



Bruxelles, le 25 mai 2022
(OR. fr)

9523/22

SOC 315
EMPL 210
ANTIDISCRIM 52
EDUC 194
SAN 319
ECOFIN 509
GENDER 70
JAI 759
COMPET 407
DIGIT 106

NOTE

Origine: la présidence
Destinataire: Comité des représentants permanents/Conseil
Objet: L'emploi des personnes en situation de handicap
- *Débat d'orientation*

Les délégations trouveront ci-joint la note d'orientation de la présidence sur le sujet susmentionné, en vue du Conseil EPSCO le 16 juin 2022.

Débat d'orientation : « L'accès des personnes en situation de handicap au marché du travail »

Note de cadrage

On estime qu'un cinquième de la population de l'UE (soit près de 87 millions de personnes actuellement) présente une forme de handicap. L'Union européenne et tous ses États membres sont parties à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD). De cet important traité, entré en vigueur pour l'UE en janvier 2011, a découlé successivement plusieurs stratégies, notamment la stratégie européenne 2021-2030 en faveur des droits des personnes handicapées, impulsée par le Socle européen des droits sociaux¹.

Malgré les progrès accomplis au cours des dernières décennies, les personnes ayant un handicap se heurtent encore à de multiples obstacles pour accéder à leurs droits et à leur autonomie. L'UE s'est engagée à intensifier son action en leur faveur, dans le cadre de la nouvelle Stratégie européenne en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030. Une conférence ministérielle sur le handicap, organisée par la Présidence française du Conseil de l'Union européenne, le 9 mars 2022 à Paris, a permis d'échanger sur l'amélioration de l'accessibilité et l'accès aux droits, et la mise en œuvre de la stratégie européenne 2021-2030.

¹ Principe 17 : les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu leur permettant de vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

Un axe prioritaire de la politique de l'Union en matière de handicap est **l'intégration et l'épanouissement des personnes en situation de handicap sur le marché du travail**. La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 *portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* a introduit le concept **d'aménagement raisonnable** qui impose aux employeurs d'adapter le lieu de travail aux personnes en situation de handicap. En outre, l'article 27 de la CRPD consacre les droits des personnes en situation de handicap dans le domaine de l'emploi et du travail, notamment la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées.

En 2022, la Commission présentera un ensemble de mesures visant à améliorer les perspectives des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Ce « **Paquet emploi** » est une initiative phare de la Stratégie en faveur des personnes handicapées 2021-2030 et les grandes lignes de ce projet ont été présentées lors de la conférence du 9 mars 2022. Il vise à améliorer leurs perspectives sur le marché du travail et couvre six domaines d'action, notamment moyennant une coopération avec le réseau européen des services publics de l'emploi, les partenaires sociaux et les organisations représentatives des personnes en situation de handicap.

Ces mesures fourniront des orientations et soutiendront l'apprentissage mutuel en ce qui concerne le renforcement des capacités des services de l'emploi et de l'intégration, la promotion des perspectives d'embauche par des mesures positives et la lutte contre les stéréotypes, la garantie d'aménagements raisonnables, la garantie de la santé et de la sécurité au travail et des programmes de réadaptation professionnelle en cas de maladies chroniques ou d'accidents, l'exploration de pistes d'emploi de qualité dans des emplois protégés et des parcours amenant au marché du travail ouvert. Ce train de mesures aidera les États membres à mettre en œuvre les lignes directrices pour l'emploi pertinentes dans le cadre du Semestre européen.

Pour leur part, au niveau national, plusieurs Etats membres ont mis en place des **obligations légales et des mesures incitatives** afin de stimuler l'emploi des personnes en situation de handicap. Parmi les initiatives visant les employeurs, on peut noter les seuils obligatoires d'emploi de personnes en situation de handicap, l'élaboration de plans annuels pour la diversité assortis d'objectifs mesurables et d'évaluations périodiques, un soutien financier pour des aménagements raisonnables, les allègements fiscaux et autres incitatifs financiers en particulier pour les PME, et les conditionnalités pour la participation aux marchés publics. Les autres initiatives incluent notamment la création d'emplois sur mesure, notamment dans le champ de l'économie sociale et solidaire, des procédures de recrutement et des mesures d'accompagnement adaptées pour demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Malgré des progrès notables, l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'UE reste toutefois bien en-deçà de son potentiel. En 2021, seulement 50,8 % de ces personnes avaient un emploi contre 75 % des personnes sans handicap. 37,6% des personnes en situation de handicap étaient inactives contre 17,6% des personnes sans handicap. 28,4 % des personnes en situation de handicap étaient à risque de pauvreté et exclusion sociale contre 17,8 % pour les personnes sans handicap, et seulement 29,4 % des personnes en situation de handicap avaient un diplôme du second degré contre 43,8 % pour les personnes sans handicap².

Construire un marché du travail plus inclusif contribuera à atteindre les objectifs européens en matière d'emploi pour 2030 (objectif d'un taux d'emploi à 78 % en 2030 fixé dans le plan d'action du Socle). Dans le contexte de pénuries de main-d'œuvre et de déséquilibres persistants dans le domaine de l'emploi, augmenter la participation de groupes sous-représentés au marché du travail, tels que les personnes en situation de handicap, reste un levier important de croissance inclusive et durable et d'égalité.

² Source : *Eurostat*

L'efficacité des politiques d'emploi pour ce public passe par une réflexion sur le concept du handicap inclus dans la Convention des Nations Unies et nécessite de trouver le point d'équilibre entre le droit commun et les mesures spécifiques.

La **faiblesse des taux d'emploi actuels** s'explique par plusieurs facteurs, notamment les inégalités dans l'accès à l'éducation et à la formation, la prévalence de préjugés concernant leur moindre productivité, le coût (réel ou perçu) de l'aménagement raisonnable, la connaissance insuffisante des aménagements raisonnables possibles, la faiblesse des fonctions de ressources humaines dans les entreprises, ou encore un plus faible niveau de formation des personnes handicapées par rapport à la population générale et les difficultés à identifier les personnes en situation de handicap avec les compétences requises.

Augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap et réduire l'écart avec les personnes sans handicap reste un défi pour l'ensemble des États membres, qui requiert des actions à plusieurs niveaux, notamment : le développement de **l'accessibilité** et des **aménagements raisonnables** répondant aux besoins individuels, **l'acquisition de compétences** en adéquation avec les besoins du marché par les personnes en situation de handicap, y compris les compétences liées aux transitions verte et numérique, un **investissement** dans les services d'intervention dès la petite enfance, des cadres d'apprentissage inclusifs et accessibles et des programmes d'apprentissage tout au long de la vie, et une articulation entre cycle scolaire et insertion en emploi.

Dans ce contexte, il est proposé de centrer les échanges sur deux points :

1 - Lever les freins à l'embauche de personnes handicapées et favoriser leur accueil par le collectif de travail

Les obligations légales et les dispositifs incitatifs visant les employeurs ont plus de chance d'atteindre leurs objectifs s'ils s'accompagnent d'une vision positive qui valorise la contribution de la diversité en général, et du handicap en particulier, sur la performance.

- Comment travailler et se coordonner avec l'ensemble des parties prenantes, notamment les employeurs, les collectifs de travail, les partenaires sociaux et les des services de l'emploi et de l'intégration, pour dissiper les idées reçues sur le soi-disant « coût prohibitif » des aménagements raisonnables, pour faire mieux connaître ces aménagements et aider les entreprises à les mettre en place ?
- Comment pouvons-nous travailler ensemble pour mettre en place des objectifs visant à réduire la différence entre le taux d'emploi entre les personnes handicapées et celles sans handicap, comme indiqué dans la Stratégie européenne en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 ?

2- Agir par des mesures efficaces en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Les nouvelles technologies et la numérisation peuvent offrir, quand elles sont accessibles, de nouvelles opportunités pour accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi tout au long de leur vie, en fournissant les outils numériques indispensables à leur autonomie mais aussi en levant les obstacles à leur formation et emploi.

- Quels sont les programmes d'accompagnement mis en place au niveau national à cet égard ?
- Comment la transition des ateliers et formations protégées vers le marché du travail compétitif peut-elle être facilitée, notamment *via* les nouvelles technologies ?
- Comment l'Union peut-elle apporter son soutien aux États membres dans ces domaines ?
