

# EMPLOI ET HANDICAP EN EUROPE

ETAT DES LIEUX ET  
PERSPECTIVES

MARS 2022



INTRODUCTION.....	3
DIVERSITE DES POLITIQUES EUROPEENNES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES .....	6
FOCUS SUR LES INITIATIVES D'EMPLOI EN EUROPE .....	16
QUELS ENJEUX FUTURS ?.....	27
POUR ALLER PLUS LOIN .....	28

L'emploi des personnes en situation de handicap est un sujet qui intéresse traditionnellement les États. Cependant, sur la scène internationale, plusieurs acteurs se sont mobilisés pour faire progresser les droits des personnes handicapées et favoriser leur insertion dans le milieu du travail. La plus importante avancée à ce jour provient des Nations unies.

Adoptée en novembre 2006, la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées a pour objectif premier de sortir définitivement les personnes handicapées de l'invisibilité qu'elles subissent dans la société civile. Elle représente le fondement des politiques internationales et européennes en matière de handicap. En effet, l'ensemble des États membres de l'Union et l'Union européenne, en tant qu'entité juridique, ont ratifié la Convention, obligeant l'UE à prendre en compte ce texte dans l'élaboration de ces politiques.

En matière d'emploi, c'est l'article 27, intitulé « *Travail et emploi* », qui oblige les États parties à reconnaître « *aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées* ».

L'article poursuit en indiquant que « *des mesures appropriées, y compris des mesures législatives* », doivent être adoptées pour notamment :

1. « *Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;*
2. *Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;*
3. *Faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;*
4. *Promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;*
5. *Promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise ;*
6. *Employer des personnes handicapées dans le secteur public ;*
7. *Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des*

- programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;*
8. *Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ».*

Un comité des droits des personnes handicapées a été créé pour veiller au respect du texte de la Convention. Pour chaque État partie, il doit rendre un rapport sur la politique mise en œuvre en faveur des personnes handicapées.

L'Union européenne s'est également saisie de la question de l'emploi et du travail des personnes en situation de handicap de plusieurs manières. Elle l'a fait d'abord à travers le droit fondamental à la non-discrimination puis par la coordination des politiques des États membres.

La précédente stratégie européenne 2010-2020 pour les personnes handicapées de l'Union européenne avait pour objectif principal l'augmentation du taux d'emploi global des personnes handicapées dans l'Union. En ce sens, son ambition se chiffrait à un taux d'emploi de 75%. Toutefois, à la lecture de l'analyse par les services de la Commission européenne lors de l'évaluation des résultats de cette stratégie européenne 2010-2020, les objectifs n'avaient été que partiellement atteints<sup>1</sup>.

L'employabilité des personnes handicapées est pourtant un enjeu considérable pour l'Union. Malgré les progrès faits dans ce domaine, d'autres sont encore à faire particulièrement pour l'emploi des personnes handicapées et c'est l'ambition de la nouvelle stratégie pour 2021-2030.

La nouvelle stratégie européenne 2021-2030 pour les personnes handicapées<sup>2</sup>, adoptée le 3 mars 2021, prend en compte les échecs de la précédente stratégie et fixe de nouveaux objectifs pour l'emploi des personnes handicapées. Essentiellement, elle vise à renforcer l'égalité et la non-discrimination à l'égard des personnes handicapées. Plusieurs mesures sont prévues et, parmi celles-ci, on compte une proposition législative. La Commission souhaiterait faire adopter un « paquet emploi » pour le premier semestre de 2022, l'adoption se fera alors sous la présidence française de l'Union européenne. L'objectif est de renforcer la part de personnes handicapées employées dans l'Union et de l'augmenter.

On l'a vu, l'écart d'emploi reste important avec les personnes sans handicap. En effet, « 37% des personnes handicapées sont sans emploi contre 17% pour les personnes sans handicap. »<sup>3</sup> La proportion de personnes handicapées sans emploi équivaut au double de la proportion de

---

<sup>1</sup> Commission européenne, « Évaluation de la stratégie européenne 2010-2030 », 27 novembre 2020, p.55.

<sup>2</sup> Union européenne, « L'Union de l'égalité : Stratégie relative aux droits des personnes handicapées », 3 mars 2021 (version anglaise disponible).

<sup>3</sup> *Ibid*, p.10.

personnes sans handicap.

« *Dans l'Union européenne en 2018, seulement 50,8 % des personnes handicapées ont un emploi, contre 75 % des personnes non handicapées.* »<sup>4</sup> Le dernier rapport de la Commission européenne sur l'emploi expose clairement la faible proportion de personnes handicapées sur le marché du travail dans l'Union qui persiste.

C'est ce contexte qui a amené le Conseil français des personnes handicapées pour les affaires européennes et internationales à la rédaction du livret sur l'emploi des personnes handicapées au sein de l'Union européenne. Ses objectifs sont doubles : présenter l'état actuel des politiques des États membres dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées et souligner les initiatives existantes pour inspirer les acteurs du handicap.

---

<sup>4</sup> Commission européenne, Rapport conjoint sur l'emploi 2021, 9 mars 2021, version anglaise, p.66.



# DIVERSITE DES POLITIQUES EUROPEENNES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

## Les grandes étapes juridiques et politiques de la prise en compte de l'emploi et du travail des personnes en situation de handicap

Comme on l'a noté précédemment, le fondement de la politique de l'emploi des personnes handicapées dans l'Union européenne réside dans l'article 27 de la Convention des Nations Unies. Faisant partie de l'ordre juridique de l'Union, ce texte incite les États parties à se détacher de la politique d'assistance pour passer à une politique active en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Les obligations prévues ont ensuite été traduites dans le droit de l'Union et s'appliquent à tous les États membres.

Dans le domaine du handicap, les États membres sont compétents, c'est-à-dire que l'Union ne légifère pas directement ; elle mène une politique pour influencer positivement les politiques nationales<sup>5</sup>. En effet, elle est limitée dans son action par ses compétences qui lui sont conférées dans ce domaine en vertu des traités fondateurs, c'est-à-dire une action d'appui et de coordination des politiques des États membres.

Cette absence de politique européenne dédiée au handicap explique l'absence de définition commune de la notion de handicap. Chaque État membre a alors sa propre vision du handicap et de sa mesure, notamment pour l'obtention des pensions d'invalidité.

Le manque de politique d'ensemble est alors comblé par le financement de programmes spécifiques par l'Union, les États membres ou encore les autorités locales. Par le biais de sa législation relative au principe fondamental de non-discrimination, l'Union agit en faveur de l'emploi des personnes handicapées, comme l'illustre l'inclusion de la clause de non-discrimination dans le traité d'Amsterdam en 1997.

L'Union a continué d'adopter une législation progressiste, elle avait d'ailleurs agi en ce sens avant même la conclusion de la Convention des Nations unies de 2006. Ainsi, le premier programme d'actions européen destiné aux personnes en situation de handicap remonte à 1974, et est relatif à la réinsertion professionnelle. En 2000, la directive cadre<sup>6</sup> portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail est adoptée et montre l'attention soutenue de l'Union.

---

<sup>5</sup> Blanc D., « *L'influence du droit de l'Union européenne dans le cadre de la reconnaissance juridique des personnes en situation de handicap* », RDLF, 2016, chronique n°21.

<sup>6</sup> 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.

Cette directive prohibe explicitement toute discrimination au travail et à l'embauche en raison, entre autres, d'un handicap. Elle introduit le concept de droit à la compensation dans le domaine de l'emploi. En outre, l'article 5 introduit le concept d'aménagement raisonnable, que les États membres ont l'obligation d'adopter. Cependant, l'article ne donne pas de définition précise de ce concept, il se contente d'indiquer qu'il désigne des « *mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, 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* ». La limite à cette mesure est que la réalisation des aménagements raisonnables ne doit pas engendrer une « *charge disproportionnée* » pour l'employeur. L'existence d'une compensation suffisante par l'État membre « *par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées* ».

Plusieurs textes législatifs européens ont, par la suite, été adoptés afin de s'adapter aux évolutions de la société et garantir l'inclusion des personnes handicapées. Par exemple, la digitalisation croissante dans le domaine des biens et des services est une des priorités de l'Union. Cela a conduit le législateur de l'Union à adopter l'Acte européen sur l'accessibilité en 2019. Son champ d'application comprend, notamment, l'emploi et recouvre donc l'emploi des personnes handicapées.

Les deux stratégies européennes successives, adoptées depuis les années 2000, témoignent également de l'implication de l'Union européenne pour les personnes en situation de handicap. Elles donnent un cadre aux États membres pour conduire des actions concertées avec les institutions de l'Union pour lever les obstacles existants au travail envers les personnes handicapées. De manière plus générale, elles constituent une ligne directrice pour les États membres lorsqu'ils élaborent leur politique nationale. Ces derniers sont ainsi chargés de l'application de la politique européenne du handicap. L'Union s'appuie beaucoup sur ces derniers puisqu'elle n'a qu'un champ d'action limitée dans ce domaine comme cela a été vu auparavant.

## La politique européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap

L'Union européenne doit respecter l'article 27 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées lorsqu'elle prend des mesures concernant l'emploi et le travail de celles-ci.

L'action de l'Union pour favoriser l'insertion a commencé dans les années 1970 mais les avancées législatives datent des années 2000 :

- La directive cadre du 27 novembre 2000 introduit le concept de l'aménagement raisonnable.
- Les deux stratégies européennes successives de 2000 à 2021 fixent des orientations aux États membres pour les guider dans l'élaboration de leur politique d'emploi.

Les 27 États membres sont responsables de la bonne conduite de la politique de l'Union.

## Les modèles sociaux des États membres

Une des difficultés autour de l'emploi des personnes en situation de handicap est le fait que la problématique de l'emploi est souvent imbriquée au sein des problématiques nationales de chaque État membre. La définition de l'emploi diffère, il est alors difficile d'accorder les politiques sociales au niveau européen.

Ces différences avaient déjà été évoquées lors de la rédaction de la Convention des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées<sup>7</sup>. Il n'existe pas non plus de définition commune du travailleur handicapé au niveau européen, les États membres ont donc établi leurs propres critères dans leur législation nationale, notamment dans les conditions de l'octroi de la pension d'invalidité ou encore de la définition du handicap.

Une autre différence se trouve dans les modèles sociaux des 27 pays de l'Union. Les disparités dans l'approche du handicap au niveau national ressortent alors encore plus puisque, en vertu de leur histoire et de leur culture, ils n'ont pas choisi le même modèle. Cela permet de comprendre la place donnée à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les politiques nationales. En effet, « *s'agissant de la politique conduite par les États membres, l'Union européenne ne présente pas un visage homogène* »<sup>8</sup>. Aux Pays-Bas, la décentralisation est devenue la norme, c'est-à-dire que les municipalités disposent d'une liberté de choix dans

<sup>7</sup>CNCDH et CFHE, Guide pratique sur la Convention internationale relative aux droits de personnes handicapées, 2018

<sup>8</sup> Conseil scientifique FIPHP, « *L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi ? Comment ?* », Juin 2018, p.41



la mise en œuvre de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Tandis qu'en France, la politique reste toujours centralisée. Un effort a été fait en ce sens avec l'adoption d'un plan régional pour l'insertion des personnes handicapées en 2009<sup>9</sup>.

Dans certains États membres, une entité est dédiée à la problématique du handicap, et donc de l'emploi des personnes en situation de handicap. Par exemple, la France et l'Italie disposent d'un organe consultatif et représentatif des travailleurs handicapés. En Suède, il existe un système d'infrastructures publiques pour l'emploi des personnes handicapées clairement établi à travers le service public pour l'emploi, qui octroie des financements et propose des mesures de réhabilitation. Le Danemark dispose également d'un système bien établi, plusieurs autorités ont été créées, de manière indépendante ou par l'État, afin de représenter les personnes handicapées et défendre leurs droits. Aux Pays-Bas, des centres pour l'emploi et les revenus (CWI) ont été créés au niveau municipal : ils fonctionnent comme des guichets uniques et permettent d'inscrire les demandeurs d'emploi et de les aider à trouver un travail.

En revanche, dans la majorité des États membres, cette problématique est envisagée sous le prisme de l'emploi et relève des ministères du travail et des agences nationales en charge de la question. En Norvège et au Danemark, il n'existe pas de service dédié à l'emploi des personnes en situation de handicap. Toutes les politiques sont conduites par l'intermédiaire du ministère du travail. Au Danemark, jusqu'en 2016, les établissements pour les personnes en situation de handicap étaient gérés par les municipalités. Depuis, cinq autorités sont chargées de la supervision de ces structures afin d'améliorer le service, les derniers rapports annuels montrent bien une amélioration de la qualité du service<sup>10</sup>.

Autre exemple de la différence de modèle social selon les États membres, le versement des fonds. Selon que l'État soit centralisé ou décentralisé, l'autorité en charge diffère. Par exemple, en Italie, ce sont les régions qui sont responsables des fonds. C'est le même modèle qui existe en Belgique, divisé en quatre régions. Chacune dispose d'une agence qui s'occupe de la gestion et du versement des fonds. À l'inverse, en France, l'État n'a pas délégué cette compétence, les fonds existants sont gérés au niveau étatique avec une distinction entre les fonds pour les entreprises publiques et privées.

A l'origine, les États membres avaient choisi de pratiquer une politique dite d'assistance envers les personnes en situation de handicap. Ainsi, le versement de la pension d'invalidité était octroyé au plus grand nombre et l'insertion professionnelle n'était pas une priorité. Toutefois, le dispositif a largement été abusé par les employeurs, puisqu'ils s'en servaient pour évincer

---

<sup>9</sup><https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/prith#:~:text=Un%20plan%20r%C3%A9gional%20pour%20l'autorit%C3%A9%20du%20Pr%C3%A9fet%20de%20R%C3%A9gion>.

<sup>10</sup>D'après le dernier rapport de l'Union européenne sur le Danemark intitulé « *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality with comparative data annex provided by EDE : Denmark* », février 2021, p.16

les salariés moins productifs<sup>11</sup>. La volonté de stopper le recours à ce dispositif apparaît comme nécessaire dans certains États membres et des incitations à l'emploi sont mises en place pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Au Danemark, par exemple, la législation est devenue plus restrictive dans l'octroi de la pension d'invalidité. C'est également ce qui s'est passé aux Pays-Bas.

Pour inciter à l'embauche d'une personne en situation de handicap, les États membres ont choisi différents instruments financiers. Le plus courant est la subvention lors du recrutement d'un travailleur handicapé. En Allemagne, cette aide est valable durant les deux premières années et à hauteur de 70% de la rémunération du travailleur. Elle est valable pour 4 ans en Suède. Aux Pays-Bas, l'aide au financement du salaire de la personne handicapée nouvellement employée court pour la période de 6 mois suivant l'embauche. En Bulgarie, plusieurs programmes prévoient l'octroi d'une subvention salariale, une contrepartie est exigée en plus, à savoir le maintien dans les 36 mois suivant l'embauche. Elle est également prévue au Danemark et à Chypre.

Dans le prolongement de cette mesure, une aide au financement de la rémunération du travailleur handicapé est prévue dans certains pays. En Autriche, par exemple, cette aide est, en théorie, limitée à hauteur de 50% du coût total de l'aménagement, et peut être 100% prise en charge par l'État. En Croatie, la législation prévoit un financement d'un an à hauteur de 75% de la rémunération du travailleur handicapé.

En application de la législation européenne imposant la réalisation d'aménagements raisonnables, la participation financière de l'État est souvent prévue dans les législations nationales. Le financement de l'aménagement du poste de travail est prévu en Autriche, en Hongrie, en Lituanie, à Malte, en Finlande.

Le cofinancement est le plus souvent privilégié, le reste est donc à la charge de l'employeur. C'est l'option choisie, notamment, par l'Estonie et la Croatie.

D'autres avantages fiscaux sont également prévus par les législations nationales pour inciter à l'embauche. Il s'agit, entre autres, de la baisse ou de l'exonération des cotisations à la Sécurité sociale à la charge des employeurs. C'est notamment ce que prévoient les législations allemande, espagnole et néerlandaise ou encore bulgare.

Des aides techniques sont également prévues, telle que la compensation des coûts de transport ou l'aide au financement des vêtements et des outils de travail.

---

<sup>11</sup> Cohu S., Lequet-Slama D., Velche D., « Les politiques en faveur des personnes handicapées dans cinq pays européens », revue française des affaires sociales, 2005/2, p.9 à 33

## Typologie européenne de la politique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

Une classification des États membres en groupes a été réalisée pour permettre de mieux comprendre les différentes visions de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'Union. Au moins deux catégories de pays peuvent être distinguées.

Le premier groupe, historique et majoritaire, est celui qui est favorable à une législation contraignante pour les entreprises. Tous ces pays ont choisi d'instaurer des quotas pour obliger les secteurs publics, ainsi que les secteurs privés pour certains, à atteindre un taux d'emploi des personnes en situation de handicap sous peine de sanctions. Si le quota n'est pas atteint par l'employeur, celui-ci doit verser une compensation financière. En général, elle est versée au Fonds prévu à cet effet, comme en France et en Allemagne.

Il est composé de 16 pays européens (Allemagne, Bulgarie, Chypre, Croatie, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Italie, Luxembourg, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et République tchèque).

### Quotas d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'Union européenne<sup>12</sup>

	Quotas dans le secteur public	Quotas dans le secteur privé
Allemagne	5% pour les entreprises de plus de 20 salariés	5% pour les entreprises de plus de 20 salariés
Belgique	Taux d'emploi varie de 2 à 5% selon l'entreprise publique ou l'administration publique concernée	X <sup>13</sup>
Bulgarie	4 à 10 % pour les entreprises de plus de 50 personnes	4 à 10 % pour les entreprises de plus de 50 personnes
Chypre	3%	5%
Croatie	3% pour les entreprises de plus de 20 salariés	3% pour les entreprises de plus de 20 salariés
Espagne	3% pour les entreprises de plus de 50 salariés	2% pour les entreprises de plus de 50 salariés
France	6% pour les entreprises de plus de 20 salariés	6% pour les entreprises de plus de 20 salariés
Grèce	5%	8%

<sup>12</sup> La liste des quotas établis pour chaque État membre est disponible sur le site de l'ANED (Academic Network of European Disability Experts).

<https://www.disability-europe.net/>

<sup>13</sup> Il n'existe pas de quotas mis en place pour le secteur privé.

Hongrie	5%	5%
Irlande	3% (volonté de faire passer à 6%)	X <sup>14</sup>
Italie	1 personne handicapée minimum pour les entreprises de 15-30 employés, 2 personnes handicapées minimum pour les entreprises de 36-50, 7% pour les entreprises de plus de 50 salariés	1 personne handicapée minimum pour les entreprises de 15-30 employés, 2 personnes handicapées minimum pour les entreprises de 36-50, 7% pour les entreprises de plus de 50 salariés
Luxembourg	5% pour les entreprises de plus de 50 salariés	2% pour les entreprises de plus de 50 salariés
Slovaquie	3,2% pour les entreprises employant plus de 20 salariés	3,2% pour les entreprises employant plus de 20 salariés
Slovénie	2-6%	2-6%
République tchèque	4%	4%
Roumanie	4%	4%

Toutefois, la mise en place de quotas ne garantit pas l'emploi des personnes en situation de handicap. En effet, les quotas ne sont pas toujours atteints. En Allemagne, les petites et moyennes entreprises « *pourvoient à peine la moitié de leur quota* »<sup>15</sup> alors que les grandes ont une proportion de salariés handicapés dépassant les 5%. En France, seules 9% des entreprises atteignent le taux de 6% imposé par la législation française, 18% sont en dessous du seuil des 1%<sup>16</sup>. Certains États membres n'appliquent même pas leur politique de quotas, ce qui est le cas de la Grèce, la Hongrie et la Roumanie. En outre, on observe que certains employeurs préfèrent payer la contribution financière plutôt que de remplir l'objectif fixé d'emploi de personnes en situation de handicap. Par exemple, en 2019, 63% des employeurs croates soumis à l'obligation de quotas n'emploient pas de travailleurs handicapés et doivent donc s'acquitter du versement de la compensation financière<sup>17</sup>. Dans d'autres pays, aucune pénalisation n'est mise en œuvre pour faire respecter la politique de quotas, c'est notamment ce qui a lieu en Espagne.

Le second, opposé à une logique de quotas, est fondé sur le principe de non-discrimination. Ce groupe favorise la mise en place d'une logique d'incitation à celle d'imposition de sanctions. L'employeur a l'obligation d'opérer des aménagements raisonnables du poste de travail et des conditions d'emploi<sup>18</sup>. Il comprend essentiellement les pays anglo-saxons ainsi que les pays du

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> Conseil scientifique FIPHFP, « *L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi ? Comment ?* », Juin 2018, p. 54.

<sup>16</sup> Selon une étude menée par la mutuelle *Mutuelle Ingérance* sur les plus grandes entreprises européennes (réalisation OFI AM) en 2019.

<sup>17</sup> D'après le dernier rapport de l'Union européenne sur la Croatie intitulé « *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality with comparative data annex provided by EDE : Croatia* », février 2021, p.11.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p.42.

Nord de l'Europe. Certains chercheurs parlent en ce sens de modèle nordique, caractérisé par une forte intervention de l'État agissant par le biais de versements de compensations financières.

Ce groupe regroupe, entre autres, le Danemark et la Suède (et anciennement le Royaume-Uni).

Le troisième groupe se distingue puisqu'il a une composition hybride : les pays n'imposent pas ou peu de quotas et n'appliquent pas formellement le principe de non-discrimination<sup>19</sup>. Les pays décident de mettre en œuvre des mesures incitatives telles que les subventions quand les entreprises embauchent des personnes handicapées ou aménagent les conditions de travail. Ils choisissent également de prendre des mesures contraignantes comme l'instauration de quotas.

Les pays qui ont adopté cette méthode hybride sont la Belgique, la Finlande, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, Malte, les Pays-Bas et le Portugal.

#### **Les différentes approches en Europe concernant l'emploi de personnes en situation de handicap**

Plusieurs groupes de pays s'opposent :

- **Le groupe historique et majoritaire favorable à une législation contraignante pour les entreprises** : instauration de quotas pour les secteurs publics et privés et de sanctions en cas de non-respect  
→ 16 pays (Allemagne, Bulgarie, Croatie, Chypre, Espagne, France, Grèce, Italie, Hongrie, Pologne, Luxembourg, Roumanie, République tchèque, Slovaquie et Slovénie)
- **Le groupe opposé à une logique de quotas fondé sur le principe de non-discrimination** : contrôle uniquement le respect du principe de non-discrimination, logique d'incitation favorisée à celle d'imposition  
→ pays anglo-saxons (Danemark et Suède)
- **Le groupe hybride** : imposition de quotas faible et application non formelle du principe de non-discrimination, maintien la mise en œuvre de mesures incitatives, telles que l'incitation à l'embauche des travailleurs handicapés ou l'aide au financement de l'aménagement des conditions et du poste de de travail  
→ Belgique, Finlande, Irlande, Lituanie, Lettonie, Malte, Pays-Bas et Portugal

<sup>19</sup> Conseil scientifique FIPHP, « *L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi ? Comment ?* », Juin 2018, p.54

## La place de la personne handicapée dans l'Union : au sein de la société et sur le marché du travail

Au sein de l'Union européenne, on estime qu'une personne sur cinq est en situation de handicap<sup>20</sup>. Cela représente près de 100 millions de citoyens européens. La part de personnes en situation sur le marché du travail diffère selon les États membres. On compte environ 10 millions de travailleurs handicapés en Allemagne et en France.

« Dans la plupart des pays, le taux de chômage parmi les personnes handicapées est de deux à trois fois supérieur à celui du reste de la population active. »<sup>21</sup> Cette affirmation du comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies date de 1994 mais l'étude des chiffres actuels sur le sujet montre que des efforts restent à faire en matière d'employabilité des personnes handicapées. C'est également ce qu'avait conclu la Commission européenne lorsqu'elle a présenté sa nouvelle stratégie pour les personnes handicapées.

La problématique des statistiques reste la faiblesse des études conduites au niveau des États membres et l'absence de prise en compte de la part de travailleurs handicapés dans les études nationales de fin d'année. La différence de définition du handicap entre les États membres rend difficile les comparaisons, ou du moins incite à les nuancer.

Au niveau européen, on peut se reporter à la base de données de la Commission européenne, EUROSTAT, ainsi qu'aux études du réseau académique d'experts pour les personnes handicapées (ANED<sup>22</sup>). Cet institut relate les avancées des politiques nationales en matière de handicap. Il gère également la base de données DOTCOM de la Commission suivant les politiques et initiatives en matière de handicap des États membres, des pays candidats et autres pays associés. La politique de l'emploi est notamment étudiée, tant au niveau de législation nationale en place que des mesures pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Il a depuis été remplacé par l'EDE (European Disability Expertise).

D'après les derniers chiffres publiés d'EDE pour l'année 2018<sup>23</sup>, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'Union continue de rester inférieur au taux d'emploi de personnes sans handicap. Certains États membres n'atteignent même pas un taux d'emploi dépassant les 50%, ce qui est le cas pour la Grèce, l'Espagne ou encore la Bulgarie. Ces trois pays appliquent une politique de quotas qui n'est que de façade puisque les quotas ne sont pas respectés en pratique.

---

<sup>20</sup>Eurostat

<sup>21</sup> Comité des droits économiques, culturels et sociaux, Observation Générale n°5, Personnes souffrant d'un handicap, § 20-26.

<sup>22</sup> Academic Network of European Disability Experts.

<sup>23</sup> Accessibles sur la page suivante :

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1532&langId=en>

Cette tendance est combattue avec succès dans certains des pays de l'Union. En effet, parmi les bons élèves de l'Union, on peut s'intéresser à deux pays de l'Europe du Nord, au sein desquels les personnes avec un handicap bénéficient d'un taux d'emploi élevé. En Estonie, le taux de travailleurs handicapés atteint les 64%. En Lettonie, on compte 61% de travailleurs handicapés. Le Danemark vient ensuite, avec un taux d'emploi de 60%.

On observe également un taux d'emploi des personnes en situation de handicap qui est plus important dans la fonction publique. Par exemple, en France, le secteur public emploie 5% de travailleurs handicapés, alors que le secteur privé en emploie 3%. En Allemagne, la part de personnes handicapées est plus importante dans la fonction publique.

Cela peut tout d'abord être expliqué par la politique de quotas qui vaut souvent uniquement pour le secteur public ou qui est plus exigeante pour la fonction publique (cf. Luxembourg). En outre, les entreprises qui sont concernées par l'obligation d'emploi ne remplissent pas le quota.

La diversité des politiques européennes dans le domaine de l'emploi des personnes en situation de handicap montre qu'il n'existe pas de réponse unique et uniforme. Les multiples initiatives nationales pour favoriser l'insertion professionnelle le confirment.



## FOCUS SUR LES INITIATIVES D'EMPLOI EN EUROPE

Lorsqu'ils mettent en œuvre la stratégie européenne à travers leur politique pour l'emploi des personnes en situation de handicap, les États membres sont libres de choisir les initiatives opportunes et adaptées à leur marché du travail national. L'objectif principal est d'enrayer le chômage de longue durée et les discriminations auxquelles font face les personnes handicapées.

Plusieurs initiatives intéressantes seront présentées successivement, illustrant les efforts réalisés dans ce domaine en Europe.

### L'emploi accompagné

Il faut commencer le tour d'horizon des initiatives européennes en matière d'emploi des personnes handicapées par l'emploi accompagné. À l'origine, ce concept émerge aux États-Unis. Il arrive ensuite dans l'Union européenne de manière asymétrique dans les années 1908. Avec la naissance de l'association de l'Union européenne pour l'emploi accompagné (EUSE)<sup>24</sup> en 1992, l'emploi accompagné est matérialisé.

Aujourd'hui, le recours à l'emploi accompagné semble être la tendance qui se dessine dans l'ensemble des États membres, on parle d'une « *évolution certaine* »<sup>25</sup> dans ce domaine pour les prochaines années. Un projet a été expérimenté dans plusieurs États membres, il s'agit du projet européen « *Horizon* » qui vise à développer un diplôme d'emploi accompagné. Lancé en Allemagne par l'association du travail, ce projet compte des partenaires au Portugal, en Espagne ainsi qu'en Irlande.

L'emploi accompagné peut se définir comme « *un accompagnement modulé, en fonction des besoins, à la personne handicapée tout au long, si nécessaire, de son parcours professionnel, et à l'entreprise toute la durée de leur contrat, sous réserve d'évaluation régulière des besoins* »<sup>26</sup>. Ce dispositif comporte, au bénéfice du travailleur handicapé, un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle.

En France, le dispositif d'emploi accompagné (DEA) a été reconnu officiellement par la loi Travail du 8 août 2016. Il est défini comme « *un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié*

<sup>24</sup> <http://www.euse.org/index.php>

<sup>25</sup> Dossier Emploi & Handicap, AFP France, p.46.

<sup>26</sup> Définition de l'association européenne pour l'emploi accompagné <https://www.emploi-accompagne.fr/le-collectif/promouvoir>



ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur. »<sup>27</sup> Un annuaire des dispositifs d'emploi accompagné conventionnés a été réalisé en 2019<sup>28</sup>.

L'Allemagne a officialisé l'emploi accompagné dans les années 1990. En ce sens, elle a développé des services permanents d'accompagnement spécialisés qui assurent l'accompagnement et le placement d'une part significative des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Aux Pays-Bas, le dispositif de l'emploi accompagné naît du projet européen HELIOS, en partenariat avec l'Irlande du Nord. Il se développe aujourd'hui au sein des structures des ateliers protégés depuis 2015.

En Espagne, l'emploi accompagné a été conceptualisé dès les années 1990. Il a conduit à la construction de centres dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap, et ressemble en ce sens plus à du travail en milieu protégé. C'est donc un système placé en marge du milieu ordinaire qui cherche aujourd'hui à se réinventer.

Dans les pays nordiques, l'emploi accompagné « *s'implante à des vitesses différentes* »<sup>29</sup> : il arrive dès les années 1990 en Suède et en Norvège alors qu'il est encore inconnu au Danemark à la même époque. En Finlande, il n'existe pas encore de service national dédié à l'emploi accompagné.

## **Le job coaching**

Le job coaching est une forme individuelle de l'emploi accompagné. Ce dispositif est aujourd'hui bien installé dans certains États membres et se pratique aussi bien en milieu ordinaire qu'en milieu protégé. En outre, de nombreuses études s'accordent pour dire que cette pratique assure une meilleure efficacité en termes d'accès à l'emploi et d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap.

Le job coach sert de facilitateur entre l'entreprise et le travailleur en situation de handicap. Il aide l'entreprise à assumer certaines de ses responsabilités d'accueil, de formation, d'intégration d'un (nouveau) travailleur, d'aménagement raisonnable des modalités de travail, etc. En plus, c'est un élément couramment utilisé dans le cadre de l'emploi accompagné.

Dans beaucoup d'États membres, le métier de job coach auprès des personnes en situation de handicap ne fait pas l'objet d'une reconnaissance officielle. En ce sens, un projet Erasmus+

---

<sup>27</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/emploi-accompagne>

<sup>28</sup> [https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-10/CFEA\\_ANNUAIRE%20DEAcC%202020%2006%2030%201.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-10/CFEA_ANNUAIRE%20DEAcC%202020%2006%2030%201.pdf)

<sup>29</sup> Journal of Vocational Rehabilitation (JVA), Dossier « *L'emploi accompagné dans quelques pays européens et en Australie* », n° 37, 2012, p. 26.

intitulé « *Job Coach pour personnes en situation de handicap* » visait à reconnaître la qualification de job coach à travers une formation. Il impliquait plusieurs pays de l'Union (Allemagne, France, Pays-Bas, Pologne) et avait vocation à être une formation complémentaire à ce que proposent les universités. L'objectif est de l'intégrer dans le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC)<sup>30</sup>. Les différents modules de la formation ont été présentés ultérieurement à l'expérimentation, des recommandations pour les trois types de handicap (schizophrénie, troubles affectueux, troubles anxieux) sont également présentés afin d'adapter la formation<sup>31</sup>.

En Belgique, il existe un projet en ce sens, appelé « *Soutien dans l'emploi* ». Développé par l'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ) avec le soutien financier de l'Union européenne, ce programme de job coaching est mis en place auprès des entreprises ordinaires belges afin de faciliter la relation entre l'employeur et le travailleur handicapé. Il est disponible pour une durée de 6 mois. Une liste des 14 job coaches est également accessible sur le site de l'AVIQ<sup>32</sup>.

Aux Pays-Bas, une grande attention est portée au job coaching. Tout d'abord, la législation nationale incite au job coaching dans le monde de l'entreprise puisque sa prise en charge financière revient à l'État. Le service public néerlandais, l'UWV, propose également cette prestation<sup>33</sup>. Le job coach peut alors être externe à l'établissement, provenant d'une organisation reconnue et affiliée à l'UWV ou interne. Dans ce dernier cas, l'employé a reçu une formation spécifique. Les municipalités peuvent également procurer ce service, en coopération avec les associations régionales d'employeurs et les unions syndicales.

L'Autriche a également mis en place le job coaching pour les travailleurs handicapés, en le limitant au secteur privé pour le moment.

Au Danemark, le financement d'un assistant personnel sur le lieu de travail du travailleur handicapé est prévu par la loi. Il est valable pour une durée de 20 heures, ainsi qu'en cas de déplacement professionnel du travailleur handicapé.

En Finlande, le job coaching est notamment accessible au niveau des structures publiques, telles que les services publics de l'emploi. En plus, il existe un projet national de job coaching disponible pour 60 jours dont le groupe cible est les demandeurs d'emploi qui ne perçoivent pas de pension d'invalidité.

En Pologne, ce dispositif de coaching peut faire l'objet d'un financement grâce au Fonds d'État

---

<sup>30</sup> [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/005e463e-d82f-41ef-bd99-3f463c90cc19/IOL3\\_FR.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/005e463e-d82f-41ef-bd99-3f463c90cc19/IOL3_FR.pdf)

<sup>31</sup> [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/4c060447-046f-436d-84da-ac4a271337fb/IOL6\\_FR.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/4c060447-046f-436d-84da-ac4a271337fb/IOL6_FR.pdf)

<sup>32</sup> Plus d'informations sont disponibles sur le site de l'AVIQ : [https://wikiwiph.aviq.be/Pages/Soutien-dans-l%27emploi-\(jobcoaching\).aspx](https://wikiwiph.aviq.be/Pages/Soutien-dans-l%27emploi-(jobcoaching).aspx)

<sup>33</sup> <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/jobcoach>

pour la réadaptation des personnes handicapées (PFRON).

Ce dispositif est également présent en France sous l'appellation de conseiller en emploi accompagné. Il est accessible à tous les travailleurs handicapés, qu'ils soient dans un milieu protégé ou ordinaire. C'est notamment par l'intermédiaire de l'association LADAPT qu'il a été institué à travers le dispositif JAMO<sup>34</sup>. Plusieurs associations spécialisées ont été créées. Par exemple, l'association Messidor<sup>35</sup>, gestionnaire d'établissements de travail protégé et adapté, propose un programme de job coaching à l'intention des personnes en situation de handicap psychique<sup>36</sup> avec une présence dans plusieurs régions.

Le job coaching est présent dans d'autres pays de l'Union comme la Finlande, l'Estonie, l'Irlande, le Luxembourg et l'Espagne.

## **Le job dating**

Le job dating est directement inspiré du concept du speed dating et est transposé dans un cadre professionnel. Il consiste à faire passer de courts entretiens, généralement d'une dizaine de minutes, à des personnes en situation de handicap. Cela leur permet de les favoriser à la technique de l'entretien d'embauche et de gagner en expérience. Le job dating est seulement présent dans quelques pays de l'Union.

Au Luxembourg, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), en collaboration avec IMS Luxembourg, organise des « Cafés pour l'emploi »<sup>37</sup>. C'est à travers le projet (Handi)Cap Emploi, financé par l'Union européenne, que cette initiative a vu le jour. Ces rencontres permettent la mise en relation de personnes en situation de handicap en recherche d'un emploi et des employeurs disposant de postes à pourvoir dans leurs entreprises. Pour préparer les personnes handicapées, une formation se déroule en amont.

En France, cette pratique se développe sous l'impulsion de LADAPT, l'association a organisé les premiers jobs dating dès 2003 et maintient le mouvement notamment lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Parmi les initiatives de job dating on peut noter le Handicafé, qui est plus informelle qu'un véritable entretien de recrutement fictif<sup>38</sup>. Le job dating s'est maintenant démocratisé puisque les institutions françaises publiques ainsi que les organisations privées s'en sont saisies. En ce sens, un salon de recrutement en ligne est organisé tous les ans par l'association Hello Handicap<sup>39</sup>. Cette association favorise l'insertion des personnes handicapées en mettant à disposition sur son

---

<sup>34</sup><https://www.jamo-jobcoach-handicap.org/>

<sup>35</sup><https://www.messidor.asso.fr/>

<sup>36</sup><http://www.jobcoaching-ara.fr/>

<sup>37</sup>[https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2016/mars/Cafe\\_emploi.html](https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2016/mars/Cafe_emploi.html)

<sup>38</sup><https://www.semaine-emploi-handicap.com/actions-emploi>

<sup>39</sup><https://hello-handicap.fr/>

site des milliers d'annonces d'emploi. Un autre salon de recrutement virtuel existe, le Talent handicap<sup>40</sup>.

En Belgique, le job dating est notamment organisé par l'AViQ.

## **Le job carving**

Le profilage des postes, également connu sous le terme anglais « *job carving* », est une initiative intéressante et pleine d'avantages pour le travail des personnes en situation de handicap. Elle peut bénéficier d'un soutien financier de l'Union à travers le fonds social européen.

C'est le fait d'analyser les missions données à l'employé avec un handicap sur un emploi type et d'identifier les tâches spécifiques qui pourraient être adaptées à celle-ci. Cette technique permet de développer des emplois qui s'ajustent aux contraintes que peuvent engendrer le handicap pour un poste normal. Elle s'adresse à des personnes déjà employées mais également à des personnes en recherche d'emploi.

Dans un rapport paru en 2019<sup>41</sup>, la Commission européenne démontre l'intérêt du job carving et soutient son développement dans les États membres. Elle recommande d'encadrer la mise en œuvre du job carving en entreprises pour garantir son succès.

On trouve une expérimentation de job carving à Malte en 2018. Le service public dédié à l'emploi, Jobplus, s'est associé avec une fondation nationale dédiée à l'intégration des personnes en situation de handicap. Un groupe a été créé afin de soutenir les entreprises souhaitant employer des personnes handicapées, il a été chargé d'identifier les professions existantes adaptées au profil de demandeurs d'emploi avec un handicap. Plus de 250 emplois ont été créés.

## **Le duoday**

L'opération duoday naît en Irlande en 2008 sous la dénomination Jobshadow day. Elle s'est élargie à une dizaine d'États membres, dont la France, la Suède, le Luxembourg, la Hongrie, la Finlande ou encore la Belgique<sup>42</sup>.

La personne en situation de handicap forme un binôme avec une personne employée ou bénévole afin de lui faire découvrir son activité professionnelle le temps d'une journée. Elle permet de faire naître des vocations et de débiter un parcours d'insertion.

---

<sup>40</sup> <https://www.talents-handicap.com/>

<sup>41</sup> Commission européenne, « *Job carving and job crafting: a review of practices* », Mai 2019.

<sup>42</sup> La liste des différents pays partenaires est disponible sur le site suivant : <https://duoday.fr/9-europe.htm>

## L'entrepreneuriat inclusif

L'activité d'entrepreneur est en principe accessible aux personnes en situation de handicap, au même niveau que les personnes ne souffrant pas de handicap. Les études statistiques montrent en effet que « *les personnes handicapées sont aussi susceptibles que les autres d'avoir une activité indépendante.* »<sup>43</sup> Promouvoir l'entrepreneuriat des personnes handicapées est donc un moyen de favoriser l'insertion de ces dernières sur le marché du travail.

Toutefois, en observant le taux de travail indépendant des personnes handicapées dans chaque État membre (en 2007), l'écart est important. Le travail indépendant semble peu pratiqué dans les pays du nord-est alors que dans les pays du sud de l'Union européenne, son développement est plus élevé<sup>44</sup>.

Autre donnée intéressante, le recours au travail indépendant est « *plus élevé pour les personnes qui étaient particulièrement limitées dans leurs activités quotidiennes que pour celles faisant état de peu ou d'aucune limitation dans leurs activités quotidiennes* (Pagán, 2009 ; Jones, 2011). »<sup>45</sup>

« *Garantir aux entrepreneurs handicapés un accès au financement pour la création d'entreprise* »<sup>46</sup> est la première chose à faire en termes de politiques publiques pour encourager l'entrepreneuriat auprès des personnes en situation de handicap. Cependant, « *dans la plupart des cas, les entrepreneurs handicapés potentiels ne sont pas assez nombreux pour justifier la mise en place d'un système de microfinance qui leur soit spécialement adressé.* »<sup>47</sup> Pourtant, l'octroi d'un financement aux personnes handicapées souhaitant monter leur entreprise de manière indépendante paraît être la meilleure solution pour favoriser leur insertion sur le marché du travail d'après certaines études.

L'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap est encouragé en Pologne par le biais d'incitations financières telles que le remboursement des frais pour adapter le lieu de travail et des achats pour travailler ou encore le fonds pour la création d'un business.

Les Pays-Bas ont également opté pour l'incitation financière. Dans cet État membre, les personnes en situation de handicap qui décident de se mettre à leur compte peuvent demander le versement de subventions couvrant jusqu'à 50% de l'ensemble des dépenses. Des programmes de financement sont également disponibles, la formation à l'entrepreneuriat

---

<sup>43</sup> OCDE/Union européenne, « *Synthèse sur l'entrepreneuriat des personnes handicapées - L'activité entrepreneuriale en Europe* », 2014, p. 5.

<sup>44</sup> *Ibid*, p. 6.

<sup>45</sup> *Ibid*, p. 6.

<sup>46</sup> *Ibid*, p.16.

<sup>47</sup> *Ibid*, p.16.

peut également être couverte par l'État.

En Croatie, en Pologne et en Lituanie, un ensemble de financements est ouvert aux personnes handicapées auto-entrepreneuses. La législation lituanienne prévoit une subvention ainsi qu'une aide pour l'aménagement du lieu de travail pour les personnes handicapées qui commencent un business.

En Belgique, l'association SUEM pour l'emploi assisté a mis en œuvre un projet intitulé « *Entrepreneurship and skills for the 21st century* »<sup>48</sup> ouvert aux demandeurs d'emploi en situation de handicap qui reçoivent un financement européen. Il permet la réalisation de workshops et d'un stage autour du thème de l'entrepreneuriat, un guide est ensuite délivré pour maintenir les compétences apprises. L'équipe de médiation spécialisée GTB offre aussi un soutien supplémentaire dans la démarche d'entrepreneuriat grâce à l'initiative « *Independant Entrepreneurship (Z<sup>2</sup>O)* »<sup>49</sup>. Plusieurs services sont proposés : orientation vers un parcours entrepreneurial adapté, sollicitation de l'aide pour l'élaboration d'un business plan, obtention d'un certificat de gestion d'entreprise etc.

En Slovaquie, un projet d'aide à l'entrepreneuriat a été développé. Intitulé « *À la recherche d'un autre sens* », il s'adresse aux entrepreneurs sourds âgés de 18 à 55 ans. Il fournit des informations, des conseils aux entreprises et un soutien financier direct. En général, il prend la forme d'une formation de plusieurs jours et rassemble 50 entrepreneurs pour les aider dans la création de leur entreprise. Sa réalisation a été rendue possible grâce au financement de la Fondation Pontis. Cette dernière a soutenu d'autres projets inclusifs en partenariat avec Impact Hub<sup>50</sup>.

En Bulgarie, l'Agence pour les personnes handicapées verse une subvention allant jusqu'à un montant de 10 000 euros pour commencer et développer une entreprise.

En Espagne, la législation prévoit la possibilité d'une bonification sur leurs cotisations de Sécurité Sociale pour les jeunes entrepreneurs de moins de 35 ans avec un degré de handicap supérieur ou égal à 33%. La Fondation Emplea propose un programme de formation pour promouvoir l'emploi inclusif ainsi que divers programmes pour encourager à l'entrepreneuriat par l'apprentissage de nouvelles compétences<sup>51</sup>.

## **Les entreprises inclusives**

La Confédération européenne des entreprises inclusives présente les entreprises inclusives

---

<sup>48</sup> <https://www.suem.be/nl/projecten/ondernemerschap-en-vaardigheden-voor-de-21ste-eeuw>

<sup>49</sup> <https://www.gtb.be/wat-doet-gtb/voor-werkzoekenden/z20>

<sup>50</sup> <https://www.nadaciapontis.sk/en/news/telekom-supports-social-start-ups-and-helps-create-an-ideal-space-for-them/>

<sup>51</sup> <https://www.fundacionemplea.org/servicios.php>

comme « *des entreprises ordinaires qui bénéficient d'un statut spécial* »<sup>52</sup>. Elles fournissent des emplois durables aux personnes en situation de handicap, ces derniers sont alors considérés comme des employés de droit commun et ont les mêmes droits et obligations que les autres employés.

Il existe même une association européenne représentant 3750 entreprises dans quatre États membres (Allemagne, Belgique, France, Espagne), la Confédération européenne des entreprises inclusives (EuCie)<sup>53</sup>. Elle rassemble les fédérations nationales. D'après l'EuCie, on dénombre 8000 entreprises inclusives sur le territoire de l'Union, ce qui représente plus de 200 000 employés.

Pour qu'une entreprise soit qualifiée d'inclusive, les travailleurs handicapés doivent représenter un certain pourcentage de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. Ce taux n'est pas le même dans les pays de l'Union puisqu'il est fixé dans les législations nationales et est du ressort des politiques nationales de handicap. Certains États membres ont mis en place le système des entreprises inclusives avec succès.

En Belgique, une entreprise inclusive s'appelle une entreprise de travail adapté (ETA). Ces entreprises rassemblent 10.000 travailleurs handicapés. Un annuaire des ETA est disponible en ligne<sup>54</sup>.

En France, la proportion de travailleurs handicapés doit dépasser les 55% de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise. On dénombre plus de 500 entreprises inclusives. En plus, la législation française a prévu la possibilité, pour ces entreprises inclusives, d'expérimenter le « *CDD Tremplin* »<sup>55</sup>. Cette expérimentation est possible jusqu'au 31 décembre 2022 et a pour but de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés. Le versement d'une aide financière est possible.

En Allemagne, il faut que les employés en situation de handicap représentent 30% de l'effectif total de l'entreprise pour que celle-ci soit considérée comme une entreprise inclusive. L'Hôtel Philippus, basé à Leipzig, est un bon exemple<sup>56</sup> puisqu'une partie de l'équipe est composée de personnes handicapées.

En Autriche, c'est plus de 1500 personnes en situation de handicap qui travaillent dans une entreprise inclusive. Pour qu'elles soient employées, celles-ci doivent présenter une «

---

<sup>52</sup><https://www.eucie.org/fr/entreprises-inclusives-europe/>

<sup>53</sup><https://www.eucie.org/fr/accueil/>

<sup>54</sup><https://eweta.be/les-eta/>

<sup>55</sup>La présentation complète des conditions de ce dispositif est disponible sur le site du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-les-entreprises-adaptees-ea>

<sup>56</sup> <https://www.philippus-leipzig.de/>

*performance minimale économiquement exploitable qui doit correspondre à la moitié de la performance d'une personne non handicapée pour la même tâche »<sup>57</sup>.*

L'Espagne expérimente le système des entreprises inclusives depuis les années 2000. On compte 400 entreprises inclusives, ce qui représente environ 20 000 travailleurs handicapés.

## **Les guides des bonnes pratiques**

Dans plusieurs États membres, la diffusion des guides des bonnes pratiques se développe au sein des entreprises qui veulent s'engager. Ces guides couvrent plusieurs situations, notamment dans le recrutement de personnes en situation de handicap, l'insertion dans l'entreprise, la réalisation d'aménagement raisonnable, etc. L'OCDE a, par exemple, publié son recueil des bonnes pratiques en 2016<sup>58</sup>.

Au niveau européen, l'EUSE a publié son premier guide pour l'emploi accompagné en 2010<sup>59</sup>. On y trouve la marche à suivre suivant ce que l'établissement ou l'organisme souhaite mettre en œuvre : la recherche dans l'emploi, le soutien en milieu de travail et en dehors ou encore les qualités d'un bon travailleur de soutien à l'emploi.

Au Luxembourg, un guide des bonnes pratiques pour les entreprises a été réalisé dans le cadre d'un projet initié par IMS Luxembourg et de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg<sup>60</sup>. Ce guide reprend les réflexions menées par le groupe de travail inter entreprise au Luxembourg, composé de 10 entreprises et 2 associations du Luxembourg. Un moteur de recherche des bonnes pratiques est disponible sur le site de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg<sup>61</sup>.

C'est également ce qu'a instauré le gouvernement néerlandais dans la fonction publique. Un recueil des bonnes pratiques pour ses agents a ainsi été publié à l'intention des recruteurs<sup>62</sup>. Il s'agit de la « *Toolbox inclusief* », le site mentionne en plus des exemples concrets d'emplois inclusifs.

En Belgique, un site rassemble, entre autres, les bonnes pratiques auxquelles peuvent se référer les entreprises nationales lors de la mise en œuvre d'un environnement de travail

---

<sup>57</sup> Ministère fédéral autrichien du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs, « *Aperçu de la thématique handicap en Autriche* », p. 22.

<sup>58</sup> <https://www.oecd.org/fr/publications/la-creation-d-entreprise-inclusive-9789264261426-fr.htm>

<sup>59</sup> Le guide est disponible en version anglaise uniquement :

<https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>

<sup>60</sup> Le rapport est disponible en format pdf :

<https://indd.adobe.com/view/3f778b9e-b05a-400e-b0b5-4a1d8c49858e>

<sup>61</sup> <https://chartediversite.lu/fr/practices>

<sup>62</sup> Le site est seulement disponible en néerlandais :

<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/kennispunt-inclusiviteit>



inclusif. Il s'agit d'eDiv<sup>63</sup>, un outil à destination des entreprises et des gouvernements belges qui est gratuit. Sur son site, on peut également trouver une base de données.

En France, LADAPT a également réalisé un guide européen des bonnes pratiques en matière d'emploi accompagné à l'usage des professionnels<sup>64</sup>. Il dresse une liste des recommandations à prendre en compte lors de la mise en œuvre de l'emploi accompagné ainsi que des exemples pratiqués dans certains États membres.

## L'emploi protégé en débat

Dans certains cas, les personnes en situation de handicap ne peuvent pas travailler en milieu ordinaire. Elles doivent alors être réorientées en milieu dit « protégé » afin de leur permettre de continuer d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs limites. Le travail est réalisé au sein d'ateliers, qui disposent d'un agrément, mais la forme de la structure varie selon les États membres. C'est dans les pays scandinaves que l'emploi protégé s'est beaucoup développé.

Le recours au travail protégé est notamment favorisé par les grandes entreprises, celles-ci sous-traitent une partie de leurs activités aux ateliers protégés.

Aux Pays-Bas, l'emploi protégé est historiquement très important puisque le gouvernement a très tôt mis en place un système de contrats subventionnés. Le nombre de personnes travaillant dans les ateliers protégés est l'un des plus élevés en Europe.

En France, les centres d'emploi protégé établissements sont dénommés ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et distingués des entreprises inclusives depuis une loi de 2005. Ils offrent des « *activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif* »<sup>65</sup>. On en dénombre actuellement 1500 au 31 décembre 2020 et disposent de plus de 118 000 places<sup>66</sup>. Généralement, ils sont financés par l'État.

En Italie, il existe une variante de l'emploi protégé à travers deux types de structures. D'abord, les ateliers de récupération, qui ont une fonction occupationnelle puisqu'ils ne donnent pas lieu à une rémunération ou à un contrat de travail. Puis les coopératives sociales, qui représentent de vrais emplois avec un contrat. Toutefois, ces structures protégées ne sont pas accessibles pour tous les handicaps.

---

<sup>63</sup> <https://www.ediv.be/>

<sup>64</sup> [https://www.ladapt.net/sites/default/files/atoms/document/securiser\\_parours\\_marche\\_travail\\_inclusif\\_des\\_c\\_0.pdf](https://www.ladapt.net/sites/default/files/atoms/document/securiser_parours_marche_travail_inclusif_des_c_0.pdf)

<sup>65</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/esat-etablissements-ou-services-d-aide-par-le-travail>

<sup>66</sup> CNSA, Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie, 2021, p.9.

En Suède, le travail protégé est très important. Il est prévu pour les personnes handicapées mais uniquement pour celles qui subissent un handicap lourd.

On retrouve l'emploi protégé également en Allemagne, sans limitation par la forme du handicap. On le retrouve sous la forme de l'atelier ou encore de postes réservés aux personnes en situation de handicap.

La Pologne a également développé un marché du travail réservé aux personnes handicapées. Comme aux Pays-Bas, le gouvernement propose des contrats subventionnés qui sont permanents.

Au Luxembourg, le travail protégé est très important et a été mis en œuvre dès les années 2000. Plusieurs structures existent, notamment les ateliers ATP<sup>67</sup>.

Au Danemark, il est envisagé pour les personnes en pré-retraite qui n'ont plus accès au marché du travail ordinaire. Ces personnes bénéficient alors de contrats subventionnés, dont les salaires sont généralement 30% plus bas que ceux prévus dans les conventions collectives.

Le dispositif de l'emploi protégé est cependant critiqué par certains observateurs puisqu'il ne bénéficie pas totalement l'emploi des personnes handicapées. En effet, le développement des structures protégées dans les États membres conduit la plupart du temps à une ségrégation des personnes handicapées. Ces dernières se retrouvent alors éloignées du marché du travail ordinaire et sans possibilité réelle de passerelle pour y entrer.

En France, un rapport de l'Assemblée nationale fait ainsi état des échanges limités entre le milieu protégé et le milieu ordinaire. Il en ressortait que la part de personnes handicapées sortant des ESAT pour prendre un emploi dans le milieu ordinaire était très faible<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup> <https://www.atp.lu/fr>

<sup>68</sup> Rapport de l'Assemblée Nationale, « *Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire : Aménager les postes et accompagner les personnes* », Septembre 2014, p. 18.



## QUELS ENJEUX FUTURS ?

Malgré les initiatives en matière d'emploi en matière pour les personnes en situation de handicap répertoriées dans ce livret, il y a encore du chemin à parcourir pour insérer ces personnes dans le monde du travail.

Le rôle déterminant revient ici aux États membres lorsqu'ils mettent en œuvre leur politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées. L'étude des rapports rendus par le comité des droits des personnes handicapées aux Nations Unies pour chaque État membre montre que la prise de mesures concrètes par les organismes nationaux favorise l'insertion professionnelle et la diminution des inégalités au travail.

Le comité des droits des personnes handicapées aux Nations Unies élabore en ce moment un document d'observations générales sur le droit au travail et à l'emploi des personnes handicapées (article 27)<sup>69</sup>. Le but est de proposer aux États parties des conseils quant aux mesures qu'ils devraient adopter en vertu de la Convention et d'assurer le respect des droits humains.

C'est une publication attendue puisqu'elle pourrait présenter des mesures concrètes et permettre la rédaction d'un guide pour assurer le respect de l'article 27 dans les États membres. Elle devrait être rendue publique dans le courant de l'année 2022.

Un autre futur se profile pour l'employabilité des personnes handicapées avec le développement des compétences numériques. L'impact de l'intelligence artificielle sur le marché de travail est également à prendre en compte. L'enjeu majeur est de garantir l'accessibilité des outils informatiques aux personnes en situation de handicap dans le cadre professionnel.

---

<sup>69</sup><https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/CallCommentsDraftGeneralComments.aspx>



## POUR ALLER PLUS LOIN

### Ouvrage

Conseil scientifique FIPHFP, « *L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi ? Comment ?* », Juin 2018

### Documents officiels de l'Union européenne

Nouvelle stratégie européenne 2021-2030 pour les personnes handicapées de la Commission européenne : « *L'Union de l'égalité : Stratégie relative aux droits des personnes handicapées* »

### Étude

Étude Eurostat 2020

### Sites utiles

Forum européen des personnes handicapées : <https://www.edf-feph.org/>

ANED : <https://www.disability-europe.net/>

EUSE : <http://www.euse.org/index.php>



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

17 boulevard Auguste Blanqui 75013 Paris | +33 (0)1 40 78 69 45  
[delegationpermanente@cfhe.org](mailto:delegationpermanente@cfhe.org) | <http://www.cfhe.org>