

Les risques de désinsertion professionnelle: la population des travailleurs handicapés

Anne Bucher, Institut du Travail - Université de Strasbourg
anne.bucher@unistra.fr

Journée d'information et d'échanges:

"L'aptitude au travail" - 21 septembre 2012

Plan de la présentation

- 1 Concepts
 - Travailleurs handicapés
 - Désinsertion professionnelle
 - Employabilité
- 2 Les facteurs de risques
 - Caractéristiques individuelles
 - Stigmatisation
 - Discrimination
- 3 La réalité des travailleurs handicapés
 - Faits marquants
 - Les enseignements des études
- 4 Quelle action ?

Pourquoi s'intéresser à la population des travailleurs handicapés?

Pourquoi s'intéresser à la population des travailleurs handicapés?

" Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique".

⇒ catégorie de travailleurs qui, par définition, est **éloignée de l'emploi**.

Quelle population?

Quelle population?

- Travailleurs ayant une Reconnaissance administrative en Qualité de Travailleur Handicapé :
 - ▷ En 2007, **2.4%** de la population des 15-64 ans.

Quelle population?

- Travailleurs ayant une Reconnaissance administrative en Qualité de Travailleur Handicapé :
 - ▷ En 2007, **2.4%** de la population des 15-64 ans.
- Population ayant une reconnaissance administrative de leur handicap :
 - ▷ En 2007, **7.1%** de la population des 15-64 ans.

Quelle population?

- Travailleurs ayant une Reconnaissance administrative en Qualité de Travailleur Handicapé :
 - ▷ En 2007, **2.4%** de la population des 15-64 ans.
- Population ayant une reconnaissance administrative de leur handicap :
 - ▷ En 2007, **7.1%** de la population des 15-64 ans.
- ! **24.4%** de la population en âge de travailler déclarent des **problèmes durables de santé** (de plus de 6 mois) et en éprouvent des **gênes importantes dans leurs activités quotidiennes et professionnelles.**

Contour statistique de référence de la population handicapée

=

- Population ayant une reconnaissance administrative de leur handicap, ouvrant potentiellement droit au **bénéfice de la loi sur l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)**.
- ▷ En 2007, **4.6%** de la population des 15-64 ans.

Reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit à l'OETH, selon la loi du 11 février 2005 :

- 1 La Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) ;
- 2 La Pension d'Invalidité (PI) ;
- 3 Les reconnaissances accordées suite à un Accident du Travail ou une Maladie Professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (ATMP) ;
- 4 L'attribution d'une carte d'invalidité avec un taux d'incapacité au moins égal à 80 % (CIN)
- 5 L'attribution d'une allocation aux adultes handicapés (AAH).

Qu'entend-on par "désinsertion professionnelle" ?

Au sens de la sécurité sociale

- Le terme "Prévention de la désinsertion professionnelle" apparaît dans la COG AT/MP 2009-2012.
- ⇒ La prévention de la désinsertion professionnelle est la prévention du **risque de perte d'emploi d'un salarié suite à une altération de sa santé, pouvant être d'origine professionnelle ou non.**

Au sens économique

- = **Phénomène** beaucoup plus large renvoyant à une **déconnexion persistante avec le marché du travail.**
- ↪ Indicateurs: **trajectoires professionnelles des individus**
- = récurrence des épisodes de chômage ; chômage de longue durée ; passages par l'inactivité ; durée emploi ; type emplois ; évolution carrière.
- ! La désinsertion professionnelle s'apprécie en regard avec les performances globales du marché du travail.

Que signifie "employabilité" ?

- = **Distance plus ou moins grande de cet individu à l'emploi**
- ↔ mesurée par la probabilité d'accéder à l'emploi ou de se maintenir en emploi.
- fonction des **caractéristiques individuelles**
 - qualifications, expérience professionnelle, état de santé etc.
 - fonction de l'**environnement**
 - Environnement de travail
 - Marché du travail: conjoncture économique, mutations structurelles de l'emploi
- ⇒ Facteurs interdépendants

Lien Santé/Travail

Santé - handicap \implies Emploi futur

Emploi passé \implies Santé - handicap

- ▶ Plus de 31% des ayants-droit à l'OETH sont des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Plan de la présentation

- 1 Concepts
 - Travailleurs handicapés
 - Désinsertion professionnelle
 - Employabilité
- 2 Les facteurs de risques
 - Caractéristiques individuelles
 - Stigmatisation
 - Discrimination
- 3 La réalité des travailleurs handicapés
 - Faits marquants
 - Les enseignements des études
- 4 Quelle action ?

L'existence ou l'apparition de problèmes de santé peut contraindre:

- le travailleur dans l'exercice de son emploi,
⇒ diminution de sa productivité
- ! ce lien dépend de l'adaptation de l'environnement.
- le travailleur à quitter temporairement le marché du travail.
⇒ dépréciation des qualifications avec le temps passé hors emploi.

- Les travailleurs handicapés sont relativement **peu qualifiés/diplômés...**
 - ▷ 54% des ayants-droit à l'OETH ne possèdent aucun diplôme ou seul le BEPC (33% pour l'ensemble de la population).
- ... face à une population entrante de plus en plus diplômée et des emplois de plus en plus qualifiés.
- Population plutôt de qualification ouvrière ... alors que la part des ouvriers sur le marché du travail se réduit.

- Les travailleurs handicapés sont en moyenne plus **plus âgés**
...
- ▷ 50% des ayants-droits à l'OETH ont plus de 50 ans (29% pour l'ensemble de la population).
- ... alors que les difficultés d'accès à l'emploi sont plus importantes pour les seniors.

Selon Erving Goffman, un individu est dit "stigmatisé" lorsqu'il présente un attribut qui le disqualifie aux yeux d'autrui ou le fait passer pour une personne de statut moindre.

- ↔ Stigmate des travailleurs handicapés
- = **Croyance transformant le handicap en une marque négative pour la personne.**

ex. "les travailleurs handicapés sont moins performants"

Théorie économique de la "discrimination pure", *Becker (1957)*:

- Les individus ont des "préférences discriminatoires" = "gout" pour la discrimination
- ↪ Deux travailleurs que rien ne distingue (même productivité) à l'exception de l'existence d'un handicap/ l'état de santé.
- ⇒ Il y a discrimination à l'embauche si l'employeur a un "cout psychologique" à embaucher le travailleur handicapé.

Théorie économique de la "**discrimination statistique**", *Phelps (1972)*:

- Difficultés à mesurer la productivité d'un individu.
- La productivité des travailleurs handicapés est en moyenne plus faible.

⇒ Il y a discrimination statistique lorsque :
estimation de la productivité d'UN travailleur handicapé
= productivité moyenne DES travailleurs handicapés

! Il s'agit d'une démarche rationnelle qui conduit à un risque d'exclusion de bons candidats.

Plan de la présentation

- 1 Concepts
 - Travailleurs handicapés
 - Désinsertion professionnelle
 - Employabilité
- 2 Les facteurs de risques
 - Caractéristiques individuelles
 - Stigmatisation
 - Discrimination
- 3 La réalité des travailleurs handicapés
 - Faits marquants
 - Les enseignements des études
- 4 Quelle action ?

Des trajectoires professionnelles marquées par :

- l'inactivité,
- la récurrence du chômage,
- le chômage de longue durée,
- de courtes périodes d'emploi.

- ▶ Les ayants-droit à l'OETH ont un **taux d'activité plus faible** (44% contre 71% pour la population des 15-64 ans en 2007) ; et un **taux de chômage plus élevé** (19% contre 8%).
- ▶ 50% des ayants-droit à l'OETH ont passé au moins 10% de leur itinéraire professionnel en périodes d'inactivité de plus d'un an (24% des non ayants-droit).
- ▶ 39% des demandeurs d'emploi ayants-droit à l'OETH ont une ancienneté au chômage de plus d'un an (contre 27% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- ▶ 47% des ayants-droit à l'OETH ont passé plus de 60% de leur itinéraire en emplois longs - cad plus de 5 ans chez le même employeur (contre 60% pour les non ayants-droit).

- Exploitation d'une enquête qualitative permettant d'évaluer les dispositions des individus à stigmatiser et discriminer les personnes handicapées, *Le Clainche et Demuijnck (2006)*
- ▷ Une fraction non négligeable d'individus préfèrent que les personnes handicapées travaillent dans des lieux réservés plutôt qu'en milieu ordinaire

- Evaluation de l'effet de l'altération de la santé sur les trajectoires professionnelles, *Duguet, Le Clainche (2012)*:
 - ▷ La survenance d'un accident augmente la probabilité de devenir inactif de 5.3%
 - ▷ L'apparition d'une maladie chronique augmente la probabilité de devenir inactif de 7.7%
 - ▷ Effet plus important pour les non-qualifiés, les femmes, les travailleurs occupant un CDD.

Plan de la présentation

- 1 Concepts
 - Travailleurs handicapés
 - Désinsertion professionnelle
 - Employabilité
- 2 Les facteurs de risques
 - Caractéristiques individuelles
 - Stigmatisation
 - Discrimination
- 3 La réalité des travailleurs handicapés
 - Faits marquants
 - Les enseignements des études
- 4 Quelle action ?

- La **loi du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés définit la mise en oeuvre de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés par une **obligation de résultat**.
 - La nouvelle **loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vient renforcée la loi de 1987 en étendant les bénéficiaires de l'OETH et en modifiant son mode de calcul.
- ↪ Les établissements occupant plus de vingt salariés, publics ou privés, ont l'obligation d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total des salariés.
- ↪ **Contrôle et sanctions financières** pour les établissements qui ne remplissent pas l'OETH.

La loi d'OETH affirme le principe de non discrimination à l'embauche des personnes handicapées.

- ↪ politique de **discrimination positive** qui s'applique par le biais de mesures incitatives et de sanctions.
 - ! La contribution financière doit être supérieure au "coût psychologique" de l'embauche en présence de discrimination.
- ↪ Politique de subvention visant à réduire le différentiel de coût du travail en **augmentant le coût de l'emploi des travailleurs non handicapés.**

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés est-elle efficace?

- ▷ En 2008, 34% des établissements du secteur privé assujettis ont payé la contribution financière sans employer de travailleurs handicapés.

- Evaluation de l'effet de l'attribution d'une RQTH sur la probabilité d'être employé en milieu ordinaire, *Marisal et Robin (2006)* :
 - ↪ **Réduction significative du risque de chômage** chez les travailleurs exerçant une activité professionnelle.
 - ↪ **Aucun effet sur l'accession à l'emploi en milieu ordinaire** des personnes en dehors du marché du travail.

Prévenir la désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés

= maintenir l'employabilité des travailleurs handicapés ...

Prévenir la désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés

= maintenir l'employabilité des travailleurs handicapés ...

... mais aussi, **prévenir l'altération de la santé d'origine professionnelle !**

- Les enquêtes statistiques sur les conditions de travail ou sur les risques professionnels mettent plutôt en évidence une tendance à :
 - ▷ la **dégradation de nombreuses conditions physiques de travail** (exposition à des postures douloureuses ou fatigantes, port de charges lourdes, exposition au bruit ou à la chaleur)
 - ▷ **l'augmentation des états de fatigue générale, du stress au travail.**