# Existe-t-il une catégorie de main d'œuvre handicapée ?

## *L'apport de l'Enquête INSEE : "Étude des Conditions de vie 1986-1987" **

*par Jean-François Ravaud **, Eric Hauet ***, Christelle Toutée *****

**Le concept de catégorie de main-d'œuvre et le corps d'hypothèses qu'il implique d'une part, l'enquête "Conditions de vie" de l'INSEE, en tant que matériau statistique d'autre part, se révèlent particulièrement adaptés à l'étude de la population handicapée "vivant en milieu ordinaire". Cet exercice original conduit les auteurs à une analyse très fine de la spécificité socio-professionnelle de cette population, des postes de travail qu'elle occupe et de la perception qu'elle a de ses conditions de travail pour conclure à son hétérogénéité et à l'existence d'au moins deux catégories de main-d'œuvre différentes en son sein.**

En 1991 a pris fin la période transitoire de trois ans, pendant laquelle la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées était sous surveillance. Au terme de celle-ci, il était prévu que soit atteint un quota de 6% de travailleurs handicapés au sein des établissements publics ou privés de plus de 20 salariés [VELCHE, 1991]. Or les bénéficiaires de cette loi n'étaient pour l'année 1991 que de 3,76 % dans les entreprises françaises [LE BOZEC ET GUERGOAT, 1993]. Si les mesures prises permettent d'espérer une amélioration de la situation des travailleurs handicapés au regard de l'emploi, force est de constater que la dynamique d'emploi escomptée met du temps à se mettre en place.

On peut s'interroger sur les raisons du bilan insuffisamment positif de ce nouveau dispositif législatif qui modifie les dispositions antérieures relatives à l'obligation d'emploi et les généralise au secteur public [RAVAUD, 1990]. A cet égard, il convient de remarquer qu'assez peu d'études se sont penchées sur les spécificités de la main d'ouvre handicapée, l'une des raisons expliquant cette lacune étant le manque de données utilisables.

Dans la perspective d'améliorer la situation de la main-d'œuvre handicapée sur le marché du travail, certaines questions viennent immédiatement à l'esprit. L'une d'elles est la suivante : quelles sont les inégalités auxquelles les handicapés doivent faire face dans leur insertion professionnelle; relèvent-elles des caractéristiques de la

(*) Cette recherche a été réalisée dans le cadre de la convention de recherche passée entre l'INSEE et la MIRE (Mission Interministérielle Recherche Expérimentation) suite à l'appel d'offre MIRE-INSEE pour une analyse seconde des données de l'Enquête INSEE "Etude des conditions de vie, 1986-1987" sur un projet associant l'INSERM U.215 (J.F Ravaud) et le GRIFS-Université Paris VIII (H Paicheler) sur le thème "Handicaps et Inégalités liés aux déficiences et incapacités fonctionnelles".

(**) Chercheur, INSERM Unité 215.

(***) Statisticien économiste, INSERM Unité 215

(****) Economiste, Université de Tours

main d'œuvre ou de la nature des emplois occupés ?

Un instrument d'analyse est apparu particulièrement intéressant et approprié à cette problématique : celui de **"catégorie de main d'œuvre"**. Les catégories de main d'œuvre [GERME ET MICHON, 1975] sont constituées en fonction de critères démographiques tels que l'âge, le sexe, la nationalité, etc. L'hypothèse est que chaque catégorie serait homogène au regard de sa situation sur le marché du travail, sa structure d'emploi se différenciant de la norme de référence.

En effet, l'approche économique traditionnelle du marché du travail postule l'homogénéité de la main d'œuvre et la rémunération à la productivité marginale, et s'intéresse essentiellement au chômage. Or, ce cadre théorique est mal adapté à l'étude des catégories particulières de main d'œuvre et des inégalités dans l'emploi. Ainsi, parmi les développements récents de l'économie du travail qui remettent en cause la conception néoclassique du marché du travail, certaines analyses cherchent à rendre compte de la diversité des situations d'emploi. Il s'agit de montrer dans quelle mesure il existe des sous-marchés du travail, spécifiques à chaque catégorie (marchés catégoriels). Ces réflexions ont par exemple été appliquées à la question de savoir si l'observation des différences dans les structures d'emploi des hommes et des femmes permet de définir un marché du travail féminin isolé. Il n'a, semble-t-il, pas encore été entrepris d'utiliser ces notions pour décrire la situation des handicapés.

Dans les études menées en utilisant ce concept de catégorie de main d'œuvre, une question essentielle porte sur les relations entre les emplois occupés et les caractéristiques de la main d'œuvre. La prise en compte de l'interdépendance des deux variables conduit à insister sur le rôle actif de l'entreprise. La catégorisation peut se faire après l'insertion sur le marché du travail, par le biais d'emplois peu formateurs, peu qualifiants. Ce phénomène peut se traduire notamment par une inégalité d'accès à la formation continue, facteur de promotion interne. Ces questions sont examinées, dans le présent article, à propos de la population handicapée au travail avec pour préoccupation centrale de savoir si elle peut être considérée comme constituant une catégorie de main d'œuvre inférioriséé.

Comme il a été dit précédemment, une des explications au peu de recherches sur la main-d'œuvre handicapée tient au manque de connaissance de cette population.

**L'enquête réalisée par l'INSEE en 1986-87 sur les conditions de vie des ménages** apporte cependant quelques lumières sur la question (cf. Encadré 1). La présente étude analyse les données recueillies par cette enquête sur le cumul des inégalités à propos des problèmes d'emploi et de handicap et cherche à les mettre en perspective. En effet, cette enquête est un des moyens pouvant être utilisés pour dénombrer la population des handicapés en France [voir par exemple N. GUIGNON, 1990]. Elle s'appuie sur un échantillon de logements tiré de façon aléatoire dans la base de sondage constituée à partir du recensement de 1982 actualisé. Son intérêt vient de deux caractéristiques essentielles :

- D'abord, une attention toute particulière est portée au recueil d'informations sur les ménages défavorisés, susceptibles d'échapper aux autres modes d'investigation statistique existants, d'où son sous-titre : "Enquête Situations Défavorisées". Ainsi, des taux de sondage différenciés ont plus particulièrement cherché à sur-représenter des catégories de logements dont les caractéristiques offraient en 1982 une forte liaison présumée avec diverses inégalités (logement sans aucun confort ou habité par des types de ménages particuliers) [BORKOWSKI, 1986].

- Ensuite, l'enquête cherche, par les questions posées, à restituer précisément les dimensions de la santé ou de la vie sociale d'individus représentatifs de chaque ménage (appelés individus kish, du nom de la procédure de tirage au sort). Ce sont les réponses données par ces personnes à propos de leur itinéraire professionnel qui sont utilisées dans la présente étude.

L'enquête a donné lieu à l'interrogation de 13 154 individus kish. Parmi eux, seuls ont été retenus ceux qui travaillaient. On obtient ainsi un échantillon de 6 556 individus pourvus d'un emploi au moment de l'enquête. Un certain nombre d'entre eux sont handicapés.

Étant donné sa subjectivité, la seule déclaration par la personne elle-même d'une incapacité ou de gênes dans la vie courante n'a pas été jugée suffisante pour la retenir comme handicapée. **Le critère de handicap** que nous avons adopté ici suppose une déclaration, explicite et non ambiguë, des personnes comme handicapées, ou la mention du bénéfice d'une prestation indiquant un handicap important ou reconnu. C'est ainsi qu'ont été retenues les personnes, désignées précisément comme handicapées par le chef de ménage, ou touchant une pension d'invalidité, une rente d'incapacité, l'A.A.H. (1), ou l'allocation tierce personne.

A cet égard, il convient de faire la remarque suivante. Si le décompte des titulaires des principales prestations couvrant le champ du handicap est fréquemment utilisé pour approcher cette population, il le fait de façon restrictive. La reconnaissance d'un handicap par le chef de ménage a ainsi été préférée dans d'autres études

(1) Allocation aux adultes handicapés

**ENCADRÉ 1**

## L'Enquête INSEE "Étude des Conditions de vie 1986-1987" dite "Enquête Situations défavorisées"

Réalisée pour la première fois par l'INSEE en 1978-1979, cette enquête se propose d'étudier les situations de cumul d'inégalités et l'enchaînement de situations qui peuvent y conduire. A cet effet elle fournit des informations assez exhaustives sur les conditions de vie de l'ensemble de la population.

La dernière enquête réalisée en 1986-1987 a porté sur un échantillon représentatif de 13 154 ménages. L'enquêteur interroge une personne susceptible de lui donner des informations sur la situation du ménage (Questionnaire A). Une personne adulte est ensuite tirée au sort au sein du ménage (individu kish), elle remplit à titre individuel les questionnaires B, C et D.

**Questionnaire A : Situation du ménage**
- Composition du ménage
- Études et diplômes
- Occupation et profession
- Horaires de travail
- Temps travaillé durant l'année précédente
- Existence de personnes handicapées
- Logement
- Patrimoine, revenus
- Situation des chômeurs

**Questionnaire B : Santé**
Maladies, symptômes, hospitalisations, interventions chirurgicales

**Questionnaire C : Situation individuelle**
- Complément au questionnaire santé (maladies, symptômes ...)
- Handicaps, gênes ou difficultés dans la vie courante
- Jeunesse
- Emploi (vie professionnelle, conditions de travail)
- Santé - Prévention - Habitudes de vie - Vie courante

**Questionnaire D : Biographie individuelle**

pour dénombrer la population handicapée en France [cf. GUIGNON, *op cit.*]. La population retenue ici est donc constituée des personnes qui ont fait l'objet d'une reconnaissance administrative de leur handicap ou de celles qui seraient susceptibles d'en obtenir une. Par conséquent, le choix effectué a été de ne pas se cantonner aux stricts bénéficiaires de la loi de 1987, mais d'élargir la population aux individus potentiellement concernés par celle-ci.

Suivant ces critères, parmi les 6 556 individus kish déclarés comme occupant un emploi, 279 ont été retenus comme handicapés.

Bien que restrictifs, ces choix conduisent cependant à des effectifs non négligeables : la population considérée s'élève à 4,7% de la population active française et à 4,3% des personnes au travail (chiffres calculés après redressement de l'échantillon de l'enquête). Ce chiffre est d'ailleurs un peu plus important que celui des bénéficiaires recensés de la loi de 1987 [LE BOZEC ET GUERGOAT, *op cit.*], les déclarations ne prenant en compte que les handicapés faisant l'objet de certaines reconnaissances administratives.

Il convient ainsi de remarquer que nous nous sommes intéressés aux personnes travaillant en milieu ordinaire avant que la loi du 10 juillet 1987 soit entrée en vigueur. Pour cette population, la question est désormais de savoir si la reconnaissance par autrui d'un handicap est associée à l'exercice d'un type d'emploi particulier. Comme la présence ou non de limitations des capacités de travail pour raison de santé peut expliquer ou masquer la spécificité des emplois exercés, deux sous-groupes seront étudiés, selon que les personnes présentent ou non de telles limitations.

Après ces remarques préliminaires, il se dégage que la répartition par sexe de la population handicapée au travail est très déséquilibrée : 71% des handicapés sont des hommes dans cette étude (contre 55% chez les non handicapés). Ce pourcentage est cependant moins élevé que celui obtenu lorsqu'on considère les déclarations relatives à l'obligation d'emploi (87%).

## Une main-d'œuvre désavantagée

Bien que plus masculine, la population handicapée présente certains désavantages par rapport au reste de la population. Elle est en particulier âgée et sous-qualifiée et se sent plus limitée dans son travail par son état de santé.

L'âge constitue ainsi une des premières spécificités. La main d'œuvre handicapée est une main d'œuvre âgée. Le mode se situe pour les handicapés dans la tranche 50 - 59 ans (30%), pour les non handicapés dans la tranche 30 - 39 ans (34%) (cf. Figure 1). L'âge moyen des travailleurs handicapés (44,5 ans) est significativement différent de celui des non handicapés (38 ans) (2).

La seconde spécificité est que la population handicapée apparaît moins diplômée (3). Près de

(2) $t=9.1$, $p<0.0001$

(3) Les diplômes ont été regroupés en quatre classes : néant : sans diplôme général ou technique ; primaire : niveau inférieur au BEPC ou aux diplômes de niveau CAP ou BEP ; secondaire : du BEPC au baccalauréat, et des autres diplômes de niveau CAP ou BEP au baccalauréat technique ; supérieur : supérieur au baccalauréat.

**FIGURE 1**
**STRUCTURE PAR AGE**

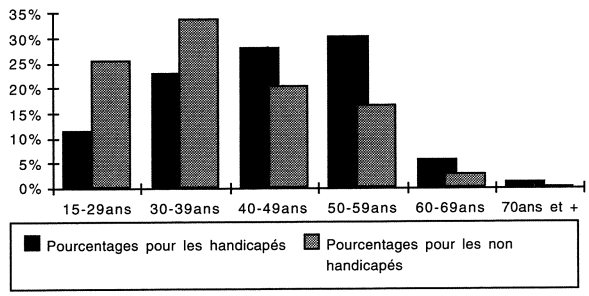



**FIGURE 2**
**STRUCTURE PAR NIVEAU D'ETUDES**

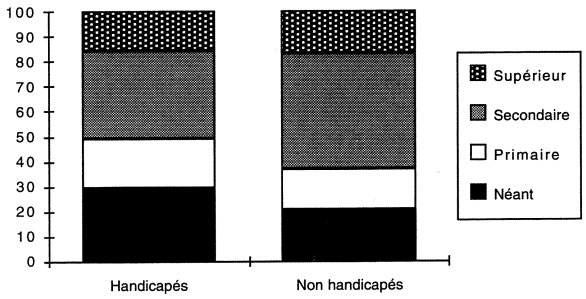
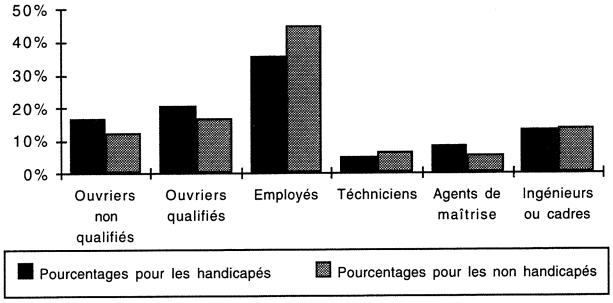



**FIGURE 3**
**STRUCTURE PAR EMPLOI OCCUPÉ LORS DE L'ENQUETE**




la moitié de celle-ci (49%) a au plus le niveau primaire (29% ne déclarent aucun diplôme). Les chiffres correspondants pour le reste de la population ne sont respectivement que 36,5% et 20% (cf. Figure 2).

Si la population handicapée a moins profité de l'allongement général des études (puisqu'elle est plus âgée), la différence parait cependant trop massive pour être expliquée par ce seul phénomène. On sait par ailleurs qu'un certain nombre de handicaps sont liés au niveau d'études, soit que l'existence d'un handicap acquis dans l'enfance ait perturbé la scolarité, soit que le niveau de diplôme constitue un facteur de risque connu pour certains handicaps de l'adulte (les accidents du travail, par exemple). Dans les deux cas, on peut en fait présumer une sous-qualification de la main d'œuvre handicapée.

Enfin, plus du tiers (36%) des handicapés se déclarent limités dans le genre ou la quantité de travail qu'ils peuvent faire pour des raisons qui tiennent à leur santé, contre 5% des non handicapés (4). Ces chiffres peuvent résulter pour partie des différences d'âge entre les populations.

## Spécificités des emplois occupés

Les emplois occupés au moment de l'enquête témoignent eux aussi d'une certaine spécificité, tant au niveau des catégories socioprofessionnelles, que de la perception du poste de travail, des conditions de travail, ou de la relation entre le salaire et l'âge.

Ainsi, l'analyse des données relatives à l'emploi occupé au moment de l'enquête montre une forte représentation ouvrière (cf. Figure 3). Les structures des emplois des handicapés et des non handicapés apparaissent significativement différentes (5), mais ces différences portent surtout sur les catégories d'ouvriers et d'employés. Ainsi 37% des handicapés sont ouvriers (dont 21% qualifiés), et 36% sont employés, alors que chez les non handicapés, il n'y a que 29,5% d'ouvriers (dont 17% qualifiés) et 45% d'employés. Cette sur-représentation des handicapés chez les ouvriers et sous-représentation chez les employés confirme que la structure des emplois des handicapés est donc plus "cols bleus".

Si l'on ne s'intéresse qu'aux bénéficiaires de la loi de 1987, on retrouve cette sur-représentation ouvrière de façon encore plus accentuée [LE BOZEC, 1991], explicable en grande partie par le rôle joué par les accidents de travail. Le pourcentage plus important des ouvriers qualifiés et des agents de maîtrise, qui peut apparaître en contradiction avec les constats faits sur le niveau de diplôme, peut s'expliquer par le fait que la population handicapée est plus âgée et par les procédures de promotion interne.

L'évaluation du poste de travail porte la marque des différences de ces structures d'emploi.

Si elle ne semble pas être différente au regard de l'organisation du poste de travail, de la considération, de l'encadrement, de l'intérêt, de la monotonie, de la fatigue nerveuse, ou de la contrainte par le volume de travail à faire, elle diffère cependant pour les deux populations en ce qui concerne la rémunération, les chances de promotion, et la pénibilité physique, les

(4) $\chi^2 = 417.6$, 1 ddl, $p<0.001$
(5) $\chi^2 = 14.8$, 6 ddl, $p<0.05$

handicapés ayant une perception moins favorable de leur poste de travail.

Ainsi, plus du tiers des handicapés (36%) estiment que leur travail est plutôt mal payé, contre 28% des non handicapés (6). De même, 68% des handicapés jugent leur poste peu favorable à une promotion, contre 61% des non handicapés (7). Enfin, 28% des handicapés estiment que leur travail est très dur physiquement, contre 20% des non handicapés (8). A ceci s'ajoute le fait que 48% des travailleurs handicapés déclarent avoir pendant une période de leur vie effectué un travail pénible du point de vue physique, contre 37% des non handicapés (9). Ces spécificités paraissent compréhensibles étant données les différences de qualification et de catégories socio-professionnelles, mais un autre phénomène est aussi à envisager : la perception de la pénibilité ou du risque pourrait être influencée par l'état de santé des handicapés.

D'après les statistiques technologiques d'accidents du travail de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés [CNAMTS, 1990], le personnel "ouvrier" (apprentis, ouvriers non qualifiés, ouvriers qualifiés) représentait en 1988, 41,6% des salariés et 78,9% des accidents. On peut donc s'attendre à ce que la population handicapée, parce que plus "cols bleus" que l'autre, mentionne des conditions de travail plus gênantes et plus risquées. Si les travailleurs handicapés ne semblent pas être plus gênés dans leur travail par le bruit, l'éclairage et la saleté environnante, ils se distinguent en revanche sur d'autres aspects en exprimant une gêne plus forte au niveau de leurs conditions de travail. Ainsi 37,5% des handicapés sont gênés par des températures pénibles, contre 28% des non handicapés (10), de même 29% des handicapés sont gênés par la respiration de fumées, poussières ou toxiques, contre 21% des non handicapés (11) ; enfin, 35% des handicapés sont gênés par le risque d'accidents graves, contre 24% des non handicapés (12).

Reste à savoir s'il s'agit d'une différence réelle dans l'environnement de travail (source de plus de gênes pour les travailleurs handicapés), ou d'une différence dans la perception de cet environnement (qui pourrait être influencée par l'état de santé des travailleurs : plus grande sensibilité au risque). Les handicapés sont peut-être surreprésentés dans des emplois à risque donc générateurs de handicap (i.e. : ils n'ont pas quitté ces postes après survenance du handicap) ou alors leurs caractéristiques propres les rend plus vulnérables et elle induit chez eux une perception différenciée des risques.

Enfin, se pose la question d'une détermination différente des revenus salariaux. Si le revenu annuel moyen des travailleurs handicapés est légèrement inférieur à celui des non handicapés (il s'élève à 75 342 F, celui des non handicapés à 78 303 F), la différence n'est pas significative mais il faut tenir compte de la différence des structures d'âge des deux populations. Par contre, quel que soit l'emploi des travailleurs non handicapés de l'enquête INSEE, on observe une corrélation entre l'âge et le revenu. A qualification équivalente, le salaire augmente avec l'âge, celui-ci est en effet un des facteurs explicatifs des disparités salariales [LOLLIVIER, 1990]. Or, il ne semble pas que l'âge ait une influence sur le revenu des travailleurs handicapés, sauf pour les employés. Cette exception pourrait s'expliquer par la présence de fonctionnaires bénéficiant d'une progression de salaire par ancienneté.

Si les travailleurs handicapés n'apparaissent pas significativement sous-rémunérés, leurs revenus salariaux ne semblent néanmoins pas progresser avec l'âge (sauf pour les employés), ce qui est tout à fait spécifique. La confrontation avec d'autres données de l'enquête laisse à penser qu'il s'agit là d'une spécificité liée, plus spécialement, à un mauvais état de santé compte tenu de leur âge (cf. infra). Cependant, pour vérifier plus complètement cette hypothèse, une étude des profils de carrière serait nécessaire (données longitudinales).

## Un résultat inattendu, pas ou peu de signe de précarité dans l'emploi

On peut se demander si les trajectoires professionnelles des travailleurs handicapés sont plus heurtées que celles des non handicapés. En d'autres termes, les travailleurs handicapés occupent-ils des emplois plus précaires, ou adoptent-ils des comportements de travail plus instables ?

30% des handicapés ont connu au moins un arrêt de travail d'au moins six mois consécutifs pour raison de santé, avec reprise du travail par la suite, contre 8% des non handicapés (13), mais leur durée hebdomadaire de travail semble comparable au moment de l'enquête. Les horaires de travail ne constituent donc pas un facteur d'opposition entre les populations.

Par ailleurs, l'expérience et la perception du risque de chômage sont peu différentes. Ainsi, si 22% des handicapés ont connu des périodes d'au

(6) $\chi^2$=10, 2 ddl, p<0.01
(7) $\chi^2$=5.8, 2 ddl, p<0.057
(8) $\chi^2$=11.3, 2 ddl, p<0.01
(9) $\chi^2$=15.2, 1 ddl, p<0.001
(10) $\chi^2$=12.4, 1 ddl, p<0.001
(11) $\chi^2$=9.4, 1 ddl, p<0.01
(12) $\chi^2$=17.4, 1 ddl, p<0.001

(13) $\chi^2$= 180.4,2 ddl, p<0.001

moins trois mois de chômage, les non handicapés sont 21% dans ce cas. De plus, au moment de l'enquête, les travailleurs handicapés n'ont pas une perception statistiquement différente du risque de licenciement individuel ou collectif à moyen terme (dans les deux années à venir).

Ces résultats paraissent assez inattendus à deux titres :

- En effet, les caractéristiques des postes de travail occupés par les personnes handicapées, considérés comme plus à risque d'accident grave et plus gênants alors même que ces personnes sont plus âgées et en moins bonne santé, inclinent à penser qu'elles sont victimes d'un "handicap de situation". Or, d'après D. DESSORS et al [1992], une telle situation semble exposer à un risque de licenciement plus grand (et même d'exclusion du marché du travail), dès que l'entreprise restructurera ses activités.

- De plus, avec le même critère de sélection des handicapés et en considérant cette fois les individus kish chômeurs, l'enquête sur les conditions de vie des ménages conduit à estimer le taux de chômage des handicapés à près du double de celui des valides. Cette situation ne semble pas avoir d'influence sur les anticipations des personnes concernées.

L'âge en moyenne plus élevé d'une main d'œuvre d'abord manuelle et peu qualifiée, les capacités de travail plus souvent limitées font penser à un différentiel de productivité en défaveur des handicapés. Celui-ci pourrait expliquer les désavantages perçus par ces derniers en terme de salaire, de promotion, de condition de travail.

Il faut cependant supposer que les handicapés appartiennent à un compartiment relativement cloisonné et spécifique du marché du travail pour au moins deux raisons :

- D'abord, on comprend mal pourquoi les personnes étudiées occupent des postes aux conditions de travail signalées comme défavorables alors même qu'elles présentent un état de santé plus dégradé en moyenne. L'allocation des ressources en main d'œuvre ne paraît pas dans ces conditions très optimale.

- Ensuite, les handicapés ne semblent pas confinés dans des emplois secondaires [cf. DOERINGER ET PIORE, 1971], tout en occupant des postes présentant certaines des caractéristiques de ceux-ci. Il faudrait en effet s'attendre à une précarité plus grande de leur position. Or, on ne détecte pas de signes de celle-ci et la perception des risques de licenciement n'est pas très différente de celle des non handicapés. La chose est d'ailleurs surprenante puisque leur forte représentation dans la catégorie des ouvriers doit les rendre plus vulnérables aux mouvements de restructuration que connaît l'industrie depuis la crise.

Deux hypothèses viennent à l'esprit pour expliquer la situation particulière des handicapés qui travaillent sur le marché de l'emploi : tout d'abord, le taux de chômage plus élevé qui affecte les handicapés réduirait leurs exigences de salaire, de promotion, de condition de travail; de plus, ces derniers profiteraient, dès avant 1987, d'une protection particulière au sein des entreprises (du fait par exemple de politiques sociales internes). Ces cas de figure laissent à penser que les handicapés constituent une "catégorie de main d'œuvre" particulière : ils appartiendraient à un compartiment cloisonné du marché du travail, affecté par les perceptions catégorisantes qu'auraient les handicapés eux-mêmes ou les entreprises de la situation.

Les raisonnements précédents soulèvent cependant deux objections. D'abord, les populations handicapées et non handicapées diffèrent sensiblement quant à leur structure par sexe, âge, CSP. Il se pourrait que les différences observées sur le poste de travail, le risque de licenciement, en soient simplement le reflet. Ensuite, l'enquête reste lacunaire au plan des statuts des personnes : on manque d'information pour mesurer le caractère plus ou moins précaire des situations d'emploi.

Sur le second point, il faut souligner que l'on dispose, néanmoins, de plusieurs indices convergents (cf. supra). La suite de cet article est donc consacré à l'examen de la première possibilité.

## Des spécificités en partie irréductibles ?

La question qui se pose est de savoir ce qui distingue la population des handicapés au travail des non handicapés. S'agit-il seulement des spécificités de la main d'œuvre décrites précédemment ou alors, celles-ci prises en compte, les postes de travail restent-ils particuliers ?

Pour répondre à la question, il a paru particulièrement utile d'utiliser la technique de la régression logistique (voir encadré 2). Cette méthode a été utilisée pour déterminer quelles sont les variables qui discriminent le mieux les deux populations. Par rapport aux analyses factorielles discriminantes traditionnelles, elle offre la mesure du risque d'appartenir à la catégorie des personnes handicapées (par rapport à la catégorie des non handicapés) lorsque on a telle spécificité ou que l'on occupe tel type de poste.

Un premier ajustement a été effectué sur la population active totale de l'enquête. Il confirme le rôle prépondérant des limitations dans les capacités de travail : ce qui différencie les handicapés des non handicapés, c'est d'abord une

capacité de travail subjective plus limitée. Ce résultat est naturel dans la mesure où la présence ou l'absence d'incapacités (en particulier sur le plan professionnel) est un indice de la présence et de l'importance d'un handicap (mais rien de plus qu'un indice). Ce qui frappe ensuite, c'est la mention d'un salaire ou de conditions de travail moins favorables pour les handicapés, lorsqu'on a tenu compte des différences d'âge, de sexe, de CSP entre les populations.

Dans plusieurs études sur la catégorie de main d'œuvre des femmes, des auteurs ont cherché à expliquer la situation des personnes observées par l'approche conceptuelle de la théorie du capital humain ou celle de la théorie de la discrimination [G. BECKER, 1957]. On peut par exemple se référer à SOFER [1990]. Sans se placer dans le cadre rigoureux d'une de ces théories (il faudrait un indicateur non subjectif pour évaluer la quantité de capital humain), il est apparu finalement nécessaire de distinguer deux sous-populations en fonction de l'existence ou non de limitations des capacités de travail pour raisons de santé.

## Le rôle essentiel des capacités effectives de travail

Un premier modèle a donc été ajusté sur la population totale de l'étude (Tableau 1). Cette analyse vise à expliquer l'appartenance ou non à la population handicapée par un certain nombre de variables, dont le libellé d'origine dans l'enquête est indiqué dans l'encadré 3, en contrôlant l'effet de la CSP, de l'âge et du sexe dont l'importance a pu être appréciée précédemment.

**TABLEAU 1**
**MODELE LOGISTIQUE SUR L'ENSEMBLE DE LA POPULATION ACTIVE**

| Variables | $\chi^2$ d'entrée | $\chi^2$ de sortie | Degrés de liberté | Probabilité |
|---|---|---|---|---|
| CSP | | 7,05 | 5 | 0,22 |
| AGE | | 74,03 | 1 | 0,00 *** |
| SEXE | | 16,49 | 1 | 0,00 *** |
| LIMITATIONS | 141,97 | | 1 | 0,00 *** |
| SALAIRE | 9,75 | | 2 | 0,01 *** |
| POSTURE | 9,95 | | 1 | 0,00 *** |
| EFFORTS | 5,53 | | 1 | 0,02 *** |
| YEUX | 8,46 | | 1 | 0,00 *** |
| RISQUE | 5,30 | | 1 | 0,02 *** |
| CHÔMAGE | 4,88 | | 4 | 0,30 |

**** : Degré de significativité inférieur à 5%*
*Intitulés exacts des variables dans l'Encadré 3*

Les variables correspondant à l'évaluation du poste occupé, les variables représentatives des conditions de travail, la présence ou non de limitations de la capacité de travail pour raison de santé, ainsi que le niveau de diplôme détenu, sont successivement testées chacune comme variable explicative additionnelle.

### ENCADRÉ 2
### Le modèle logistique

La régression linéaire traditionnelle est mal adaptée lorsque la variable à expliquer est qualitative. Le modèle logistique est une des méthodes possibles dans ce cas. Ce modèle est largement utilisé en épidémiologie [LECLERC et alii., 1990] pour exprimer la relation entre un risque (comme celui d'être malade) et plusieurs facteurs de risque (facteurs d'exposition à la maladie). Si la variable à expliquer est par exemple le fait d'avoir ou non une maladie, il s'agit en fait d'utiliser le modèle linéaire pour expliquer une fonction de la probabilité de la survenue de cette maladie. Cette fonction est le logit de la probabilité (Logit P=P/1-P). De façon plus formalisée, les choses peuvent être écrites de la façon suivante :

Logit $P=a + \sum b_i X_i$ où les $X_i$ sont les variables explicatives et les $b_i$ leurs coefficients.

On montre alors que les coefficients des variables explicatives peuvent servir à évaluer les risques (ajustés sur les autres variables) d'être handicapé (ou malade) lorsqu'on a la caractéristique codée par la variable $X_i$ (cas par exemple d'une variable à deux classes). C'est là un des grands intérêts du modèle logistique.

Ces analyses ont été réalisées avec la procédure LR du logiciel BMDP.

La variable à expliquer est ici le fait d'être reconnu comme handicapé.

Les tableaux qui figurent dans la présente étude sont de deux types et doivent être lus de la façon suivante.

- Un premier type de tableau (Tableaux 1, 2, 4) présente les tests d'entrée et de sortie des variables du modèle. Les valeurs des tests du $\chi^2$ concernent les variables jouant le rôle de facteurs de confusion (dont le $\chi^2$ de sortie permet de mesurer la contribution à l'explication du handicap). Ces variables sont contrôlées dans le modèle, tandis que l'on examine successivement l'effet des autres variables ($\chi^2$ d'entrée). Le nombre de degrés de liberté et la probabilité associés figurent dans les colonnes suivantes.

Les $\chi^2$ d'entrée permettent de répondre à la question suivante. A âge, sexe, CSP constantes (en fait, les variables déjà entrées dans le modèle), l'adjonction d'une autre variable (par exemple de condition de travail) est-elle significativement explicative de l'appartenance ou non à la catégorie des handicapés ?

- Un deuxième type de tableau (Tableau 3) porte sur les coefficients estimés dans la régression. On trouvera dans la première colonne leur valeur pour chacune des modalités de la variable étudiée (sauf la première modalité qui sert de référence). La valeur des écarts-types associés permet de mesurer la significativité de ces coefficients (la valeur absolue des coefficients doit être comparée à approximativement deux fois l'écart-type). Les odds-ratios de la dernière colonne sont à considérer comme la mesure approchée du risque relatif (par rapport à la modalité de référence) d'appartenir à la catégorie des handicapés.

**ENCADRÉ 3**

**Variables de l'enquête utilisées dans les modèles logistiques**

CSP : Catégorie socio-professionnelle (6 modalités)

LIMITATIONS : "Actuellement, êtes-vous limité dans le genre ou la quantité de travail que vous pouvez faire pour des raisons qui tiennent à votre santé ?" (réponse : oui ou non).

SALAIRE : "Diriez-vous que votre poste de travail est plutôt bien, moyennement, mal payé ?"

POSTURE : "L'exécution de votre travail vous impose t-elle de rester dans une autre posture pénible (que la position debout) ou fatigante à la longue ?" (réponse : oui ou non).

EFFORT : "L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'effectuer des efforts physiques importants ?" (réponse : oui ou non).

YEUX : "L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de ne pas quitter votre travail des yeux ?" (réponse : oui ou non).

RISQUE : "Dans le cours de votre travail, êtes-vous habituellement gêné par le risque d'accidents graves (chutes, brûlures, blessures, etc.) ?" (réponse : oui ou non).

CHÔMAGE : "Pensez-vous que dans les deux prochaines années, votre entreprise risque de connaître des problèmes graves ?" (réponses : sans doute oui, peut-être oui, probablement non, ne sait vraiment pas, autre cas).

A CSP, âge, sexe identiques, plusieurs variables représentatives des conditions de travail montrent un profil spécifique pour les handicapés : la posture est considérée comme plus pénible ou fatigante par ces derniers; le travail demande des efforts physiques et une attention visuelle plus importants; un risque d'accident grave est perçu. Il faut par ailleurs noter que les handicapés jugent leur salaire moins satisfaisant.

Lorsque l'âge et le sexe ont été pris en compte, la CSP des handicapés n'est pas significativement différente. Par contre, et comme il est normal, la présence ou non de limitations des capacités de travail pour raison de santé (14) apparaît, et de très loin ($\chi^2$ = 141,97), être la variable la plus discriminante entre les deux populations.

(14) Voir l'intitulé de la question dans l'encadré ci-dessus.

Deux sous-populations ont donc été considérées, selon la présence ou l'absence de telles limitations.

## Orientation et reclassement des handicapés au sein des entreprises

Un second modèle logistique a ainsi été ajusté sur la population des personnes travaillant et présentant des limitations des capacités de travail pour raison de santé (Tableau 2).

Comme précédemment, la variable à expliquer est l'appartenance ou non à la catégorie des handicapés. L'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle sont d'abord utilisées comme variables explicatives. L'entrée dans le modèle des autres variables est ensuite testée après prise en compte de l'effet de ces trois caractéristiques.

**TABLEAU 2**
**MODELE AJUSTÉ SUR LA POPULATION LIMITÉE DANS SES CAPACITÉS DE TRAVAIL**
(71 handicapés contre 220 non handicapés)

| Variables | $\chi^2$ d'entrée | $\chi^2$ de sortie | Degrés de liberté | Probabilité |
|---|---|---|---|---|
| CSP | | 11,54 | 5 | 0,04 *** |
| AGE | | 1,34 | 1 | 0,25 |
| SEXE | | 10,64 | 1 | 0,00 *** |
| SALAIRE | 6,52 | | 2 | 0,04 *** |
| POSTURE | 5,69 | | 1 | 0,02 *** |
| EFFORTS | 0,38 | | 1 | 0,54 |
| YEUX | 2,46 | | 1 | 0,12 |
| RISQUE | 0,26 | | 1 | 0,61 |
| CHÔMAGE | 1,08 | | 4 | 0,90 |

**** : Degré de significativité inférieur à 5%*
*Intitulés exacts des variables dans l'Encadré 3*

Cette fois, la catégorie socio-professionnelle est significativement différente (le $\chi^2$ est associé à une probabilité inférieur à 5%) entre les handicapés et les autres à âge et sexe identiques. L'âge, par contre, ne semble pas significativement différent sur les deux populations à CSP et sexe identiques.

Résultat qui peut paraître surprenant compte tenu des constats faits précédemment, les handicapés ont 2,2 fois plus de chance d'être des employés que des ouvriers non qualifiés (Tableau 3). De même, le risque associé à la catégorie des agents de maîtrise est 1,8 fois supérieur à la catégorie de référence (ouvriers non qualifiés). Inversement, les handicapés sont moins souvent techniciens et encore moins souvent ingénieurs.

**TABLEAU 3**
**RISQUES ASSOCIÉS AUX DIFFÉRENTES CSP**
(population limitée dans ses capacités de travail)

| | Coefficients | Ecart-type | Odds-ratios |
|---|---|---|---|
| Ouvriers non qualifiés | - | - | 1 |
| Ouvriers qualifiés | 0,15 | 0,38 | 1,2 |
| Employés | 0,80 | 0,35 | 2,2 |
| Techniciens | -0,33 | 0,94 | 0,7 |
| Agents de maîtrise | 0,58 | 0,58 | 1,8 |
| Ingénieurs | -1,65 | 0,89 | 0,2 |

Comme la distribution des risques professionnels au sein des entreprises incite à penser que les employés (par exemple) sont en moyenne peu exposés, il faut comprendre ce chiffre comme la résultante de l'orientation des handicapés vers des postes plus adaptés à leur capacité. Mais il faut aussi envisager les cas de reclassement dans les entreprises lorsque le handicap ou le problème de santé surviennent en cours de carrière. Ces comportements ne sont cependant pas propices à une promotion professionnelle importante (cas des ingénieurs).

Il serait sans doute intéressant de connaître l'importance relative de ces deux cas de figure. Mais l'enquête, c'est une de ses lacunes, ne permet pas de connaître avec certitude l'origine et la date du handicap. En particulier, on ne sait pas si le handicap a été acquis avant ou après l'entrée sur le marché du travail.

Ces résultats inciteraient malgré tout à penser que, dans la catégorie des personnes présentant des limitations des capacités de travail pour raison de santé, la sous-catégorie des handicapés occupe des postes plus conformes à ses possibilités. C'est ainsi que lorsque on a ajusté sur l'âge, le sexe, la catégorie socio-professionnelle, la perception des conditions de travail semble moins différente entre les handicapés et les autres personnes (à l'exception d'une posture plus pénible). Il est vrai que la comparaison des résultats obtenus ici avec ceux acquis sur la population précédente doit être maniée avec prudence : les effectifs pris en compte sont très différents et la puissance des tests effectués n'est pas la même lorsqu'on passe d'un ajustement à l'autre. Le salaire reste cependant encore perçu comme moins satisfaisant pour la population handicapée.

La catégorie des personnes étudiées (les personnes présentant des limitations des capacités de travail pour raison de santé) semble aussi présenter certaines des caractéristiques relevées pour les personnes victimes d'un "handicap de situation" par D. DESSORS et *ALII* (*op. cit.*). Des disparités, en matière de risque de licenciement, apparaissent entre cette population (et en particulier la sous-population des handicapés limitée dans ses capacités de travail) et le reste des travailleurs (non limités).

## Une moindre aversion pour le risque ou une perception accrue de celui-ci ?

Le même modèle a enfin été ajusté sur l'ensemble des personnes au travail ne mentionnant aucune limitation des capacités de travail pour raison de santé.

Si elles restent majoritairement affectées de déficiences de leur motricité, les personnes victimes d'un handicap mais non limitées dans leurs capacités de travail le sont moins souvent que ne l'était la population handicapée précédente. En revanche, la proportion de handicaps sensoriels y est nettement plus élevée. Parallèlement, elles déclarent moins souvent d'incapacités liées à la mobilité ou au déplacement. De plus, les conséquences de ces déficiences dans les actes de la vie courante sont plus réduites, ce qui peut s'expliquer, soit par une gravité moindre de celles-ci, soit par une meilleure compensation par une aide technique ou un appareillage.

L'âge, le sexe, la catégorie socio-professionnelle sont là aussi prises en compte comme variables explicatives de l'appartenance ou non à la catégorie des personnes handicapées (Tableau 4). Comme dans le premier ajustement, cependant, la catégorie socio-professionnelle pourrait ne pas être prise en compte dans le modèle : les handicapés ne semblent pas avoir une distribution significativement différente de celle des autres lorsqu'on a pris en compte l'âge et le sexe (le $\chi^2$ associé a une probabilité de 0,30).

**TABLEAU 4**
**MODELE SUR LA POPULATION NON LIMITÉE DANS SES CAPACITÉS DE TRAVAIL**
(153 handicapés contre 5142 non handicapés)

| Variables | $\chi^2$ d'entrée | $\chi^2$ de sortie | Degrés de liberté | Probabilité |
|---|---|---|---|---|
| CSP | | 6,10 | 5 | 0,30 |
| AGE | | 47,67 | 1 | 0,00*** |
| SEXE | | 7,42 | 1 | 0,01*** |
| SALAIRE | 2,88 | | 2 | 0,24 |
| POSTURE | 1,48 | | 1 | 0,22 |
| EFFORTS | 3,31 | | 1 | 0,07** |
| YEUX | 4,38 | | 1 | 0,04*** |
| RISQUE | 3,69 | | 1 | 0,05*** |
| CHÔMAGE | 2,70 | | 4 | 0,61 |

**** : Degré de significativité inférieur à 5%*
*Intitulés exacts des variables dans l'Encadré 3*

Comme précédemment, les variables représentatives du poste de travail sont successivement considérées à âge, sexe, CSP identiques. Les variables de condition de travail, non informatives sur la population précédente, jouent

désormais un rôle significatif (à 5%). Une variable semble notamment opposer les handicapés et les valides : la mention de la présence de risques d'accidents graves sur le lieu de travail (le $\chi^2$ est associé à une probabilité de 5%); les personnes soumises à ce risque ont 1,2 fois plus de chance que les autres d'appartenir à la population handicapée (valeur significativement différente de 1). A l'inverse, et à la réserve méthodologique déjà signalée quant à la comparaison d'ajustements effectués sur des populations différentes près, le salaire n'est pas perçu significativement différent pour les handicapés.

Ce résultat est a priori surprenant. L'examen des distributions ajustées sur les autres variables conduit à penser que les postes occupés par les handicapés ne sont, ni spécialement organisés, ni considérés, ni encadrés, ni intéressants, ni favorables à une promotion, ni soumis à un risque de licenciement moindre. Ils ne sont pas non plus moins encadrés, moins monotones, moins fatigants nerveusement ou moins durs physiquement (la probabilité la plus faible est de 24%). La contrepartie du risque assumé serait-elle la perception d'un salaire à part entière ?

En fait, il est bien possible que ces handicapés soient plus sensibles à la présence d'un risque d'accident parce qu'ils ont eu plus souvent l'expérience de celui-ci. C'est ainsi que le taux d'accident du travail est nettement plus élevé chez les handicapés que chez les non handicapés; et parmi les premiers, davantage chez ceux qui sont non limités que chez les autres.

Mais dans ce cas, comment expliquer qu'ils soient restés à de tels postes ? Les données de l'enquête ne permettent pas d'accéder à cette information capitale de savoir si le handicap est préalable au recrutement ou acquis en cours de carrière. Deux situations méritent donc d'être envisagées :

- Soit, leur aversion pour le risque d'accidents est égal ou supérieur à celui des autres salariés. Dans ce cas, la situation ne peut s'expliquer que par leur appartenance à un compartiment relativement étanche du marché du travail. Piégés dans des emplois à risques, ils n'auraient d'autre choix que d'y rester ou de quitter le marché du travail. Pour ceux qui restent, le risque d'accident devrait être compensé par un risque subjectif de licenciement plus grand. Ce dernier n'est pas détectable mais ce résultat provient peut-être d'un défaut de puissance du test réalisé ou d'un manque d'information sur les statuts des salariés.

- Soit, leur aversion pour le risque est en moyenne inférieure à celle des autres salariés. Cette caractéristique serait alors prise en compte par les entreprises au moment de l'affectation aux différents postes de travail. Cette aversion pour le risque moins grande pourrait recouvrir des situations forts différentes : elle pourrait être prise en compte par les entreprises dans l'affectation de leur main d'œuvre valide et jouerait alors le rôle d'un facteur prédisposant à l'acquisition d'un handicap ; elle pourrait d'autre part être une condition imposée à l'embauche de personnes déjà handicapées et constituerait alors la contrepartie exigée par l'entreprise à la présence d'un handicap.

Les deux phénomènes peuvent se conjuguer : le poste de travail pourrait dans bien des cas n'être pas particulièrement risqué selon les critères utilisés par une personne valide mais apparaître tel parce que la personne est handicapée ; mais rien n'exclut a priori la présence de postes risqués, plus soumis aux risques d'accidents, sur lesquels se trouveraient des personnes présentant de faibles incapacités et n'ayant pas souhaité ou pu changer d'emploi.

## Une catégorie de main d'œuvre hétérogène ?

Les analyses précédentes nous conduisent à envisager l'appartenance des handicapés à au moins deux "catégories de main d'œuvre" distinctes.

### Les personnes déclarant des limitations des capacités de travail pour raison de santé

Ces personnes semblent relever d'une orientation ou d'un reclassement particulier dans l'entreprise, soit qu'elles aient été recrutées handicapées (travailleur handicapé COTOREP, par exemple), soit qu'un accident ou une maladie ait nécessité une reconversion. Cette population nous semble relever du cadre conceptuel des "catégories de main d'œuvre". En effet, les études empiriques sur les catégories de main d'œuvre dégagent deux traits fondamentaux communs à l'ensemble de ces travailleurs : la nature des qualifications, les stratégies d'emploi des firmes [GERME et MICHON, 1975].

- Les catégories dites défavorisées se caractérisent par une qualification inférieure à la norme, ou moins reconnue. Cette caractéristique nous semble pouvoir s'appliquer aux handicapés considérés.

- Ces catégories présentent une grande sensibilité aux besoins des employeurs. Ce trait semble d'ailleurs s'appliquer à l'ensemble des personnes victimes de limitations des capacités de travail pour raison de santé, dont les handicapés ne se distingueraient que par une gravité plus grande de leur état.

Les personnes concernées échangeraient un moindre salaire pour de meilleures conditions de travail.

Une question mérite dès lors d'être posée : celle du rôle joué par la législation introduite en 1987 sur l'emploi des handicapés. A cet égard, il convient de remarquer que la population des handicapés limités dans leurs capacités de travail, plus vulnérable socialement et comportant sans doute beaucoup de personnes reconnues administrativement était tout particulièrement visée par les dispositions de la loi. Des recherches mériteraient d'être entreprises pour apprécier quantitativement, mais aussi qualitativement (risque de licenciements, carrières) l'effet sur l'entrée ou le maintien de ces handicapés sur le marché du travail.

Après cette étude cependant, il convient de mentionner deux limites aux bénéfices que les handicapés ont pu tirer de la nouvelle législation. D'une part, la loi a, on le sait, écarté du champ de l'obligation certaines catégories d'emplois, qui furent exclues car "nécessitant une aptitude particulière". D'autre part, en ce qui concernent les handicaps acquis en cours de carrière et entraînant des limitations des capacités de travail, les entreprises semblaient avoir déjà des stratégies de reclassement des handicapés négociées avec les partenaires sociaux.

## Les handicapés qui ne connaissent pas de limitation des capacités de travail pour raison de santé.

Cette population ne semble pas se distinguer autant que la précédente au plan de la catégorie socio-professionnelle. Cependant, elle semble être désavantagée en ce sens qu'elle perçoit plus souvent un risque d'accident grave et plus généralement des conditions de travail plus dégradées.

Compte tenu des observations précédentes et aux réserves méthodologiques déjà signalées près, la population étudiée ne perçoit aucun préjudice en matière de salaire mais doit accepter des conditions de travail plus risquées.

Les accidentés du travail, dont on sait qu'ils ont à 90 % un faible taux d'I.P.P. (15), (n'ayant donc pas une grande limitation de leurs capacités de travail) semblent une bonne illustration de cette catégorie de main-d'œuvre.

Il serait intéressant d'approfondir les raisons des disparités sur les conditions de travail observées. A cet égard, il est possible que les facteurs dégagés ne concernent pas spécifiquement les handicapés mais une population plus vaste, dont le trait marquant serait d'être particulièrement soumise au risque d'acquérir un handicap.

*
* *

La catégorie de main d'œuvre des handicapés s'avère ainsi assez hétérogène car elle laisse apparaître au moins deux sous-catégories : celle des personnes affectées de limitations des capacités de travail pour raison de santé et celle des autres.

On peut dès lors s'interroger sur les raisons des inégalités affectant les handicapés. L'hypothèse d'une discrimination a été explorée pour la situation de recrutement de personnes handicapées [RAVAUD *et* ALII , 1992], mais n'a pas été jusqu'ici abordée pour les handicapés en situation d'emploi.

Les pistes suivies pour d'autres catégories de main d'œuvre mériteraient sans doute aussi d'être transposées. Différence de productivité (de capital humain) et discrimination (G. BECKER) constituent les deux modèles explicatifs possibles des disparités observées. Ainsi, SOFER a de son côté testé ces deux hypothèses dans son étude sur la partition des emplois par sexe [cf. SOFER, *op cit.*]. Selon cet auteur, la partition du marché entre emplois féminins et emplois masculins, qui explique une partie des écarts de salaires hommes/femmes, est plus le fait d'une discrimination à l'encontre des femmes que d'un moindre investissement en capital humain.

En est-il de même pour les handicapés, ou pour une population plus large à définir, qui serait particulièrement représentée chez les handicapés ? Les observations effectuées peuvent-elles au contraire s'expliquer uniquement par un différentiel de productivité ? ■

(15) Incapacité Permanente Partielle

## BIBLIOGRAPHIE


BECKER (G.), 1957, *The Economics of Discrimination*, Chicago, The University of Chicago Press

BORKOWSKI (J.-L.), 1986, Une enquête sur le cumul des inégalités : Étude des conditions de vie. *Courrier des Statistiques*, n°40, octobre 1986

BOUFFARTIGUE (P.), PENDARIES (J.R.), 1990, Activité féminine et précarisation de l'emploi, *Travail et Emploi*, n°46, 4/1990

CNAMTS, 1990, *Statistiques technologiques d'accidents du travail (année 1988) - Remarques*, CNAMTS, 1990.

DESSORS (D.), SCHRAM (J.), VOLKOFF (S.), 1991, Du "handicap de situation" à la sélection-exclusion ; une étude des conditions de travail antérieures aux licenciements économiques., *Travail et Emploi*, n°48.2/1991.

DOERINGER (P), PIORE (M), 1971, *International Labour Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books

GAMBIER (D.), VERNIERES (M.), 1982, *Le marché du travail*, Economica

GAZIER (B.), 1991, *Économie du travail et de l'emploi*, Précis Dalloz

GERME (F.), MICHON (F.), 1975, Le fonctionnement des marchés de l'emploi, *Économie et Société*, n°11-12, nov-déc

GUIGNON (N), 1990, *Les incapacités déclarées par les personnes vivant à domicile* -Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité : Les handicapés, chiffres repères 1990

HUET (M.), 1984, L'impact des politiques d'emploi menées depuis 1981 sur la situation socioprofessionnelle des femmes, *Travail et Emploi*, n°21, sept.84

LE BOZEC (D.), 1991, Les handicapés dans les entreprises en 1989, *Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi*, n° 75-76

LE BOZEC (D.), GERGOAT (J.-C.), 1993, L'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises, quatre années d'application de la loi de 1987, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. *Premières Synthèses*, n°23, mars 1993

LECLERC (A.), PAPOZ (L.), BREART (G.), LELLOUCH (J.), 1990, *Dictionnaire d'épidémiologie*, Paris, Éditions Frison-Roche

LOLLIVIER (S.), 1989, Les salaires par qualification, *Économie et Statistiques*, n°221, mai

PODEVIN (G.), 1990, Mobilité interne, promotions et renouvellement de la main d'œuvre, *Travail et Emploi*, n°46, 4/1990

RAVAUD (J.-F.), 1990, L'emploi des travailleurs handicapés (la loi de juillet 1987) In *Handicap, famille et société*. Paris, Institut de l'enfance et de la famille, IDEF, 1990, 155-163

RAVAUD (J.-F.), MADIOT (B.), VILLE (I.) 1992, Discrimination towards disabled people seeking employment, *Social Science and Medicine*, 35 (8), 951-958

SOFER (C.), 1990, La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination ?, *Économie et Prévision*, n°92-93 1990-1/2

TOUTEE (C.), 1991, *Les travailleurs handicapés en milieu ordinaire : essai d'application de l'analyse de la segmentation*, Mémoire pour le DEA d'Économie des Ressources Humaines et des Politiques Sociales, Université Paris I

VELCHE (D.) , 1991, L'emploi des personnes handicapées. In TRIOMPHE A. : *Les personnes handicapées en France : Données sociales*. Publication CTNERHI-INSERM, diffusion PUF, Vanves, 1991, Flash-Information hors-série n° 190, 161-248