

Handicap & précarité de l'emploi et du travail

Si l'accès à l'emploi reste un défi majeur pour les personnes en situation de handicap¹, la qualité de l'emploi occupé l'est tout autant. **Trop souvent, les personnes en situation de handicap sont cantonnées à des postes peu qualifiés, à temps partiel subi, mal rémunérés et aux perspectives d'évolution limitées.**

D'après l'INSEE², 33 % des personnes en emploi disposant d'une reconnaissance administrative de handicap travaillent à temps partiel, contre 17 % dans la population générale. Face au manque de considération de leur fatigabilité ou faute d'indemnisation de leurs absences médicales, les personnes handicapées diminuent souvent leur temps de travail pour éviter une dégradation de leur état de santé. Ce **temps partiel subi** entraîne mécaniquement une perte de revenu et une moindre protection sociale, ce qui (couplé aux difficultés pour cumuler revenus professionnels et AAH ou pension d'invalidité) accentue la précarité.

L'accès, le maintien ou le retour dans l'emploi sont tributaires des conditions de travail dans l'entreprise. Or :

- Les **aménagements de poste**, pourtant prévus par la loi, sont encore **trop souvent inadaptés ou absents** – et ce, malgré le fait que le refus de prendre ces mesures appropriées soit constitutif d'une discrimination de la part de l'employeur.
- Les travailleurs handicapés exercent souvent dans des secteurs d'activité créateurs de **pénibilité au travail**, avec des métiers peu qualifiés générateurs de troubles musculo-squelettiques, qui ne peuvent être exercés pendant de longues années...³
- Le **recours répété aux contrats courts** (intérim, CDD) contribue fortement à l'usure professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette instabilité contractuelle génère du stress, une précarité financière chronique et complique les démarches d'adaptation ou de maintien dans l'emploi.

Traduisant cette inadaptation du monde du travail et un défaut de prévention de la santé au travail, le taux de **licenciements pour inaptitude** reste préoccupant (environ 135 000 par an⁴).

L'évolution de la carrière professionnelle est également freinée par un plafond de verre persistant. Les salariés en situation de handicap ont moins accès aux formations qualifiantes⁵ et aux reconversions professionnelles. Cela limite l'employabilité, l'accès à une diversité de métiers, les promotions internes et la mobilité professionnelle de ces travailleurs. Selon une étude menée lors de la dernière SEEPH⁶, 71% des personnes handicapées trouvent « *difficile* » de progresser dans leur carrière et 64% de changer d'emploi. Les personnes en situation de handicap sont sous-représentées dans les fonctions d'encadrement : moins de 4 % occupent un poste d'ingénieur ou de cadre technique, contre 10 % de leurs collègues sans handicap⁷. Notons que parmi les cadres

¹ L'avis étant centré sur la précarité de l'emploi, nous ne rentrerons pas dans le détail. Mais nous pensons évidemment au taux de chômage deux fois plus élevé que pour la population générale, aux difficultés d'accès à l'école, aux études supérieures et à la formation professionnelle, aux préjugés et discriminations à l'embauche qui excluent durablement les personnes handicapées du marché du travail, à l'autocensure, etc.

² Insee, enquête Emploi 2023

³ APF France handicap, dossier Emploi & Handicap, SEEPH 2023

⁴ DGT, Rapport sur l'activité des services de prévention et de santé au travail, 2022

⁵ Défenseur des Droits, 16e baromètre sur les discriminations dans l'emploi : concilier maladies chroniques et travail : un enjeu d'égalité, décembre 2023

⁶ Ifop (avec l'Agefiph, le FIPHFP et LADAPT), Egalité des chances en emploi : une réalité pour les personnes en situation de handicap ?", novembre 2024

⁷ DREES, Le handicap en chiffres, 2024

en situation de handicap, seulement 2 % l'ont fait reconnaître (RQTH ou perte d'autonomie)⁸. Cette **stagnation professionnelle** aggrave le sentiment d'isolement et de déclassement de nombreuses personnes en situation de handicap, en particulier celles ayant un niveau de formation élevé.

Par ailleurs, contrairement aux idées reçues, 85% des handicaps surviennent au cours de la vie⁹ (accident de la vie, maladie chronique, accident du travail ou maladie professionnelle, etc.) : cela se répercute inéluctablement sur le déroulé de la vie professionnelle et se traduit par **des carrières hachées et interrompues** et un taux d'activité plus bas que celui de la population active globale¹⁰.

S'agissant **des rémunérations**, le handicap expose encore trop à la pauvreté¹¹. Moins documentés que les inégalités salariales entre femmes et hommes, les écarts existent pourtant entre travailleurs handicapés et travailleurs « valides » à profil équivalent : les personnes en situation de handicap perçoivent en moyenne près de 300 euros de moins que celles sans handicap¹². Ces inégalités s'expliquent notamment par **les discriminations et préjugés persistants**. Le handicap est le premier motif de saisine de la Défenseure des droits (22 % en 2024) et l'emploi, le premier domaine concerné (45 % des saisines liées au handicap)¹³.

Comme dans la population générale, **les femmes en situation de handicap sont encore plus concernées par des situations précaires**, avec encore plus de temps partiels subis¹⁴, mais aussi une tendance au passage –parfois contraint pour faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et le travail domestique – du salariat au statut d'indépendant, malgré la précarité générée par ce statut.¹⁵

Avec **l'allongement progressif de la vie professionnelle et le recul de l'âge de départ en retraite**, de plus en plus de salariés en situation de handicap sont confrontés à des problématiques de maintien en poste ou d'éloignement de l'emploi en fin de parcours. Ils restent en moyenne 7,9 années sans emploi ni retraite après 50 ans, contre 1,8 an pour les personnes sans incapacité¹⁶. 50 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont 50 ans ou plus (contre 26% pour l'ensemble de la population) et cumulent deux facteurs majeurs d'exclusion de l'emploi : l'âge et le handicap.

Enfin, rappelons que les plus éloignés de l'emploi ou les plus vulnérables sur le marché du travail sont aussi les plus **exposés aux remous de la conjoncture économique** : pour toutes les raisons exposées, les travailleurs handicapés sont particulièrement impactés et restent trop souvent des variables d'ajustement en temps de crise¹⁷.

Cette précarité de l'emploi affecte directement l'autonomie et la participation sociale des personnes en situation de handicap. **Faciliter l'insertion professionnelle ne suffira pas, il faut aussi garantir des emplois durables, de qualité, évolutifs et adaptés, permettant un véritable parcours professionnel**. Pour permettre une véritable inclusion par le travail, des leviers existent et doivent être renforcés, notamment dans le cadre d'un plan de lutte contre les licenciements pour inaptitude abusifs.

⁸ APEC, Trajectoires, parcours et inégalités : révéler et faire reconnaître son handicap en entreprise, novembre 2024

⁹ DREES, Le handicap en chiffres, 2024

¹⁰ Agefiph, Observatoire de l'emploi et du handicap, Emploi et chômage des personnes handicapées, juillet 2024

¹¹ Observatoire des Inégalités, Le handicap expose à la pauvreté et aux bas niveaux de vie, mai 2024

¹² C. Bouchet, Salaires et handicaps de survenue précoce : des inégalités graduelles et protéiformes, 2021

¹³ Défenseur des droits, rapport d'activité 2024

¹⁴ A. Revillard & M. Boudinet, Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biographiques et réception de l'action publique, 2022

¹⁵ APF France handicap, dossier Emploi & Handicap, SEEPH 2023

¹⁶ DREES, Le handicap en chiffres, 2024

¹⁷ M. Maroto et D. Pettinicchio, The Limitations of Disability Antidiscrimination Legislation: Policymaking and the Economic Well-Being of People with Disabilities, octobre 2024

Nous appelons en particulier à :

- Renforcer le soutien aux dispositifs d'accompagnement et de lutte contre la privation d'emploi (CDD tremplin en EA, emploi accompagnée, EBE, etc.), ainsi que l'accès des travailleurs handicapés à la formation et à la réadaptation professionnelle (développement des dispositifs de formation accompagnée et des organismes de réadaptation professionnelle¹⁸ sur l'ensemble du territoire)
- Mieux former les managers et leurs équipes à l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés et à la prévention des risques professionnels ; développer les logiques de pair-aidance
- Renforcer l'assise légale de l'obligation d'aménagement raisonnable et des dispositions en matière de lutte contre les discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, rappeler aux employeurs leurs obligations et sanctionner l'absence de référent handicap dans les entreprises concernées¹⁹
- Rendre public un indicateur sur les différences de rémunération entre salariés sans handicap et les salariés en situation de handicap

¹⁸ Selon la Fagerh, alors que plus de 60% des personnes accompagnées en ESPO ou ESRP étaient éloignées de l'emploi depuis plus d'un an, 65% d'entre elles trouvent ensuite un emploi dans l'année.

¹⁹ Aujourd'hui, les entreprises de plus de 250 salariés doivent avoir un poste de référent de handicap disposant d'un temps de travail d'au moins ½ ETP (poste à temps plein à partir de 1 000 salariés). Des associations demandent à abaisser ce seuil de à 20 salariés, en l'alignant à celui de l'OETH.