



**Bruxelles, le 5 décembre 2019  
(OR. en)**

**14646/19**

**SOC 777  
EMPL 591  
EDUC 468  
JEUN 141**

**NOTE**

---

Origine:	Comité des représentants permanents (1 <sup>re</sup> partie)
Destinataire:	Conseil
N° doc. préc.:	ST 14520/19 + COR 1
Objet:	Projet de conclusions du Conseil sur des marchés du travail inclusifs: améliorer l'emploi des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail

---

Les délégations trouveront ci-joint le projet de conclusions du Conseil intitulé "Des marchés du travail inclusifs: améliorer l'emploi des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail".

Le texte a été approuvé par le Comité des représentants permanents (1<sup>re</sup> partie) le 4 décembre 2019.

Le Conseil EPSCO est invité à adopter ces conclusions du Conseil lors de sa session du 10 décembre 2019.

**Conclusions du Conseil sur des marchés du travail inclusifs:  
améliorer l'emploi des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail**

**Le Conseil de l'Union européenne**

**CONSCIENT de ce qui suit:**

1. L'amélioration des possibilités d'emploi pour tous est un objectif reconnu de l'Union européenne<sup>1</sup>. En outre, le socle européen des droits sociaux souligne que toute personne a le droit de bénéficier d'une aide afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié et son accès au marché du travail. Par ailleurs, les travailleurs de l'UE sont protégés contre toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap et l'origine raciale ou ethnique. De plus, un certain nombre de textes législatifs de l'UE prévoient des clauses relatives à l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes.
2. Les pénuries de main-d'œuvre, en particulier de travailleurs qualifiés, ont des incidences négatives sur la croissance économique, la productivité et la compétitivité de l'Europe. Il est donc important d'examiner comment promouvoir l'emploi de personnes qui sont actuellement en dehors du marché du travail ou qui ne sont pas en mesure de réaliser leur potentiel en raison d'un désavantage particulier ou d'obstacles dans l'environnement de travail, tels que le manque d'accessibilité. Les personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail constituent souvent une ressource sous-utilisée; leur intégration sur ce marché est un moyen important de parvenir à un taux d'emploi global plus élevé, à la cohésion sociale et à l'inclusion.

---

<sup>1</sup> Traité consolidé sur l'Union européenne, titre I, article 3, paragraphe 3, et charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, titre II, article 15.

3. L'emploi procure un revenu et crée un rôle social spécifique de par le statut de salarié ou de travailleur indépendant qu'il confère. Certaines catégories de personnes demeurent en situation de vulnérabilité sur le marché du travail. Il existe des défis particuliers liés à la participation et à l'inclusion, par exemple, des personnes handicapées, des travailleurs âgés, des personnes peu qualifiées et des chômeurs de longue durée, des jeunes, en particulier ceux qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (NEET), des personnes ayant des responsabilités familiales, des Roms et des personnes issues de l'immigration, en particulier des ressortissants de pays tiers en séjour régulier. Il existe également des défis particuliers liés à la persistance de l'écart hommes-femmes sur le marché du travail et aux difficultés rencontrées par les personnes vulnérables vivant en milieu rural.
4. Pour les personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail et, en particulier, pour les personnes handicapées, l'accès au marché du travail et la participation à celui-ci sont particulièrement importants. En l'absence d'un tel accès et d'une telle participation, elles peuvent être confrontées à un isolement social, à une stigmatisation et à une charge financière accrue par rapport aux personnes ne souffrant pas d'un handicap ou aux personnes qui se trouvent dans une meilleure position sur le marché du travail. En outre, l'accumulation de désavantages accroît encore le risque de chômage de longue durée, d'inactivité ou de sortie du marché du travail.
5. En ce qui concerne les personnes handicapées, l'article 27 de la convention relative aux droits des personnes handicapées<sup>2</sup>, à laquelle l'UE et tous les États membres sont parties, fait obligation aux États parties de "garantir et favoriser l'exercice du droit au travail", notamment en créant et en offrant des possibilités d'emploi sous toutes leurs formes, y compris les possibilités d'exercice d'une activité indépendante. Le principe 17 du socle européen des droits sociaux prévoit que "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". En outre, conformément à l'article 28 de la convention précitée, les États membres devraient prendre des mesures pour protéger et promouvoir le droit des personnes handicapées à la protection sociale.

---

<sup>2</sup> Convention relative aux droits des personnes handicapées et protocole facultatif (A/RES/61/106), adoptés le 13 décembre 2006.

**SOULIGNE ce qui suit:**

6. En raison de la diversité des défis auxquels sont confrontés les personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, il est nécessaire d'adopter une approche d'inclusion active, où l'accent est mis sur des mesures adaptées qui tiennent compte de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est important de fournir des services sur une base multisectorielle et multiprofessionnelle de manière à assurer l'accès à de multiples services de qualité, abordables et accessibles en matière d'emploi, de santé et dans le domaine social, y compris le logement, la garde d'enfants, la protection sociale, et le travail assisté. Dans le cadre des services fournis aux personnes handicapées, il convient d'accorder une attention particulière aux questions liées à l'accessibilité et à l'aménagement raisonnable<sup>3</sup>. Il est également nécessaire de fournir des orientations et des incitations pour permettre la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Par ailleurs, il importe de mettre l'accent sur des approches préventives, y compris les systèmes d'alerte rapide. En particulier, les entités publiques, telles que les services sociaux et les services publics de l'emploi, jouent un rôle capital dans la fourniture en amont d'un soutien personnalisé et global.
7. Les guichets uniques sont essentiels pour tous les utilisateurs, en combinaison avec des activités de sensibilisation destinées aux personnes les plus éloignées du marché du travail. Pour que la coordination soit efficace, il faut assurer un échange d'informations et un renforcement de la coopération entre les différents services, en particulier les services sociaux et de l'emploi, et les autres acteurs, en particulier la société civile et, le cas échéant, les partenaires sociaux et les établissements d'enseignement.

---

<sup>3</sup> L'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

8. L'accès à l'apprentissage de qualité tout au long de la vie est particulièrement important dans le monde du travail en constante mutation, y compris dans les domaines où il existe un potentiel de croissance de l'emploi. Les employeurs jouent un rôle important dans le perfectionnement professionnel et la reconversion des salariés, y compris des personnes en situation de vulnérabilité. Parmi les mesures efficaces permettant d'aider les personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail à accéder à l'emploi pourraient figurer l'évaluation des compétences existantes, le recensement des besoins en matière de perfectionnement professionnel et de reconversion, l'amélioration de la reconnaissance et de la validation des connaissances et des compétences existantes, la fourniture d'orientations et de conseils ayant trait à la carrière et l'offre de services de réadaptation professionnelle et d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées. En outre, une formation ciblée à l'entrepreneuriat et une aide au démarrage d'entreprises peuvent être efficaces pour certaines personnes en situation de vulnérabilité. Il convient également de réfléchir à la mise en place d'incitations financières à l'emploi et à l'élimination des pièges de l'assistanat.
9. Les employeurs peuvent bénéficier d'une aide et d'un soutien pour employer des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, grâce par exemple à des actions de sensibilisation, à la détermination des besoins en matière d'adaptation du lieu de travail, à des conseils sur les moyens d'assurer l'accessibilité et un aménagement raisonnable, et à des services d'aide après le placement. Une attention particulière devrait être accordée à la disponibilité de technologies d'assistance et de solutions informatiques, ainsi qu'à l'accès à celles-ci. Il convient de réfléchir à la mise en place d'incitations budgétaires et fiscales, y compris des subventions à l'embauche. La promotion d'une culture positive sur le lieu de travail, qui favorise des pratiques inclusives, y compris le recours à des processus de recrutement non discriminatoires et inclusifs, et qui offre un soutien et une formation concernant les compétences en matière de diversité, peut améliorer les chances des personnes se trouvant dans une situation désavantageuse.

10. Il convient que les possibilités offertes par les nouvelles technologies, le virage numérique et, de manière générale, les mutations que connaît le monde du travail bénéficient à tous. Des mesures devraient être mises en place pour lutter contre les inégalités existantes. Il importe de déterminer les effets du virage numérique sur les travailleurs et les demandeurs d'emploi en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, notamment les possibilités qu'il leur offre en matière de perfectionnement professionnel et de reconversion, en gardant à l'esprit les conséquences qui en découlent pour l'emploi du point de vue de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour les personnes handicapées, les nouvelles technologies, y compris l'utilisation de l'intelligence artificielle, recèlent un potentiel important, à condition qu'elles soient accessibles et abordables, qu'elles tiennent compte des besoins des personnes handicapées et qu'elles ne conduisent pas à des pratiques discriminatoires.
11. Les formes d'activité, notamment l'emploi non salarié, qui offrent une souplesse en termes de charge de travail, d'horaires de travail et de lieu de travail, peuvent permettre d'améliorer la compatibilité entre handicap et vie quotidienne. En outre, l'économie des plateformes et l'économie des petits boulots peuvent offrir de nouvelles possibilités d'emploi aux personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail. Néanmoins, pour tirer pleinement parti de ces possibilités, il convient d'assurer la qualité et la durabilité des emplois, ainsi que l'accès à ces emplois, en prévoyant des mesures de protection de l'emploi appropriées.
12. L'économie sociale, et en particulier les entreprises sociales, pourraient se révéler particulièrement utiles pour soutenir les personnes en situation de vulnérabilité qui se préparent à entrer sur le marché du travail ou qui y participent. Les entreprises sociales peuvent jouer un rôle essentiel dans la création d'emplois durables et dans la facilitation de l'intégration sociale. En plus de proposer des emplois, elle peuvent offrir un perfectionnement professionnel et promouvoir une citoyenneté active, ce qui permet de renforcer l'employabilité des personnes concernées dans les entreprises classiques.
13. Les autorités publiques peuvent améliorer l'emploi de différents groupes de personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, en mettant en œuvre des éléments sociaux, et notamment des critères en matière d'emploi, dans les procédures de passation de marchés publics.
14. Les fonds de l'UE, en particulier le Fonds social européen, jouent un rôle décisif pour atteindre et aider les personnes en situation de vulnérabilité en vue de leur inclusion à la fois sur le marché du travail et dans la société, par exemple en encourageant les innovations sociales et en mettant en œuvre des initiatives multisectorielles.

**INVITE LES ÉTATS MEMBRES, eu égard à leurs compétences et compte tenu des circonstances nationales, tout en respectant le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux:**

15. à continuer d'élaborer des politiques sociales et de l'emploi inclusives et globales qui prêtent attention aux personnes en situation de vulnérabilité, en vue de faciliter leur entrée et leur maintien sur le marché du travail et de les aider à s'adapter à l'évolution des besoins des marchés du travail, notamment les marchés du travail régionaux, locaux et sectoriels. À cet égard, il convient d'accorder une attention particulière aux zones rurales;
16. à concevoir ces politiques de manière intégrée, en tenant compte de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, et d'une manière qui mette l'accent sur une intervention précoce, de façon à éviter que les personnes déjà en situation de vulnérabilité sur le marché du travail ne soient encore plus désavantagées; à promouvoir les interactions entre salaire et prestations de sécurité sociale de manière à sortir les personnes de l'inactivité et à rendre le travail rémunérateur;
17. à faire en sorte que davantage de services multisectoriels, pluriprofessionnels et à accès facilité soient mis à la disposition des personnes en situation de vulnérabilité, notamment les personnes handicapées. Il pourrait notamment s'agir de guichets uniques et de services personnalisés, tels qu'un accompagnement professionnel, des subventions et des services utiles pour les employeurs. Cela nécessiterait une meilleure coordination et des partenariats renforcés entre les différents acteurs, notamment les services publics et privés de l'emploi, les prestataires d'enseignement et de formation, les prestataires de services sociaux et de santé, la société civile, notamment les organisations représentant les personnes handicapées, ainsi que les employeurs et les partenaires sociaux, en ce qui concerne les activités de sensibilisation et au cours des phases précédant et suivant le placement;
18. à encourager le renforcement des capacités des différents services travaillant avec les personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, notamment les personnes handicapées, et à promouvoir l'expérimentation de politiques auprès des employeurs, des services publics compétents, des organisations de la société civile et des partenaires sociaux;

19. à redoubler d'efforts pour mettre en œuvre la recommandation relative à des parcours de renforcement des compétences et à promouvoir des formations sur mesure ainsi que des services d'orientation professionnelle et de conseil tout au long de la vie pour les personnes en situation de vulnérabilité afin de faciliter l'apprentissage continu, en particulier sur le lieu de travail; à offrir des possibilités d'actualiser les compétences utiles sur le marché du travail, notamment des possibilités d'embrasser une carrière d'entrepreneur, et à promouvoir la mobilisation des employeurs dans les domaines du perfectionnement professionnel et de la reconversion;
20. à promouvoir la sensibilisation des employeurs et à mettre au point des services qui aident les employeurs à offrir davantage d'emplois de qualité et de possibilités de formation sur le lieu de travail aux personnes en situation de vulnérabilité, en particulier les personnes handicapées, y compris grâce à des mécanismes d'incitation, au profilage de poste, à un aménagement raisonnable et à des mesures visant à rendre les environnements de travail accessibles, par exemple au moyen de technologies d'assistance;
21. à promouvoir des processus de recrutement plus inclusifs et à s'efforcer d'améliorer les services de l'emploi et la mise en adéquation des compétences et des emplois en ayant cet objectif présent à l'esprit; le cas échéant, à fournir aux employeurs des informations sur les incitations financières existantes;
22. à faire pleinement usage des instruments de financement pertinents de l'UE, en particulier le Fonds social européen, pour mettre en œuvre des politiques d'inclusion active et pour améliorer l'intégration sur le marché du travail des personnes en situation de vulnérabilité, notamment les personnes handicapées.

**INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPEENNE, eu égard à leurs compétences respectives et compte tenu des circonstances nationales, tout en respectant le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux:**

23. lorsqu'ils promeuvent la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux, à réfléchir à la manière d'améliorer le caractère inclusif des marchés du travail et la situation des personnes en position de vulnérabilité sur le marché du travail, afin d'améliorer leurs compétences et leurs perspectives d'emploi sur un pied d'égalité avec les autres et, ainsi, d'accroître le nombre de personnes disposant des compétences requises sur le marché du travail;



24. à mieux associer les partenaires sociaux et la société civile à la conception, à la planification et à la mise en œuvre des politiques et stratégies visant à permettre une inclusion durable sur le marché du travail des personnes en situation de vulnérabilité, y compris les personnes handicapées;
25. à sensibiliser toutes les parties, en particulier les employeurs et les services de l'emploi, à la manière d'améliorer le caractère inclusif et l'accessibilité des marchés du travail, par exemple en présentant des exemples positifs;
26. à explorer le potentiel qu'offrent les nouvelles technologies et les nouvelles formes de travail, y compris le travail via une plateforme, pour créer de nouvelles possibilités d'inclusion des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, tout en tenant compte de la qualité des conditions de travail, de la santé et de la sécurité, ainsi que de l'accès à une protection sociale adéquate;
27. à soutenir le développement des entreprises sociales et à améliorer leurs conditions-cadres, y compris, le cas échéant, les conditions liées à leur environnement juridique et à leur accès au financement; et à accroître la visibilité de l'économie sociale;
28. à envisager de nouvelles mesures et des actions positives, notamment des procédures de passation de marchés publics socialement responsables, pour encourager le recrutement des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail;
29. à améliorer encore la mise en œuvre de toutes les recommandations pertinentes, y compris la recommandation relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail et la recommandation relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail; à s'attacher tout particulièrement, dans le cadre de la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, à toucher les jeunes issus de milieux défavorisés, comme les personnes issues de l'immigration, les personnes handicapées ou les personnes ayant des responsabilités en matière de soins;

30. le cas échéant, à améliorer la collecte de données, conformément aux dispositions relatives à la protection des données, concernant la situation en matière d'emploi des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, en particulier les personnes handicapées<sup>4</sup>.

**INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE:**

31. à accorder une attention particulière aux personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, y compris les personnes handicapées, dans toutes les politiques et initiatives pertinentes, en s'appuyant sur les mécanismes existants, y compris dans le contexte de toute future stratégie européenne pour l'emploi et la croissance et dans le cadre du Semestre européen, ainsi que dans le cadre des différents instruments de financement, en particulier le Fonds social européen;
32. à continuer de soutenir l'apprentissage mutuel et l'échange de bonnes pratiques entre les États membres.

**INVITE LE COMITE DE L'EMPLOI ET LE COMITE DE LA PROTECTION SOCIALE:**

33. à travailler de concert avec la Commission européenne afin d'améliorer la disponibilité des données sur les personnes handicapées et à utiliser les informations disponibles dans leur travail sur l'emploi et l'inclusion active des personnes en situation de vulnérabilité, y compris dans la surveillance thématique et l'analyse statistique, avec des données ventilées par sexe et, lorsqu'elles sont disponibles, par handicap et tranche d'âge;
34. à continuer de mener des travaux de surveillance multilatérale thématiques et spécifiques à certains pays, s'il y a lieu, en ce qui concerne les résultats et les politiques des États membres à l'égard des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail, y compris les personnes handicapées.

---

<sup>4</sup> La définition du handicap qui a été retenue dans les statistiques de l'UE se fonde sur le handicap autodéclaré et les limitations d'activité qu'il entraîne. Si cette définition est utilisée dans des modules ad hoc dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail (EFT), elle n'est pas retenue dans l'EFT proprement dite. L'absence de données complètes et récentes limite les comparaisons entre de nombreuses réformes et initiatives. D'autres définitions sont utilisées dans les enquêtes nationales. Certaines données relatives au handicap et à l'emploi sont disponibles dans le cadre des statistiques sur le revenu et les conditions de vie (SILC).

## Références

### 1. UE - niveau interinstitutionnel:

- Proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux signée le 17 novembre 2017 (doc. 13129/17)

### 2. Législation de l'Union:

- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 contre toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique
- 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
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
- Directive (UE) 2019/882 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services

### 2. Conseil

- Recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (2013/C 120/01)
- Recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail (2016/C 67/01)
- Recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes (2016/C 484/01)
- Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (2019/C 387/01)

- Conclusions du Conseil intitulées "Vers des marchés du travail plus inclusifs", adoptées le 9 mars 2015 (doc. 7017/15)
- Conclusions du Conseil sur la promotion de l'économie sociale en tant que vecteur essentiel du développement économique et social en Europe, adoptées le 7 décembre 2015 (doc. 15071/15)
- Conclusions du Conseil du 16 juin 2016 intitulées "Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale: Une approche intégrée" (doc. 10434/16)
- Conclusions du Conseil intitulées "Suite donnée à la liste de la Commission énonçant des mesures permettant de faire progresser l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTI", adoptées le 16 juin 2016 (doc. 10417/16)
- Conclusions du Conseil du 15 juin 2017 intitulées "Vers des stratégies visant à rendre le travail rémunérateur" (doc. 9647/17)
- Conclusions du Conseil du 24 octobre 2019 intitulées "L'économie du bien-être" (doc. 13171/19)

### **3. Commission européenne**

- Recommandation 2008/867/CE du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail
- Communication intitulée "Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées: un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves" (COM(2010) 636 final)
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée "Investir dans le domaine social en faveur de la croissance et de la cohésion, notamment par l'intermédiaire du Fonds social européen, au cours de la période 2014-2020", du 20 février 2013 (COM(2013) 83 final)

### **4. Autres**

- Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée le 13 décembre 2006