CFHE
Conseil Français des personnes Handicapées pour les affaires Européennes et internationales

LES REPÈRES DU CFHE

Les politiques européennes de l'emploi des personnes en situation de handicap



Chiffres clés

En Europe, seulement 51,3 % des personnes en situation de handicap occupent un emploi, contre 75,6 % pour le reste de la population. Leur niveau de vie moyen est 28 % inférieur à celui de l'ensemble de la population, et 28,7 % d'entre elles sont menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale.

La politique européenne de l'emploi des personnes handicapées s'appuie sur un cadre juridique solide. L'article 151 du Traité sur le Fonctionnement de l'UE fixe les objectifs sociaux de l'UE et l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux promeut leur intégration. Toutefois, l'emploi relevant de compétences partagées, les États membres restent les principaux acteurs de sa mise en oeuvre, l'UE jouant un rôle d'orientation et d'harmonisation.

La ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) par l'UE en 2010 a marqué un tournant, en inscrivant son action dans une approche fondée sur les droits. Cette évolution s'est traduite par deux stratégies pluriannuelles (2010-2020 et 2021-2030), cette dernière faisant de la réduction de l'écart d'emploi une priorité. Le Socle européen des droits sociaux (2017) réaffirme également le droit des personnes handicapées à accéder à un emploi dans un environnement adapté (principe 17).

La **Directive 2000/78/CE** constitue la pierre angulaire juridique en matière de non-discrimination dans l'emploi. Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap dans l'accès à l'emploi, la formation, la promotion et les conditions de travail — dans les secteurs public et privé, quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle introduit surtout l'obligation d'aménagement raisonnable : tout employeur est tenu de prendre les mesures appropriées (adaptation du poste, aménagement des horaires, fourniture d'équipements spécifiques) sauf si celles-ci représentent une charge disproportionnée.

En pratique, presque tous les États membres ont traduit cette directive par des systèmes de quotas d'emploi (entre 1 % et 10 % selon les pays) et des mécanismes de soutien financier à l'aménagement raisonnable. Ces dispositifs restent cependant peu effectifs : huit États membres ne prévoient aucune sanction en cas de non-respect des quotas, et quasi-systématiquement c'est aux personnes en situation de handicap de saisir la justice et prouver qu'elles ont été victimes de discrimination.

Le **Paquet emploi des personnes handicapées (2022)**, publié dans le cadre de la Stratégie 2021-2030, constitue aujourd'hui le principal outil opérationnel à l'échelle européenne pour planifier de nouvelles lignes directrices en matière d'inclusion professionnelle. Co-construit avec les services publics de l'emploi, le Cedefop et les organisations représentatives de personnes en situation de handicap, il comprend sept livrables couvrant l'ensemble des enjeux clés :

- Un guide pratique à destination des services publics de l'emploi (SPE) pour améliorer l'accompagnement des personnes handicapées vers le marché du travail,
- Une note d'information sur l'orientation tout au long de la vie,
- Un catalogue d'actions positives à destination des employeurs et pouvoirs publics pour lutter contre les stéréotypes et encourager l'embauche,
- Des lignes directrices sur l'aménagement raisonnable au sein des entreprises,
- Un manuel sur la prévention de la désinsertion professionnelle liée aux maladies chroniques,
- Des lignes directrices sur la réadaptation professionnelle après accident ou maladie invalidante,
- Une étude sur les modèles d'emploi alternatifs (emploi protégé, accompagné, etc.).

Ce paquet n'est pas juridiquement contraignant, sa vocation principale étant de clarifier les obligations existantes et de diffuser des bonnes pratiques opérationnelles auprès des acteurs de terrain, ce qui en limite donc la portée.

Ces instruments juridiques et opérationnels s'appuient sur des mécanismes de financement substantiels. Le **Fonds social européen+** constitue le principal levier : au moins 25 % de ses ressources doivent être allouées à l'inclusion sociale, ce qui inclut explicitement le handicap. Il finance subventions salariales, réadaptation professionnelle, emploi accompagné et sensibilisation des employeurs. Le **Fonds européen de développement régional** intervient quant à lui en amont, en finançant l'accessibilité des infrastructures physiques et numériques indispensables à l'accès effectif au marché du travail. D'autres programmes viennent en appui : **EU4Health** sur la santé au travail et les handicaps psychosociaux, **Erasmus+** pour la formation inclusive, **InvestEU** pour les entreprises sociales, ou encore le programme **CERV** pour soutenir les organisations de personnes en situation de handicap dans leurs actions contre les discriminations.

Pour aller plus loin

Sur le plan de la gouvernance, le **Semestre européen** permet à la Commission européenne d'adresser des recommandations par pays, notamment sur l'emploi des personnes en situation de handicap, tandis que la **Plateforme européenne sur le handicap** assure une concertation multipartite pour orienter la stratégie 2021-2030. En matière d'accessibilité, la Directive sur l'accessibilité du web (2016/2102) et l'Acte européen sur l'accessibilité (2019/882) contribuent indirectement à lever certaines des barrières numériques et physiques qui entravent concrètement l'accès à l'emploi, bien que beaucoup de domaines ne sont pas encore couverts par ces actes législatifs et demeurent donc des obstacles récurrents.

LIENS UTILES

- Page internet du Paquet européen « emploi des personnes handicapées »
- Site de la Plateforme européenne sur le handicap pour se tenir à jour des travaux
- Synthèse de document de l'UE sur la Stratégie en faveurs des droits des personnes handicapées 2021-2030