

**Bruxelles, le 3 décembre 2024
(OR. en)**

16543/24

**SOC 894
ANTIDISCRIM 173
EMPL 604
FREMP 453**

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	15842/24
Objet:	Conclusions du Conseil sur la promotion de l'inclusion sociale des personnes handicapées par l'emploi, des aménagements raisonnables et la réadaptation

Les délégations trouveront ci-joint les conclusions du Conseil concernant le sujet cité en objet, approuvées par le Conseil EPSCO lors de sa session tenue le 2 décembre 2024.

Conclusions du Conseil
sur la promotion de l'inclusion sociale des personnes handicapées par l'emploi, des
aménagements raisonnables et la réadaptation

CONSTATANT CE QUI SUIVIT:

1. La dignité humaine, l'égalité et le respect des droits de l'homme sont des valeurs fondamentales de l'Union européenne, conformément au traité sur l'Union européenne et à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'Union est déterminée à lutter contre l'exclusion sociale et les discriminations ainsi qu'à soutenir l'inclusion des personnes handicapées.
2. La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH) a été conclue par l'Union et ratifiée par tous les États membres. Les parties à la convention se sont engagées à prendre toutes les mesures efficaces et nécessaires pour favoriser, protéger et assurer la pleine et égale jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales par les personnes handicapées, y compris la promotion de l'égalité et l'interdiction de toute discrimination. Il s'agit notamment de garantir l'accessibilité et des aménagements raisonnables dans tous les domaines de la vie, y compris, par exemple, dans l'éducation et la formation, l'emploi, les services sociaux et de soutien et les soins de santé. Les parties se sont également engagées à mettre en place des services et des programmes d'adaptation et de réadaptation complets, en particulier dans les domaines de la santé, de l'emploi, de l'éducation et des services sociaux, ainsi que des services et programmes promouvant le droit à une vie autonome et de proximité sur un pied d'égalité. Par ailleurs, les parties se sont engagées à consulter étroitement les personnes handicapées et à les associer activement aux processus d'élaboration et de mise en œuvre de la législation et des politiques les concernant, par l'intermédiaire de leurs organisations représentatives.

3. Le socle européen des droits sociaux peut servir de guide pour une Europe équitable, inclusive et riche en opportunités. Tous les principes du socle sont pertinents pour les personnes handicapées, en particulier le principe 17, qui souligne l'importance de leur inclusion sociale.
4. La stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 recense des domaines de travail qui revêtent une importance particulière pour l'accès aux droits de ces personnes sur un pied d'égalité avec les autres ainsi que pour la lutte contre les inégalités. La stratégie de l'UE en faveur des personnes handicapées vise à améliorer la vie des personnes handicapées au moyen d'actions coordonnées au niveau de l'UE et au niveau national. Elle souligne l'importance de garantir une qualité de vie décente et une vie autonome, pour lesquelles des services sociaux, de santé et de l'emploi de qualité, un logement sans entraves et inclusif, un apprentissage tout au long de la vie et une protection sociale adéquate sont essentiels, ainsi que l'importance de l'accessibilité, en tant que catalyseurs des droits, de l'autonomie et de l'égalité. Elle précise que les États membres et l'ensemble des institutions et agences de l'UE devraient prendre en considération les besoins des personnes handicapées lors de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des politiques, de la législation et des programmes de financement au moyen d'actions ciblées et de l'intégration de la question du handicap. Elle promeut également une perspective intersectionnelle.
5. La stratégie de l'UE en faveur des personnes handicapées indique que la promotion de l'accès à des emplois de qualité et durables est essentielle à l'inclusion sociale des personnes handicapées, et invite donc les États à fixer, d'ici à 2024, un objectif visant à accroître le taux d'emploi des personnes handicapées et à réduire l'écart entre les taux d'emploi des personnes handicapées et des personnes non handicapées. Relever ces défis renforcerait les progrès dans la réalisation du grand objectif pour 2030 et des objectifs nationaux en matière de taux d'emploi.

6. La Commission a présenté, parmi les sept initiatives phares de la stratégie de l'UE en faveur des personnes handicapées, le paquet en faveur de l'emploi des personnes handicapées, un ensemble de lignes directrices et de bonnes pratiques comprenant des mesures concrètes et des exemples relatifs au recrutement, à l'embauche et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Le document intitulé "Aménagements raisonnables sur le lieu de travail — lignes directrices et bonnes pratiques" (ci-après dénommé les "lignes directrices") fournit des informations, des exemples pratiques et des références pour aider les employeurs à satisfaire à l'exigence d'aménagements raisonnables; en outre, il définit les rôles et les responsabilités des différents acteurs, ainsi que les différentes étapes auxquelles ces aménagements devraient être mis en place.
7. L'obligation de fournir des aménagements raisonnables aux personnes handicapées est énoncée dans la directive 2000/78/CE, qui porte création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
8. La recommandation du Conseil relative à la mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale reconnaît que les entités de l'économie sociale peuvent créer et maintenir des emplois de qualité; contribuant ainsi à l'inclusion sociale et professionnelle des groupes défavorisés et sous-représentés, y compris les personnes handicapées, ainsi qu'à l'égalité des chances pour tous.

9. Le Conseil a également souligné, dans ses conclusions sur la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 et dans ses conclusions sur l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail, adoptées respectivement en 2021 et 2022, que les personnes handicapées restent confrontées à plusieurs obstacles entravant leur accès au marché du travail, dont certains découlent d'idées fausses concernant le coût de l'adaptation du lieu de travail et de la fourniture d'aménagements raisonnables. Il a également mis en avant l'importance de l'accès à des services complets de réadaptation afin de soutenir la participation au marché du travail. Par conséquent, le Conseil a souligné qu'il était essentiel de garantir des aménagements raisonnables et d'aider les employeurs à les fournir, et a invité les États membres à promouvoir l'emploi de personnes handicapées sur le marché du travail ouvert en utilisant tous les outils disponibles, y compris en facilitant leur passage du chômage ou de l'inactivité au marché du travail ouvert au moyen d'une réadaptation complète et en leur permettant de jouir en toute équité des droits des travailleurs, y compris pour les personnes qui occupent des emplois protégés. À cette fin, les conclusions ont également mis en évidence la nécessité de reconnaître et promouvoir le rôle des employeurs dans l'emploi protégé et celui des entreprises sociales qui accompagnent l'inclusion progressive et la transition vers le marché du travail ouvert.
10. Le Parlement européen a également mis en exergue les nombreux défis à relever pour ce qui est de faire en sorte que les personnes handicapées jouissent de droits pleins et égaux, y compris dans le domaine de l'emploi et de l'inclusion sociale et économique. Le Parlement a souligné que les aménagements raisonnables constituaient un droit des personnes handicapées et a estimé qu'il convenait de promouvoir des actions de sensibilisation sur cette question.

11. Dans son avis, le Comité économique et social européen (ci-après le "CESE") reconnaît l'importance des défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées, en particulier les femmes, notamment en matière d'emploi et d'inclusion sociale. Il indique également que même si les formes d'emploi de substitution sont largement répandues dans les États membres, les taux de transition de ces formes d'emploi vers le marché du travail ouvert tendent à être très faibles. Le CESE encourage par conséquent la transition vers le marché du travail ouvert grâce à l'autonomisation, à la formation et à l'éducation, à l'entrepreneuriat et au soutien sur le lieu de travail. Il encourage également la mise en place d'un fonds commun pour les aménagements raisonnables financé par les employeurs et recommande que les mesures incitatives relevant des aides d'État soient subordonnées au respect des conventions internationales pertinentes. Il indique également que la technologie et l'intelligence artificielle sont utiles pour accroître le taux d'emploi des personnes handicapées. L'avis souligne le fait que la mise en œuvre des lignes directrices est essentielle pour créer des lieux de travail inclusifs et mieux faire connaître les subventions dans ce domaine.
12. Selon l'enquête de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie 2023 (EU-SILC), une proportion importante des personnes âgées de 16 ans ou plus et des personnes en âge de travailler (20-64 ans) ont déclaré être en situation de handicap modéré ou grave (respectivement 26,8 %¹ et 19,4 %²).³

¹ 24,3 % pour les hommes et 29,2 % pour les femmes.

² 18,1 % pour les hommes et 20,8 % pour les femmes.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=fr mesurée par l'autodéclaration d'une limitation d'activité légère ou grave; l'enquête ne porte que sur les personnes vivant dans des ménages privés et ne recueille pas d'informations sur les institutions.

13. En 2023, 51,7 %⁴ des personnes âgées de 65 ans ou plus dans l'UE ont déclaré⁵ être en situation de handicap⁶. Dans le rapport 2024 sur le vieillissement, il a été constaté que la proportion de la population âgée de 65 ans et plus devrait passer d'environ 20 % en 2019 à 30 % d'ici à 2070, tandis que la proportion de personnes âgées de 80 ans et plus devrait croître jusqu'à 13 %, ce qui représente plus du double du chiffre actuel. Cette évolution démographique peut entraîner une augmentation de la prévalence du handicap et, par conséquent, du besoin d'assistance ainsi que de services sociaux et de soutien.
14. En outre, sur la base des dernières données disponibles, seulement 50,9 % environ des personnes âgées de 20 à 64 ans handicapées occupaient un emploi en 2021, contre 74,8 % des personnes de la même tranche d'âge non handicapées⁷. Selon le tableau de bord social, l'écart en matière d'emploi entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées dans l'Union s'élevait à 21,5 points de pourcentage⁸ en 2023, en très légère amélioration au cours de ces dix dernières années, par rapport à un écart de 22,7 points de pourcentage⁹ en 2014. L'écart est plus important pour les personnes gravement handicapées que pour les personnes présentant un handicap modéré (36,5 points de pourcentage contre 13,3 points de pourcentage en 2023). De même, selon l'enquête EU-SILC, en 2023, les personnes handicapées âgées de 16 ans ou plus étaient plus exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (28,8 %¹⁰) que les personnes non handicapées (18,0 %¹¹).¹² En outre, des études montrent que les revenus des femmes handicapées comme des hommes handicapés sont inférieurs à ceux des personnes non handicapées¹³.

⁴ 48,5 % pour les hommes et 54,2 % pour les femmes.

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=fr

⁶ Le questionnaire EU-SILC utilisait les termes "self-perceived long-standing limitations in usual activities due to health problems" (limitations durables ressenties dans les activités habituelles en raison de problèmes de santé).

⁷ L'enquête EU-SILC a utilisé la terminologie de l'indicateur global de restriction d'activité (GALI).

⁸ 23,2 points de pourcentage pour les hommes et 19,1 points de pourcentage pour les femmes.

⁹ 24,8 points de pourcentage pour les hommes et 20,0 points de pourcentage pour les femmes.

¹⁰ 27,5 % pour les hommes et 29,7 % pour les femmes.

¹¹ 17 % pour les hommes et 19 % pour les femmes.

¹² https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dpe010/default/table

¹³ Indice d'égalité de genre 2023 - Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes: [European Union | Disability | Money | Intersecting inequalities | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

15. Il y a moins de femmes handicapées que d'hommes handicapés parmi la population active, c'est-à-dire les personnes occupant un emploi ou étant à la recherche d'un emploi¹⁴. En outre, une proportion plus élevée de femmes handicapées travaille à temps partiel¹⁵.
16. Ces dernières années, il n'y a pas eu d'augmentation importante de l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert. L'analyse d'Eurofound publiée en 2023 a mis en évidence les écarts sur le marché du travail et les taux d'emploi des personnes handicapées¹⁶. Elle a également constaté que certains groupes sociaux restaient sous-représentés sur le marché du travail, alors même que leur inclusion permettrait de libérer le potentiel de main-d'œuvre de l'UE et d'accroître la cohésion sociale. Surmonter les obstacles à l'emploi pour ces groupes pourrait contribuer de contribution majeure à la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, comme le souligne le plan d'action de la Commission sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE, qui indique que le manque d'emplois adaptables et de recrutement et de formation inclusifs constituent des obstacles à la participation des personnes handicapées au marché du travail.

SOULIGNANT CE QUI SUIT:

17. Il est essentiel de reconnaître, de préserver et de promouvoir le droit des personnes handicapées à travailler sur la base de l'égalité avec les autres, conformément aux obligations énoncées dans la législation de l'UE et les instruments internationaux applicables.
18. La diversité a une incidence positive sur les performances et la productivité des travailleurs. Les organisations qui disposent d'une main-d'œuvre diversifiée peuvent offrir tout un éventail de solutions pour faire face aux tâches et aux défis auxquels elles sont confrontées. Les travailleurs issus d'horizons divers contribuent, grâce à leurs connaissances et à leur expérience professionnelles, à assurer l'adaptation à l'évolution des marchés et des besoins des clients. Les pratiques des États membres recensées dans les lignes directrices démontrent également les effets positifs qui découlent de la diversité de la main-d'œuvre.

¹⁴ Avis: Intégration sociale des personnes handicapées - Promouvoir l'intégration sociale des personnes handicapées et des personnes ayant une capacité de travail altérée (SOC/807)

¹⁵ EIGE, Indice d'égalité de genre 2023 - <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

¹⁶ Eurofound (2023). Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper (Des marchés du travail en mutation - Comment prévenir un décalage entre compétences et emplois en période de transition - Document d'information), Eurofound, Dublin.

19. Même si les conceptions et systèmes politiques varient considérablement d'un État membre à l'autre, comme le souligne la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées, la participation au marché du travail est le meilleur moyen de garantir l'autonomie économique et l'inclusion sociale des personnes handicapées. Les efforts visant à accroître l'emploi des personnes handicapées devraient se concentrer sur le marché du travail ouvert; malgré cela, il existe toujours des formes d'emploi alternatives en dehors du marché du travail ouvert (par exemple, les ateliers protégés, les emplois protégés). Ces formes d'emploi alternatives varient considérablement d'un État membre à l'autre et le taux de transition de ces modèles de travail vers le marché du travail ouvert est très faible dans la plupart des États membres, malgré les efforts qui sont déployés pour se conformer à la CNUDPH.
20. Les États membres disposent de nombreux outils pour soutenir la participation des personnes handicapées au marché du travail. Les politiques actives du marché du travail (par exemple, la reconversion professionnelle et le renforcement des compétences, les services de réadaptation et les stages) et d'autres mesures (telles que la promotion de l'assistance personnelle au travail, l'emploi accompagné, l'octroi de prix récompensant les emplois inclusifs, les systèmes de quotas et les campagnes de sensibilisation), ainsi que le soutien à l'emploi indépendant, à la création d'entreprises et à la création d'entreprises sociales dans le cadre de l'économie sociale, peuvent avoir une incidence positive et renforcer la participation des personnes handicapées au marché du travail et à la société et promouvoir l'égalité de traitement sur les marchés du travail.
21. L'accessibilité de l'environnement bâti (y compris les lieux de travail), des transports (y compris vers les lieux d'affectation) et des informations et de la communication (y compris les technologies et les systèmes), en combinaison avec les technologies d'assistance, est une condition préalable essentielle à l'égalité de traitement des personnes handicapées et à leur participation au marché du travail. Le principe de l'accessibilité est établi dans le cadre de la CNUDPH et est reconnu dans différents domaines du droit de l'Union, notamment la directive 2019/882 ou la directive 2016/2102 La mise en œuvre de l'accessibilité et l'offre de formations visant à renforcer les compétences professionnelles sont soutenues par l'intermédiaire de l'initiative phare AccessibleEU de la Commission.
22. La lutte contre la discrimination sur le lieu de travail favorise également la participation des personnes handicapées au marché du travail.

23. Les lignes directrices précisent que, en tant que condition préalable à la participation et à l'accès aux droits, l'accessibilité revêt un caractère anticipatif, alors que les aménagements raisonnables interviennent a posteriori et sont un moyen de surmonter les obstacles qui subsistent et de répondre à des besoins individuels.
24. Garantir des aménagements raisonnables dans tous les domaines de la vie est une exigence au titre de la CNUDPH et constitue un moyen important d'assurer l'égalité des chances et de faciliter l'emploi sur le marché du travail ouvert. Conformément à la CNUDPH, le refus de réaliser un aménagement raisonnable constitue une discrimination. Néanmoins, les aménagements raisonnables ne doivent pas imposer à l'employeur une charge disproportionnée. Conformément au droit de l'Union¹⁷, les aménagements raisonnables constituent un moyen de soutenir la participation des personnes handicapées au marché du travail sur un pied d'égalité avec les autres personnes. Cela implique de prendre les mesures qui s'imposent, lorsque cela est nécessaire dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y évoluer, ou pour qu'une formation lui soit dispensée.
25. L'obligation de prévoir un aménagement raisonnable ne naît qu'après qu'une demande a été faite en ce sens ou lorsque le besoin est apparu¹⁸. Cette obligation peut être mise en œuvre au moyen de plusieurs dispositions, comme le souligne la Commission dans les lignes directrices. Bien que des progrès aient été accomplis ces dernières années, sa mise en œuvre sur le lieu de travail rencontre encore d'importantes difficultés, notamment en ce qui concerne les processus de candidature ou de recrutement, les pratiques de travail ou les modifications de l'environnement de travail. Il est donc important de sensibiliser les employeurs aux aides financières et aux allocations disponibles dans les États membres.

¹⁷ Article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil.

¹⁸ Comité des droits des personnes handicapées, observation générale n° 6 (2018), point 24 b).

26. Les personnes handicapées sont toujours confrontées à d'importants obstacles pour accéder à des services tels que l'éducation, la formation, le conseil en matière de travail et l'orientation professionnelle, la réadaptation, la protection sociale ainsi que les services et programmes de vie autonome et de proximité, notamment en raison de l'accessibilité insuffisante des services et du soutien courants, ainsi que du manque de technologies d'assistance. La réadaptation complète est un élément important de la participation au marché du travail et l'inclusion sociale. Dans le cadre du processus de réadaptation, les mesures de réadaptation professionnelle aident la personne ayant des besoins de soutien supplémentaire à surmonter les obstacles, principalement à l'accès à l'emploi, au maintien à l'emploi ou au retour à l'emploi. Ces mesures permettent d'aider les personnes qui reprennent le travail, ainsi que les personnes handicapées qui ne sont pas encore entrées sur le marché du travail.
27. Le processus de réadaptation des personnes handicapées doit être régi par une approche globale et centrée sur la personne. Ce processus devrait débuter dès que possible, par une évaluation rapide et détaillée des besoins spécifiques de la personne, au sein d'une équipe pluridisciplinaire associant la personne concernée, et devrait se poursuivre aussi longtemps que nécessaire.

**LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE INVITE LES ÉTATS MEMBRES,
CONFORMÉMENT À LEURS COMPÉTENCES NATIONALES ET COMPTE TENU DES
CIRCONSTANCES NATIONALES AINSI QUE DU RÔLE ET DE L'AUTONOMIE DES
PARTENAIRES SOCIAUX, À:**

28. Adopter des mesures, y compris la fixation d'objectifs qualitatifs ou quantitatifs nationaux, pour accroître le taux d'emploi des personnes handicapées et réduire les écarts de taux d'emploi entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées, et contribuer à la réalisation de l'objectif connexe défini par la Commission dans la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées.
29. Promouvoir l'intégration du handicap et une approche non discriminatoire dans les domaines d'action concernés, afin de tenir compte des besoins spécifiques des personnes handicapées et de tirer parti du potentiel qui est le leur tant dans l'économie que dans la société dans son ensemble.
30. Renforcer, le cas échéant, la fourniture de services sociaux et de soutien généraux de qualité, inclusifs, accessibles et abordables, et veiller à ce que ces services répondent aux exigences de qualité fondées sur les droits de l'homme.

31. Promouvoir les processus à l'appui de la transition entre l'éducation et la formation et le marché du travail ouvert, ainsi qu'entre l'emploi protégé et la participation au marché du travail ouvert des personnes handicapées, et donner accès à ces processus, en accordant une attention particulière à l'orientation tout au long de la vie et, lorsque cela est possible, à un soutien continu individuel. À cet égard, encourager la participation d'acteurs clés, par exemple les partenaires sociaux ou les services publics de l'emploi. Veiller à ce que les procédures de recrutement soient accessibles et inclusives, et à ce que les évaluations des prestations soient équitables, impartiales et fondées sur les capacités et les réalisations individuelles.
32. Renforcer, si nécessaire, les cadres nationaux en matière d'aménagements raisonnables et, le cas échéant, les aligner sur la CNUDPH.
33. Encourager la mise en œuvre de toutes les lignes directrices du paquet en faveur de l'emploi des personnes handicapées; aider les employeurs à recenser et à évaluer les obstacles aux aménagements raisonnables, ainsi que d'éventuelles mesures appropriées permettant de les éliminer efficacement.
34. Promouvoir des mesures d'éducation et de sensibilisation ainsi que des programmes en faveur de la diversité, en particulier auprès des petites et moyennes entreprises, et informer ces dernières des financements et des programmes de soutien disponibles.
35. Encourager l'emploi des personnes handicapées sur un marché du travail ouvert inclusif en favorisant l'égalité de traitement et en soutenant les possibilités de bénéficier de formules de travail souples (telles que les horaires flexibles, le travail à temps partiel, le télétravail, l'emploi par projet voire le partage de poste) qui offrent des conditions de travail personnalisées ainsi que de la souplesse, avec la participation des partenaires sociaux, dans le respect de leur autonomie.

36. Étudier les moyens de développer et d'améliorer des services de réadaptation complète pour les personnes handicapées, en prenant en considération les aspects suivants:
- a. ces services soutiennent la participation à la société, et en particulier l'emploi des personnes handicapées, compte tenu des besoins individuels;
 - b. la coopération entre les domaines d'action pertinents, tels que la santé, les affaires sociales, l'éducation, la formation, la formation professionnelle et l'emploi, le but étant de s'appuyer mutuellement en toute transparence et de soutenir l'inclusion des personnes handicapées, en tenant dûment compte de leurs besoins individuels spécifiques;
 - c. fournir à toutes les personnes handicapées des services de qualité accessibles et abordables ainsi que des technologies d'assistance, le cas échéant;
 - d. recenser les besoins et promouvoir de nouveaux moyens;
 - e. promouvoir la participation active et effective des parties prenantes, y compris des personnes handicapées et des organisations qui les représentent, à la conception et au développement de services de réadaptation complète.
37. Renforcer le rôle de l'économie sociale et, en particulier, des entreprises sociales, qui contribuent à l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail, conformément à la recommandation du Conseil relative à la mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale.

INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, SELON LEURS COMPÉTENCES RESPECTIVES, À

38. Améliorer, en tant que de besoin, la collecte de données sur les conditions de vie et de travail des personnes handicapées, et de données ventilées comme demandé dans la CNUDPH, y compris des informations sur la réadaptation et l'emploi sur le marché du travail ouvert, ainsi que sur d'autres contextes.

39. Poursuivre l'échange d'expériences et de bonnes pratiques avec les organisations de la société civile concernées, par l'intermédiaire de la plateforme européenne sur le handicap, en ce qui concerne le soutien à la promotion efficace de l'emploi des personnes handicapées, à la mise en œuvre d'aménagements raisonnables, au respect de la législation en matière d'accessibilité et à la réadaptation complète des personnes handicapées.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE À:

40. Élaborer, en 2024, un rapport évaluant l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées, dans le prolongement de la coopération et de la concertation étroite avec les États membres par l'intermédiaire de la plateforme européenne sur le handicap, et, si cela est jugé nécessaire sur la base des conclusions du rapport, mettre la stratégie à jour.
41. Dans le cadre de la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie:
- a. Examiner, en complément des sujets liés à l'emploi, comment promouvoir la mise en œuvre effective d'aménagements raisonnables dans les autres domaines de la vie;
 - b. examiner comment accélérer la suppression des obstacles existants à l'accès et améliorer l'accessibilité du lieu de travail, des transports et des technologies de l'information et de la communication;
 - c. envisager de lancer des actions visant à aider les employeurs à mieux comprendre les besoins des personnes handicapées, et à mieux y répondre, afin de garantir la participation de ces personnes et leur inclusion.
42. Surveiller le statut professionnel des personnes handicapées et faciliter l'apprentissage mutuel en ce qui concerne les défis, les expériences et les bonnes pratiques dans les États membres, y compris dans le cadre du Semestre européen. En outre, examiner les moyens de mieux promouvoir l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert, au moyen d'une approche intersectionnelle, en particulier pour les femmes handicapées.

INVITE LE COMITÉ DE L'EMPLOI ET LE COMITÉ DE LA PROTECTION SOCIALE À

43. Promouvoir la collecte de données comparables sur les conditions de vie et de travail des personnes handicapées tout en continuant à développer les indicateurs de l'UE.
 44. Promouvoir l'apprentissage par les pairs et recenser les bonnes pratiques dans les États membres en matière de handicap, y compris dans le domaine de l'emploi, des aménagements raisonnables et de la mise au point et de l'évaluation de services de réadaptation complets ainsi que de services et de programmes de vie autonome et de proximité.
-

Références

1. UE - niveau interinstitutionnel

Socle européen des droits sociaux

https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_fr

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) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public (JO L 327 du 2.12.2016, p. 1).

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).

3. Conseil de l'Union européenne

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

Conclusions du Conseil sur l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail (doc. 15134/22)

Conclusions du Conseil sur le rapport spécial n° 20/2023 de la Cour des comptes européenne sur le soutien aux personnes handicapées (15575/23)

Recommandation du Conseil du 27 novembre 2023 relative à la mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale (C/2023/1344)

4. Parlement européen

Résolution du Parlement européen du 13 décembre 2022 vers l'égalité des droits pour les personnes handicapées (2022/2026(INI))

5. Commission européenne

Commission européenne, communication intitulée "Union de l'égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030", COM(2021) 101 final.

Train de mesures visant à améliorer les perspectives des personnes handicapées sur le marché du travail

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=fr>

Aménagements raisonnables sur le lieu de travail - Lignes directrices et bonnes pratiques

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8612&furtherPubs=yes>

Lignes directrices pour des programmes efficaces de réadaptation professionnelle couvrant les maladies et les types d'accidents fréquents

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action (COM(2024) 131 final).

6. Comité économique et social européen

Avis: Intégration sociale des personnes handicapées - Promouvoir l'intégration sociale des personnes handicapées et des personnes ayant une capacité de travail altérée (SOC/807)

7. Nations unies

Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées

Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies: Observation générale n° 8 (2022) sur le droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi

Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies: Observation générale n° 2 (2014) sur l'accessibilité

8. Eurostat

Présentation des statistiques sur le handicap - Les statistiques d'Eurostat expliquées:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_introduced#Disability_models
