

Accidents du travail et répercussions : la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé

Baptiste Lemaire *

CPES-PSL

Mai 2019

Résumé

À travers les données récoltées dans la base Santé et Itinéraires Professionnelles de 2006, l'objectif de ce mémoire est d'étudier la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et les conditions de travail de ces individus. Si ce statut facilite l'accès à l'emploi des individus ayant un handicap, il ne leur permet pas de bénéficier d'aménagements particuliers, ni de les protéger d'autres difficultés dans leur emploi.

*Remerciements à Madame Clémentine Garrouste, qui a encadré mon mémoire, pour son aide et ses conseils tout au long du semestre.

Table des matières

Table des matières	2
0.1 Introduction	3
0.2 Contexte institutionnel et prédictions théoriques	4
0.3 Données	5
0.4 Analyse empirique	7
0.5 Conclusion - Discussion	14
Bibliographie	17

0.1 Introduction

En France, un statut particulier a été inscrit dans le Code du Travail, celui de travailleur handicapé. Défini comme "toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique" (voir [5]), ce statut a pris le nom de *reconnaissance de qualité de travailleur handicapé* (abrégé RQTH) en 2005. Un individu, suite à sa reconnaissance de qualité de travailleur handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, voit placer à sa disposition un ensemble de mesures et de droits, dont le but est de favoriser son insertion professionnelle. En effet, une personne ayant un handicap peut être discriminée à l'embauche, et ce statut a pour but d'y pallier à travers des stages de réadaptation, d'une obligation d'emploi (notamment dans la secteur public) et d'aménagements dans le poste de travail.

Il s'agit de la loi promue le 10 juillet 1987 ([6]), qui a mis en place une obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour tous les établissements de vingt salariés et plus, dans la proportion de 6% de l'effectif total de leurs salariés. 2005 devait être la dernière année de l'application de cette loi, avant d'être remplacée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ([7]). Il s'agit de cette période temporelle (1987-2005) qui nous intéresse dans le cadre de notre étude, où 2005 marque une année de transition entre les deux régimes.

Des études ont été faites en France sur le sujet des travailleurs handicapés. Il s'agit principalement de bilans sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, effectués par la DARES (voir [4]) depuis les années 2000. Ceux-ci, demandés par le ministère du travail, permettent de mesurer leur taux d'emploi et de le comparer aux années précédentes. Dans le dernier rapport de 2005 (voir [1]), 252 000 travailleurs handicapés sont employés dans les 101 000 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Ils représentent 2,7% de l'effectif total des salariés des établissements concernés par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, malgré leur nombre en augmentation.

Cependant, ces bilans sont des études quantitatives qui regardent exclusivement le taux d'emploi des travailleurs handicapés. Une autre étude a été réalisée par Claire FANJEAU (voir [3]). Elle se distingue des bilans précédents, en s'intéressant notamment à la situation des travailleurs handicapés à partir d'une étude qualitative. Après plus de soixante-dix entretiens avec des travailleurs handicapés et d'entreprises réalisés en 2005, son travail donne des conclusions claires sur la condition de ces individus : les travailleurs handicapés bénéficient de la loi pour trouver du travail, grâce à l'obligation d'emploi. Cependant, elle remarque que les dispositifs internes de soutien (aménagements, horaires...) ne sont que peu présents pour les soutenir par la suite, et qu'ils subissent aussi

dans leur emploi d'autres formes de discriminations.

L'objectif de ce mémoire est de vérifier certains de ces résultats à partir d'une étude quantitative. Nous allons pour cela nous appuyer sur la base de données SIP (2006), qui a permis de récolter de nombreuses données sur les travailleurs handicapés à la suite d'entretiens avec plus de 2000 individus. Nous nous concentrerons donc sur cette période temporelle (prenant fin en 2005), comprenant la majeure partie de la bibliographie et la construction de la base de données. La base de données SIP a été mise à jour en 2010, mais le travail sur les accidents du travail a été en grande partie écarté. Après un traitement statistique, nous allons d'abord observer la proportion de ces travailleurs accidentés qui obtiennent la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Puis par la suite, nous allons chercher à répondre à notre problématique principale :

Quelles sont les conséquences qu'ont un accident, mais surtout la reconnaissance même de qualité de travailleur handicapé, sur le parcours professionnel de ces individus ?

Notre raisonnement se décomposera en plusieurs grandes lignes. Nous présenterons dans un premier temps plus en profondeur la loi du 10 juillet et la RQTH, avant de présenter les objectifs et les prédictions théoriques de notre travail. Dans un second temps, nous présenterons notre modèle de recherche, puis les résultats que nous avons obtenus. Nous chercherons à les détailler et les expliquer tout en soulignant leur limites. Finalement, nous effectuerons une grande synthèse.

0.2 Contexte institutionnel et prédictions théoriques

Contexte institutionnel

En 2005 prend fin la loi du 10 juillet 1987, qui concerne l'obligation d'emploi des individus handicapés. Celle-ci a été modifiée et approfondie par la suite car il s'agit d'une nécessité sociale et économique pour aider cette frange de la population. Ces transformations ont été réalisées avec la loi du 11 février 2005, qui transforme le statut de travailleur handicapé en un nouveau plus large : la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH). Les principaux autres changements concernent des calculs économiques : augmentation de la pénalité si les entreprises concernées ne respectent pas le taux de 6%, le paiement de moins de charges sur le salaire par l'entreprise, l'augmentation de la compensation financière et son élargissement aux enfants... L'obligation d'emploi s'ouvrira aussi au secteur public, ce qui aura d'importantes conséquences sur l'emploi de cette catégorie de personnes. Enfin, au fil des années, d'autres améliorations verront le jour, notamment avec des démarches facilitées pour obtenir la RQTH. C'est dans ce contexte que prend place notre

étude qui permettra de mieux saisir les réussites et échecs de la loi du 10 juillet 1987 pour aider les travailleurs handicapés.

Prédictions théoriques

L'objectif est d'interroger l'efficacité de ces mesures : de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés aux aides mises en place dans la réalité. Comme dit précédemment, le travail de Claire FANJEAU (voir [3]) montrait que les travailleurs handicapés se sentaient déjà mis en marge, avec un manque de soutien concret dans leur quotidien professionnel. Nous pouvons supposer que la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé va aider ces personnes à trouver et conserver un emploi, mais pas à obtenir des aménagements dans leurs conditions de travail et de déplacement. Il s'agit de la principale prédiction que nous chercherons à démontrer grâce à un travail quantitatif sur la base de données, que nous présentons ci-dessous.

Mais avant cela, nous nous intéresserons plus largement aux travailleurs ayant un handicap, pour observer quelques résultats empiriques sur leur nombre, ou la fréquence de ces derniers ayant la RQTH.

0.3 Données

Base de données SIP

Comme expliqué précédemment, nous nous appuyerons sur un travail statistique effectué sur le logiciel Stata14, à partir de la grande base de données Santé et Itinéraires Professionnels (SIP) constituée en 2006. Il s'agit du résultat d'une grande enquête réalisée par la DREES (Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques) et de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques), avec le soutien de l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques), afin de créer la première base de données regroupant et mettant en relation de nombreux éléments de recherche à la fois de l'économie du travail et de la santé : chômage et emploi, parallèle entre l'évolution professionnelle et la santé... Une seconde enquête a été réalisée en 2010 pour compléter et actualiser les données recueillies. L'enquête est présentée comme : "la réalisation d'une enquête longitudinale en population générale ayant pour objectif premier de faire progresser la connaissance sur les interactions dynamiques entre le travail, l'emploi et la construction ou altération de la santé" (voir [2]). L'enquête a été effectuée sur plus de 13 000 français, âgés entre 19 et 74 ans, sous la forme d'entretiens et de questionnaires, afin de récolter des informations sur leurs parcours professionnels et leur santé durant leur vie jusqu'en 2005.

La base de données est constituée en plusieurs catégories. Nous n'en utiliserons que deux pour notre étude : celle *Handicap* et celle *Accidents*. Elles contiennent des données sur les handicaps et les accidents qu'ont subis des travailleurs, et les effets perçus que cela a eu sur leur parcours professionnel ; sous diverses formes : binaires (pour OUI ou NON aux réponses du questionnaires), sous forme de chaînes de caractère (type de handicaps) et temporelle (date et durée). Nos analyses de régression porteront sur des données binaires, que nous expliciterons lors de la présentation des résultats afin que celle-ci soit claire et lisible, mais il est intéressant de survoler certaines réponses écrites au questionnaire.

Premières analyses empiriques

Nous allons maintenant procéder à quelques observations, en comparant certaines données brutes de la partie *Handicap* de la base SIP pour un début d'analyse sur le sujet des travailleurs handicapés.

Les premiers éléments concernent la fréquence des agents ayant obtenu la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Sur les 2171 individus ayant un handicap avéré, 613 personnes ont fait une demande officielle pour obtenir ce statut (28,24%). 520 l'ont obtenu (23,95%), 57 se le sont vu refuser (2,63%) et 36 sont encore en attente d'une réponse (1,66%). Il est ainsi intéressant de noter que l'immense majorité des agents faisant la demande l'obtienne, même s'ils ne sont qu'un quart à la faire. Nous n'avons malheureusement pas de données supplémentaires pour pouvoir expliquer ces résultats : la plupart de ces travailleurs sont-ils au courant de l'existence du statut ? Ne font-ils pas la demande car ils s'auto-censurent, ce qui expliquerait pourquoi lorsque la demande est faite, elle est très souvent acceptée ? Ou les démarches à faire sont-elles trop lourdes et découragent les travailleurs handicapés ? Ces chiffres nous offrent ainsi un premier aperçu de la proportion des personnes possédant le statut de travailleurs handicapés parmi celles touchées par un handicap. Il est à noter que les handicaps dans cette base ne sont pas classés (handicap physique/mental, gravité...). Même si l'on raisonne à travers des fréquences, ces profils de travailleurs handicapés très différents peuvent poser quelques problèmes. On pensera donc à mettre nos résultats empiriques en perspective de ce fait.

Ensuite, différentes questions sur les conséquences du handicap sur la vie professionnelle des travailleurs ont été posées à un nombre réduit d'entre eux (entre 220 et 260 personnes), mais elles offrent des résultats intéressants lorsqu'on compare les fréquences des différentes conséquences des handicaps ressenties entre elles.

Conséquences de l'handicap	Fréquence
Licenciement ou non-renouvellement du contrat	11,07%
Trouver un emploi stable	11,07%
Changement de profession	9,92%
Aménagement du poste de travail	8,78%
Aménagement du temps de travail	2,29%
Assistance dans les déplacements	0,38%

Nous observons que les conséquences néfastes de l'handicap sur le parcours professionnel sont plus fréquentes et ressenties par les travailleurs handicapés. Il est plus souvent à l'origine d'un licenciement ou non-renouvellement du contrat que d'un aménagement pour le travailleur. Cela est très préjudiciable pour cette catégorie de personnes, souffrant déjà de leur handicap, ce dernier est aussi une source de complications dans le milieu professionnel malgré leur désir de travailler. Concernant ces aménagements, on peut comprendre que la mise en place d'une assistance dans les déplacements est compliquée surtout au niveau des entreprises (il s'agirait plus du rôle du secteur publique). Mais l'aménagement du poste de travail pour ces travailleurs handicapés est plus courant car cela est plus facilement réalisable.

Pour conclure cette partie des résultats, nous allons relever un dernier élément concernant la santé de ces travailleurs handicapés. Parmi les concernés, ils sont 32% à estimer que travailler a eu des conséquences aggravantes sur leur handicap. Cela pose un sérieux problème de santé publique pour ces individus, qui cherchent à travailler, et faute d'aides ou d'aménagements spécifiques, subissent des répercussions sur leur santé. S'il ne s'agit pas du problème principal soulevé aujourd'hui, il est important de souligner que ce phénomène apparaît dans cette base de données de 2006, et qu'il serait nécessaire de regarder s'il persiste en 2019.

Suite à ces premiers résultats, nous allons maintenant présenter notre modèle de traitement statistique pour étudier la question principale de ce mémoire sur les effets qu'a le statut de travailleur handicapé sur l'emploi de ces individus.

0.4 Analyse empirique

Stratégie d'estimation

L'analyse empirique que nous ferons par la suite, pour répondre à la problématique de ce mémoire, se fera en deux temps. Un premier où nous chercherons des éléments, caractéristiques, influant sur l'obtention de la RQTH pour les individus de cette base de données. Ensuite, nous

chercherons à observer si la RQTH a des conséquences sur le parcours professionnel des individus ayant ce statut (par rapport à des individus ayant eux aussi un handicap), et quelles sont-elles ?

Pour cela, nous utilisons un même modèle théorique, celui de régression pour des données binaires. L'objectif de ce modèle est de voir s'il existe une relation entre des variables $x_1, x_2 \dots x_n$ explicatives et la variable réponse Y telle que :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 * x_1 + \beta_2 * x_2 + \dots + \beta_n * x_n$$

La commande *logit* $Y \ x_1 \dots x_n$ sur le logiciel *Stata* réalise un test Khi-2 sur le modèle de régression. Elle teste les hypothèses :

$$H_0 : \text{logit}P[Y = 1|X = x] = \beta_0$$

contre

$$H_1 : \text{logit}P[Y = 1|X = x] = \beta_0 + \beta_1 * x_1 + \beta_2 * x_2 + \dots + \beta_n * x_n$$

où l'application *logit* est définie par :

$$\text{logit} : \left| \begin{array}{ll} [0; 1] & \longrightarrow [-\infty; +\infty] \\ x & \longmapsto \ln\left(\frac{x}{1-x}\right) \end{array} \right.$$

Si l'hypothèse nulle est acceptée suite au test, cela signifie alors que les variables $x_1 \dots x_n$ n'ont pas d'effet sur la variable Y , et donc qu'il n'existe pas un lien de causalité entre celles-ci. A l'inverse, si H_0 est rejeté, alors nous pouvons établir un modèle de logit-régression entre la variable réponse Y et ses variables explicatives $x_1 \dots x_n$.

Pour l'appliquer à notre cas, nous allons donc commencer par utiliser ce modèle, où la variable "*l'enquêté a obtenu la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé*" correspondra à la variable Y , et on cherchera s'il existe de potentielles causes favorables à l'obtention de la RQTH, pour les travailleurs dont le handicap a été causé par un accident (de santé, accident professionnel et autres). Ensuite, nous ferons correspondre la variable "*l'enquêté a obtenu la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé*" à celle x_1 , et on cherchera les potentielles conséquences qu'elle pourrait avoir sur d'autres variables, en la combinant avec d'autres possibles variables explicatives x_2, \dots, x_n dans l'objectif d'éliminer certains biais. Nous détaillerons cela plus clairement dans la section suivante, avec l'application concret à notre modèle.

Les tableaux de régression se présenteront de la manière suivante :

Y	Coef	Std. Err.	z	P> z	95% Conf.	Interval
x_1						
...						
x_n						

Où Y et $x_1 \dots x_n$ sont les variables précédemment expliquées, *Std. Err.* correspond à l'erreur-type du test. Pour savoir si l'hypothèse nulle est rejetée (donc il existe un lien de causalité), on regarde si la valeur z qui doit être supérieure à 1,96, et sa p-valeur associée ($P > |z|$) inférieure à 0,05 (suspicion forte contre H_0). Ce sont les valeurs que nous regarderons dans les figures qui suivront, décrivant nos résultats.

Résultats

Nous allons commencer par présenter nos résultats sur la base *Accidents*. Les informations de cette base concernent des travailleurs ayant vécu un accident durant leur parcours professionnel. Celui-ci peut avoir eu lieu dans leur milieu professionnel, ou y être complètement extérieur. On s'intéresse pour notre mémoire aux travailleurs victimes d'un accident qui a eu par la suite des répercussions sur leur emploi (immobilisations) et/ou sur leur santé (troubles et séquelles, traitements à prendre, handicaps). Il est à noter que pour les individus ayant subi plusieurs accidents, chaque accident est traité de manière séparée dans la base de données (les informations et questions concernent d'abord le premier accident, puis le second qu'ils ont vécu, etc).

Notre premier résultat concerne l'effet de trois variables sur la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé pour les travailleurs. Ces trois variables sont nommées respectivement *SE-QACCP* (l'accident de l'enquêté a entraîné des troubles et séquelles), *STRLACC* (l'enquêté prend toujours un traitement suite à l'accident) et *SDARTACC* (Durée totale du ou des arrêts de travail causés par l'accident, s'il y en a eu). Les résultats obtenus par notre modèle de régression sont consultables sur les FIGURES 1 ET 2.

```

Logistic regression                                Number of obs   =    1,829
                                                    LR chi2(2)      =    62.53
                                                    Prob > chi2     =    0.0000
Log likelihood = -205.12496                       Pseudo R2      =    0.1323

```

scsqaccb_3	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
strlacc	1.299137	.301555	4.31	0.000	.7080998	1.890174
seqaccp	2.11861	.6198298	3.42	0.001	.9037661	3.333454
_cons	-5.680739	.5787892	-9.81	0.000	-6.815145	-4.546333

```
. margins, dydx(*)
```

```

Average marginal effects                                Number of obs   =    1,829
Model VCE      : OIM

```

```

Expression      : Pr(scsqaccb_3), predict()
dy/dx w.r.t.   : strlacc seqaccp

```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
strlacc	.0345081	.0088272	3.91	0.000	.0172071	.0518091
seqaccp	.0562752	.0178152	3.16	0.002	.0213581	.0911923

FIGURE 1. Effet marginal de de la prise d'un traitement, ou des séquelles suite à l'accident, sur l'obtention de la RQTH

```

Logistic regression                                Number of obs   =    1,829
                                                    LR chi2(2)      =    51.70
                                                    Prob > chi2     =    0.0000
Log likelihood = -210.5368                       Pseudo R2      =    0.1094

```

scsqaccb_3	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_Isdartacc_2	.3388772	.6484461	0.52	0.601	-.9320538	1.609808
_Isdartacc_3	2.355736	.6046491	3.90	0.000	1.170646	3.540827
_cons	-4.770684	.5797914	-8.23	0.000	-5.907055	-3.634314

```
. margins, dydx(*)
```

```

Average marginal effects                                Number of obs   =    1,829
Model VCE      : OIM

```

```

Expression      : Pr(scsqaccb_3), predict()
dy/dx w.r.t.   : _Isdartacc_2 _Isdartacc_3

```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_Isdartacc_2	.0090414	.0173364	0.52	0.602	-.0249374	.0430201
_Isdartacc_3	.0628518	.0176926	3.55	0.000	.0281749	.0975286

FIGURE 2. Effet marginal de la durée d'immobilisation sur l'obtention de la RQTH

Ils montrent bien que lorsqu'il existe des séquelles à l'accident (que ce soit des troubles, ou la nécessité de prendre un traitement), cela a un effet positif sur l'obtention de la RQTH par le travailleur à la suite de l'accident ; de même si l'accident a entraîné une immobilisation supérieure à 1 mois. Ces résultats confirment l'intuition qu'un accident grave, qui a des conséquences à long terme sur la santé de l'individu, lui permet par la suite plus facilement d'obtenir la RQTH.

Maintenant, nous allons nous intéresser aux conséquences qu'a la RQTH sur la suite du parcours professionnel (*variable SCSQACCB3*). Pour éliminer les effets que peuvent avoir d'autres variables (notamment celles que nous venons d'étudier), nous les avons également intégrées à notre modèle de régression pour observer si elles sont aussi significatives (et alors l'effet propre à la RQTH est relatif) et diminuer ainsi les biais de notre analyse.

La première variable à laquelle on va appliquer notre modèle de régression est $Y = SCSQACCA3$ (L'enquête a été licencié ou son contrat n'a pas été renouvelé suite à l'accident) [FIGURE 3].

```
. xi : logit scsqacca_3 scsqaccb_3 seqaccp strlacc i.sdartacc
i.sdartacc      _Isdartacc_1-3      (naturally coded; _Isdartacc_1 omitted)
```

```
Iteration 0:  log likelihood = -208.54542
Iteration 1:  log likelihood = -202.34457
Iteration 2:  log likelihood = -202.03997
Iteration 3:  log likelihood = -202.0391
Iteration 4:  log likelihood = -202.0391
```

```
Logistic regression                Number of obs      =          542
                                   LR chi2(5)           =          13.01
                                   Prob > chi2          =          0.0233
Log likelihood = -202.0391         Pseudo R2         =          0.0312
```

scsqacca_3	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
scsqaccb_3	.8246656	.4026385	2.05	0.041	.0355087	1.613823
seqaccp	-.656054	.3221784	-2.04	0.042	-1.287512	-.0245959
strlacc	-.3559544	.3048376	-1.17	0.243	-.9534251	.2415163
_Isdartacc_2	.5186548	.6412371	0.81	0.419	-.7381469	1.775456
_Isdartacc_3	.9497176	.6295659	1.51	0.131	-.284209	2.183644
_cons	-2.098348	.6303714	-3.33	0.001	-3.333853	-.8628427

FIGURE 3. Effet marginal de la possession de la RQTH sur le licenciement

D'après les résultats du modèle de régression, aucune des variables n'a d'effet significatif. Plus spécifiquement, un travailleur handicapé ayant obtenu la RQTH ne se voit pas plus ou moins licencié qu'un autre travailleur handicapé. Même si l'absence de résultat positif montre que la RQTH

ne fait donc pas l'objet de discrimination pour le licenciement, l'absence de résultat négatif est plus problématique, car n'aidant pas les travailleurs ayant ce statut à conserver particulièrement leur emploi.

Ce résultat est d'autant plus visible dans le second modèle [FIGURE 4] où l'on applique notre modèle à la variable $Y=SCSQACCA4$ (l'enquêté a eu des difficultés à trouver un emploi stable) où la RQTH est la seule variable avec un effet positif significatif : ces travailleurs ressentent alors plus de difficultés à conserver un emploi, ce qui est encore plus compliqué que pour un autre travailleur. En effet, leur condition les empêche à faire preuve de souplesse et d'adaptabilité dans leur parcours professionnel, et les pénalise grandement.

```

Logistic regression                               Number of obs   =       542
                                                    LR chi2(5)      =       13.80
                                                    Prob > chi2     =       0.0169
Log likelihood = -81.952505                       Pseudo R2      =       0.0777

```

scsqacca_4	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
scsqaccb_3	1.648724	.5141517	3.21	0.001	.641005	2.656442
seqaccp	-1.317749	1.063573	-1.24	0.215	-3.402313	.7668147
strlacc	-.090286	.4769403	-0.19	0.850	-1.025072	.8444998
_Isdartacc_2	-.410976	.8528099	-0.48	0.630	-2.082453	1.260501
_Isdartacc_3	-.3079316	.7993169	-0.39	0.700	-1.874564	1.258701
_cons	-1.589949	1.462433	-1.09	0.277	-4.456264	1.276366

```
. margins, dydx(*)
```

```

Average marginal effects                       Number of obs   =       542
Model VCE      : OIM

```

```

Expression      : Pr(scsqacca_4), predict()
dy/dx w.r.t.   : scsqaccb_3 seqaccp strlacc _Isdartacc_2 _Isdartacc_3

```

	Delta-method					[95% Conf. Interval]	
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z			
scsqaccb_3	.0591676	.0205731	2.88	0.004	.0188452	.0994901	
seqaccp	-.04729	.0391508	-1.21	0.227	-.1240242	.0294442	
strlacc	-.0032401	.0171238	-0.19	0.850	-.0368021	.0303219	
_Isdartacc_2	-.0147487	.030699	-0.48	0.631	-.0749176	.0454202	
_Isdartacc_3	-.0110507	.0287377	-0.38	0.701	-.0673755	.0452741	

FIGURE 4. Effet marginal de la possession de la RQTH sur les difficultés à trouver un emploi stable

Enfin, nous allons présenter les résultats du modèle de régression sur les aménagements, que peuvent obtenir les travailleurs handicapés pour être plus adaptés dans leur milieu professionnel.

Les résultats ne montrent aucune corrélation entre les variables, et cela est problématique. En effet, la RQTH ne permet pas aux travailleurs de bénéficier d'aménagements particuliers, alors qu'ils en auraient besoin. Cette absence marque un échec pour la reconnaissance des travailleurs handicapés, qui ne réussit pas à soutenir les travailleurs une fois qu'ils ont obtenu un emploi. Leur condition de travail importerait assez peu, et ne leur permet pas d'obtenir des aides pour faciliter leur vie dans leur travail quotidien. Alors que rappelons que 32% des travailleurs handicapés estiment que leur travail a eu des conséquences aggravantes sur leur handicap, cela est préoccupant.

0.5 Conclusion - Discussion

Grâce à ce travail sur la base de données Santé et Itinéraire Professionnel, nous pouvons maintenant comparer nos résultats quantitatifs sur la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, à ceux de Claire FANJEAU (voir [3]) sur la période avant 2005.

Tout d'abord, la RQTH semble être obtenue par des personnes ayant un handicap lourd, ou étant victimeS de séquelles suite à un accident (avec des troubles, ou nécessitant la prise d'un traitement). Pareillement, si l'accident a empêché le travailleur d'exercer sa profession sur une certaine durée (ici, avec plus d'un mois d'immobilisation), ses chances d'obtenir la RQTH sont augmentées. Cela semble logique au vu que ces individus subissent plus de difficultés liées à leur handicap, et donc la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées doit leur accorder la RQTH en priorité pour les aider dans leur parcours professionnel.

Pour les conséquences, le premier résultat de Claire FANJEAU qui ressortait de ses entretiens est que ces travailleurs ne subissaient pas de discriminations particulières à l'embauche et réussissaient à trouver un emploi. Cela est fortement lié aux mesures mises en place par la loi du 10 juillet 1987. Nous ne pouvons pas discuter ce résultat, car cette information n'a pas été demandée lors de la formation de la base de données SIP. Mais nous pouvons éclairer ce fait avec d'autres résultats. Il semble que les travailleurs handicapés ne soient pas plus victimes de licenciement que les autres travailleurs. La RQTH ne leur ferait pas subir une forme de discrimination (car ces individus seraient signalés comme handicapés) mais ne leur apporterait pas non plus de protection particulière dans la sécurité de leur emploi. Ce dernier point est d'autant plus préjudiciable que nos résultats montrent que la RQTH a un effet positif sur l'existence de difficultés pour ces travailleurs à garder un emploi stable. Avec l'absence d'autres données, il est compliqué d'expliquer les raisons derrière ces difficultés à conserver un emploi stable (alors que les conséquences sur le licenciement sont non significatives). Peut-être que le handicap provoque de nombreux arrêts de travail qui sont

perçus comme une instabilité, ou que le licenciement est vécu plus violemment, car ces individus handicapés ont bien plus de difficultés à s'adapter à des changements de situation. Le fait est que ce sentiment existe et qu'il faudrait en déterminer les raisons, pour chercher à y faire face.

Enfin, notre étude quantitative montre aussi les problèmes liés aux dispositifs internes d'aménagements pour les travailleurs ayant la RQTH. Ils sont très peu mis en place dans les faits, pour des travailleurs qui en auraient pourtant besoin. La RQTH n'a aucun effet pour aider les travailleurs à bénéficier de tels aménagements, malgré les recommandations. Pourtant, un aménagement du poste de travail, ou une simple réduction du temps de travail sont simples à mettre en oeuvre. AAAAAA Trouver des mesures favorisant le soutien dans le quotidien professionnel des travailleurs avec la RQTH devrait être une des priorités des prochaines lois, notamment pour que leurs conditions de travail arrête d'être une source de complications pour leur santé difficile.

En 2019 ont encore eu lieu de nouvelles révisions de la loi, notamment sur les quotas de travailleurs handicapés que doivent respecter certaines entreprises (avec le décret du 25 janvier : voir [8]). D'autres mesures ont aussi été mises en application : une simplification des démarches pour obtenir la RQTH (qui est ainsi attribuée automatiquement à certaines catégories de personnes), l'extension de l'obligation d'emploi au secteur public, plus d'accompagnements.

En France, peu d'études ont été faites après 2005 (lié au manque de données) sur les aménagements particuliers dans le milieu professionnel, surtout pour les travailleurs handicapés. Il faudrait alors mener une nouvelle étude pour vérifier comment les résultats trouvés dans notre mémoire ont évolué depuis, et ainsi comprendre quelles politiques publiques aidant ces travailleurs ont été efficaces, et quelles nouvelles mesures ils devraient mettre en place.

Bibliographie

- [1] S. AMIRE : L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus : bilan de l'année 2005, *DARES*, 29/11/07
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2007.12-49.2-2.pdf>
- [2] M. BAHU, T. COUTROT, C. MERMILLIOD, C.ROUXEL : Appréhender les interactions entre la santé et la vie professionnelle et leur éventuel décalage temporel, un premier bilan d'une enquête innovante : SIP, *DREES*, Série Sources et Méthodes(35), Septembre 2012
<http://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/14701/1/seriesourcethod35.pdf>
- [3] C. FANJEAU : Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail, *DARES*, 2007
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de126fanjeuahadicates.pdf>
- [4] DARES :
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>
- [5] Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) :
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/rqth>
- [6] Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (1) :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000512481>
- [7] Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (1) :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647>
- [8] Décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038052253&categorieLien=id>