

Quelles sont les spécificités des professions occupées par les personnes handicapées ?

Sur les années 2016 à 2018, 36 % des personnes reconnues handicapées et âgées de 15 à 64 ans ont un emploi, contre 65 % des autres personnes de cette tranche d'âge.

Lorsqu'elles en ont un, elles exercent une variété de métiers réduite par rapport aux autres personnes. Les 20 professions les plus répandues représentent 37 % de l'emploi des personnes reconnues handicapées, contre seulement 25 % de l'emploi sans reconnaissance.

Dans le secteur public, les personnes reconnues handicapées sont fortement surreprésentées dans des postes d'employés. 44 % d'entre elles sont employés civils et agents de service de la fonction publique, soit 16 points de plus que chez les personnes sans reconnaissance. C'est particulièrement le cas des postes d'adjoints administratifs et d'agents de service. Les ouvriers qualifiés de type artisanal de la fonction publique sont également surreprésentés parmi les personnes reconnues handicapées, notamment dans les métiers de jardiniers, d'ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments ou encore de cuisiniers et commis de cuisine. *A contrario*, elles exercent quasiment deux fois moins fréquemment une profession scientifique, le métier d'enseignant, ou une profession intermédiaire de la santé ou du travail social.

Dans le secteur privé, seulement 6 % des personnes reconnues handicapées occupent un poste de cadre, soit 10 points de moins que pour les actifs occupés sans reconnaissance. Les personnes handicapées travaillent plus souvent comme ouvriers non qualifiés, industriel ou artisanal ; elles sont alors nettoyeurs, manutentionnaires ou ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition notamment. Elles sont aussi surreprésentées parmi les employés, les agents de service hospitaliers ou les secrétaires, par exemple.

Les personnes en emploi reconnues handicapées sont plus âgées et moins diplômées que celles qui n'ont pas de reconnaissance. Cependant, cela n'explique qu'en partie leur spécificité socioprofessionnelle au regard du reste de la population.

En France, en 2018, parmi les personnes de 15 à 64 ans vivant en ménage ordinaire qui travaillent, un peu moins d'un million déclarent bénéficier d'une reconnaissance administrative de handicap (encadré 1) [1]. Ces personnes représentent seulement 3,7 % de la population en emploi, alors que 6,7 % de l'ensemble des 15-64 ans bénéficient d'une reconnaissance du handicap. Davantage affectées par des limitations dans leur vie quotidienne, plus âgées, moins diplômées, les personnes handicapées font face « à une double marginalité par rapport à l'emploi et dans l'emploi » [2]. Elles exercent moins souvent une activité professionnelle et, lorsqu'elles travaillent, occupent plus souvent des postes moins qualifiés.

Si l'accès à l'emploi des personnes handicapées est bien documenté ([3], [4] par exemple), la qualité des emplois occupés, et surtout la profession des personnes handicapées, l'est beaucoup moins.

Cette étude explore plus en détail cet aspect. Quel est l'éventail des métiers occupés par les personnes handicapées ? Y a-t-il une spécificité de l'emploi public et

privé des personnes handicapées ? Cela peut-il s'expliquer par les caractéristiques (âge, diplôme...) de cette population ?

Un difficile accès à l'emploi

En moyenne sur les années 2016 à 2018, 36 % des personnes reconnues handicapées et âgées de 15 à 64 ans ont un emploi, contre 65 % des autres personnes de cette tranche d'âge (graphique 1). Leur participation au marché du travail (être en emploi ou au chômage) est plus faible (44 % contre 72 %) et, parmi les actifs, leur taux de chômage est près du double de celui des personnes sans reconnaissance de handicap (18 % contre 10 %).

Plus âgées, moins diplômées et affectées par des limitations plus fréquentes dans la vie quotidienne, les personnes reconnues handicapées sont de ce fait moins présentes sur le marché du travail [1]. Les spécificités de cette population bénéficiant d'une reconnaissance du handicap n'expliquent toutefois qu'en partie sa faible

insertion dans l'emploi. À sexe, tranche d'âge, ou diplôme donné, la reconnaissance du handicap se traduit par un taux d'emploi significativement moins élevé (tableau 1). Cet écart entre personnes reconnues ou non handicapées est toutefois moins marqué pour les plus jeunes (respectivement 8 points pour les 15-24 ans, contre 34 points pour les 25-49 ans et les 50-64 ans), pour les moins diplômés (16 points pour les titulaires du BEPC ou les non diplômés, contre 29 points pour les bac +2 ou les diplômés du supérieur) et lorsque les limitations dans les gestes de la vie quotidienne sont faibles (17 points, contre 23 points pour des limitations fortes).

En tenant compte d'un ensemble de caractéristiques individuelles observables (1) – maladie chronique, limitation dans la vie quotidienne, sexe, âge, diplôme, type de ménage, taille d'unité urbaine du lieu de résidence, habitat en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) et origine géographique – la probabilité d'être en emploi pour cette population s'améliore mais demeure inférieure de 13 points à celle des personnes sans reconnaissance du handicap (tableau complémentaire A).

Un éventail de métiers moins ouvert

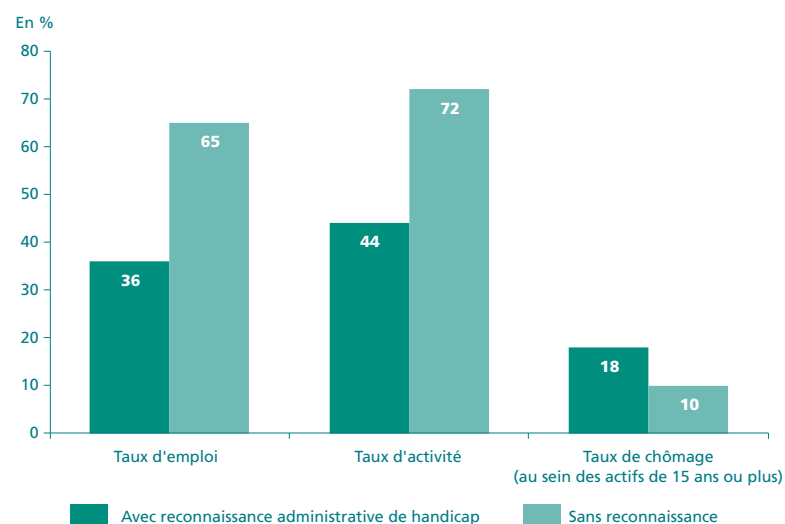
Lorsqu'elles sont en emploi, les personnes reconnues handicapées exercent une variété de métiers plus réduite. Ainsi, les 20 professions les plus répandues représentent 37 % de l'emploi des personnes reconnues handicapées, contre seulement 25 % de l'emploi sans reconnaissance. Cet éventail plus restreint de métiers s'observe dans le secteur privé comme dans le public (graphique 2). Parmi les personnes reconnues handicapées, cette concentration sur quelques métiers est plus forte pour les femmes (52 % des postes concentrés sur les 20 premières professions contre 36 % pour les hommes). Elle est maximale pour les plus jeunes et les non-diplômés (59 % et 58 %).

Les postes les plus qualifiés sont nettement plus rares pour les personnes bénéficiant d'une reconnaissance de handicap. Seulement 8 % d'entre elles occupent un poste de cadre, soit 2,3 fois moins que pour les autres actifs occupés (graphique 3).

L'indice de dissimilarité professionnelle de Duncan (2) fournit un éclairage supplémentaire. Il synthétise les écarts de répartition de l'emploi au niveau de la catégorie socioprofessionnelle (3) entre les personnes avec et sans reconnaissance du handicap. Il peut s'interpréter comme la part des personnes reconnues handicapées qui devraient changer de catégorie socioprofessionnelle pour que la ventilation de l'emploi des personnes avec une reconnaissance du handicap soit identique à celle des personnes sans reconnaissance [5]. En l'occurrence, il faudrait que 20 % des personnes handicapées changent de métier pour que cela soit le cas (tableau 2).

Graphique 1

Taux d'emploi, d'activité, et de chômage selon la reconnaissance du handicap en 2016-2018



Lecture : en moyenne sur les années 2016 à 2018, 36 % (respectivement 44 %) des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap sont en emploi (respectivement actives) ; 18 % des actifs ayant une reconnaissance administrative du handicap sont au chômage.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi empiquées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

Tableau 1

Taux d'emploi selon les caractéristiques socio démographiques et la reconnaissance du handicap

	En %		
	Avec reconnaissance	Sans reconnaissance	Écart de taux d'emploi avec et sans reconnaissance, en points de pourcentage
Sexe			
Hommes.....	37	69	-32
Femmes.....	35	62	-27
Âge			
15-24 ans.....	21	29	-8
25-49 ans.....	47	81	-34
50-64 ans.....	29	63	-34
Diplôme			
BEPC ou sans diplôme.....	24	40	-16
CAP, BEP.....	39	70	-31
Bac ou brevet professionnel.....	46	64	-18
Bac +2 ou supérieur.....	54	83	-29
Maladie chronique			
Avec.....	32	62	-30
Sans.....	56	66	-10
Limitations			
Faible.....	43	60	-17
Forte.....	21	44	-23
Sans.....	57	67	-10
Ensemble.....	36	65	-29
Effectifs, en milliers.....	2 700	39 800	

Lecture : Parmi les hommes, ceux qui ont une reconnaissance administrative de handicap ont un taux d'emploi plus faible de 32 points par rapport à ceux sans reconnaissance.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi empiquées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

(1) L'enquête Emploi ne permet pas de repérer les déficiences. Dans l'enquête Handicap-Santé, volet ménage 2008 de la Drees (HSM 2008), le taux d'emploi des personnes possédant au moins une déficience est moitié moins élevé que pour les personnes ne possédant pas de déficiences et l'écart se creuse davantage lorsqu'il s'agit d'une déficience psychologique (encadré 2).

(2) L'indice de Duncan prend la valeur 0 lorsqu'il y a une égalité complète (c'est-à-dire quand l'emploi des personnes handicapées est distribué de la même manière que celui du reste de la population dans les différents métiers) et la valeur 1 lorsqu'il y a une dissimilarité complète.

(3) L'indice de Duncan est mesuré au niveau de la catégorie sociale (2 premières positions de la PCS) Il se calcule comme la demi-somme, sur l'ensemble des catégories sociales (CS), des écarts en valeur absolue entre la part des personnes handicapées dans l'emploi de ces personnes pour la catégorie sociale considérée et la part de l'ensemble dans la CS considérée dans l'emploi total. (encadré 1).

Dans la suite de l'étude, l'analyse est menée séparément sur les secteurs privé et public. En effet, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) réserve des dispositions particulières pour chacun d'entre eux (4) [6]. Les emplois publics sont aussi beaucoup plus concentrés sur quelques professions (graphique 2). Dans ce contexte, la mesure de la dissimilarité n'est pas strictement comparable entre les deux secteurs.

Dans le public, plus de deux personnes handicapées sur dix employées comme agents de service (contre 12 % des personnes non reconnues handicapées)

Au sein du secteur public, 7 catégories socioprofessionnelles sur 25 génèrent à elles seules l'essentiel de la dissimilarité (21 points sur un total de 23 %) (graphique 4).

Les personnes reconnues handicapées sont fortement surreprésentées dans des postes d'employés. Ainsi, 44 % d'entre elles sont employés civils et agents de service de la fonction publique, soit 16 points de plus que chez les personnes sans reconnaissance travaillant dans le secteur public. Les personnes handicapées occupent plus souvent des postes d'adjoints administratifs de la fonction publique (14 % contre 8 % pour les personnes sans reconnaissance), d'agents de service de la fonction publique (22 % contre 12 %). Les ouvriers qualifiés de type artisanal de la fonction publique sont également surreprésentés parmi les personnes reconnues handicapées (6 % contre 3 % pour les personnes sans reconnaissance), notamment dans le métier de jardiniers, d'ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments ou encore de cuisiniers et commis de cuisine.

Les personnes reconnues handicapées sont à l'inverse nettement sous-représentées dans les postes plus qualifiés de cadres et de professions intermédiaires du secteur public. Elles exercent deux fois moins fréquemment une profession scientifique ou le métier d'enseignant (que ce soit dans le primaire (15 % contre 8 %) ou dans le secondaire (12 % contre 6 %) ou une profession intermédiaire de la santé ou du travail social (11 % contre 6 %). Dans ce dernier cas, les emplois d'infirmiers sont principalement concernés. Les personnes handicapées sont également moins présentes parmi les cadres de la fonction publique ainsi que parmi les policiers et militaires.

Dans l'emploi privé des personnes avec une reconnaissance du handicap, seulement 6 % de cadres

Dans le secteur privé (y compris les non-salariés), la dissimilarité socio-professionnelle selon la reconnaissance du handicap atteint 19 % (tableau 2). Les emplois privés étant davantage dispersés que ceux du public, les écarts sur huit catégories socio-professionnelles expliquent 13 points de cette dis-

Tableau 2
Dissimilarité socio-professionnelle entre les emplois occupés par des personnes avec une reconnaissance du handicap et ceux des personnes sans reconnaissance

	Ensemble*	Salariés du secteur public	Secteur privé*
Indice de Duncan	20	23	19
Nombre de catégories-socioprofessionnelles potentielles ...	31	25	31

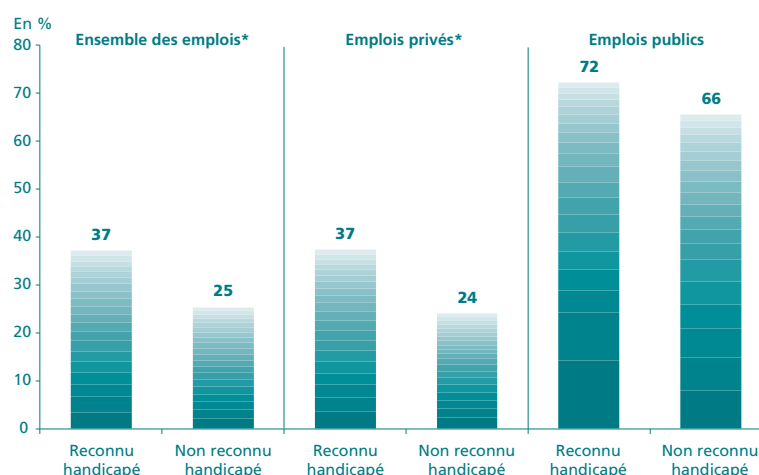
* Y compris les non-salariés.

Lecture : il faudrait que 20 % des personnes handicapées changent de catégories socio-professionnelles pour que la répartition de leurs emplois s'aligne sur celle des emplois des personnes sans reconnaissance. Dans la nomenclature retenue, les salariés du secteur public peuvent avoir accès à 25 catégories socio-professionnelles différentes.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi empiilées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

Graphique 2
Part dans l'emploi des 20 professions les plus souvent exercées selon la reconnaissance du handicap



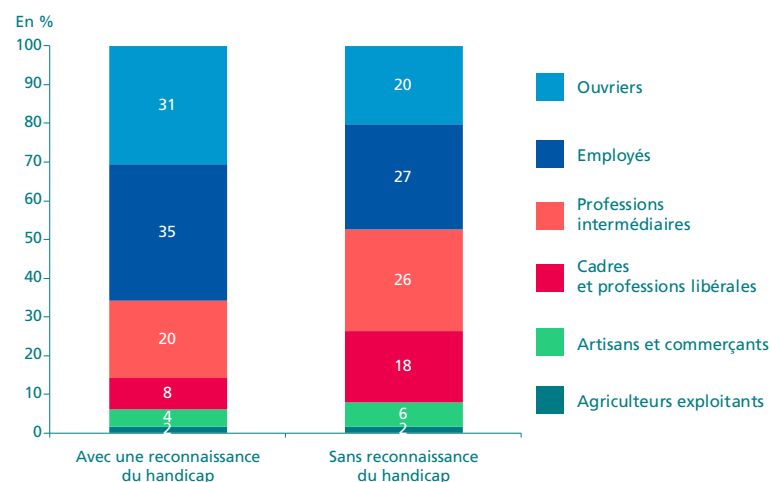
* Privés : y compris les emplois non salariés.

Lecture : les 20 professions les plus souvent exercées par les personnes reconnues handicapées sont occupées par 37 % d'entre elles. Chaque barre de l'histogramme est composée de 20 nuances de vert correspondant aux 20 professions les plus souvent exercées et l'intensité de la nuance correspond au classement décroissant selon la part de chacune de ces 20 professions dans l'emploi total de la catégorie considérée. Ainsi, dans l'emploi total des personnes reconnues handicapées, la profession la plus souvent exercée représente 3,4 % de l'emploi (c'est la première tranche, à la base la plus foncée) tandis que la 20^e profession représente seulement 1,1 %, c'est la plus claire, au sommet.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi empiilées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

Graphique 3
Répartition des emplois selon le groupe social et la reconnaissance du handicap



Lecture : 8 % des emplois occupés par les personnes reconnues handicapées sont des postes de niveau cadre.

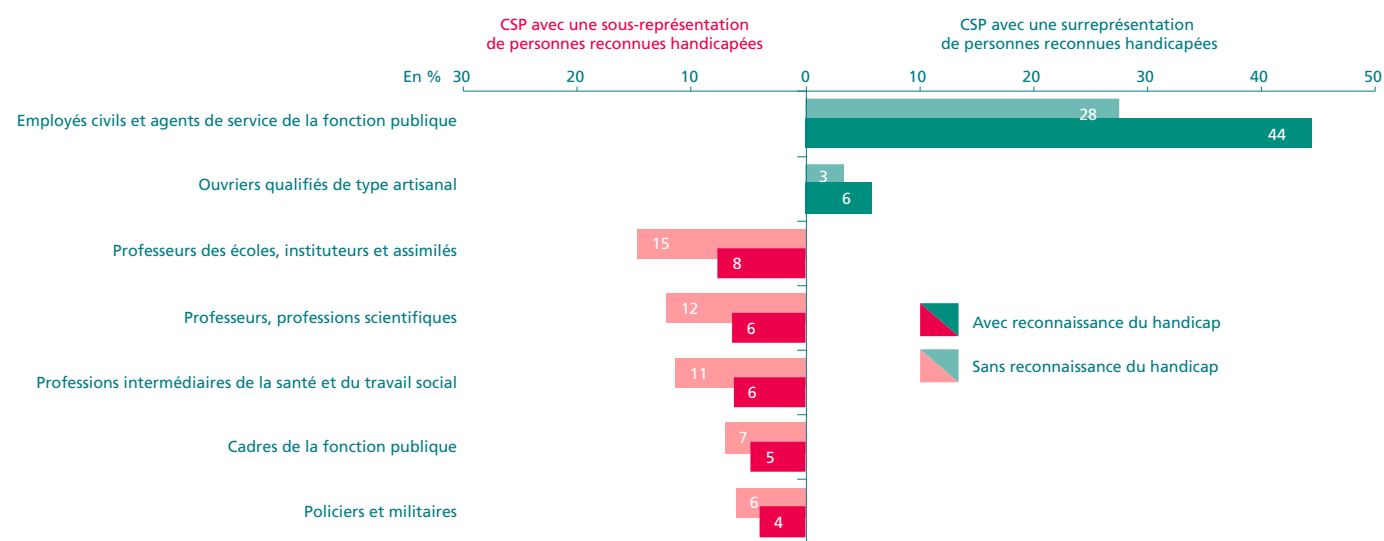
Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi empiilées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

(4) En particulier, le décompte des bénéficiaires est différent. Dans les établissements privés, le nombre de bénéficiaires dépend de leur temps de travail et de leur temps de présence dans l'année. Pour les établissements publics, le nombre de bénéficiaires ne dépend pas de leur temps de travail : les agents bénéficiaires rémunérés au 1er janvier comptent pour une unité, sauf les agents affectés sur des emplois non permanents qui ont été rémunérés pendant moins de six mois au cours de l'année écoulée.

Graphique 4

Catégories socio-professionnelles contribuant le plus à la dissimilarité professionnelle dans les emplois publics entre les personnes avec et sans reconnaissance du handicap



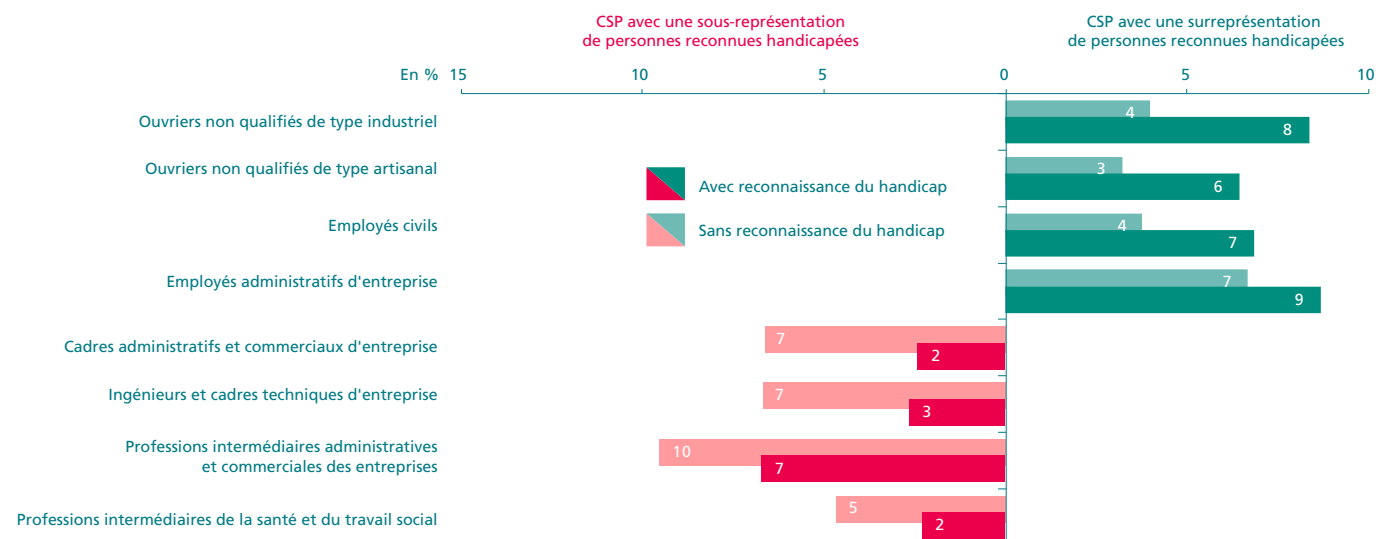
Lecture : 44 % des personnes reconnues handicapées en emploi dans le secteur public exercent le métier d'employés civils et d'agents de service de la fonction publique. Elles sont surreprésentées dans cette catégorie socioprofessionnelle, comparativement aux personnes n'ayant pas de reconnaissance de handicap (28 %).

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans, en emploi dans le secteur public et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi empliées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

Graphique 5

Catégories socio-professionnelles contribuant le plus à la dissimilarité professionnelle entre les personnes avec et sans reconnaissance du handicap, dans les emplois privés



Lecture : 8 % des personnes reconnues handicapées en emploi dans le secteur privé exercent un métier d'ouvrier non qualifié de type industriel.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans, en emploi dans le secteur privé et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi empliées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

similarité (graphique 5). La sous-représentation des personnes reconnues handicapées parmi les cadres administratifs et commerciaux et les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises, contribue pour plus de 4 points à la dissimilarité totale. Seulement 6 % des personnes reconnues handicapées occupent un poste de cadre, soit 10 points de moins que pour les actifs occupés sans reconnaissance.

Cette sous-représentation concerne aussi, quoique dans une moindre mesure, les cadres, les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (7 % contre 10 %), notamment les techniciens commerciaux et technico-commerciaux, et les professions intermédiaires de la santé et du travail social (2 % contre 5 %), en particulier les infirmiers.

Les actifs handicapés occupent davantage les emplois les moins qualifiés. Ils sont alors plus souvent ouvriers, de type industriel ou artisanal. Parmi les premiers, figurent notamment les manutentionnaires et les ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition ; parmi les seconds, les ouvriers non qualifiés divers de type artisanal et les nettoyeurs sont principalement concernés. Les employés civils – agents de service hospitaliers en particulier – et dans une moindre mesure les employés administratifs d'entreprise, dont les secrétaires sont également davantage représentés parmi les personnes en emploi disposant d'une reconnaissance du handicap.

Par ailleurs, les actifs occupés reconnus handicapés sont peu présents parmi les non-salariés : ils représentent seulement 2 % des non-salariés, contre 4 % de l'ensemble des salariés du secteur privé.

Une spécificité qui ne s'explique pas seulement par des différences d'âge et de diplôme

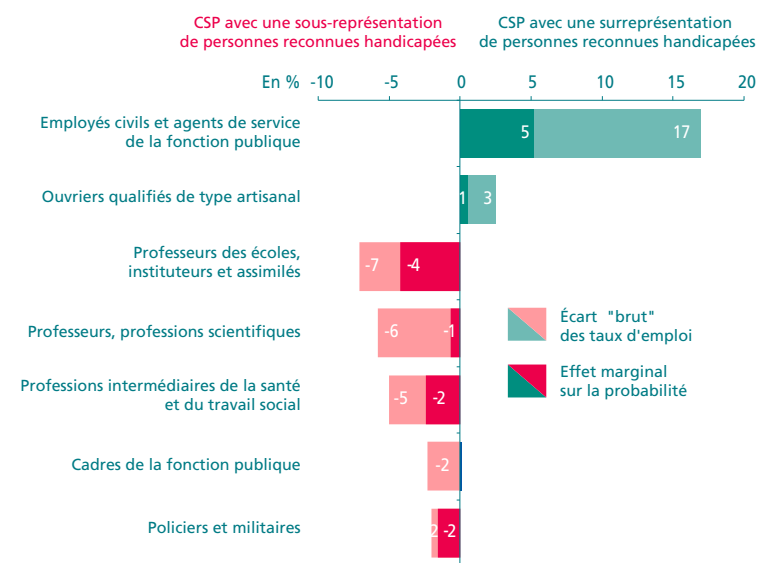
Les personnes en emploi reconnues handicapées sont plus âgées que celles qui n'ont pas de reconnaissance : trois sur quatre ont au moins quarante ans (contre 56 % des actifs sans reconnaissance de handicap) ([tableau complémentaire B](#)). Elles ont aussi un niveau de formation nettement inférieur : quatre sur dix seulement sont au moins titulaires d'un baccalauréat ou d'un brevet professionnel (contre 62 %). Elles résident moins souvent en région francilienne (11 % contre 18 %). Elles souffrent logiquement davantage d'une maladie chronique et/ou de limitations dans leurs actes de la vie quotidienne : un quart d'entre elles déclarent subir une limitation forte (contre 2 %).

Ce profil très spécifique de la population reconnue handicapée explique pour partie seulement la dissimilarité socioprofessionnelle des emplois qu'elle occupe, qu'il s'agisse de leur sous-représentation ou surreprésentation de certaines catégories socio-professionnelles. En effet, en neutralisant les caractéristiques observables (sexe, âge, diplôme, limitations, maladie chronique, origine géographique, lieu d'habitation et la configuration familiale),

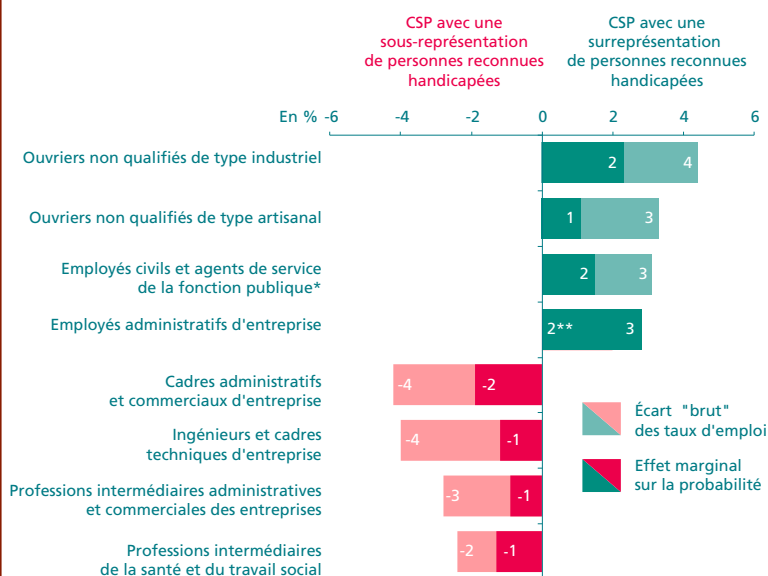
Graphiques 6

Probabilité pour une personne reconnue handicapée d'être en emploi dans une catégorie sociale donnée, à autres caractéristiques données, par rapport à une personne sans reconnaissance du handicap

6.a dans le secteur public



6.b dans le secteur privé



* Dans le secteur privé, on retrouve notamment au sein de la catégorie socio-professionnelle « Employés civils et agents de service de la fonction publique », des employés de la poste, des agents de service hospitaliers, des aides-soignants et des professions assimilées (assistants médicaux, auxiliaires de puériculture, aides médico-psychologiques et ambulanciers).

** Pour les employés administratifs d'entreprise, l'écart « brut » des taux d'emploi atteint 2 points et l'effet marginal de la reconnaissance du handicap atteint 3 points.

Note : Effet marginal sur la probabilité d'être dans un métier surreprésenté ou sous-représenté (dans le secteur public d'une part et dans le privé d'autre part) suivant une modélisation probit ([tableaux complémentaires C et D](#)).

Lecture : les personnes reconnues handicapées en emploi dans le secteur privé ont un taux d'emploi dans le métier d'ouvriers non qualifiés de type artisanal de 3 points supérieur à celui des personnes sans reconnaissance. À caractéristiques individuelles comparables, l'effet marginal de la reconnaissance sur la probabilité d'être en emploi dans ce métier se réduit à un point.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans, en emploi dans les secteurs public et privé et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi empiquées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

l'effet résiduel de la reconnaissance sur la probabilité d'occuper une des catégories les plus sous-représentées de l'emploi des personnes avec une reconnaissance (5) reste significatif même s'il est beaucoup plus faible : 7 points contre 22 points (6) sans prendre en compte les caractéristiques individuelles dans le secteur public et de 4 points contre 13 points dans le secteur privé ([tableaux complémentaires C et D](#)). Pour trois catégories, deux du public (les professeurs et professions scientifiques d'une part et les cadres de la fonction publique d'autre part) et une du privé (les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises), la probabilité d'être en emploi, à caractéristiques individuelles comparables, n'est pas significativement différente entre les personnes sans et avec reconnaissance. À l'inverse, pour deux catégories du public (les professeurs d'écoles, instituteurs et assimilés ainsi que les policiers et militaires), le moindre taux d'emploi des personnes reconnues handicapées ne s'explique pas majoritairement par la spécificité de leur profil sociodémographique (graphiques 6.a et 6.b).

Symétriquement, la spécificité du profil des actifs handicapés (âgés, peu diplômés...) explique en partie seulement la surreprésentation des actifs reconnus handicapés dans certaines catégories socio-professionnelles. Dans le public, les écarts de taux d'emploi dans ces professions relativement aux actifs sans reconnaissance du handicap sont divisés par trois, de +19 points (7) à +6 points en raisonnant à caractéristiques comparables ([tableaux complémentaires C et D](#)). Dans le privé, les spécificités de cette population semblent expliquer une part moins importante de leur forte exposition à

des postes peu qualifiés. La prise en compte de leurs caractéristiques individuelles conduit à une moindre réduction de cet écart de taux d'emploi : de +12 points à +8 points. Les employés administratifs d'entreprise font figure d'exception : tenir compte de leur spécificité (notamment de leur âge) amène à réévaluer de +2 points à +3 points la probabilité relative d'occuper ce type d'emploi pour une personne reconnue handicapée par rapport à une personne sans handicap.

De nombreux autres facteurs, non mesurables ici, peuvent aussi contribuer à cette dissimilarité professionnelle, à caractéristiques individuelles observables comparables. Des dispositions législatives spécifiques à certains métiers font que le recrutement d'une personne handicapée y est moins encouragé ; ainsi, certains emplois, dits à conditions d'aptitude particulières (Ecap) permettent à l'employeur du secteur privé une minoration de la contribution due (encadré 1) lorsque l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés n'est pas atteinte (Focus). La nature du handicap (physique, sensoriel, psychique), son origine (de naissance ou bien suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle), mais aussi les conditions de travail peuvent participer à ces écarts. La pénibilité du poste peut, à ce titre, jouer un rôle ambivalent. Elle peut exclure de l'embauche des personnes handicapées, comme se traduire par le maintien dans l'emploi de personnes reconnues handicapées suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Valérie BERNARDI et Bertrand LHOMMEAU (Dares).

(5) Cela concerne cinq catégories dans l'emploi public et quatre dans l'emploi privé.

(6) Si l'on considère les cinq catégories socio-professionnelles où l'on compte relativement le moins de personnes reconnues handicapées, respectivement 51 % et 29 % des personnes sans et avec une reconnaissance du handicap (graphique 4) occupent l'une de ces professions, soit une différence de 22 points du taux d'emploi.

(7) Si l'on considère les deux catégories socio-professionnelles où l'on compte relativement le plus de personnes reconnues handicapées, respectivement 31 % et 50 % des personnes sans et avec une reconnaissance du handicap occupent l'une de ces professions, soit une différence de 19 points du taux d'emploi.

Pour en savoir plus

- [1] Insee (2019), « Emploi, chômage, revenus du travail », fiche Travail, santé et handicap 4.5, *Insee références*, p. 138-139, juillet.
- [2] Revillard A. (2019), Handicap et Travail, chapitre II – Les personnes handicapées et l'emploi, état des lieux, *Presses de Sciences Po*, p. 29-44, avril.
- [3] Barhoumi M. (2017), « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? », *Dares Analyses*, n° 032, mai.
- [4] Barhoumi M., Chabanon L. (2015), « Emploi et chômage des personnes handicapées », *Synthèse Stat'* n° 17, novembre.
- [5] Briard K. (2019), « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », *Document d'études*, Dares, n° 234, juillet.
- [6] Faur H. (2019), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2017 : le taux d'emploi direct en équivalent temps plein se stabilise », *Dares Résultats*, n° 053, novembre.
- [7] <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/textes-et-circulaires/concertations/ecap/article/ecap-cadre-statistique-et-juridique-actuel>
- [8] Espagnacq M. (2015), « Populations à risque de handicap et restrictions de participation sociale, une analyse à partir de l'enquête Handicap-Santé auprès des ménages (HSM, 2008) », *Dossiers solidarité et santé* n° 68, septembre.

Encadré 1 – Sources, champ, définition

SOURCES

L'enquête **Emploi réalisée par l'Insee** permet d'observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Un module de quatre questions sur la santé a été intégré à l'enquête Emploi depuis 2013. Les trois premières questions, qui interrogent sur la santé et le handicap perçus, correspondent au mini-module européen préconisé par Eurostat pour l'ensemble des enquêtes ménages. La quatrième porte sur la reconnaissance administrative de handicap et permet de cerner plus spécifiquement la population ayant obtenu une telle reconnaissance administrative.

Ici, trois millésimes (2016, 2017 et 2018) des enquêtes Emploi sont empilés pour constituer un échantillon plus important et consolider les indicateurs sur la population relativement rare des personnes reconnues handicapées.

Réalisée par l'Insee et la Drees, l'enquête **Handicap-Santé**, volet ménage (HSM 2008), a interrogé 30 000 personnes de tous âges vivant en ménage en 2008. Le questionnaire de l'enquête HSM aborde de nombreuses thématiques : santé, déficiences, aides techniques, limitations fonctionnelles, restrictions d'activité, scolarité, emploi, revenus, loisirs et discrimination.

CHAMP

Le champ retenu est celui de la population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire en France, hors Mayotte. On exclut ainsi de l'analyse les personnes vivant dans une institution (prison, foyers de travailleurs, établissement de santé...).

DÉFINITIONS

Depuis la loi du 10 juillet 1987, renforcée par celle du 11 février 2005, une **obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)** s'applique aux établissements d'au moins 20 salariés des secteurs privé et public, à hauteur de 6 % de leurs effectifs. L'emploi direct est l'une des modalités pour répondre à cette obligation ; les établissements peuvent aussi recourir à l'emploi indirect (par la sous-traitance ou l'emploi de travailleurs handicapés mis à disposition), à un accord collectif ou encore verser une contribution financière. L'OETH est modifiée par loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel qui vise à encourager l'emploi des travailleurs handicapés.

Le handicap peut faire l'objet d'une reconnaissance administrative validée par différents organismes et donner droit à des aides financières ou des cartes prioritaires. Certaines reconnaissances ouvrent droit à l'OETH : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), la pension d'invalidité (PI), les reconnaissances accordées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (AT-MP), les mutilés de guerre et assimilés et, depuis la loi de 2005, la carte d'invalidité (CI) dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % et enfin l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

La définition d'une personne reconnue handicapée correspond dans l'enquête Emploi à une personne déclarant bénéficier d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

Encadré 2 – Reconnaissance du handicap et déficiences

L'enquête Handicap-santé, volet ménage, menée par la Drees sur l'année 2008, permet de distinguer la nature des déficiences au sein de la population vivant en logement ordinaire [8].

Tableau A

Nature des déficiences et taux d'emploi en 2008

En %

	Reconnaissance du handicap		Taux d'emploi
	Avec	Sans	
Parmi l'ensemble	100	100	64
- Sans déficiences	5	35	65
- Au moins une déficience	95	65	31
Parmi ceux qui ont au moins une déficience	100	100	31
- Au moins une déficience physique	70	23	31
- Au moins une déficience sensorielle :	78	87	30
- concernant l'ouïe	19	12	ns
- concernant la parole	9	1	ns
- concernant la vue	71	84	30
- Au moins une déficience psychologique.....	49	25	25
- Au moins deux déficiences.....	77	22	30
- Au moins une déficience liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle.....	39	4	ns

Lecture : 95 % des personnes reconnues handicapées ont au moins une déficience. Parmi ces dernières, 70 % ont au moins une déficience physique. Le taux d'emploi des personnes ayant au moins une déficience physique, qu'elles bénéficient ou non d'une reconnaissance administrative de leur handicap, est de 31 %.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans et vivant en ménage ordinaire.

Source : Drees, enquête Handicap-Santé, volet ménage, 2008.

Ainsi, en 2008, 95 % des personnes reconnues handicapées ont au moins une déficience, contre 65 % pour les personnes sans reconnaissance (tableau A). Il s'agit plus souvent d'une déficience sensorielle (78 %) ou physique (70 %). Les déficiences se cumulent le plus souvent pour les personnes reconnues handicapées (au moins deux déficiences dans 77 % des cas).

Parmi l'ensemble des personnes âgées de 15 à 64 ans (avec ou sans reconnaissance), avoir au moins une déficience se traduit par un taux d'emploi deux fois plus faible (31 % contre 65 %). Ce taux d'emploi est encore plus réduit lorsque la personne souffre d'au moins une déficience psychologique (25 %).

FOCUS Les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap)

Jusqu'en 2005, la loi exonérait de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) [7] les « emplois à conditions d'aptitude particulières » (Ecap) dans le secteur privé. Il s'agissait d'emplois pour lesquels l'embauche de travailleurs handicapés ne pouvait être imposée car ces postes étaient considérés comme peu accessibles à cette population. La loi de 2005 a modifié le dispositif en incluant les Ecap dans l'effectif d'assujettissement à l'OETH de l'établissement. La présence d'Ecap permet désormais seulement une minoration de la contribution (encadré 1) lorsque l'obligation d'emploi n'est pas atteinte.

36 professions sont inscrites dans cette liste (article D. 5212-25 du code du travail) et représentent environ 1 million de postes équivalents temps plein dans les établissements privés de 20 salariés ou plus selon les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 2016.

Tableau A

Répartition des Ecap* par catégorie socioprofessionnelle et emploi selon la reconnaissance du handicap

En %

	Répartition des Ecap selon la catégorie socio-professionnelle	Poids des Ecap dans la catégorie socio-professionnelle
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	2	100
dont Ecap : Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile		1
Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande		0
Contremaîtres, agents de maîtrise	0	100
dont Ecap : Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche		0
Employés civils et agents de service de la fonction publique	2	100
dont Ecap : Ambulanciers		3
Policiers et militaires	14	100
dont Ecap : Pompiers		4
Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels		1
Agents civils de sécurité et de surveillance		87
Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés		5
Employés administratifs d'entreprise	4	100
dont Ecap : Contrôleurs des transports (personnels roulants)		1
Hôtesse de l'air et stewards		2
Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme)		1
Ouvriers qualifiés de type industriel	11	100
dont Ecap : Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics		0
Ouvriers qualifiés du travail du béton		3
Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics		4
Autres ouvriers qualifiés des travaux publics		2
Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction		0
Monteurs qualifiés en structures métalliques		1
Ouvriers qualifiés de type artisanal	8	100
dont Ecap : Maçons qualifiés		13
Charpentiers en bois qualifiés		2
Couvreurs qualifiés		1
Chauffeurs	48	100
dont Ecap : Conducteurs routiers et grands routiers		47
Conducteurs de véhicule routier de transport en commun		25
Conducteurs livreurs, coursiers		23
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	5	100
dont Ecap : Conducteurs d'engin lourd de levage		3
Conducteurs d'engin lourd de manœuvre		1
Dockers		1
Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés		6
Matelots de la marine marchande, capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale ..		1
Ouvriers non qualifiés de type industriel	4	100
dont Ecap : Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton et aides-mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction		4
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	3	100
dont Ecap : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment		7
Ouvriers agricoles	0	100
dont Ecap : Conducteurs d'engin agricole ou forestier		5
Marins-pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture		3
Autres catégories socio-professionnelles	0	0
Ensemble	100	8

* Ecap, hors les vendeurs polyvalents de grands magasins, qu'il n'est pas possible de distinguer dans la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelle des ménages.

Lecture : 48 % des Ecap font partie de la catégorie socioprofessionnelle des chauffeurs. Au sein des chauffeurs, 47 % sont des conducteurs routiers et grands routiers, profession qui fait partie des Ecap.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans, en emploi dans un établissement privé de 20 salariés ou plus et vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi empliées 2016, 2017, 2018 ; traitement Dares.

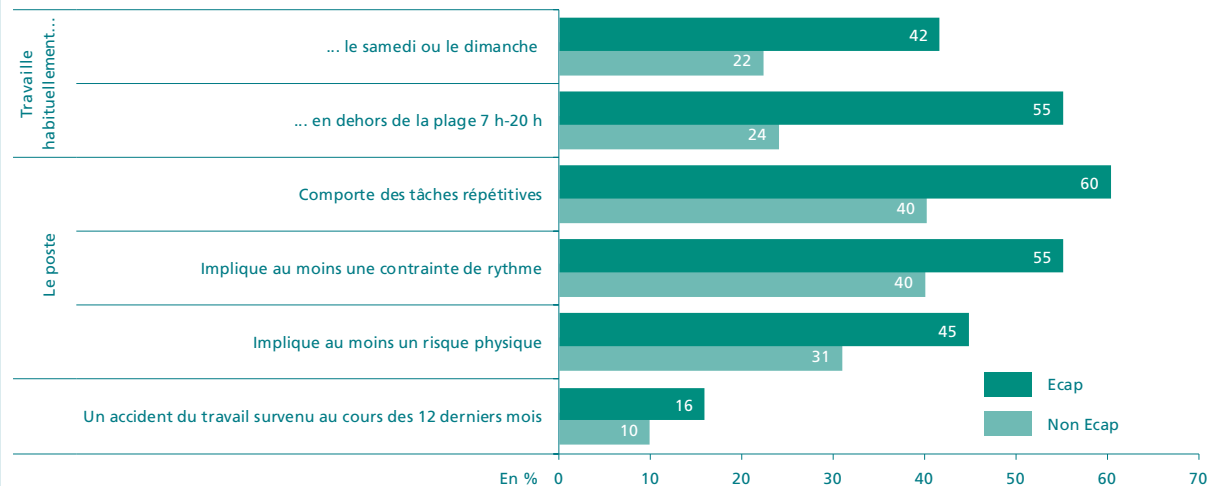
suite du Focus page suivante...

...suite du Focus

Dans ces postes, pour l'essentiel d'employés ou d'ouvriers et dont quasiment la moitié sont des chauffeurs (tableau A), les conditions de travail sont effectivement plus difficiles que dans les autres. Ainsi, 55 % des salariés en poste sur un Ecap travaillent habituellement en dehors de la plage 7h-20h, contre 24 % des autres salariés dans un établissement du secteur privé comptant 20 salariés ou plus (graphique A). Ils sont aussi plus souvent exposés à une contrainte de rythme ou bien à un risque physique.

Graphique A

Conditions de travail selon que le poste est un Ecap* ou non



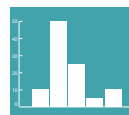
* Ecap, hors les vendeurs polyvalents de grands magasins, qu'il n'est pas possible de distinguer dans la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles des ménages.

Lecture : 42 % des salariés qui sont sur un poste Ecap travaillent habituellement le week-end contre 22 % pour l'ensemble des autres salariés.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans, en emploi dans un établissement privé de 20 salariés ou plus et vivant en ménage ordinaire.

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquête Conditions de Travail et Risques psychosociaux de 2016 ; traitement Dares.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES ANALYSES

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr