

Bruxelles, le 9 décembre 2022  
(OR. en)

15134/22

SOC 646  
EMPL 448  
ANTIDISCRIM 115

## RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	14495/22
Objet:	Projet de conclusions du Conseil sur l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail

Les délégations trouveront ci-joint les conclusions du Conseil concernant la question citée en objet, approuvées par le Conseil EPSCO lors de sa session tenue le 8 décembre 2022.

\_\_\_\_\_

**Conclusions du Conseil****sur l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail****CONSTATANT CE QUI SUIVIT:**

1. L'Union européenne est fondée sur les valeurs de dignité humaine, de liberté et de respect des droits de l'homme et elle est déterminée à lutter contre la discrimination, y compris la discrimination fondée sur le handicap, conformément au traité sur l'Union européenne, au traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et à la charte des droits fondamentaux. L'UE est également déterminée à favoriser un niveau d'emploi élevé.
2. Le socle européen des droits sociaux, conjointement proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission en 2017, déclare que toute personne a droit à l'égalité des chances (principe 3), au soutien actif à l'emploi (principe 4), à un environnement de travail sain, sûr et adapté et à la protection des données (principe 10), ainsi qu'à un accès aux services essentiels (principe 20). Le socle européen des droits sociaux déclare également 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 (principe 17). Le plan d'action du 4 mars 2021 sur le socle européen des droits sociaux fixe trois nouveaux grands objectifs de l'UE à atteindre d'ici 2030, à savoir accroître l'emploi et la participation à la formation et réduire le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale. Ces grands objectifs ont été accueillis favorablement par les dirigeants de l'UE dans la déclaration de Porto, puis par le Conseil européen lors de sa réunion de juin 2021. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux reconnaît également la contribution des personnes handicapées à la réalisation des objectifs fixés pour 2030, y compris en proposant un nouvel indicateur clé sur l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes dans le tableau de bord social.

3. L'UE et ses États membres sont parties à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (ci-après dénommée la "CNUDPH"). Une grande majorité d'États membres a également ratifié son protocole facultatif, adopté le 13 décembre 2006 par l'Assemblée générale des Nations unies. L'article 27 de la CNUDPH consacre le droit au travail des personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, sur un marché du travail ouvert et favorisant l'inclusion<sup>1</sup>.
4. La directive 2000/78/CE établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur différents motifs, y compris le handicap, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. Pour favoriser l'emploi inclusif et durable des personnes handicapées, il est essentiel d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, de prévoir des aménagements raisonnables au travail et de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap.
5. La directive (UE) 2019/882, l'acte législatif européen sur l'accessibilité adopté en 2019, exige que certains produits et services mis sur le marché européen soient accessibles, ce qui facilite l'autonomie des personnes handicapées et permet de créer une société et un marché du travail plus inclusifs.

---

<sup>1</sup> L'interprétation de l'article 27 est expliquée dans l'Observation générale n° 8 consacrée au droit au travail et à l'emploi des personnes handicapées, publiée le 9 septembre 2022 par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies.

6. La Commission européenne s'est engagée à créer une Union de l'égalité, à laquelle la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 adoptée par la Commission le 3 mars 2021 apporte une contribution importante. La stratégie vise à améliorer la vie des personnes handicapées, dans l'UE et au-delà, en favorisant la mise en œuvre de la CNUDPH ainsi que des principes du socle européen des droits sociaux. La stratégie vise également à favoriser l'accès à des emplois durables et de qualité, et indique que la participation à l'emploi est le meilleur moyen de garantir l'autonomie économique et l'inclusion sociale. Elle invite notamment les États membres à fixer, d'ici à 2024, des objectifs visant à accroître le taux d'emploi des personnes handicapées et à réduire les écarts de taux d'emploi entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées afin de contribuer à la réalisation de l'objectif 2030 en matière d'emploi tel qu'il est proposé dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux.
7. Dans ses conclusions de juin 2021, le Conseil a salué et approuvé la stratégie de la Commission en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 et a invité les États membres à, entre autres, continuer à élaborer et à mettre à jour leurs stratégies et politiques nationales destinées à mettre en œuvre la CNUDPH, conformément, le cas échéant, à la stratégie.
8. Le train de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées, une initiative phare qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030, comporte une série de mesures non législatives (y compris des lignes directrices et des exemples d'actions positives) destinées à améliorer les perspectives des personnes handicapées sur le marché du travail. Il couvre six domaines d'action: 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 au travail; le maintien au travail des personnes handicapées; la prévention des handicaps associés à des maladies chroniques; la garantie de programmes de réadaptation professionnelle en cas de maladies ou d'accidents; et l'exploration de pistes d'emploi de qualité dans des emplois protégés et des parcours amenant au marché du travail ouvert.

## SOULIGNANT CE QUI SUIT:

9. Il existe un écart considérable entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes non handicapées (l'écart est de 24,2 points de pourcentage, les personnes handicapées ayant un taux d'emploi de 50,8 %, contre 75 % pour les personnes non handicapées<sup>2</sup>). La situation est encore pire pour les femmes handicapées, dont seules 48,3 % occupent un emploi, alors que ce taux est de 53,9 % pour les hommes handicapés<sup>3</sup>. Le taux de chômage des personnes handicapées est de 17,1 % dans l'UE, contre 10,2 % pour les personnes non handicapées, et le taux d'activité des personnes handicapées n'est que de 61 %, alors qu'il atteint 82,3 % pour les personnes non handicapées. Les personnes handicapées ont plus de mal à trouver un emploi et sont donc plus exposées au risque de chômage de longue durée ou d'inactivité. Lorsqu'elles ont un emploi, il est fréquent que les personnes handicapées occupent des emplois protégés plutôt que des emplois sur le marché du travail ouvert<sup>4</sup>, ou qu'elles occupent des emplois moins qualifiés, moins bien rémunérés (comme en témoigne l'écart salarial annuel moyen de 16 %) et moins sûrs, avec un accès plus restreint aux possibilités de formation, ce qui les expose à un risque plus élevé de devenir des travailleurs pauvres. De plus, la crise de la COVID-19 a touché de manière disproportionnée les personnes handicapées, en faisant dans bien des cas obstacle à leur participation au marché du travail, en raison par exemple d'une accessibilité insuffisante des solutions de télétravail.
10. Pour garantir le bon fonctionnement et l'inclusivité du marché du travail, il est essentiel de favoriser l'affectation des personnes handicapées à des emplois de qualité. Dans le contexte actuel de déclin démographique ainsi que de pénuries de main-d'œuvre et de compétences, l'exploitation du potentiel des personnes handicapées est également un moyen d'atteindre un taux d'emploi global plus élevé, conformément à l'objectif en matière d'emploi fixé dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. Il en va de même dans le contexte des transitions écologique et numérique, qui offrent de nouvelles possibilités d'emploi aux personnes handicapées.

---

<sup>2</sup> Source des données: Eurostat. Commission européenne (2021): [European Comparative data on Europe 2020](#) (en anglais uniquement)

<sup>3</sup> Source des données: 2021 Gender Equality Index (en anglais uniquement), [Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes \(europa.eu\)](#)

<sup>4</sup> Commission européenne et groupe de haut niveau sur le handicap (2016): Huitième rapport du groupe de haut niveau sur le handicap concernant la mise en œuvre de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées

11. Pour les personnes handicapées, la participation au marché du travail et l'accès à des emplois de qualité revêtent une importance particulière en tant que vecteurs d'inclusion sociale et d'indépendance financière. Cependant, les personnes handicapées, en particulier les femmes, restent confrontées à divers obstacles entravant l'accès au marché du travail ouvert et la conservation d'un emploi formel. Ces obstacles concernent à la fois le volet "demande" (par exemple, la discrimination, la stigmatisation, les idées fausses concernant le coût de l'adaptation du lieu de travail et de la fourniture d'aménagements raisonnables, la mauvaise perception de la productivité, le manque d'informations ou de sensibilisation sur le soutien disponible) et le volet "offre" (par exemple, le niveau d'études et de compétences, la nécessité d'un soutien personnalisé, y compris dans la recherche d'un emploi, et la peur de la stigmatisation), ainsi que des facteurs contextuels et institutionnels (discriminations fondées sur le handicap, obstacles à l'accès sur un pied d'égalité avec les autres, y compris à des services essentiels tels que les transports, ainsi qu'à l'environnement bâti et à l'environnement numérique, et impossibilité pour les travailleurs handicapés de conserver l'accès à une allocation d'invalidité lorsqu'ils exercent un emploi).
12. Les personnes handicapées constituent un groupe très varié et hétérogène. Elles sont parfois confrontées à de multiples formes de discrimination et certaines ont des besoins complexes, nécessitant une approche personnalisée et un soutien adapté à des situations individuelles spécifiques. Afin que les personnes puissent exercer des emplois qui leur correspondent, il est nécessaire d'évaluer les besoins de chaque personne, y compris en ce qui concerne son handicap, le soutien dont elle a besoin sur son lieu de travail, ses perspectives d'évolution de carrière, ainsi que ses besoins en matière d'aide sociale. Dans ce contexte, il convient également de prêter attention aux personnes en situation de vulnérabilité, en tenant compte des questions d'égalité hommes-femmes et de la dimension intersectionnelle. Une éducation inclusive et des services sociaux adéquats, des services de l'emploi efficaces, y compris des mesures positives, des aménagements raisonnables sur le lieu de travail, la réadaptation professionnelle et les emplois protégés constituent tous des facteurs importants qui jouent un rôle en ce qu'ils contribuent à permettre aux personnes handicapées d'accéder et de participer au marché du travail ouvert.

13. Les services sociaux devraient être utilisés en tant qu'outil d'inclusion active, un accès adéquat à des services sociaux inclusifs de qualité et accessibles étant une condition préalable essentielle à la participation active des personnes handicapées au marché du travail. La fourniture personnalisée de services d'inclusion sociale, tels que le conseil, l'accompagnement, le travail social et l'aide, devrait être proposée aux personnes handicapées afin de leur permettre de surmonter leur situation sociale défavorable, d'améliorer leur employabilité et de trouver un emploi. En outre, des mesures et des services de soutien individualisés, tels que des services d'assistance personnelle, de transport et d'interprétation, devraient être disponibles en cas de besoin pour garantir l'égalité d'accès à l'emploi. Les services de l'emploi devraient fournir un soutien sous la forme, par exemple, d'orientations et de conseils, de médiation professionnelle, de diagnostics ergothérapeutiques, de reconversion et d'orientation professionnelle, ainsi que de coopération avec les employeurs et les écoles, en particulier les employeurs locaux et les écoles dispensant un enseignement aux personnes handicapées. Il est nécessaire de soutenir systématiquement le développement de services sociaux et d'intégration afin qu'ils disposent de capacités et de financements adéquats.
14. Afin d'améliorer les résultats pour les personnes handicapées sur le marché du travail, il est nécessaire de favoriser les synergies et la coopération entre tous les services, prestataires et acteurs concernés, y compris les services de santé et de réadaptation, les services sociaux, les services de l'emploi, les employeurs, les partenaires sociaux, les ONG, les organisations de personnes handicapées, les organisations de patients, les écoles et les municipalités. La participation des parties prenantes aux niveaux régional et local revêt également une importance particulière.
15. L'économie sociale complète l'action des États membres en matière de fourniture de services sociaux de qualité et joue ainsi un rôle essentiel en facilitant la participation des personnes handicapées à la société et au marché du travail. Les entreprises sociales, en particulier, peuvent promouvoir une citoyenneté active et sont un excellent exemple d'une "économie au service des personnes". Elles offrent des possibilités de perfectionnement professionnel, aidant ainsi les personnes handicapées à se préparer au marché du travail ouvert et à y participer. Afin de favoriser la participation des personnes handicapées au marché du travail, il est important de soutenir les entreprises sociales et d'exploiter pleinement leur capacité à jouer le rôle de passerelles entre des emplois protégés de qualité et le marché du travail ouvert.

16. L'accès des personnes handicapées au marché du travail ouvert devrait être encouragé par divers outils, tels que des contributions financières versées aux employeurs, des déductions fiscales, des incitations à l'embauche et des quotas d'embauche. De nombreux États membres ont mis en place un système de quotas obligeant les employeurs à engager une proportion minimale de personnes handicapées, faute de quoi ils doivent supporter un coût financier, par exemple sous la forme de sanctions. Le défi qui consiste à garantir l'efficacité du système de quotas réside dans la recherche d'un équilibre entre le fait de motiver les employeurs à supporter les coûts supplémentaires éventuels liés à l'emploi de personnes handicapées et le coût financier du non-respect du quota. Il convient également de promouvoir l'embauche en luttant contre les stéréotypes et les idées fausses, notamment en ce qui concerne les coûts administratifs, les absences et les performances limitées, ainsi qu'en informant les employeurs sur les aides disponibles, en encourageant le partage de bonnes pratiques, en octroyant des prix récompensant la diversité, etc. Le passage de l'inactivité économique à l'emploi devrait être soutenu par des systèmes de sécurité sociale inclusifs et ne pas conduire à une réduction des prestations d'invalidité compensant le surcoût de la vie lié au handicap.
17. Des pratiques telles que l'adaptation des lieux de travail et l'organisation du temps de travail, par exemple par le recours au travail à temps partiel, sont très efficaces pour inclure les personnes handicapées sur le marché du travail ouvert. Durant la pandémie de COVID-19, le recours à des formes de travail flexibles, en particulier le télétravail, a été de plus en plus fréquent. Ces pratiques et, de manière générale, le recours à des solutions et des outils informatiques accessibles et inclusifs, devraient être encouragés afin de contribuer à libérer le potentiel des personnes handicapées et à créer des conditions de travail plus propices à une participation des personnes handicapées sur un pied d'égalité. Les efforts déployés par les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour améliorer leurs pratiques et leur organisation du travail devraient être soutenus lorsque cela est nécessaire. Il est essentiel que les employeurs bénéficient d'un soutien, y compris financier, lorsqu'ils procèdent à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail, et à domicile en cas de télétravail, ou lorsqu'ils acquièrent les équipements nécessaires, tels que des outils de communication accessibles et inclusifs, des solutions technologiques et des logiciels. Il convient par ailleurs de garantir des conditions de santé et de sécurité appropriées.



18. Il est important que les personnes handicapées aient accès à des services de réadaptation complète qui soutiennent leur participation au marché du travail, contribuent à prévenir les problèmes psychologiques et l'exclusion sociale, accompagnent l'enseignement et la formation professionnels et favorisent le développement des compétences, y compris des compétences informatiques. Pour que ces services puissent être fournis de manière efficace et en temps utile, il faut favoriser les liens et les synergies entre les services de l'emploi, de la santé, les services sociaux et de réadaptation au travail, y compris par la mise en place d'une gestion individuelle des cas. Les résultats d'une réadaptation complète, débouchant sur une meilleure capacité de travail dans le but d'obtenir un emploi de qualité, pourraient être pris en compte avant que des décisions relatives à l'octroi d'une pension d'invalidité ne soient prises.
19. Le règlement relatif au Fonds social européen plus (FSE+) vise à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans la société sur la base de l'égalité avec les autres et soutient les efforts déployés par les États membres pour mettre en œuvre la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. En outre, le FSE+ vise à promouvoir l'emploi par des interventions actives permettant l'inclusion sur le marché du travail, en particulier pour les jeunes, les chômeurs de longue durée, les groupes défavorisés et les personnes inactives, ainsi que par un soutien à l'emploi non salarié et à l'économie sociale. Le FSE+ devrait également contribuer à garantir l'accessibilité pour les personnes handicapées en vue d'améliorer leur intégration dans l'emploi, l'éducation et la formation et, partant, de renforcer leur inclusion dans tous les domaines de la vie.

20. La conférence sur l'intégration des personnes handicapées au marché du travail, organisée à Prague par la présidence tchèque les 20 et 21 septembre 2022, au cours de laquelle la Commission a lancé le train de mesures européen en faveur de l'emploi des personnes handicapées, a confirmé la pertinence des six grands axes de ces mesures. Les participants ont souligné qu'il importe d'augmenter le nombre de personnes handicapées sur le marché du travail. Ils ont également insisté, entre autres, sur la nécessité d'offrir des possibilités de formation professionnelle aux personnes handicapées, en mettant l'accent sur les compétences informatiques, y compris l'utilisation des technologies numériques. Il apparaît clairement, au vu des discussions menées lors de la conférence, qu'il y a lieu de reconnaître la diversité des besoins des personnes handicapées et de se pencher de manière appropriée sur leur motivation. Les actions prévues dans le train de mesures visent en premier lieu les employeurs. La conférence a donc confirmé l'importance du soutien à apporter aux efforts consentis par les employeurs sur le marché ouvert pour recruter et retenir les personnes handicapées. Dans le même temps, il faut reconnaître et promouvoir le rôle des employeurs sur le marché du travail protégé et celui des entreprises sociales qui accompagnent l'inclusion progressive et la transition vers le marché du travail ouvert.
21. Les présentes conclusions se fondent sur les travaux antérieurs et les engagements politiques du Parlement européen, du Conseil, de la Commission ainsi que des parties prenantes compétentes dans ce domaine, notamment sur les documents énumérés en annexe.

**LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE INVITE LES ÉTATS MEMBRES,  
CONFORMÉMENT À LEURS COMPÉTENCES NATIONALES ET COMPTE TENU DES  
CIRCONSTANCES NATIONALES, À:**

22. Mettre en œuvre les lignes directrices et les actions pertinentes contenues dans le train de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées, que la Commission a présenté en collaboration avec la plateforme sur le handicap et les partenaires sociaux, et soutenir, le cas échéant, la mise en œuvre du plan d'action pour l'économie sociale, présenté le 9 décembre 2021.
23. Élaborer des méthodes de gestion des cas pour accompagner les personnes handicapées sur la voie du marché du travail ouvert, y compris une coopération étroite entre les services de l'emploi, les organisations de personnes handicapées, les services de santé, les institutions de sécurité sociale, les services sociaux et les services de réadaptation professionnelle.
24. Encourager les mesures de prévention des risques pour les personnes handicapées sur le lieu de travail, en particulier dans le domaine de la santé et de la sécurité et en ce qui concerne toute forme de discrimination ou d'abus.
25. Tirer parti du potentiel des entreprises sociales qui disposent d'une expertise en matière d'intégration et de combinaison des approches sociales et entrepreneuriales, afin de soutenir l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail.
26. Créer des réseaux de coopération régionaux associant toutes les parties prenantes et tous les acteurs jouant un rôle dans la promotion de l'emploi des personnes handicapées et les renforcer.
27. Mettre en place des systèmes et des incitations efficaces et efficaces pour encourager les employeurs sur le marché du travail ouvert à employer des personnes handicapées et, partant, réduire l'écart salarial entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées, tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux.

28. Promouvoir et soutenir l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public, notamment en garantissant des lieux de travail accessibles et inclusifs.
29. Soutenir l'enseignement et la formation professionnels des personnes handicapées, en tenant compte des progrès technologiques dans le développement de leurs compétences informatiques.
30. Favoriser le développement de compétences en matière d'accessibilité par des professionnels du numérique afin que les produits et services numériques soient accessibles aux personnes handicapées, de manière à rendre les lieux de travail plus inclusifs.
31. Envisager d'examiner (ou de réexaminer) régulièrement les résultats de la réadaptation complète des personnes handicapées pour ce qui est de leur capacité de travail avant l'octroi éventuel de pensions d'invalidité, y compris aux personnes en activité.
32. Faire en sorte que les personnes handicapées puissent passer plus facilement de la réadaptation sociale et professionnelle au marché du travail, notamment en mettant en place un système qui réponde aux besoins individuels en termes de participation au marché du travail et de réadaptation au travail.
33. Promouvoir l'utilisation de tous les outils disponibles, en particulier l'orientation professionnelle, l'évaluation de la capacité de travail et la formation relative aux aménagements raisonnables, afin de recenser les besoins concrets des personnes handicapées en vue de faciliter leur emploi sur le marché du travail ouvert.
34. S'efforcer de faire en sorte que les politiques de protection sociale contribuent efficacement à faciliter l'emploi des personnes handicapées, y compris, le cas échéant, en compensant le surcoût lié au handicap, même pour les personnes en activité, tout en assurant un niveau de vie décent et en fournissant tout le soutien nécessaire aux personnes qui sont et resteront en dehors du marché du travail.

35. Utiliser les instruments de financement de l'UE disponibles, en particulier le FSE+, pour soutenir l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail, par exemple en améliorant l'accessibilité et le caractère inclusif des services de l'emploi et de l'orientation professionnelle et en promouvant des parcours intégrés pour l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail.
36. Envisager des politiques dans tous les domaines couverts par la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 afin de soutenir la mise en œuvre des appels lancés aux États membres dans ladite stratégie. Ces appels portent sur les points suivants:
- la fixation, d'ici à 2024, d'objectifs visant à accroître le taux d'emploi des personnes handicapées et à réduire les écarts de taux d'emploi entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées afin de contribuer à la réalisation de l'objectif 2030 de l'UE en matière d'emploi tel qu'il est présenté dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux;
  - le renforcement des capacités des services de l'emploi vis-à-vis des personnes handicapées et l'amélioration à cette fin du travail avec les partenaires sociaux et les organisations de personnes handicapées;
  - la facilitation du travail indépendant et de l'esprit d'entreprise, y compris pour les personnes souffrant de handicaps intellectuels et psychosociaux, en apportant un soutien sur les questions juridiques et commerciales, notamment en utilisant les fonds de l'UE;
  - la fixation d'objectifs pour la participation des adultes handicapés à l'apprentissage en vue d'accroître leur participation, et la nécessité de faire en sorte que les stratégies nationales en matière de compétences couvrent les besoins spécifiques des personnes handicapées, de manière à contribuer à la réalisation de l'objectif fixé dans la stratégie en matière de compétences et dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux.
37. Contribuer à la mise en œuvre et à la diffusion, le cas échéant, des résultats attendus du train de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées au niveau national et auprès de tous les acteurs concernés afin d'optimiser les effets de cette initiative.

## **INVITE LA COMMISSION À :**

38. Continuer à suivre la situation des personnes handicapées dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la formation, de la pauvreté et de l'exclusion sociale, et ce également dans le cadre du Semestre européen. Une attention particulière devrait être accordée aux femmes handicapées et, dans la mesure du possible, aux personnes confrontées à de multiples formes de discrimination.
39. Appuyer et suivre la mise en œuvre des initiatives prévues dans le train de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
40. Appuyer et suivre la mise en œuvre des mesures pertinentes définies dans le plan d'action pour l'économie sociale qui relèvent de sa compétence.
41. Soutenir et faciliter l'apprentissage mutuel et l'échange de bonnes pratiques dans le domaine de l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail.
42. Au moyen des programmes existants, soutenir l'éducation et la formation des personnes handicapées, en particulier dans le domaine du passage au numérique.
43. Contribuer à la diffusion des outils pratiques et des lignes directrices du train de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

44. Continuer de soutenir les travaux de la plateforme sur le handicap afin de faciliter la mise en œuvre de la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées et d'encourager les échanges entre toutes les parties prenantes au niveau européen.

**INVITE LE COMITÉ DE L'EMPLOI (COEM) ET LE COMITÉ DE LA PROTECTION SOCIALE (CPS) À :**

45. Continuer à tenir compte de la question de l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre du suivi de l'évolution de l'emploi et de la situation sociale dans l'UE, en coopération avec la Commission.
-

## **Références**

### **1. UE - niveau interinstitutionnel**

Socle européen des droits sociaux

[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

Sommet européen sur l'inclusion 2020: [Déclaration des représentants des intérêts des personnes handicapées des États membres de l'UE](#)

Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Construire une économie au service des personnes: plan d'action pour l'économie sociale (14890/21 + ADD 1)

### **2. Législation de l'UE**

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 (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

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 (JO L 151 du 7.6.2019, p. 70).

Règlement (UE) 2021/241 du Parlement européen et du Conseil du 12 février 2021 établissant la facilité pour la reprise et la résilience (JO L 57 du 18.2.2021, p. 17).



### 3. Conseil de l'Union européenne

Décision du Conseil du 26 novembre 2009 concernant la conclusion, par la Communauté européenne, de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées

Conclusions du Conseil sur la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 (9749/1/21 REV 1)

Conclusions du Conseil sur le renforcement de l'application de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (6795/21)

Conclusions du Conseil sur des marchés du travail inclusifs: [améliorer l'emploi des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail](#); (14646/19)

[Conclusions du Conseil sur l'accès au sport pour les personnes handicapées](#). (JO C 192 du 7.6.2019, p. 18).

Conclusions du Conseil sur l'économie du bien-être (13432/19)

Conclusions du Conseil sur le soutien à la mise en œuvre de la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées (11843/11)

### 4. Commission européenne

Communication de la Commission (COM(2010) 636 final) intitulée: "[Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées](#)"

Document de travail des services de la Commission (SWD(2020) 291 final): [Évaluation de la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées 2010-2020](#) - en anglais uniquement.

Communication de la Commission (COM(2021) 101 final) intitulée: "[Union de l'égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030](#)"

Communication de la Commission: Construire une économie au service des personnes: plan d'action pour l'économie sociale (2021)

Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

5. Parlement européen

Résolution du Parlement européen l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail à la lumière de la CNUDPH

6. Nations unies

Assemblée générale des Nations unies, Convention relative aux droits des personnes handicapées: résolution / adoptée par l'Assemblée générale, 24 janvier 2007, A/RES/61/106, disponible à l'adresse suivante: <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>

---