pourcentage de 3 % de travailleurs handicapés est relevé à 6 %. L'assujettissement comprend les établissements du secteur privé occupant au moins 20 salariés, une fois déduits les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, et l'ensemble du secteur public. Au sens

## Encadré 1 (suite)

de cette loi, sont considérés comme travailleurs handicapés les personnes reconnues handicapées par la Cotorep, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité d'au moins 10 %, les invalides pensionnés, les mutilés de guerre et assimilés. La loi crée le Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, auquel les établissements du milieu ordinaire et les établissements publics industriels et commerciaux qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi versent une contribution annuelle. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs respectifs n'y sont pas soumis, l'État ne pouvant se sanctionner lui-même. La loi prévoit également des exonérations partielles à cette obligation d'emploi, par la passation de contrats de sous-traitance avec le milieu protégé ou par la conclusion d'accords de branche en faveur des travailleurs handicapés, comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire.

### **Le secteur d'emploi dit « protégé »**

Dans le secteur privé dit « protégé » sont inclus les centres d'aide par le travail, les ateliers protégés et les emplois fournis par un centre de distribution de travail à domicile. La majorité des personnes du secteur protégé travaillent dans les centres d'aide par le travail (90 000 d'après les données administratives) et n'ont pas de contrat de travail. Dans l'enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, certaines personnes dans cette situation ne se sont donc pas déclarées comme ayant un emploi. L'enquête repère environ 92 000 personnes qui travaillent dans le secteur protégé. Ce chiffre est sous-estimé ; l'enquête ne permet pas de dénombrer séparément les travailleurs handicapés présents dans les ateliers protégés et les employés des centres de distribution de travail à domicile qui en revanche, bénéficient du statut de salarié.

### **L'Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph)**

Créée par la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph est une association régie par la loi de 1901, organisme paritaire qui a pour mission de gérer le

fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés afin de mener des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ces fonds proviennent de la contribution imposée aux entreprises privées d'au moins 20 salariés qui ne remplissent pas l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés. Elle participe au financement du surcoût des actions de formation, d'innovation et de recherche menées dans les entreprises au bénéfice des handicapés, ainsi qu'aux mesures de suivi des travailleurs handicapés dans leur insertion professionnelle. Elle s'appuie pour cela sur dix-huit délégations régionales.

Ce fonds intervient uniquement auprès des entreprises du secteur privé, qu'elles soient ou non soumises à l'obligation d'emploi, des organismes publics de droit privé, des personnes bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 et des opérateurs d'insertion et de formation de terrain.

Sur la base de ses programmes d'intervention, l'Agefiph concourt spécialement aux actions portant sur la formation des personnes handicapées, sur la mobilisation du monde économique par l'information et la sensibilisation, sur l'insertion et le maintien dans l'emploi, et sur la compensation du handicap au travail.

En 2003, près de 222 000 interventions bénéficiant aux personnes handicapées ont été réalisées, dont 115 000 environ pour des actions de formation professionnelle, d'évaluation ou d'orientation. Concernant l'insertion et le maintien dans l'emploi, 46 000 personnes handicapées ont été recrutées en entreprise durant l'année avec l'appui du réseau Cap Emploi. 18 000 travailleurs handicapés ont bénéficié d'une intervention en faveur de leur maintien dans l'emploi. Ainsi, 64 % du budget du fonds, soit 270,1 millions d'euros, ont été consacrés à des aides directes aux personnes handicapées et aux entreprises.

### **La nouvelle loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »**

Discutée par le Parlement en juin 2004, cette loi réforme la loi d'orientation de 1975 et envi-

### Encadré 1 (fin)

sage de nombreux aspects de la vie et de l'insertion des personnes handicapées. Elle crée notamment une allocation leur permettant de s'équiper et de financer les travaux nécessaires dans leur logement par exemple. Sur le marché du travail, elle cherche à favoriser leur emploi en milieu ordinaire selon des modalités modifiées : un fonds comparable à celui de l'Agefiph va être créé pour la Fonction publique ; dans le privé, les contributions financières des entreprises qui n'embauchent pas ou pas suffisamment de travailleurs handicapés seront lour-

dies, les entreprises devront envisager les travaux nécessaires à l'accessibilité des personnes handicapées. Les critères correspondant aux anciennes « unités bénéficiaires » cherchent à être moins discriminatoires (lourdeur du handicap, âge etc.) et le nombre des emplois exclus de l'obligation devrait être progressivement réduit ; le décompte des travailleurs handicapés permettant de calculer leur taux d'emploi devrait être plus clair. Les décrets d'application devront être rédigés avant fin 2004 pour une application à partir de janvier 2005.

durée ou un handicap. Ce taux est plus élevé que la moyenne européenne (une personne sur six), proche de celui des Pays-Bas (25 %) ou du Royaume-Uni (27 %) mais bien plus éloigné de l'Allemagne (11 %), de l'Espagne (9 %), de l'Italie (7 %) ou de la Finlande (32 %) ! La référence aux « aspects culturels » n'explique que partiellement ces différences de perception qui invitent à la prudence face aux données chiffrées [10]. Outre les conditions d'enquête et les problèmes de traduction qui n'ont peut-être pas tous été évités, on peut supposer qu'on trouve aussi là un reflet des différences entre les systèmes nationaux d'aide et d'assistance au handicap (*encadré 2*). Les organismes internationaux impulsent des politiques qui visent à unifier les aides et leurs principes sous-jacents<sup>4</sup>. Lutte contre les discriminations et contre l'inadaptation de l'environnement économique et social, accessibilité des lieux publics et privés, droit à l'éducation et à l'emploi en milieu ordinaire, assistance technique, sont les priorités affichées. Mais selon les pays, l'incitation à l'intégration professionnelle des personnes handicapées et la volonté de réduire le nombre des pensions d'invalidité pour des raisons économiques s'affichent différemment ; le recours aux quotas d'emploi, le développement d'ateliers de travail protégé, le nombre et le niveau des aides accordées n'ont pas partout la même ampleur et ciblent des publics divers [7].

Ainsi, les contours d'une population de personnes handicapées varient dans le temps et dans l'espace, notamment selon les dispositions législatives du moment et du pays. Si l'on est tenté de reprendre le critère institutionnel de la reconnaissance, on ne peut s'en contenter. De même qu'on ne peut restreindre l'étude du chômage aux personnes inscrites dans les agences pour l'emploi, l'analyse de la situation des personnes handicapées ne doit pas se limiter à celle des personnes officiellement reconnues comme telles. En effet, la demande de reconnaissance est étroitement liée à la situation économique de la personne, au besoin d'allocation, d'orientation vers le milieu de travail protégé (*encadré 1*) ou encore de reconnaissance officielle pour l'employeur qui souhaite faire valoir son devoir d'emploi de personnes handicapées.

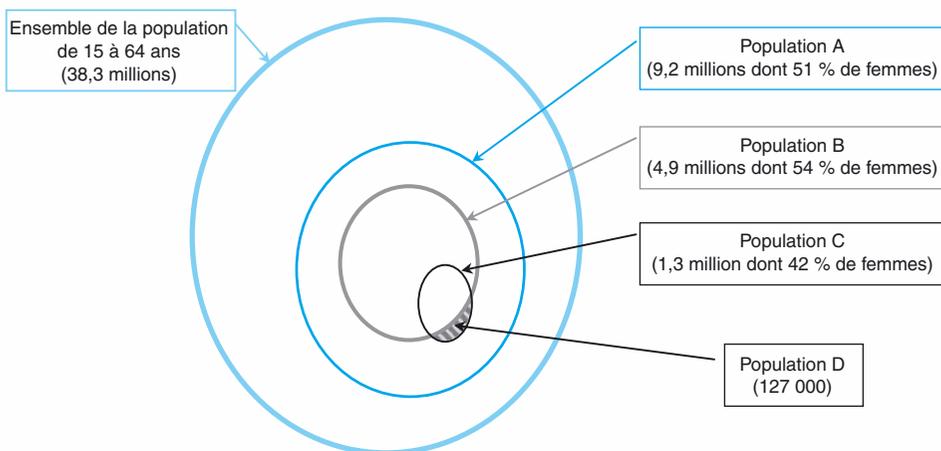
4. Ainsi, l'Union européenne a affiché des résolutions du Conseil sur l'égalité des chances et la non discrimination en 1996 et sur l'égalité des chances en matière d'emploi en 1999.

## Une population à géométrie variable, relativement âgée et peu diplômée

Plusieurs définitions, partiellement emboîtées, sont donc proposées (*graphique 1*). La plus large sera citée comme cadrage : c'est l'ensemble des personnes déclarant à l'enquête européenne avoir « un problème de santé de plus de six mois ou un handicap ». Celles dont le problème de santé ou le handicap limite l'accès à l'emploi, la quantité ou la nature du travail qui peut être réalisé, ou encore les possibilités de déplacements entre le domicile et le lieu de travail<sup>5</sup>, relèvent de la deuxième définition. Enfin, plus proche des dispositions législatives, la population des personnes handicapées bénéficiant d'une reconnaissance officielle<sup>6</sup> de leur incapacité ou invalidité sera notre troisième définition. Ces trois approches correspondent à des points de vue différents sur le handicap et relativement irréductibles entre eux [15, 20]. La première privilégie le point de vue subjectif sur les causes du problème de santé ; la seconde tient compte des conséquences liées aux représentations sociales du handicap ; la troisième fait appel à la vision officielle du handicap dans la société française de 2002, établie par les organismes chargés de la valider pour chaque cas particulier. Dans le module complémentaire de l'enquête sur l'emploi 2002, sur lequel sont principalement basés les résultats chiffrés de cet article,

### Graphique 1

#### Répartition de la population handicapée selon les trois définitions retenues



Les populations A, B et C correspondent aux trois définitions étudiées dans le dossier ; pour des raisons d'ordre pratique, elles seront appelées par ces trois lettres dans toutes les figures de l'article.

A : personnes ayant déclaré avoir un handicap ou un problème de santé de plus de six mois.

B : personnes ayant un handicap limitant leur capacité de travailler (quantité ou nature de travail ou trajet domicile-travail).

C : personnes ayant un handicap reconnu par une administration au sens de la loi de 1987 (travailleurs handicapés reconnus par les Cotorep, accidentés du travail, invalides pensionnés et assimilés).

D : population C mais ne déclarant pas de limitation dans sa capacité de travailler.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, mars 2002 ; traitement Dares.

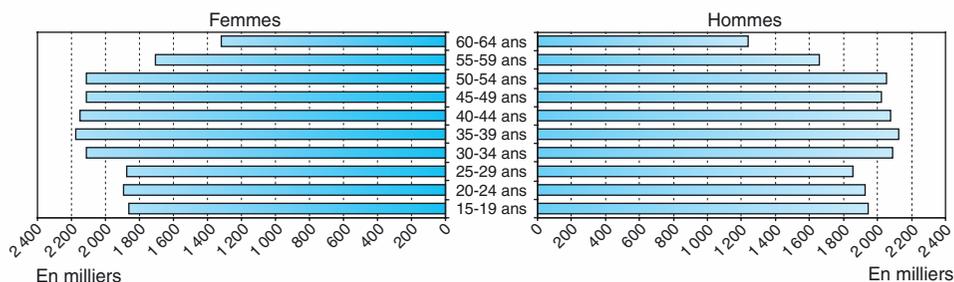
5. Les limitations vis-à-vis du travail sont exprimées dans plusieurs questions, rédigées différemment selon la situation d'activité de la personne. Il est donc possible de déclarer plusieurs limitations.

6. Apurès de la Cotorep ou d'un autre organisme officiel, accident du travail ou maladie professionnelle reconnue, invalides pensionnés, mutilés de guerre et assimilés.

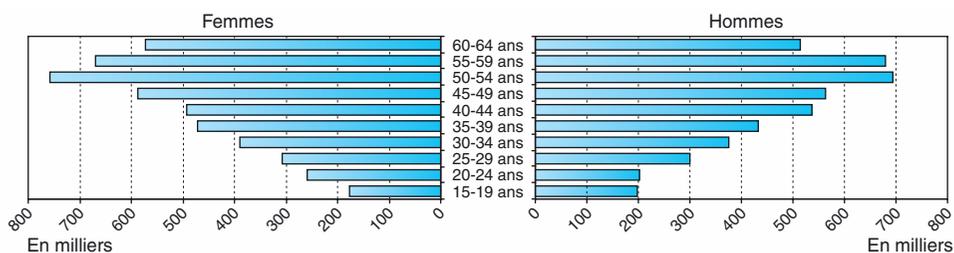
## Graphiques 2

### Répartition de la population handicapée par sexe et tranche d'âge

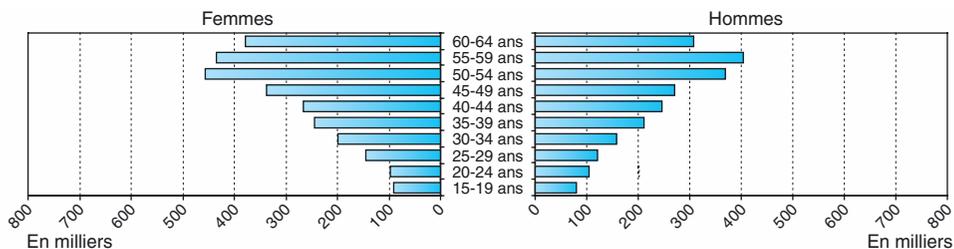
#### 2a - Ensemble de la population de 15 à 64 ans



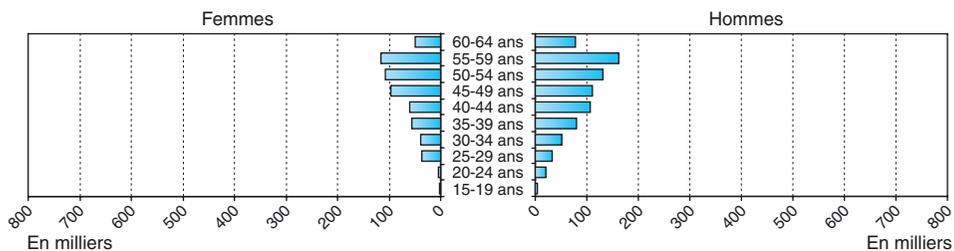
#### 2b - Population A (\*)



#### 2c - Population B (\*)



#### 2d - Population C (\*)



(\*) Voir graphique 1 pour la définition des trois populations A, B et C.

Champ : ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, mars 2002 ; traitement Dares.

la première définition sert de filtre pour continuer à poser des questions ; ceci explique que cette vision plus large emboîte les deux autres populations. L'étude de la situation des personnes handicapées, même dans le seul domaine du rapport à l'emploi, ne peut se faire sur la base d'un simple partage entre la population handicapée et celle qui ne l'est pas. Les trois définitions retenues ici tentent de rendre compte d'un gradient de sévérité du handicap, plus pertinent pour l'analyse. Les populations étudiées vivent en

## Encadré 2

### Les lacunes de la statistique à propos de la situation d'emploi des personnes handicapées

#### Les différences internationales

Les comparaisons internationales sont difficiles. Le handicap n'a pas la même place dans toutes les sociétés ; il est plus ou moins stigmatisé, plus ou moins intégré, plus ou moins caché. Les politiques relatives aux personnes handicapées les orientent différemment vers des institutions spécialisées et n'ont pas toutes les mêmes tendances à leur donner accès à l'emploi ou à des pensions d'invalidité. À cela s'ajoutent des problèmes de traduction. Par exemple, le sens du terme « handicap » est différent en France et dans les pays anglo-saxons. En France, il recouvre les trois niveaux : déficiences, incapacités, désavantages ; alors que dans les pays anglo-saxons il ne recouvre que le troisième niveau, relatif à l'aspect social du handicap.

Toutes ces raisons expliquent sans doute les écarts de résultats à une même question posée en principe dans des conditions similaires. Le ressenti des situations de handicap est très différent d'un pays à l'autre ; on ne met pas la même réalité sous les mêmes mots.

#### En France, de nombreuses sources administratives...

En France, les données de sources administratives sont nombreuses : données collectées auprès des Cotorep et des organismes qui distribuent les aides, données liées à la déclaration sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par exemple [6, 13]. Parmi les chômeurs inscrits à l'ANPE, les personnes ayant une reconnaissance officielle de leur handicap sont bien repérées et suivies.

Il n'en reste pas moins vrai que des lacunes demeurent en matière de situation des personnes handicapées vis-à-vis de l'emploi.

#### ... mais des zones d'ombre dans les statistiques

D'une part, les sources régulières ne se basent que sur la reconnaissance administrative officielle des handicaps ce qui induit une vision partielle de la situation des personnes handicapées ; d'autre part des pans entiers de l'emploi des personnes handicapées restent dans l'ombre : ainsi, on ne sait rien des personnes employées dans les petits établissements privés. De même les statistiques de la Fonction publique, déjà difficilement comparables à celles du secteur privé assujéti (établissements privés d'au moins 20 salariés), omettent par exemple le ministère de l'Éducation nationale.

Du côté des enquêtes auprès des personnes elles-mêmes, les données sont tout à fait épisodiques : une enquête comme Handicaps-incapacités-dépendance (HID) est exceptionnelle, le volet complémentaire ajouté en 2002 à l'enquête sur l'emploi est une première, impulsée par Eurostat, l'organisme statistique européen. Aucun suivi n'est pour l'instant prévu. Rien dans les recensements ni dans les enquêtes régulières comme l'enquête sur l'emploi, ne permet de suivre de façon globale la situation des personnes handicapées, notamment sur le marché du travail.

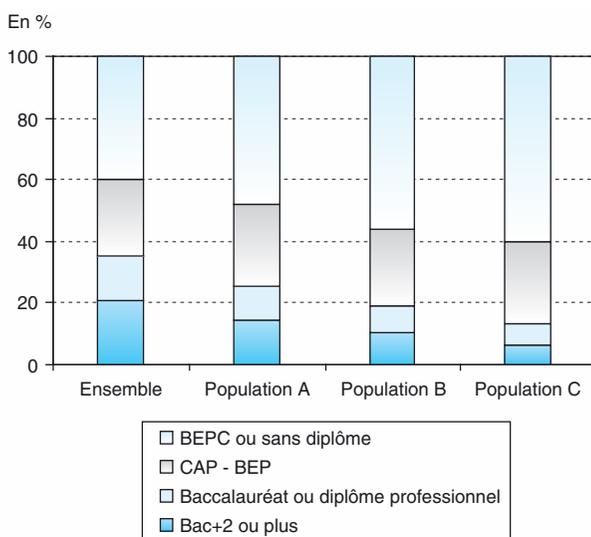
Dans le cadre d'une meilleure intégration des personnes handicapées dans la société d'aujourd'hui, la demande d'une réelle visibilité de ces populations au niveau des statistiques publiques est légitimée. Elle nécessite sans doute au niveau européen des règles d'harmonisation des définitions et des opérations de collecte, et une analyse plus systématique en fonction de l'origine et de l'ancienneté du handicap.

domicile ordinaire. Les personnes en collectivités sont exclues de l'étude ; d'autres enquêtes<sup>7</sup> ont apporté des précisions sur ces populations [5, 11].

Chacune des trois définitions envisagées donne une vision différente de la population handicapée. En mars 2002, sur 38 millions de personnes vivant en domicile ordinaire et en âge de travailler (15 à 64 ans), 9,2 millions déclarent un problème de santé durable ou un handicap (*graphique 1*). Parmi celles-ci, 4,9 millions déclarent que ce handicap limite d'une façon ou d'une autre leur capacité de travail, en termes de mobilité, de facilité de se déplacer ou au regard de la quantité de travail à fournir, et 1,3 million ont « obtenu une reconnaissance administrative » de leur problème de santé ou de leur handicap. Si, par construction du questionnement, les personnes « reconnues handicapées » déclarent toutes un problème de santé durable ou un handicap, 10 % d'entre elles ne déclarent pas de limitation dans le travail. Bien sûr, au sein d'une même définition, le handicap recouvre des réalités très diverses [11]. La population handicapée paraît d'autant plus âgée que la définition est restrictive (*graphiques 2*). Plus de femmes que d'hommes déclarent avoir un handicap ou un problème de santé de longue durée, mais la reconnaissance officielle d'un handicap concerne une population nettement plus masculine. D'autres études indiquent également que malgré un plus grand nombre de difficultés déclarées, à âge égal, les femmes font moins souvent que les hommes une demande de reconnaissance de leur handicap et que, de plus, cette reconnaissance leur est moins fréquemment accordée [16]. Ceci tient en partie au fort poids des reconnaissances suite aux accidents du travail dans le monde ouvrier, qui concernent nettement plus les hommes que les femmes.

Relativement âgée, la population handicapée est aussi généralement peu diplômée. Même dans la tranche d'âge de 25 à 49 ans, une personne sur deux ayant un handicap limitant sa capacité de travail ou reconnu par l'administration ne possède aucun diplôme professionnel ou supérieur au brevet. La proportion de celles qui détiennent un CAP ou BEP est proche de la moyenne mais les bacheliers sont relativement rares (*graphique 3*).

**Graphique 3**  
**Structure de la population âgée de 15 à 64 ans selon le handicap et le diplôme**



Note : voir *graphique 1* pour la définition des trois populations A, B et C.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, mars 2002 ; traitement Dares.

7. Enquête Handicaps, incapacités, dépendance (HID) de l'Insee ; la Drees dispose également de données administratives sur les institutions.

Ceci est à mettre en regard avec la structure par catégories sociales qui montre que les ouvriers sont plus souvent handicapés que les cadres. On peut supposer qu'il y a là cumul de deux effets : d'une part les personnes handicapées dès leur jeunesse ont moins accès aux études et aux diplômes élevés, et se retrouvent donc plus souvent ouvriers ; d'autre part, les ouvriers sont plus soumis que les autres catégories sociales aux problèmes graves de santé et aux accidents du travail.

## La place du travail dans le handicap : les ouvriers et agriculteurs se déclarent plus souvent handicapés

Parmi les personnes qui déclarent un problème de santé chronique ou un handicap et qui ont déjà travaillé, l'origine des problèmes de santé est une fois sur cinq attribuée au travail [21]. En particulier, les accidents du travail représentent 5 % des causes des problèmes chroniques de santé. Plus de 40 % des problèmes des membres supérieurs et des problèmes de dos et du cou et 27 % des problèmes des membres inférieurs sont attribués par les personnes interrogées au travail ; c'est aussi assez souvent le cas des difficultés auditives et des dépressions.

En reprenant les trois contours de la population handicapée, les accidents et maladies liés au travail sont la principale cause de handicap pour près d'une personne sur trois reconnue handicapée par l'administration, contre 19 % des personnes déclarant un problème chronique de santé et 22 % des personnes déclarant une limitation pour travailler (tableau 1). La structure par sexe et âge de ces populations est un facteur d'explication, puisque les hommes les plus âgés ont plus souvent subi un accident du travail [2, 3]. Mais cette explication est insuffisante puisque les problèmes de naissance sont également plus présents parmi les personnes ayant obtenu une reconnaissance administrative (16 % contre 11 et 12 %) tandis que les autres maladies, dont la fréquence est aussi liée à l'âge, sont moins souvent à l'origine du problème principal de santé dans cette population particulière. La vision « administrative » du handicap se révèle donc bien différente des visions plus subjectives, que l'on fasse ou non intervenir les relations de la personne avec son contexte social.

**Tableau 1**  
**Origine du problème de santé ou du handicap**

Effectifs en milliers, fréquence en %

	Population A (1)		Population B (1)		Population C (1)	
	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence
Accident du travail	454,7	5	349,1	7	199,8	15
Maladie attribuée au travail	1 145,1	12	650,8	13	162,2	12
Accident de la route pendant les déplacements domicile-travail	106,4	1	85,7	2	48,9	4
<i>Total « attribué au travail »</i>	<i>1 706,2</i>	<i>19</i>	<i>1 085,6</i>	<i>22</i>	<i>410,9</i>	<i>31</i>
Accident de la route non lié au travail	211,2	2	173,3	4	63,2	5
Accident domestique ou de loisirs	399,4	4	231,6	5	61,2	5
Maladie non attribuée au travail	4 544,0	49	2 241,2	46	457,6	34
Problème de naissance	999,5	11	584,0	12	215,6	16
Autres origines	956,9	10	441,3	9	97,8	7
Origine indéterminée	364,2	4	163,5	3	36,3	3
<i>Total « non attribué au travail »</i>	<i>7 475,2</i>	<i>81</i>	<i>3 834,8</i>	<i>78</i>	<i>931,9</i>	<i>69</i>
<b>Ensemble</b>	<b>9 181,4</b>	<b>100</b>	<b>4 920,5</b>	<b>100</b>	<b>1 342,7</b>	<b>100</b>

(1) Voir graphique 1 pour la définition des trois populations A, B et C.

Champ : ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, mars 2002 ; traitement Dares.

En fonction de la catégorie socioprofessionnelle, des différences notables apparaissent quant à la fréquence du handicap, sa nature et ses conséquences sociales. Les problèmes chroniques de santé touchent près d'un ouvrier sur trois, plus d'un agriculteur, artisan commerçant ou employé sur quatre, et environ un cadre sur cinq. Ces problèmes entraînent plus fréquemment des limitations au travail pour les ouvriers (58 % contre 33 % chez les cadres) et sont plus souvent attribués à des accidents ou maladies liés à leur profession par les agriculteurs (30 %) et les ouvriers (27 %) que par les cadres (10 %).

Tous ne souffrent pas des mêmes affections. Les agriculteurs, artisans et ouvriers souffrent plus souvent de problèmes du dos ou des membres (55 % contre 32 % parmi les cadres). Les difficultés visuelles touchent surtout les cadres, tandis que les problèmes cardiaques et respiratoires sont plus souvent évoqués par les artisans et commerçants. Les dépressions restent rares mais sont un peu plus souvent citées par les employés et professions intermédiaires que par les autres catégories sociales. Enfin les accidents du travail et les accidents de la route (liés ou non au travail) entraînent plus souvent que les autres causes de handicap, des limitations de la capacité de travail [21].

## La place du handicap au travail : un accès difficile à l'emploi

Les personnes handicapées en âge de travailler sont moins souvent en emploi que les personnes valides : 55 % de celles qui déclarent un problème de santé ou un handicap et 37 % de celles qui bénéficient d'une reconnaissance administrative travaillent effectivement, contre 62 % dans l'ensemble des 15-64 ans (tableau 2). Mais la population handicapée est plus âgée : quatre personnes qui déclarent un handicap sur dix ont 50 ans ou plus, contre un quart de la population générale ; or le taux d'emploi des 50 ans ou plus (55 %) est inférieur au taux d'emploi général (62 %). Elle est également moins diplômée, autre facteur qui amplifie les différences d'accès à l'emploi par rapport aux personnes valides.

**Tableau 2**  
**Taux d'emploi selon le sexe et l'âge**

En %

	Ensemble			Population A (1)			Population B (1)			Population C (1)		
	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.
<b>Ensemble</b>	<b>62</b>	<b>69</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>31</b>
15-24 ans	25	29	20	27	31	24	21	25	18	44	47	33
25-49 ans	79	87	72	70	78	63	55	62	50	49	55	42
50-64 ans	55	61	48	43	50	37	33	39	28	23	26	20

(1) Voir graphique 1 pour la définition des trois populations A, B et C.

Champ : ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, mars 2002 ; traitement Dares.

Si l'on tient compte du fait que l'âge, le sexe, le diplôme et la zone d'habitation contribuent à expliquer la probabilité d'être en emploi, avoir un problème de santé de longue durée ou un handicap diminue de moitié les chances relatives de travailler, « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 3). La déclaration d'une limitation par rapport à l'emploi est encore plus pénalisante, de même que le fait d'avoir un handicap

officiellement reconnu. Il semble donc que, malgré la politique d'incitation à l'embauche de travailleurs handicapés, les difficultés d'accès à l'emploi restent importantes pour les personnes handicapées présentes sur le marché du travail. La reconnaissance administrative elle-même, qui devrait être un atout pour l'accès à certains emplois répondant à l'obligation légale dans les établissements privés et administrations, est loin de garantir l'accès à l'emploi des personnes handicapées qui souhaitent travailler et sont reconnues aptes à le faire.

Au sein de la population handicapée, cumuler plusieurs problèmes de santé, signaler plusieurs limitations (vis-à-vis de la quantité de travail, de sa nature ou de l'accès au lieu de travail), ainsi que l'ancienneté du handicap réduisent la probabilité d'emploi de la personne handicapée. Cependant, lorsque l'origine du handicap ou du problème de santé est liée au travail (dans environ 20 % des cas), les personnes sont plus nombreuses à travailler. On peut y voir un effet de la loi, qui contraint les entreprises à garder en emploi un salarié victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Dans la population ayant un problème de santé de longue durée ou un handicap comme dans la population totale, l'emploi est, « toutes choses égales par ailleurs », plus acces-

**Tableau 3**  
**Probabilité d'avoir un emploi**

Variable expliquée : être en emploi	Population de 15 à 64 ans (odds ratio)		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
<b>Sexe</b>			
Homme	2,071	2,064	1,968
Femme	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
<b>Tranche d'âge</b>			
De 15 à 24 ans	0,147	0,146	0,214
De 25 à 34 ans	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
De 35 à 44 ans	2,659	2,705	1,994
De 45 à 64 ans	1,325	1,368	(0,996) n.s.
<b>Diplôme</b>			
Baccalauréat ou plus	1,872	1,847	1,804
CAP ou BEP	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
BEPC ou pas de diplôme	0,599	0,627	0,551
<b>Zone d'habitation</b>			
Zone rurale ou urbaine < 20 000 habitants	(1,000) n.s.	1,023	0,953
Zone urbaine > = 20 000 habitants	0,818	0,831	0,831
Agglomération parisienne	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
<b>Déclare un problème de santé ou un handicap</b>			
Oui	0,575		
Non	<i>référence</i>		
<b>Déclare une limitation au travail</b>			
Oui		0,336	
Non		<i>référence</i>	
<b>A une reconnaissance administrative</b>			
Oui			0,384
Non			<i>référence</i>

n.s. : non significatif.

Lecture : les résultats sont issus de trois modèles LOGIT.

À sexe, âge, diplôme et zone d'habitation donnés, une personne qui déclare un problème de santé ou un handicap voit ses chances multipliées par 0,575 (c'est-à-dire presque divisées par deux) d'avoir un emploi plutôt que de ne pas en avoir par rapport à une personne qui n'en déclare pas (modèle 1). Une personne qui déclare une limitation au travail voit ses chances multipliées par 0,336 (c'est-à-dire divisées par trois) d'avoir un emploi plutôt que de ne pas en avoir par rapport à une personne qui n'en déclare pas (modèle 2). Une personne ayant une reconnaissance administrative voit ses chances multipliées par 0,384 d'avoir un emploi plutôt que de ne pas en avoir par rapport à une personne qui n'a pas de reconnaissance administrative (modèle 3).

Champ : ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, mars 2002 ; traitement Dares.

sible aux hommes, et aux plus diplômés<sup>8</sup>. L'impact de l'âge est différent : au-delà de 45 ans, les chances d'être en emploi diminuent beaucoup plus pour les personnes handicapées. Parmi ces dernières, l'accès à l'emploi reste plus difficile pour les ouvriers, même en se limitant aux personnes ayant une reconnaissance administrative. Les cadres ont deux fois plus de chances d'occuper un emploi que les employés.

## Plus de chômage, plus souvent de longue durée

La faiblesse du taux d'emploi des personnes handicapées résulte à la fois d'un taux de chômage plus élevé et d'une moindre participation au marché du travail. Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu par une administration, le chômage est deux fois plus fréquent que dans la population générale : le taux de chômage est de 17 % au lieu de 9 % en moyenne en mars 2002. Dans cette population, le taux de chômage des femmes est également nettement plus élevé que celui des hommes et plus de la moitié des chômeuses cherchent un emploi depuis plus d'un an, contre une sur trois parmi l'ensemble des chômeuses (tableau 4). Les statistiques de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) confirment que le handicap favorise le chômage de longue durée [18].

**Tableau 4**  
**Chômage et handicap**

En %

	Ensemble			Population A (1)			Population B (1)			Population C (1)		
	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.
Effectifs (en millions)	2,35	1,15	1,20	0,64	0,30	0,34	0,39	0,19	0,20	0,10	0,05	0,05
Proportion par sexe	100	49	51	100	47	53	100	49	51	100	51	49
<b>Tranche d'âge</b>												
15-24 ans	20	21	19	11	10	11	8	9	7	5	5	6
25-49 ans	64	64	65	63	65	63	65	68	63	76	78	72
50-64 ans	16	15	16	26	25	26	27	23	30	19	17	22
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Ancienneté de chômage</b>												
Moins d'un an	61	63	58	51	57	47	49	56	43	47	62	31
Un an et plus	31	29	33	41	37	43	44	40	47	41	31	52
Non renseigné	8	8	9	8	6	10	7	4	10	12	7	17
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Motif d'entrée au chômage</b>												
Fin de contrat	45	46	42	42	44	40	41	41	42	40	42	38
Licenciement	22	24	20	27	30	25	27	30	25	28	32	23
Démission	6	6	7	5	5	4	4	6	2	1	1	0
Raison santé	2	2	2	6	7	4	9	11	6	13	16	11
Autre	25	22	29	20	14	27	19	12	25	18	9	28
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) Voir graphique 1 pour la définition des trois populations A, B et C.

Champ : ensemble des chômeurs de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, mars 2002 ; traitement Dares.

8. Résultat de régressions logistiques expliquant la probabilité d'être en emploi, pour la population handicapée, par l'âge, le sexe, la zone d'habitation et le diplôme ou la catégorie socioprofessionnelle (non présentées en détail ici).

Le motif d'entrée en chômage des personnes handicapées reste le plus souvent la fin d'un contrat, mais les licenciements sont plus fréquents et les démissions plus rares que dans l'ensemble de la population (*tableau 4*). Bien sûr, les raisons de santé sont beaucoup plus souvent évoquées comme cause de chômage dans la population handicapée que parmi les autres chômeurs, surtout chez les hommes.

## Une moindre participation au marché du travail

Globalement, le taux d'activité des personnes handicapées est de 62 % pour la définition déclarative la plus large, et de 44 % pour les personnes qui bénéficient d'une reconnaissance administrative. Même en se limitant aux tranches d'âge intermédiaires (25 à 49 ans), plus la définition du handicap est restrictive et plus les taux d'activité sont bas : entre 60 et 80 % des personnes adultes de 25 à 49 ans sont actives, contre 87 % dans la population totale (*tableau 5*).

**Tableau 5**  
Taux d'activité et taux de chômage selon le sexe et l'âge

En %

	Ensemble			Population A (1)			Population B (1)			Population C (1)		
	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.
<b>Taux d'activité</b>												
<b>Ensemble</b>	<b>68</b>	<b>75</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>69</b>	<b>55</b>	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>40</b>
15-24 ans	31	35	26	35	39	32	30	35	25	61	58	72
25-49 ans	87	95	79	79	87	72	67	75	60	60	65	54
50-64 ans	58	65	52	48	54	42	37	43	33	26	28	24
<b>Taux de chômage</b>												
<b>Ensemble</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>21</b>
15-24 ans	20	18	23	23	20	26	28	27	30	28	18	54
25-49 ans	8	8	9	11	10	13	17	17	18	18	16	22
50-64 ans	6	5	7	9	7	11	12	10	14	11	8	17

(1) Voir *graphique 1* pour la définition des trois populations A, B et C.

Champ : ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

Source : Insee, *enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi*, mars 2002 ; traitement Dares.

Les plus jeunes et les plus âgés présentent des caractéristiques particulières. En effet, les handicapés de moins de 25 ans ont un taux d'activité deux fois plus élevé que la moyenne. Pour ces jeunes, la cause principale du handicap remonte plus souvent à la naissance (environ 30 % [2, 3]) ; on peut donc penser que pour une bonne part d'entre eux, le handicap a eu un impact sur leur scolarité. Moins diplômés en moyenne que les jeunes valides, ils sont plus vite présents sur le marché du travail, quitte à passer par le chômage. En fin de vie active, le taux d'activité des 50-64 ans est en revanche moitié moindre que dans la population générale, ce qui peut être relié à la plus grande fréquence des problèmes de santé liés à un accident ou à une maladie chez les plus âgés et aux possibilités de retraite anticipée pour cause d'inaptitude. Logiquement, la population handicapée inactive, c'est-à-dire ni en emploi ni au chômage, apparaît donc particulièrement âgée : même avec la définition déclarative la plus large, 16 % seulement des personnes handicapées inactives ont moins de 25 ans (contre 43 % dans l'ensemble de la population) et les 50 ans ou plus y sont majoritaires (58 % contre 34 % en moyenne).

## Quels emplois pour les travailleurs handicapés ?

L'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés concerne à la fois la Fonction publique et les établissements privés de plus de 20 salariés (hors certains types d'emplois demandant des aptitudes particulières, dans les transports et le bâtiment notamment). Elle ne concerne pas les petits établissements. Jusqu'en 2004, cette obligation, lorsqu'elle n'était pas remplie, ne donnait pas lieu à compensation financière dans la Fonction publique contrairement à ce qui se passait pour les établissements privés (*encadré 1*). Par ailleurs, les statistiques annuelles basées sur les sources administratives sont incomplètes dans la Fonction publique et inexistantes dans les petits établissements (*encadré 2*). L'enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi de 2002 a le mérite de donner une vue d'ensemble permettant de comparer les emplois des travailleurs handicapés aux autres et d'évaluer, dans une certaine mesure, l'impact de la législation sur l'obligation d'emploi. Toutefois, cette étude a ses limites : elle ne repère qu'une partie des personnes travaillant dans le secteur de travail dit « protégé ». De plus, cette enquête ponctuelle exclut toute comparaison dans le temps qui permettrait de tester la robustesse des constatations. À ces réserves près, on peut cependant mettre en évidence différentes caractéristiques de l'emploi des travailleurs handicapés, qui seront approfondies grâce aux sources administratives pour les établissements privés assujettis à l'obligation légale.

Dans le secteur privé, la proportion de travailleurs handicapés est moins importante dans les petits établissements que dans ceux d'au moins 20 salariés, quels que soient les contours de la population considérée, ce qui est cohérent avec la loi (*tableau 6*) [4]. Cependant, la proportion de travailleurs handicapés dans les emplois exclus de l'obligation légale (car ils exigent des aptitudes particulières) n'est pas très éloignée de celle des emplois qui relèvent de cette obligation. Une proportion importante de personnes dont le handicap entraîne certaines limitations relatives au travail ou aux déplacements domicile-travail exercent une activité en tant qu'indépendants.

Comme dans l'ensemble des actifs occupés, environ un quart des salariés qui déclarent un problème de santé ou un handicap et autant de ceux ayant des limitations travaillent dans la Fonction publique. En revanche, les salariés de l'État et des collectivités locales sont un peu moins représentés parmi les personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap (20 % contre 23 %). D'une part, la reconnaissance officielle du handicap est certainement plus demandée aux personnes ayant un emploi dans le privé. D'autre part, on retrouve ici un effet de structure : la population qui demande cette reconnaissance est plus souvent masculine et formée d'ouvriers, or les emplois publics sont plus féminisés et plus souvent des employés. Si les emplois de personnes handicapées sont aussi fréquents dans la Fonction publique que les autres emplois, sont-ils également aussi stables ?

**Tableau 6**  
**Part des travailleurs handicapés selon le statut de l'employeur**

En %

	Population A (1)			Population B (1)			Population C (1)		
	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.
Non salariés	21,4	21,6	21,0	11,4	11,3	11,6	1,2	1,2	1,2
Établissements privés de moins de 20 salariés	19,7	21,0	18,0	7,3	7,8	6,6	1,6	2,0	1,0
Établissements privés de 20 salariés ou plus	22,7	22,5	23,0	9,0	8,3	10,0	2,8	3,0	2,5
Fonction publique	21,9	22,4	21,5	8,5	7,9	8,9	1,9	2,4	1,5
<b>Total</b>	<b>21,3</b>	<b>21,4</b>	<b>21,1</b>	<b>8,7</b>	<b>8,4</b>	<b>9,2</b>	<b>2,1</b>	<b>2,4</b>	<b>1,7</b>

(1) Voir *graphique 1* pour la définition des trois populations A, B et C.

Champ : ensemble de la population de 15 à 64 ans ayant un emploi.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, mars 2002 ; traitement Dares.

## Les travailleurs handicapés ont plus souvent que les autres des emplois à durée limitée

Les travailleurs déclarant un problème chronique de santé ou un handicap ont apparemment des statuts d'emploi peu différents de l'ensemble. Ceux que leur handicap limite dans leur travail sont un peu plus souvent indépendants et un peu plus rarement fonctionnaires. Le travail à temps partiel les concerne nettement plus : 40 % des femmes (contre 30 % dans l'ensemble des femmes en emploi) et plus de 10 % des hommes (contre 4 % dans l'ensemble) ne travaillent pas à temps plein (tableau 7). Quant aux personnes reconnues handicapées, elles sont presque deux fois moins souvent dans des emplois indépendants que la moyenne (6 % contre 11 %). Les contrats privés à durée indéterminée les concernent deux fois sur trois (contre 60 % en moyenne) et les formes

**Tableau 7**  
**L'emploi des personnes handicapées**

En %

	Ensemble			Population A (1)			Population B (1)			Population C (1)		
	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.
Effectifs (en millions)	23,75	13,04	10,71	5,06	2,80	2,26	2,08	1,09	0,98	0,49	0,32	0,18
Proportion par sexe	100	55	45	100	55	45	100	53	47	100	64	36
<b>Tranche d'âge</b>												
15-24 ans	8	8	7	5	4	5	4	4	3	3	4	1
25-49 ans	69	69	70	62	62	62	59	58	60	66	65	68
50-64 ans	23	23	23	33	34	33	37	38	37	31	31	31
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Catégorie socio-professionnelle</b>												
Cadres	11	13	9	9	11	7	6	6	7	3	3	3
Professions intermédiaires	21	20	22	20	20	20	18	19	17	15	16	12
Employés	30	13	51	30	12	51	31	14	50	28	16	52
Ouvriers qualifiés	18	29	4	20	32	5	20	32	5	25	35	7
Ouvriers non qualifiés	9	11	7	10	11	10	13	13	13	23	24	22
Autres	11	14	7	11	14	7	12	16	8	6	6	4
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Statut du contrat de travail</b>												
Indépendants	11	13	7	10	13	7	13	16	9	6	6	4
Formes particulières d'emploi (2)	9	8	9	8	7	9	9	9	9	10	11	8
CDI (3)	59	63	56	60	64	56	58	60	57	65	66	65
Fonctionnaires	21	16	28	22	16	28	20	15	25	19	17	23
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Durée du travail</b>												
Travail à temps complet	84	95	70	82	93	67	76	89	60	75	84	59
Travail à temps partiel	16	5	30	18	7	33	24	11	40	25	16	41
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) Voir graphique 1 pour la définition des trois populations A, B et C.

(2) CDD, intérimaires, emplois aidés, apprentis, stagiaires.

(3) Contrat à durée indéterminée.

Champ : ensemble de la population de 15 à 64 ans ayant un emploi.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, mars 2002 ; traitement Dares.

particulières d'emploi comme les contrats à durée déterminée, l'intérim, les stages et les emplois aidés sont pour elles, un peu plus fréquentes que dans la population générale, notamment pour les hommes. Mais là encore, la structure de ces populations diffère selon l'âge, le sexe et le niveau de formation, ce qui nécessite de raisonner « toutes choses égales par ailleurs », pour savoir si les formes particulières d'emploi sont ou non corrélées avec le handicap. Or, à sexe, âge, niveau de diplôme et zone d'emploi fixés, si la plus forte propension à occuper un emploi à statut particulier n'est pas flagrante lorsqu'on s'intéresse à l'ensemble des personnes ayant des problèmes de santé chroniques, elle est notable pour les travailleurs handicapés ayant des limitations pour travailler ou une reconnaissance officielle de leur handicap (tableau 8).

Parmi les travailleurs qui se déclarent handicapés, comme dans l'ensemble de la population en emploi, les femmes, les jeunes, les ouvriers et les résidents en province ont une probabilité plus forte d'être dans une forme particulière d'emploi<sup>9</sup>. Si on se limite aux

**Tableau 8**  
**Probabilité d'occuper un emploi à statut précaire**

Variable expliquée : être en emploi à statut précaire (1)	Population en emploi (odds ratio)		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
<b>Sexe</b>			
Homme	0,724	0,727	0,775
Femme	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
<b>Tranche d'âge</b>			
De 15 à 24 ans	6,638	6,661	5,342
De 25 à 34 ans	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
De 35 à 44 ans	0,404	0,404	0,399
De 45 à 64 ans	0,203	0,201	0,210
<b>Diplôme</b>			
Baccalauréat ou plus	0,840	0,843	0,807
CAP ou BEP	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
BEPC ou pas de diplôme	1,915	1,891	1,529
<b>Zone d'habitation</b>			
Zone rurale ou urbaine < 20 000 habitants	1,352	1,347	0,852
Zone urbaine > = 20 000 habitants	1,510	1,505	1,089
Agglomération parisienne	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
<b>Déclare un problème de santé ou un handicap</b>			
Oui	1,093		
Non	<i>référence</i>		
<b>Déclare une limitation au travail</b>			
Oui		1,352	
Non		<i>référence</i>	
<b>A une reconnaissance administrative</b>			
Oui			1,378
Non			<i>référence</i>

(1) Contrats à durée déterminée (CDD), intérimaires, emplois aidés, apprentis, stagiaires.

Lecture : les résultats sont issus de trois modèles LOGIT.

À sexe, âge, diplôme et zone d'habitation donnés, une personne qui déclare un problème de santé ou un handicap a 1,093 fois plus de chances d'avoir un emploi précaire plutôt que de ne pas en avoir qu'une personne qui n'en déclare pas (modèle 1). Une personne qui déclare une limitation au travail a 1,352 fois plus de chances d'avoir un emploi précaire plutôt que de ne pas en avoir qu'une personne qui n'en déclare pas (modèle 2). Une personne ayant une reconnaissance administrative a 1,378 fois plus de chances d'avoir un emploi précaire plutôt que de ne pas en avoir qu'une personne qui n'a pas de reconnaissance administrative (modèle 3).

Champ : ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi, mars 2002 ; traitement Dares.

9. Résultat de régressions logistiques expliquant la probabilité d'occuper un emploi à statut particulier (CDD, intérim, stages et emplois aidés), pour la population handicapée, par l'âge, le sexe, la zone d'habitation et le diplôme ou la catégorie socioprofessionnelle (non présentées en détail ici).

personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap, l'impact de l'âge semble nettement moins important, tandis que la zone d'habitation est un facteur discriminant, la région parisienne offrant, semble-t-il, des emplois plutôt moins précaires (*tableau 8*). Au sein de cette population spécifique, le baccalauréat ou un diplôme supérieur ne semble pas protéger contre les emplois à statut particulier, et les hommes sont plus souvent concernés que les femmes, contrairement aux autres populations étudiées.

### ***Dans les établissements soumis à l'obligation d'emploi, 2,6 % des effectifs sont des personnes handicapées***

Depuis une dizaine d'années on observe une relative stabilité de la présence des travailleurs handicapés dans les établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés inscrite dans la loi du 10 juillet 1987. Environ 95 000 établissements privés employant au moins 20 salariés sont concernés. Pour s'acquitter de cette obligation légale, ces établissements peuvent avoir recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés, à la sous-traitance avec le milieu de travail protégé, à l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle ou à la conclusion d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de certaines catégories de travailleurs handicapés ou encore au versement d'une contribution à l'Agefiph. Toutes ces modalités peuvent être combinées. L'obligation est calculée à partir de l'effectif de l'établissement, une fois déduits certains emplois exigeant des aptitudes particulières (environ 470 000 emplois en 2001 et 560 000 en 2002). L'assiette d'assujettissement s'est élevée, en 2001, à 7,48 millions d'emplois salariés en équivalent temps plein (*encadré 1*). En 2002, les données encore provisoires en indiquent 7,53 millions. Les travailleurs handicapés sont comptabilisés en fonction de différents critères (âge, lourdeur du handicap...) ; ainsi, en moyenne, un travailleur handicapé compte pour 1,36 « unité bénéficiaire » dans le calcul imposé par la loi. Le « taux d'emploi » habituellement retenu est l'indicateur qui rapporte ces « unités bénéficiaires », comptées au prorata du temps d'emploi, aux effectifs assujettis. Il est, pour 2001, de 4,1 %, ce qui est très proche du niveau des années antérieures, et semble avoir un peu augmenté en 2002 : il serait de 4,2 % pour un nombre de travailleurs handicapés de 233 000, comptant comme 318 000 « unités bénéficiaires ». Le nombre de travailleurs handicapés aurait donc augmenté plus vite que les effectifs assujettis mais compterait pour un peu moins d'« unités bénéficiaires ».

Si on ne tient pas compte de leurs caractéristiques, la proportion réelle de travailleurs handicapés employés dans les établissements assujettis a très légèrement progressé entre 2000 et 2002. Elle est en fait de 2,6 % des effectifs en équivalent temps plein en 2002. Cette proportion varie en fonction de la taille des établissements : elle est plus importante dans les grands établissements (2,8 % en 2001, 3,0 % en 2002 dans ceux de plus de 500 salariés) que dans les plus petits (2,2 % dans les établissements de 20 à moins de 50 salariés). Les travailleurs handicapés reconnus par la loi sont plus présents dans les établissements industriels (où ils représentent plus de 3 % des effectifs) que dans les services ou le commerce (2,2 %), même à taille comparable d'établissements (*tableau 9*). Ceci est cohérent avec le fait qu'il s'agit très souvent d'ouvriers.

Cependant, près de 40 % des établissements assujettis n'emploient directement aucun travailleur handicapé et préfèrent remplir leur obligation par des contributions financières, la sous-traitance au milieu protégé et des accords pour actions spécifiques. Une majorité d'établissements assujettis (environ 60 %) emploient effectivement des per-

**Tableau 9****L'emploi des personnes handicapées par taille et secteur des établissements assujettis à la loi en 2002 (\*)**

	Nombre de salariés des établissements					
	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 et +	Ensemble
Nombre d'établissements assujettis	57 349	20 123	10 467	5 281	1 752	94 972
Effectifs totaux en milliers (ETP)	1 958,2	1 414,7	1 421,4	1 537,3	1 758,8	8 090,5
Effectifs assujettis (1) en milliers (ETP)	1 773,3	1 301,6	1 330,7	1 479,5	1 642,4	7 527,5
Nombre de travailleurs handicapés (ETP)	43 500	34 470	37 150	41 390	52 270	208 780
<b>Part des travailleurs handicapés dans les effectifs totaux par secteur d'activité (en %)</b>						
Agriculture	2,8	2,2	2,2	3,3	4,1	2,7
Construction	2,6	2,8	3,0	2,9	2,4	2,7
Commerce et services	2,0	2,3	2,4	2,3	2,3	2,2
Industrie	2,7	2,8	3,0	3,2	3,6	3,2
Transport	1,6	1,9	2,0	2,1	2,2	2,0
<b>Ensemble</b>	<b>2,2</b>	<b>2,4</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>	<b>3,0</b>	<b>2,6</b>
<b>Taux d'unités bénéficiaires (2)</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>	<b>4,6</b>	<b>4,1</b>	<b>4,4</b>	<b>4,2</b>

ETP : équivalent temps plein.  
(1) Hors emplois exclus.  
(2) Unités bénéficiaires au sens de la loi de 1987/effectifs assujettis.

(\*) Données provisoires.

Champ : établissements du secteur privé de 20 salariés ou plus.

Sources : Dares, déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

sonnes handicapées, mais la moitié seulement (30 %) remplit ses obligations par le seul emploi direct (*tableau 10*). Au fil du temps, la part des établissements ayant recours à la sous-traitance du milieu protégé est un peu plus grande (21 % en 2001 et 2002 contre 18 % en 2000) ; les accords rencontrent aussi un peu plus de succès.

Avec 2,6 % de travailleurs handicapés, on est donc loin du taux de 6 % affiché. Les modalités de réponse à la loi ne privilégient pas suffisamment l'emploi direct de travailleurs handicapés pour atteindre cet objectif. En niveau d'emploi atteint comme en évolution du nombre de postes réservés aux personnes handicapées, l'incitation de la loi de 1987 peut donc être jugée insuffisante.

**Tableau 10****Répartition des établissements assujettis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées selon les modalités de réponse à la loi en 2002 (\*)**

En %

<b>Modalités retenues</b>	
Contribution Agefiph seulement	29,2
Contribution Agefiph + sous-traitance milieu protégé	6,4
<b>Total établissements assujettis n'ayant aucun travailleur handicapé</b>	<b>35,6</b>
Travailleur handicapé + sous-traitance milieu protégé	6,7
Travailleur handicapé + sous-traitance milieu protégé + contribution Agefiph	8,3
Travailleur handicapé + contribution Agefiph	14,9
Travailleurs handicapés seulement	29,8
<b>Total établissements assujettis employant des travailleurs handicapés</b>	<b>59,7</b>
<b>Accords</b>	<b>4,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

(\*) Données provisoires.

Sources : Dares, déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

## Ne plus confondre handicap et inaptitude

Comment mieux ouvrir le monde du travail aux personnes handicapées ? Peut-on inciter les employeurs à embaucher ces personnes ? Les évolutions législatives et les directives internationales vont dans le même sens : changer le regard sur la personne handicapée et cesser de la considérer systématiquement ou trop vite comme inapte au travail. Une personne en fauteuil roulant peut parfaitement être apte à exercer son métier de comptable. L'inaptitude est relative à un contexte et peut être modifiée, améliorée, par l'adaptation du poste de travail, son accessibilité ; ce n'est pas un état en soi mais lié aux conditions de travail de la personne et qui peut évoluer [17]. La nouvelle loi de 2004 affiche une prise de conscience face aux difficultés des personnes handicapées, notamment sur le marché du travail. □

---

### Bibliographie

---

- [1] ALGAVA É., BÈQUE M. (2004), « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes », *Études et résultats*, Drees, n° 290, février.
- [2] AMAR M., AMIRA S. (2003), « Incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi : les apports de HID », in *Revue française des Affaires sociales*, Drees, n° 1-2, janvier-juin.
- [3] AMAR M., AMIRA S. (2003), « L'emploi des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé de longue durée : premiers résultats de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de mars 2002 », *Premières synthèses*, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, Dares, n° 41.3, octobre.
- [4] AMIRA S., OKBA M., RAMARÉ A. (2002), « Les travailleurs handicapés en 2000 : des embauches en augmentation grâce à une bonne tenue de l'emploi », *Premières synthèses*, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, Dares, n° 47.1, novembre.
- [5] BROUARD C. (2004), « Le handicap en chiffres », *Brochure*, CTNERHI, Drees, DGAS, ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées, février.
- [6] CHANUT J.-M. (2003), « L'activité des Cotorep en 2002 », *Études et résultats*, Drees, n° 267, octobre.
- [7] COHU S., LEQUET-SLAMA D. (2004), « Les politiques en faveur des personnes handicapées en Espagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède », *Études et résultats*, Drees, n° 305, avril.
- [8] DARES (2003), « La santé au risque du travail », *Travail et emploi*, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, n° 96, octobre.
- [9] Direction générale de l'administration et de la fonction publique (2002), « La fonction publique et la réforme de l'État », *rapport d'activité*, ministère de la Fonction publique, La Documentation française.

- [10] DUPRÉ D., KARJALAINEN A. (2003), « L'emploi des personnes handicapées en Europe en 2002 », *Statistiques en bref*, Eurostat, Thème 3 – Population et conditions sociales, n° 26.
- [11] MORMICHE P. et le Groupe de Projet HID (2000), « Le handicap se conjugue au pluriel », *Insee première*, n° 742, octobre.
- [12] Observatoire des discriminations (2004), Enquête « Testing » sur CV, Adia/ Paris I, mai.
- [13] OKBA M., RAMARÉ A. (2003), « Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des travailleurs handicapés », ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, Dares.
- [14] RAVAUD J.-F., LETOURMY A., VILLE I. (2002), « Les méthodes de délimitation de la population handicapée : l'approche de l'enquête de l'Insee Vie quotidienne et santé », *Population*, Ined, n° 3, mai-juin.
- [15] RAVAUD J.-F., MORMICHE P. (2000), « Incapacités et handicap », in *Les inégalités sociales de santé*, Inserm, éditions La Découverte, septembre.
- [16] RAVAUD J.-F., VILLE I. (2003), « Les disparités de genre dans le repérage et la prise en charge des situations de handicap » in *Revue française des Affaires sociales*, Drees, n° 1-2, janvier-juin.
- [17] ROMIEN P. (2004), « Handicap et inaptitude – La politique de réinsertion professionnelle en France de 1957 à nos jours », in *Les mains inutiles – Inaptitude au travail et emploi en Europe*, textes recueillis par C. Omnès, A.-S. Bruno, éditions BELIN, Collection Histoire et Société – Temps présents, Paris, mars.
- [18] SOUHAMI C. (2001), « Le chômage des personnes handicapées : portrait statistique », *Les essentiels*, L'Observatoire de l'ANPE, Thème Publics, juin.
- [19] TRIOMPHE A. (1997), « L'insertion professionnelle des personnes handicapées », in *L'insertion professionnelle : analyses et débats*, Ouvrage collectif coord. par Michel Vernières, Economica, Paris.
- [20] VILLE I., RAVAUD J.-F., LETOURMY A. (2003), « Les désignations du handicap », in *Revue française des Affaires sociales*, Drees, n° 1-2, janvier-juin.
- [21] WALTISPERGER D. (2004), « Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq », *Premières synthèses*, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, Dares, n° 19.1, mai.
-