

Quelle exposition des travailleurs handicapés aux différents risques professionnels ?

Les salariés reconnus handicapés sont nettement plus exposés que leurs collègues à 7 des 8 grands risques professionnels : la pénibilité physique, l'intensité du travail, le manque d'autonomie, les exigences émotionnelles, le manque de soutien et de reconnaissance, les conflits de valeurs et l'instabilité du poste. Même en tenant compte de leur surreprésentation chez les plus de 50 ans et parmi les employés ou les ouvriers, leur exposition à chacun de ces risques reste significativement plus élevée que celle des autres salariés.

Cette surexposition est particulièrement prononcée en matière d'exigences émotionnelles et de conflits de valeurs parmi les employés, tandis qu'elle est globalement plus restreinte chez les ouvriers.

Les conditions de travail des salariés dits « en situation de handicap » (champ élargi incluant également les personnes limitées par un problème de santé durable) sont encore plus défavorables, et ce sur chacune de ces 8 dimensions, y compris l'organisation du temps de travail.

L'enquête « Conditions de travail » menée en 2019 permet d'observer l'exposition des salariés, handicapés ou non, aux risques professionnels, ici caractérisés et mesurés selon huit grandes dimensions [1] (encadré 1) : la pénibilité physique, l'intensité du travail, le manque de soutien social et de reconnaissance, les conflits de valeurs, le manque d'autonomie et de marges de manœuvre, les exigences émotionnelles, l'instabilité du poste, les contraintes d'organisation du temps de travail.

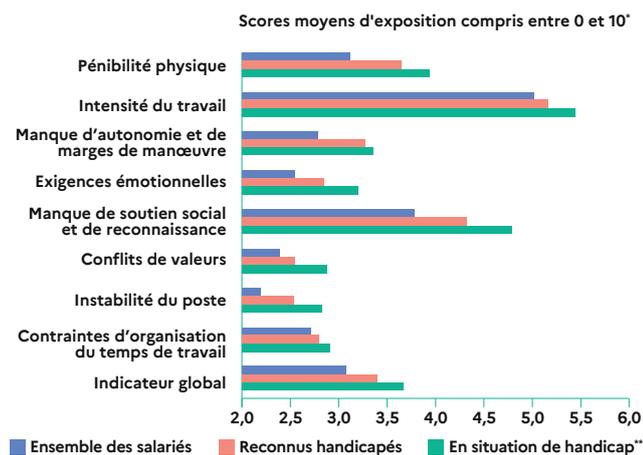
Cette étude propose une comparaison entre les conditions de travail des salariés handicapés et celles de l'ensemble des salariés. L'exposition des travailleurs handicapés aux huit grandes catégories de risques professionnels est-elle plus limitée ou plus prononcée ? Quelles sont les différences qui persistent une fois leurs principales caractéristiques sociodémographiques et professionnelles prises en compte ? Parmi les facteurs constitutifs de chacun des grands risques professionnels analysés, lesquels présentent les écarts les plus marqués ?

Des travailleurs handicapés surexposés à tous les grands risques professionnels

En 2019, les salariés reconnus handicapés présentent des conditions de travail nettement plus dégradées que celles de l'ensemble des salariés, et ce sur chacune des huit grandes dimensions des risques professionnels (graphique 1). Cette situation se manifeste par un score global d'exposition aux risques professionnels sensiblement supérieur à celui de l'ensemble des salariés (3,4 contre 3,1 sur 10 en moyenne ; soit un écart de 0,3 point équivalent à celui entre les ouvriers et l'ensemble des salariés) (encadré 1). Ils sont particulièrement surexposés à la pénibilité physique (score moyen de 3,6 sur 10, contre 3,1 pour l'ensemble des salariés), au manque d'autonomie et de marges de manœuvre (3,3 contre 2,8), et au manque de soutien social et de reconnaissance (4,3 contre 3,8).

Sur le champ plus large des salariés dits « en situation de handicap », qui inclut également les personnes déclarant à la fois un problème de santé durable et des limitations d'activité (encadré 1), les conditions de travail s'avèrent encore plus défavorables : la surexposition moyenne est encore plus marquée sur les huit dimensions associées aux risques professionnels, et notamment concernant le manque de soutien social et de reconnaissance, les exigences émotionnelles et les conflits de valeurs (graphique 1).

GRAPHIQUE 1 | Exposition aux risques professionnels de l'ensemble des salariés en 2019 selon le handicap



* Calculés selon la méthode décrite dans l'encadré 1.

** Salariés reconnus handicapés ou déclarant à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité.

Lecture : les salariés reconnus handicapés ont un score moyen d'exposition à la pénibilité physique de 3,6 sur 10, contre 3,1 pour l'ensemble des salariés. Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 ; calculs Dares.

Il est également à noter que le degré de surexposition des travailleurs handicapés aux différents risques professionnels apparaît du même ordre entre les femmes et les hommes ([tableau A en ligne](#)).

Des écarts d'exposition persistant à caractéristiques sociodémographiques et professionnelles comparables

Le profil sociodémographique et professionnel des salariés reconnus handicapés se distingue nettement de celui de l'ensemble des salariés (tableau 1). Ils sont nettement plus âgés (46 % ont 50 ans et plus, contre 29 % des salariés), plus souvent ouvriers ou employés (70 % contre 53 %) et travaillent davantage à temps partiel (34 % contre 18 %). Cela peut notamment être relié au fait qu'un handicap apparaît le plus souvent au fil de l'âge [2] et que les accidents du travail comme les maladies et l'usure professionnelles sont plus fréquentes au sein des catégories ouvriers et employés [3 ; 4]¹.

Ces caractéristiques sont susceptibles de se répercuter sur les conditions de travail. Afin d'éviter de biaiser l'analyse, des modèles statistiques sont mis en œuvre de façon à comparer les risques professionnels, à caractéristiques comparables (encadré 2). Ainsi, à caractéristiques sociodémographiques et professionnelles données², les salariés reconnus handicapés présentent des scores d'exposition aux risques professionnels significativement plus élevés (*a minima* +0,3 point sur 6 des 8 grandes dimensions des conditions de travail) (graphique 2). Cet écart est particulièrement marqué pour le manque de soutien social et de reconnaissance, l'intensité du travail

TABLEAU 1 | Caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des salariés en 2019 selon le handicap

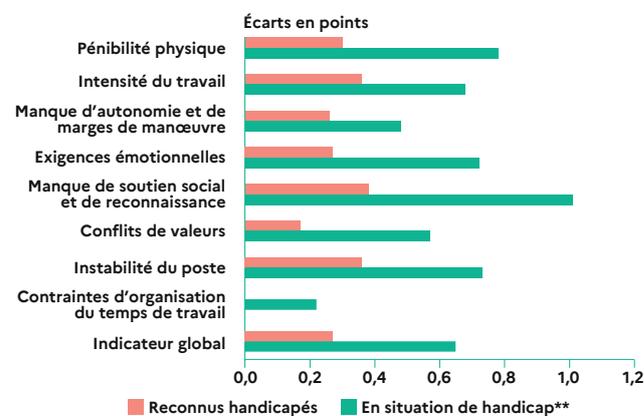
| | En % | | |
|------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------------------|
| | Ensemble des salariés | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ |
| Femmes | 51 | 52 | 56 |
| Hommes | 49 | 48 | 44 |
| 15-39 ans | 45 | 23 | 27 |
| 40-49 ans | 26 | 31 | 29 |
| 50-64 ans | 29 | 46 | 44 |
| Cadres | 20 | 10 | 12 |
| Professions intermédiaires | 27 | 20 | 23 |
| Employés | 31 | 39 | 38 |
| Employés qualifiés | 19 | 27 | 24 |
| Employés non qualifiés | 12 | 12 | 14 |
| Ouvriers | 22 | 31 | 27 |
| Ouvriers qualifiés | 15 | 18 | 16 |
| Ouvriers non qualifiés | 7 | 13 | 11 |
| Secteur public | 23 | 25 | 25 |
| Secteur privé | 77 | 75 | 75 |
| CDI | 86 | 86 | 88 |
| CDD | 10 | 11 | 9 |
| Intérim | 2 | 1 | 1 |
| Alternance, stage | 2 | 2 | 2 |
| Temps complet | 82 | 66 | 71 |
| Temps partiel | 18 | 34 | 29 |
| A mi-temps ou moins | 6 | 17 | 13 |
| Temps partiel à plus de 50 % | 12 | 17 | 16 |

¹Salariés reconnus handicapés ou déclarant à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité.

Lecture : en 2019, 23 % des salariés reconnus handicapés sont âgés de 15 à 39 ans. Champ : salariés en 2019, France.

Source : Insee, enquête Emploi 2019 ; calculs Dares.

GRAPHIQUE 2 | Écarts d'exposition aux risques professionnels des salariés handicapés à celle des autres salariés en 2019, à caractéristiques comparables¹



* Ne sont ici présentés que les coefficients associés à la reconnaissance d'un handicap (ou d'une situation de handicap) des salariés sur leur score d'exposition à chacun des grands risques professionnels. Ils sont estimés « à caractéristiques comparables » à partir des modèles statistiques mis en œuvre (encadré 2). Pour les contraintes d'organisation du temps de travail, le coefficient associé à la reconnaissance de handicap n'est pas significatif et n'est donc pas représenté. L'ensemble des coefficients sont présentés dans les [tableaux B et C en ligne](#).

** Salariés reconnus handicapés ou déclarant à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité.

Lecture : à caractéristiques sociodémographiques et professionnelles comparables, les salariés reconnus handicapés ont un risque d'exposition à la pénibilité physique supérieur de 0,3 point à celui des salariés non reconnus handicapés. Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 ; calculs Dares.

¹ Dans l'enquête « Conditions de travail » de 2019, les salariés reconnus handicapés déclarent ainsi plus souvent avoir eu au moins un accident sur leur lieu de travail au cours des 12 derniers mois. Ces accidents apparaissent en outre nettement plus sérieux, puisqu'ils ont donné lieu à un arrêt de travail de plus de 3 mois beaucoup plus fréquemment que pour l'ensemble des salariés.

² Sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, type de contrat et quotité de travail (encadré 2, pour des informations plus détaillées).

et l'instabilité du poste (+0,4 point chacun) et plus modéré concernant les conflits de valeur (+0,2 point). L'exposition aux contraintes d'organisation du temps de travail n'est pas significativement différente entre les salariés reconnus handicapés et les autres salariés ; ce sont la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité qui expliquent le plus gros des écarts ([tableau B en ligne](#)).

À autres caractéristiques comparables, les salariés en situation de handicap font face à des conditions de travail encore plus défavorables, avec des écarts d'exposition aux différents risques professionnels compris entre +0,5 point et +1 point (sauf pour les contraintes d'organisation du temps de travail, +0,2 point) (graphique 2 et [tableau C en ligne](#)).

Des employés reconnus handicapés davantage surexposés aux exigences émotionnelles et aux conflits de valeurs

Parmi les employés, la surexposition globale aux risques professionnels des travailleurs reconnus handicapés apparaît semblable à celle observée sur l'ensemble des salariés : leur score global d'exposition s'élève ainsi à 3,4 sur 10 en moyenne, contre 3,2 pour l'ensemble des employés (tableau 2). Elle n'est toutefois pas exactement de même nature. Leur surexposition aux exigences émotionnelles et aux conflits de valeurs s'avère encore plus marquée, tandis qu'elle est nulle pour ce qui

TABLEAU 2 | Exposition aux risques professionnels des employés en 2019 selon le handicap

| | Score d'exposition aux risques ¹ | | | Écart avec l'ensemble à caractéristiques comparables ² | |
|--|---|---------------------|---------------------------------------|---|------------------------------------|
| | Ensemble des salariés | Reconnus handicapés | En situation de handicap ³ | Reconnaissance de handicap | Situation de handicap ³ |
| Pénibilité physique | 3,2 | 3,4 | 3,8 | 0,3*** | 0,8*** |
| Intensité du travail | 4,7 | 4,8 | 5,0 | 0,3*** | 0,6*** |
| Manque d'autonomie et de marges de manœuvre | 3,3 | 3,3 | 3,5 | n.s. | 0,5*** |
| Exigences émotionnelles | 2,9 | 3,3 | 3,3 | 0,5*** | 0,6*** |
| Manque de soutien social et de reconnaissance | 4,1 | 4,5 | 4,9 | 0,5*** | 1,1*** |
| Conflits de valeurs | 2,4 | 2,7 | 2,8 | 0,4*** | 0,6*** |
| Instabilité du poste | 2,3 | 2,6 | 2,7 | 0,5*** | 0,7*** |
| Contraintes d'organisation du temps de travail | 2,9 | 2,8 | 3,0 | n.s. | 0,2*** |
| <i>Indicateur global</i> | 3,2 | 3,4 | 3,6 | 0,3*** | 0,6*** |

¹Scores moyens compris entre 0 et 10 et calculés selon la méthode décrite dans l'encadré 1.

²Ne sont ici présentés que les coefficients associés à la reconnaissance d'un handicap (ou d'une situation de handicap) des employés sur leur score d'exposition à chacun des grands risques professionnels. Ils sont estimés « à caractéristiques comparables » à partir des modèles statistiques mis en oeuvre (encadré 2). Les seuils de significativité des coefficients sont : n.s. non significatif, *10%, **5%, ***1%. L'ensemble des coefficients sont présentés dans les [tableaux D et E en ligne](#).

³Employés reconnus handicapés ou déclarant à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité.

Lecture : les employés qui sont reconnus handicapés ont un score moyen d'exposition au manque de soutien social et de reconnaissance de 4,5 sur 10, contre 4,1 pour l'ensemble des employés. À caractéristiques sociodémographiques et professionnelles comparables, leur exposition à ce risque est supérieure de 0,5 point à celle des employés non reconnus handicapés.

Champ : employés salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 ; calculs Dares.

TABLEAU 3 | Exposition aux risques professionnels des ouvriers en 2019 selon le handicap

| | Score d'exposition aux risques ¹ | | | Écart avec l'ensemble à caractéristiques comparables ² | |
|--|---|---------------------|---------------------------------------|---|------------------------------------|
| | Ensemble des salariés | Reconnus handicapés | En situation de handicap ³ | Reconnaissance de handicap | Situation de handicap ³ |
| Pénibilité physique | 5,1 | 4,8 | 5,4 | n.s. | 0,6*** |
| Intensité du travail | 5,3 | 5,2 | 5,6 | 0,3* | 0,6*** |
| Manque d'autonomie et de marges de manœuvre | 3,8 | 4,2 | 4,2 | 0,5*** | 0,6*** |
| Exigences émotionnelles | 1,9 | 1,9 | 2,5 | n.s. | 0,6*** |
| Manque de soutien social et de reconnaissance | 4,1 | 4,4 | 5,0 | 0,3** | 1,0*** |
| Conflits de valeurs | 2,2 | 2,2 | 2,7 | n.s. | 0,5*** |
| Instabilité du poste | 2,0 | 2,1 | 2,4 | n.s. | 0,6*** |
| Contraintes d'organisation du temps de travail | 2,8 | 3,0 | 3,0 | 0,2* | 0,2*** |
| <i>Indicateur global</i> | 3,4 | 3,5 | 3,8 | 0,2** | 0,6*** |

¹Scores moyens compris entre 0 et 10 et calculés selon la méthode décrite dans l'encadré 1.

²Ne sont ici présentés que les coefficients associés à la reconnaissance d'un handicap (ou d'une situation de handicap) des ouvriers sur leur score d'exposition à chacun des grands risques professionnels. Ils sont estimés « à caractéristiques comparables » à partir des modèles statistiques mis en oeuvre (encadré 2). Les seuils de significativité des coefficients sont : n.s. non significatif, *10%, **5%, ***1%. L'ensemble des coefficients sont présentés dans les [tableaux F et G en ligne](#).

³Ouvriers reconnus handicapés ou déclarant à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité.

Lecture : les ouvriers qui sont reconnus handicapés ont un score moyen d'exposition à la pénibilité physique de 4,8 sur 10, contre 5,1 pour l'ensemble des ouvriers. À caractéristiques sociodémographiques et professionnelles comparables, leur exposition à ce risque n'est pas significativement différente de celle des ouvriers non reconnus handicapés.

Champ : ouvriers salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 ; calculs Dares.

relève du manque d'autonomie et de marges de manœuvre. Ce constat demeure vrai à caractéristiques sociodémographiques et professionnelles comparables.

Comme sur l'ensemble des salariés, les situations de handicap sont associées à une forte surexposition à l'ensemble des risques professionnels chez les employés (à caractéristiques comparables, de +0,2 point à +1,1 point, tableau 2).

Une surexposition aux risques professionnels plus limitée chez les ouvriers reconnus handicapés

La surexposition aux risques professionnels des salariés reconnus handicapés apparaît, en revanche, plus restreinte parmi les ouvriers (tableau 3). Leur exposition à certains risques professionnels est proche de celle de leurs collègues et apparaît même plus faible en matière de pénibilité physique (score de 4,8 sur 10, contre 5,1 pour l'ensemble des ouvriers)³. Ils restent toutefois surexposés à trois des grands risques : le manque d'autonomie et de marges de manœuvre (score supérieur de 0,4 point), de soutien social et de reconnaissance (4,4 contre 4,1), ainsi que les contraintes organisationnelles (3,0 contre 2,8). Le constat d'une surexposition aux risques professionnels des ouvriers reconnus handicapés relativement plus modérée demeure à caractéristiques sociodémographiques et professionnelles comparables.

Il n'en va en revanche pas de même lorsque sont également pris en compte les ouvriers déclarant à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité (tableau 3). Les ouvriers en situation de handicap sont nettement plus exposés que leurs collègues à tous les risques professionnels, et de manière aussi marquée que les employés.

Les scores d'exposition aux huit grandes catégories de risques professionnels sont construits à partir de 74 questions relatives aux conditions de travail (encadré 1). Ces 74 facteurs d'exposition sont analysés afin de décrire plus finement la nature des risques auxquels les salariés sont confrontés.

En matière de pénibilité physique, une surexposition à un environnement bruyant et à des produits dangereux particulièrement forte

Les salariés reconnus handicapés, et plus encore ceux en situation de handicap, sont davantage exposés à la grande majorité des 11 facteurs de pénibilité physique retenus pour obtenir le score synthétique d'exposition à cette catégorie de risque professionnel (tableau 4). Un tiers d'entre eux sont confrontés à au moins 6 facteurs, contre un quart pour l'ensemble des salariés, alors même que des contraintes physiques marquées sont associées à des risques d'altération de l'état de santé (appareil locomoteur, accidents de type traumatique, risques cardiovasculaires ou

TABLEAU 4 | Facteurs d'exposition à la pénibilité physique et à l'intensité du travail des salariés, des employés et des ouvriers en 2019, selon le handicap En %

| | Ensemble des salariés | | | Employés | | | Ouvriers | | |
|--|-----------------------|---------------------|---------------------------------------|----------|---------------------|---------------------------------------|----------|---------------------|---------------------------------------|
| | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ |
| Pénibilité physique* | | | | | | | | | |
| Bruit intense | 18 | 27 | 26 | 13 | 20 | 20 | 37 | 44 | 44 |
| Charges lourdes | 41 | 43 | 49 | 47 | 44 | 54 | 67 | 57 | 66 |
| Déplacements pénibles | 37 | 44 | 43 | 40 | 43 | 42 | 56 | 52 | 58 |
| Posture pénible | 36 | 41 | 50 | 42 | 40 | 54 | 52 | 53 | 59 |
| Mouvements pénibles | 38 | 45 | 54 | 46 | 47 | 61 | 67 | 62 | 74 |
| Vibrations | 18 | 22 | 24 | 10 | 9 | 12 | 48 | 49 | 56 |
| Produits dangereux, fumées, poussières | 42 | 50 | 53 | 39 | 47 | 52 | 74 | 67 | 76 |
| Saleté, humidité, courants d'air, odeurs, températures | 61 | 68 | 70 | 62 | 68 | 69 | 86 | 78 | 87 |
| Sanitaires | 15 | 16 | 19 | 13 | 15 | 15 | 26 | 21 | 26 |
| Vue extérieure | 18 | 19 | 20 | 16 | 15 | 15 | 27 | 27 | 27 |
| Trajet fatigant | 21 | 26 | 26 | 19 | 30 | 25 | 17 | 21 | 23 |
| Aucune ou 1 contrainte physique | 31 | 22 | 19 | 27 | 26 | 19 | 5 | 6 | 3 |
| Au moins 6 contraintes physiques | 26 | 32 | 37 | 25 | 30 | 35 | 55 | 51 | 62 |
| Intensité du travail* | | | | | | | | | |
| Quantité excessive | 40 | 42 | 45 | 38 | 39 | 41 | 39 | 43 | 44 |
| Travail sous pression | 52 | 51 | 59 | 52 | 54 | 60 | 46 | 41 | 50 |
| Contraintes techniques de rythme | 48 | 54 | 55 | 41 | 45 | 47 | 70 | 66 | 72 |
| Minutie, concentration | 65 | 70 | 70 | 63 | 65 | 63 | 80 | 83 | 84 |
| Interruption de tâches | 65 | 60 | 64 | 65 | 63 | 65 | 51 | 43 | 49 |
| Objectifs précis | 31 | 32 | 33 | 23 | 23 | 24 | 31 | 37 | 37 |
| Aucune ou 1 contrainte d'intensité | 20 | 22 | 18 | 25 | 27 | 22 | 16 | 22 | 15 |
| 5 ou 6 contraintes d'intensité | 20 | 24 | 26 | 17 | 21 | 22 | 22 | 23 | 27 |

* [Tableau EN A des encadrés 1 et 2 en ligne](#) pour une description plus détaillée des facteurs d'exposition aux risques professionnels.

¹Travailleurs reconnus handicapés ou déclarant à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité.

Lecture : 45% des salariés reconnus handicapés doivent effectuer des mouvements pénibles, douloureux et fatigants, ce qui est le cas de 38% de l'ensemble des salariés.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 ; calculs Dares.

³À caractéristiques comparables, l'écart n'est cependant pas significatif (tableau 3). Il est également à noter que les ouvriers reconnus handicapés déclarent nettement plus souvent avoir ressenti des douleurs au cours des 12 derniers mois (86%, contre 70% pour l'ensemble des ouvriers).

toxiques, etc.) [5]. Ils déclarent être nettement plus soumis à des bruits intenses (27% contre 18% des salariés) ou encore à des postures, à des déplacements et à des mouvements pénibles (41% à 45% contre 36% à 38%). Parmi les employés, les écarts se concentrent essentiellement sur la forte surexposition des travailleurs handicapés à des substances nocives, à un environnement insalubre (saleté, humidité, etc.) et très bruyant, ainsi qu'à des trajets domicile-travail éprouvants.

Les ouvriers reconnus handicapés se distinguent par contre par le fait d'être moins exposés que leurs pairs au port de charges lourdes, aux mouvements et aux déplacements pénibles ainsi qu'à un environnement de travail préjudiciable (substances nocives, insalubrité). Cette situation pourrait témoigner d'une possible reconversion ou d'un reclassement à des postes et fonctions plus adaptées et conciliables avec leurs capacités physiques⁴. Cela se matérialise notamment par le fait qu'ils occupent plus souvent que leurs pairs une position professionnelle ne correspondant pas à leur formation et estiment plus souvent avoir connu des changements négatifs pour leur travail.

Parmi les facteurs d'exposition à l'intensité du travail, la surexposition des salariés reconnus handicapés semble relever en particulier de contraintes techniques de rythme (54% contre 48%) et d'un besoin de minutie et de concentration accru (70% contre 65%) (tableau 4).

Une moindre autonomie opérationnelle et hiérarchique et des relations plus tendues au travail

Les travailleurs handicapés cumulent plus fréquemment au moins 5 des 11 facteurs associés au risque de manque d'autonomie et de marges de manœuvre (32% contre 25% de l'ensemble des salariés) et sont à l'opposé plus rarement peu ou pas exposés à ces situations (19% contre 27%) (tableau 5). Plus de la moitié d'entre eux doivent répéter continuellement la même série de gestes ou d'opérations, contre un peu plus de 4 sur 10 pour l'ensemble des salariés. Leur autonomie d'organisation est plus limitée, car ils sont davantage soumis à des directives ou consignes strictes, à un contrôle de leurs horaires et à un rythme de travail imposé. Cela s'accompagne également par moins d'opportunité d'apprendre et développer de nouvelles compétences. Cette plus faible latitude décisionnelle des travailleurs handicapés, qu'ils aient ou non une reconnaissance administrative de leur handicap, n'est que très partiellement liée à leur surreprésentation dans des métiers plus exposés, puisqu'elle reste présente si l'on considère seulement les catégories socioprofessionnelles d'ouvriers et d'employés.

La plus forte charge mentale ressentie au travail par les salariés handicapés (reconnus administrativement ou « en

TABLEAU 5 | Facteurs d'exposition au manque d'autonomie et aux exigences émotionnelles des salariés, des employés et des ouvriers en 2019, selon le handicap En%

| | Ensemble des salariés | | | Employés | | | Ouvriers | | |
|---|-----------------------|---------------------|---------------------------------------|----------|---------------------|---------------------------------------|----------|---------------------|---------------------------------------|
| | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ |
| Manque d'autonomie et de marges de manœuvre* | | | | | | | | | |
| Pas d'autonomie d'organisation | 18 | 24 | 27 | 23 | 30 | 29 | 23 | 24 | 30 |
| Rythme imposé | 47 | 52 | 53 | 45 | 50 | 49 | 56 | 62 | 62 |
| Horaires contrôlés | 32 | 35 | 34 | 35 | 30 | 33 | 46 | 49 | 48 |
| Séries de gestes | 43 | 55 | 56 | 56 | 63 | 66 | 69 | 73 | 75 |
| Séries de gestes de moins d'une minute | 11 | 13 | 13 | 15 | 16 | 16 | 19 | 16 | 17 |
| Délais fixés | 35 | 37 | 39 | 36 | 28 | 36 | 45 | 53 | 50 |
| Impossibilité de s'interrompre | 29 | 32 | 36 | 38 | 36 | 42 | 32 | 30 | 34 |
| Manque d'opportunité de développement | 15 | 20 | 21 | 17 | 15 | 19 | 17 | 26 | 26 |
| Pas d'apprentissage | 22 | 28 | 31 | 29 | 29 | 36 | 35 | 41 | 41 |
| Directives | 21 | 26 | 25 | 26 | 29 | 26 | 30 | 36 | 34 |
| Stricte application des consignes | 34 | 37 | 36 | 39 | 36 | 37 | 43 | 50 | 44 |
| <i>Aucun ou 1 facteur de manque d'autonomie et de marges de manœuvre</i> | 27 | 19 | 18 | 17 | 18 | 13 | 13 | 6 | 7 |
| <i>Au moins 5 facteurs de manque d'autonomie et de marges de manœuvre</i> | 25 | 32 | 34 | 32 | 35 | 39 | 41 | 44 | 48 |
| Exigences émotionnelles* | | | | | | | | | |
| Peur pour la sécurité | 7 | 10 | 12 | 9 | 12 | 11 | 12 | 11 | 2 |
| Contact direct avec le public | 72 | 74 | 76 | 86 | 88 | 90 | 51 | 48 | 52 |
| Tensions avec le public | 31 | 35 | 37 | 38 | 48 | 43 | 14 | 12 | 18 |
| Tensions avec la hiérarchie | 25 | 31 | 37 | 23 | 32 | 32 | 25 | 27 | 40 |
| Tensions avec les collègues | 21 | 25 | 27 | 21 | 28 | 25 | 19 | 15 | 24 |
| Tensions avec les personnes encadrées | 9 | 7 | 10 | 4 | 6 | 6 | 6 | 3 | 8 |
| Être souvent ému, secoué | 11 | 14 | 18 | 14 | 17 | 19 | 5 | 5 | 7 |
| Dissimuler ses émotions | 27 | 33 | 39 | 34 | 33 | 40 | 21 | 32 | 32 |
| <i>Aucune exigence émotionnelle</i> | 16 | 14 | 11 | 8 | 4 | 4 | 28 | 30 | 24 |
| <i>Au moins 4 exigences émotionnelles</i> | 19 | 23 | 28 | 21 | 27 | 28 | 11 | 9 | 17 |

* [Tableau EN A des encadrés 1 et 2 en ligne](#) pour une description plus détaillée des facteurs d'exposition aux risques professionnels.

¹Travailleurs reconnus handicapés ou déclarant à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité.

Lecture : 24% des salariés reconnus handicapés déclarent ne pas pouvoir organiser eux-mêmes leur travail, ce qui est le cas de 18% de l'ensemble des salariés. Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 ; calculs Dares.

⁴Prévu par l'article L5213-6 du Code du travail et exigé de l'employeur, sous conditions « raisonnables ». Ces dispositions légales pourtant porteuses de nouvelles opportunités apparaissent cependant toujours méconnues et peu utilisées, tant du côté de l'employeur que des salariés [6].

situation de handicap ») s'exprime dans presque toutes les composantes des exigences émotionnelles, bien que les écarts soient parfois limités (tableau 5). Ils subissent davantage de tensions avec leurs interlocuteurs, que ce soient leurs collègues, leur hiérarchie ou l'éventuel public avec lequel ils sont en contact direct, et se déclarent plus souvent bouleversés, secoués ou émus et mentionnent devoir davantage dissimuler leurs émotions sur leur lieu de travail⁵. Il est aussi à noter que les salariés reconnus handicapés font état de relations particulièrement tendues au travail parmi les employés, tandis que le sentiment d'être souvent ému ou bouleversé au travail et de devoir cacher ses émotions est encore plus répandu sur le champ plus large des personnes en situation de handicap.

Des emplois plus souvent jugés mal payés, sans perspective et mauvais pour leur santé

Les facteurs d'exposition au risque de manque de soutien social et de reconnaissance sont nettement plus présents pour les travailleurs reconnus handicapés et plus encore pour les salariés en situation de handicap : respectivement 31 % et 39 % cumulent au moins 5 des 8 facteurs d'exposition, contre 24 % des salariés (tableau 6). Un travailleur handicapé sur deux, qu'il ait ou non une reconnaissance administrative du handicap, considère être mal ou très mal

payé tout comme manquer de perspectives professionnelles, contre respectivement 36 % et 44 % des salariés. Ils jugent aussi nettement plus souvent leur travail mauvais pour leur santé, et déplorent davantage un manque de soutien de leurs collègues ou de leur hiérarchie.

Les salariés reconnus handicapés se distinguent nettement moins de leurs collègues en matière de conflits de valeurs et de qualité du travail, avec pour principale exception qu'ils déclarent nettement plus souvent être en désaccord avec les tâches confiées (14 % contre 9 % de l'ensemble des salariés) (tableau 6). Ils sont toutefois davantage surexposés parmi les employés, en termes de désaccord mais également de carences de moyens pour réaliser correctement leur travail (temps, informations claires, formation continue).

De fortes craintes pour leur emploi et des horaires de travail plus contraints et atypiques

Les salariés reconnus handicapés et plus largement ceux en situation de handicap sont respectivement 24 % et 29 % à cumuler au moins la moitié des facteurs d'exposition à l'instabilité de leur poste, contre 19 % des salariés (tableau 7). Ainsi, 24 % des salariés reconnus handicapés craignent pour leur emploi dans l'année et 49 % de ne pas pouvoir alors retrouver facilement un emploi avec une rémunération similaire (contre respectivement

TABLEAU 6 | Facteurs d'exposition au manque de soutien social et aux conflits de valeurs des salariés, des employés et des ouvriers en 2019, selon le handicap
En %

| | Ensemble des salariés | | | Employés | | | Ouvriers | | |
|---|-----------------------|---------------------|---------------------------------------|----------|---------------------|---------------------------------------|----------|---------------------|---------------------------------------|
| | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ |
| Manque de soutien social et de reconnaissance* | | | | | | | | | |
| Travail jugé mauvais pour la santé | 36 | 43 | 53 | 35 | 40 | 52 | 48 | 51 | 60 |
| Manque de soutien | 51 | 57 | 62 | 55 | 63 | 67 | 50 | 55 | 59 |
| Manque de respect et d'estime | 30 | 33 | 39 | 31 | 35 | 37 | 32 | 30 | 40 |
| Manque de perspectives professionnelles | 44 | 50 | 54 | 46 | 52 | 52 | 44 | 44 | 52 |
| Inadéquation du poste | 32 | 39 | 41 | 39 | 43 | 44 | 40 | 44 | 49 |
| Salaire insuffisant | 36 | 49 | 50 | 45 | 56 | 58 | 35 | 49 | 49 |
| Ordres contradictoires | 41 | 41 | 48 | 38 | 41 | 41 | 43 | 38 | 49 |
| Travail seul | 31 | 34 | 37 | 37 | 34 | 42 | 34 | 40 | 40 |
| Aucun ou 1 facteur de manque de soutien | 26 | 20 | 16 | 22 | 16 | 13 | 23 | 20 | 14 |
| Au moins 5 facteurs de manque de soutien | 24 | 31 | 39 | 28 | 35 | 42 | 28 | 32 | 39 |
| Conflits de valeurs* | | | | | | | | | |
| Désaccord avec les tâches confiées | 9 | 14 | 15 | 11 | 18 | 15 | 10 | 7 | 12 |
| Manque de fierté du travail bien fait | 35 | 35 | 38 | 35 | 36 | 36 | 31 | 34 | 38 |
| Travail peu utile | 31 | 29 | 32 | 29 | 25 | 29 | 37 | 38 | 38 |
| Manque de formations | 33 | 36 | 41 | 35 | 40 | 43 | 34 | 34 | 41 |
| Manque d'informations | 20 | 20 | 24 | 18 | 22 | 21 | 16 | 11 | 19 |
| Manque de logiciels | 19 | 19 | 23 | 19 | 20 | 21 | 13 | 14 | 17 |
| Manque de matériel adapté | 20 | 23 | 26 | 22 | 25 | 26 | 20 | 17 | 24 |
| Manque de temps | 25 | 27 | 31 | 23 | 29 | 31 | 17 | 22 | 26 |
| Aucun conflit de valeurs | 26 | 24 | 19 | 26 | 22 | 19 | 28 | 28 | 22 |
| Au moins 4 conflits de valeurs | 18 | 20 | 25 | 17 | 21 | 23 | 16 | 14 | 21 |

* [Tableau EN A des encadrés 1 et 2 en ligne](#) pour une description plus détaillée des facteurs d'exposition aux risques professionnels.

¹Travailleurs reconnus handicapés ou déclarant à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité.

Lecture : 43 % des salariés reconnus handicapés jugent que leur travail est mauvais pour leur santé, ce qui est le cas de 36 % de l'ensemble des salariés.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 ; calculs Dares.

⁵De manière plus générale, un handicap agit sur les rapports sociaux et, selon sa visibilité ou perceptibilité par autrui, la personne atteinte peut notamment s'interroger sur la manière de partager l'information sur sa déficience : « l'exposer ou ne pas l'exposer, la dire ou ne pas la dire, feindre ou ne pas feindre ; et dans chaque cas, à qui, comment, où et quand » [7].

20% et 42% des salariés). Ils déclarent également être moins informés des changements dans leur environnement de travail. Ces trois facteurs d'instabilité du poste sont encore un peu plus marqués parmi les employés reconnus handicapés.

Bien que nettement plus souvent à temps partiel, l'organisation du temps de travail des salariés reconnus handicapés ou

en situation de handicap reste contraignante. Ils déclarent nettement plus souvent avoir des horaires rigides et peu concertés, travailler très régulièrement le week-end et en journées fractionnées (notamment parmi les ouvriers) (tableau 7). Ils restent tout de même moins souvent que les autres salariés joints en dehors de leurs horaires pour les besoins du travail. ●

TABLEAU 7 | Facteurs d'exposition à l'instabilité du poste et aux contraintes organisationnelles des salariés, des employés et des ouvriers en 2019, selon le handicap En %

| | Ensemble des salariés | | | Employés | | | Ouvriers | | |
|--|-----------------------|---------------------|---------------------------------------|----------|---------------------|---------------------------------------|----------|---------------------|---------------------------------------|
| | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ | Ensemble | Reconnus handicapés | En situation de handicap ¹ |
| Instabilité du poste* | | | | | | | | | |
| Changements imprévus | 20 | 20 | 25 | 17 | 18 | 19 | 17 | 17 | 23 |
| Changements négatifs | 12 | 16 | 18 | 12 | 14 | 16 | 10 | 15 | 15 |
| Manque de consultation sur les changements | 25 | 29 | 32 | 25 | 28 | 29 | 20 | 22 | 26 |
| Manque d'informations sur les changements | 17 | 24 | 26 | 18 | 26 | 26 | 15 | 16 | 22 |
| Crainte pour l'emploi | 20 | 24 | 29 | 24 | 30 | 33 | 21 | 18 | 24 |
| Perspectives de devoir changer de poste | 31 | 32 | 36 | 34 | 36 | 39 | 31 | 32 | 36 |
| Pas d'emploi avec le même salaire | 42 | 49 | 50 | 43 | 51 | 47 | 38 | 38 | 42 |
| Pluriactivité | 6 | 5 | 7 | 11 | 5 | 9 | 5 | 8 | 6 |
| <i>Aucun facteur d'instabilité</i> | 22 | 18 | 15 | 19 | 13 | 12 | 26 | 30 | 22 |
| <i>Au moins 4 facteurs d'instabilité</i> | 19 | 24 | 29 | 21 | 25 | 27 | 15 | 17 | 24 |
| Contraintes d'organisation du temps de travail* | | | | | | | | | |
| Horaires rigides | 59 | 70 | 68 | 71 | 74 | 75 | 74 | 82 | 79 |
| Pas de concertation sur les horaires | 19 | 24 | 24 | 26 | 23 | 28 | 25 | 36 | 30 |
| Difficultés de conciliation sociale et familiale | 17 | 18 | 21 | 19 | 25 | 23 | 17 | 12 | 22 |
| Difficultés de s'absenter | 36 | 38 | 42 | 45 | 40 | 47 | 39 | 40 | 42 |
| Travail le week-end | 23 | 28 | 26 | 37 | 39 | 36 | 22 | 25 | 21 |
| Temps de travail > 40 heures hebdomadaires | 20 | 13 | 16 | 12 | 6 | 9 | 15 | 13 | 12 |
| Horaires alternants ou variables | 37 | 39 | 38 | 38 | 40 | 40 | 39 | 38 | 40 |
| Heures supplémentaires et travail à la maison | 32 | 28 | 31 | 22 | 19 | 22 | 18 | 22 | 21 |
| Joint en dehors des horaires de travail | 46 | 40 | 44 | 41 | 38 | 42 | 35 | 28 | 31 |
| Travail > 5 jours hebdomadaires | 8 | 7 | 8 | 11 | 8 | 10 | 8 | 9 | 8 |
| Journées fractionnées | 5 | 10 | 7 | 9 | 10 | 10 | 5 | 10 | 6 |
| Imprévisibilité des horaires | 10 | 10 | 10 | 8 | 5 | 7 | 17 | 20 | 20 |
| Horaires décalés | 41 | 39 | 41 | 36 | 31 | 35 | 53 | 49 | 53 |
| <i>Aucune ou 1 contrainte d'organisation</i> | 19 | 19 | 17 | 17 | 23 | 17 | 15 | 14 | 14 |
| <i>Au moins 5 contraintes d'organisation</i> | 31 | 33 | 35 | 36 | 33 | 36 | 30 | 37 | 36 |

* [Tableau EN A des encadrés 1 et 2 en ligne](#) pour une description plus détaillée des facteurs d'exposition aux risques professionnels.

¹Travailleurs reconnus handicapés ou déclarant à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité.

Lecture : 24% expriment une crainte pour leur emploi dans l'année, ce qui est le cas de 20% de l'ensemble des salariés.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2019 ; calculs Dares.

ENCADRÉ 1 • Source, champ et définitions

Les enquêtes Conditions de travail sont réalisées périodiquement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) depuis 1978. Cette étude est menée à partir de l'enquête de 2019. Le champ retenu est celui des salariés en emploi en France, y compris s'ils n'ont pas travaillé la semaine précédente afin de ne pas exclure les personnes en arrêt de travail (près de 10% des travailleurs reconnus handicapés, contre un peu moins de 4% de l'ensemble de salariés).

Dans cette étude, les personnes handicapées sont principalement définies par la reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie (statut de travailleur handicapé, bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés, d'une pension ou d'une carte d'invalidité, d'une rente d'incapacité permanente partielle, etc.). De manière complémentaire et plus ponctuelle, cette population est élargie, en incluant également les salariés qui déclarent à la fois un problème de santé durable et une limitation d'activité : elle est alors désignée sous le terme de population « en situation de handicap ».

L'analyse des expositions aux risques professionnels est inspirée de la méthodologie mise en œuvre dans [1]. Elles sont réparties en huit grandes catégories : la pénibilité physique, l'intensité du travail, le manque de soutien social et de reconnaissance, les conflits de valeurs, le manque d'autonomie et de marges de manœuvre, les exigences émotionnelles, l'instabilité du poste, les contraintes d'organisation du temps de travail. Les expositions à ces huit catégories de risques professionnels sont construites à partir de 74 questions sur les conditions de travail ([tableau EN A en ligne](#) pour consulter la liste détaillée de ces 74 facteurs d'exposition et leur répartition selon les huit grandes catégories de risques professionnels). Pour chacune de ces questions, une variable indicatrice « exposé / non exposé » est créée et les indicatrices afférentes à chacune des huit dimensions sont ensuite sommées et normées pour obtenir des scores synthétiques d'exposition compris entre 0 à 10. La moyenne de ces huit scores est désignée sous le terme de score global d'exposition aux risques professionnels.

ENCADRÉ 2 • Méthodologie des modélisations statistiques

Pour mesurer l'effet propre au handicap sur les scores d'exposition aux huit grands risques professionnels, des modèles de régression linéaire sont mis en œuvre, avec pour autres variables explicatives l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, le type de contrat et le temps de travail. Ces modèles statistiques sont réalisés, d'une part selon les deux approches du handicap et, d'autre part, sur les sous-champs des employés et des ouvriers¹.

Les modalités des variables et les modalités de référence (en italique) retenues dans les modèles statistiques sont :

- *non reconnu handicapé* (ou *pas en situation de handicap*) / reconnu handicapé (ou en situation de handicap) ;
- *homme* / femme ;
- *40 à 49 ans* / 15 à 39 ans / 50 ans et plus ;
- *profession intermédiaire* / cadre / employé qualifié / employé non qualifié / ouvrier qualifié / ouvrier non qualifié² ;

- *secteur d'activité du commerce* / administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale / industrie et construction / transport, hébergement et restauration / services (aux entreprises ou autres services) / information et communication, finances, assurances et immobilier / autres activités ;
- *CDI / CDD* / intérimaire / stage, apprentissage et contrats aidés ;
- *temps plein* / temps partiel à mi-temps ou moins / temps partiel à plus de 50 %.

Des régressions logistiques sont également menées sur chacun des 74 facteurs d'exposition retenus ([tableau EN A en ligne](#) pour consulter la liste détaillée des 74 questions sur les conditions de travail à partir desquelles ils sont construits), afin de mettre davantage en avant certains facteurs significativement surreprésentés ou sous-représentés parmi les salariés handicapés, à « autres caractéristiques comparables ».

¹ Le nombre d'observations étant moindre dans les modélisations réalisées sur ces sous-populations, les intervalles de confiance sont plus larges, ce qui induit au moins pour partie une moindre significativité statistique, voire une non significativité de facteurs potentiellement influents.

² La taille de l'échantillon ne permet pas d'aller plus loin dans les métiers exercés par les salariés handicapés.

Marc Collet (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Briard K. (2023), « [Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?](#) », Dares, *Document d'études* n° 265, janvier.
- [2] Drees (2023), « [Le handicap en chiffres](#) », *Panoramas*, avril.
- [3] Inan C. (2022), « [Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ?](#) », *Dares Analyses* n° 53, novembre.
- [4] Équipe Sumer (2021), « [Chiffres-clés sur les conditions de travail et la santé au travail](#) », Dares, *Synthèse – Stat'* n° 37, août.
- [5] Havet N., Penot A., Plantier M. (2022), « [Disparités d'exposition aux facteurs de pénibilité en milieu professionnel et inégalités sociales de santé](#) », Dares, *Rapport d'études* n° 31, août.
- [6] Igas (2020), « [Handicaps et emploi](#) », *Rapport thématique 2019-2020*.
- [7] Goffman E. (1975), *Stigmate : les usages sociaux des handicaps*, Les éditions de Minuit.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
de la Santé et des Solidarités

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

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

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.


STATISTIQUE
PUBLIQUE