

MISSOC - INFO 2 / 2009 – rapport synoptique

(Ré)intégration des personnes handicapées sur le marché de l'emploi

I. Introduction

I.1. Contexte et approche

Ce rapport présente une synthèse des mesures incorporées dans les régimes de sécurité sociale des pays MISSOC afin de promouvoir la (ré)intégration sur le marché de l'emploi des personnes handicapées. Ces mesures seront confrontées au contexte des politiques européennes relatives à la participation au marché de l'emploi et au handicap. Les points d'intérêt de ces politiques ont évolué dans le temps. Au départ, la stratégie en matière d'emploi de l'Union européenne s'est concentrée principalement sur l'augmentation des taux d'emploi via des moyens qui favorisent la compétitivité et la croissance économique.¹ Par après, il a été reconnu qu'une économie forte ne nécessite pas uniquement des niveaux supérieurs d'emploi et de discipline budgétaire afin d'accroître la compétitivité et la croissance économique ; elle a également besoin de mesures conservatoires propres afin de garantir que les groupes défavorisés ont un accès égal au marché de l'emploi et reçoivent un soutien efficace pour s'intégrer au marché de l'emploi. Grâce à cette reconnaissance, l'attention s'est réorientée vers une approche plus 'inclusive' qui cherche à garantir que les réformes du marché de l'emploi se déroulent en parallèle avec les politiques de l'Union européenne sur la protection sociale et l'inclusion sociale.²

Les États membres sont invités à considérer pleinement la dimension sociale lorsqu'ils mettent au point leur stratégie nationale pour l'emploi, par exemple, en incluant les mesures qui traitent des inégalités existantes sur le marché de l'emploi et les besoins spécifiques des groupes vulnérables.³ Les personnes handicapées peuvent, à cet égard, être certainement considérées comme un groupe cible important. Après tout, en particulier en période de difficulté économique, l'habilitation des individus à réaliser pleinement leur potentiel et le soutien à ceux qui en sont incapables devraient être au centre des préoccupations.

Les principaux résultats de ce rapport sont basés sur les informations fournies par les correspondants nationaux dans leurs rapports nationaux qui font également partie de cette publication. Le rapport tient néanmoins aussi compte d'autres informations tirées de documents européens afin de pouvoir identifier des tendances plus larges en matière de réforme provenant des politiques européennes pour favoriser la participation sur le marché de l'emploi. Après avoir donné un bref aperçu des développements les plus pertinents au niveau européen, le rapport synoptique se concentrera sur les mesures relatives aux personnes

¹ La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) est basée sur les articles 2-3 et 125-128 du traité de l'UE . Voir pour de plus amples informations, la communication de la Commission, Com (1997), 497 final, présentant l'agenda pour le SEE pour l'année 2000.

² Voir, par exemple, l'agenda pour la politique sociale, Com (2000), 379 et la communication de la Commission 'Tableau de bord de la mise en œuvre de l'agenda pour la politique sociale', Com (2001), 104 final. Voir également le rapport conjoint sur l'emploi 2002, Com (2002), 621 final.

³ Communication de la Commission 'Agenda social renouvelé ; opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXI^e siècle', Com (2008), 412 final.

handicapées d'une part et les politiques relatives aux employeurs d'autre part. Pour finir, le rapport présentera en guise de conclusion certaines observations relatives à la façon dont la dimension sociale est reflétée dans les régimes nationaux pour promouvoir la (ré)intégration sur le marché de l'emploi des personnes handicapées.

1.2. Objet du rapport

Les mesures décrites dans ce rapport ne sont pas uniquement centrées sur les personnes qui reçoivent une prestation d'invalidité. Limiter l'analyse à ce groupe en particulier présenterait, dans de nombreux cas, une partie de la situation seulement. Par exemple, dans certains pays, les mesures visant à promouvoir l'intégration sur le marché de l'emploi ne sont pas conçues à l'origine pour les bénéficiaires d'une prestation d'invalidité mais se concentrent plutôt sur les personnes qui ont des difficultés à trouver et garder un travail approprié en raison de l'état de santé en général, à condition qu'elles soient inscrites comme demandeuses d'emploi. Dans ces cas-là, les personnes handicapées qui reçoivent une prestation d'invalidité ou une assistance sociale peuvent aussi avoir accès aux mesures qui visent à promouvoir leur (ré)intégration sur le marché de l'emploi. On peut le constater en Allemagne, en Autriche, en Bulgarie, en République tchèque, en France, au Luxembourg, en Pologne, au Portugal, en Slovénie et au Royaume-Uni.

Il est également possible que les régimes nationaux apportent un soutien spécifique aux personnes qui sont enregistrées comme personne handicapée. En général, cela demande la preuve d'une capacité réduite à travailler suivant un certain degré ou une position vulnérable sur le marché de l'emploi en raison d'une infirmité physique, mentale ou sociale. Des régimes spécifiques pour les personnes handicapées existent, par exemple, en France, en Allemagne, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en Roumanie. De plus, il peut y avoir des régimes spécifiques pour soutenir l'intégration sur le marché de l'emploi de jeunes personnes handicapées. On peut le constater en Autriche, en Bulgarie, en République tchèque, au Liechtenstein et aux Pays-Bas.

Une autre approche consiste à se concentrer explicitement sur une intervention précoce afin d'empêcher que les personnes ne deviennent complètement ou partiellement incapables de travailler de manière permanente suite à une maladie ou une infirmité physique ou mentale. Dans certains pays, cette stratégie va de pair avec le principe de 'réadaptation avant une pension d'invalidité'. Par conséquent, une prestation ou une pension d'incapacité ne sera accordée que sur la base d'une évaluation affirmant que la capacité à travailler ne peut pas être améliorée au moyen d'une réadaptation médicale et/ou professionnelle et/ou d'autres mesures qui aident les personnes handicapées à trouver du travail. Pendant le processus d'analyse de la situation, la personne concernée peut avoir droit à une prestation d'incapacité 'temporaire' ou une prestation de 'réadaptation'. On peut le constater en Allemagne, en Autriche, en Finlande, en Islande, en Norvège et en Hongrie.

Il est également possible qu'une stratégie d'intervention précoce se concentre sur la prévention précoce de l'incapacité à travailler à long terme, par exemple, en cherchant avant tout à maintenir les personnes handicapées sur le marché de l'emploi pendant la période pendant laquelle elles reçoivent une prestation de maladie. On peut le voir en Finlande, au Liechtenstein, en Norvège, au Luxembourg, aux Pays Bas, en Suisse et au Royaume-Uni. Dans des pays où un régime spécifique pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles existe, les mesures pour promouvoir la (ré)intégration sur le marché

de l'emploi se concentrent avant tout sur la conservation de l'emploi, soit en permettant aux personnes concernées de reprendre le travail, si nécessaire en adaptant le lieu de travail, ou, si ce n'est pas possible, en les soutenant pour trouver un nouveau travail soit au sein de la société ou chez un autre employeur.

Le rapport synoptique tient compte de ces différentes approches dans le but de donner un aperçu complet des différents types de mesures qui existent dans les pays MISSOC, comptant ainsi sur le fait que ces mesures peuvent faire partie de différentes divisions des régimes nationaux de sécurité sociale.

II. Le contexte de politique européenne

II.1. L'approche UE face au handicap

Encourager la participation de tous les travailleurs potentiels sur le marché de l'emploi fait partie de l'ambition de l'Union européenne de créer des économies fondées sur l'intégration sociale. Il va de soi que cela revête une importance particulière pour les personnes handicapées. Après tout, ils ont tendance à se trouver dans une situation vulnérable sur le marché de l'emploi. Actuellement, le taux d'inactivité de personnes handicapées est deux fois supérieur à celui de personnes valides. Seuls 50 % d'entre eux travaillent et parmi ceux qui ne travaillent pas, il y a un groupe important qui pourrait travailler si une aide appropriée était fournie.⁴ L'exclusion de personnes handicapées du marché de l'emploi est considérée comme une source d'inquiétude réelle, pas seulement du point de vue de l'égalité des chances mais également si l'on considère la main d'œuvre qui va en diminuant en raison des changements démographiques. Pour cette raison, on encourage les États membres à faire des efforts particuliers pour accroître les taux d'emploi et d'activité des personnes handicapées et le Conseil européen de printemps 2006 a identifié ce groupe comme étant une cible clé.⁵

La Commission a développé une stratégie en matière de handicap qui tente de concrétiser l'égalité des chances pour les personnes handicapées.⁶ À ce titre, la stratégie en matière de handicap de l'Union s'ajoute au modèle social en matière de handicap basé sur l'hypothèse que toutes les personnes sont égales et ont droit à participer pleinement à la société et la non-discrimination.⁷ Le modèle social reconnaît que, pour les personnes handicapées, des mesures de soutien spécifiques sont nécessaires pour abolir les barrières qui les empêchent d'exercer ces droits. À ce titre, cela constitue une base pour les mesures et les interventions qui répondent aux besoins hétérogènes des personnes handicapées de manière intégrée, également en ce qui concerne les activités liées au recrutement et au travail.

⁴ Voir le document de travail des services de la Commission accompagnant la communication de la Commission concernant la situation des personnes handicapées en UE: le Plan d'action européen 2008-2009, SEC (2007), 1548, p. 2-3.

⁵ Voir conclusion 34 du Conseil européen de printemps 2006.

⁶ Faire de l'égalité des chances pour les personnes handicapées une réalité a été l'objectif de la stratégie de la Commission en matière de handicap depuis 2003: Voir Com (2003), 650.

⁷ Voir la communication de la Commission sur la situation des personnes handicapées dans l'UE: le Plan d'action européen 2008-2009, Com (2007), 738 final, p. 4. Les principaux objectifs de l'approche européenne envers le handicap sont également les points clés de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées. En signant conjointement cette Convention des Nations Unies, la CE et ses États membres ont confirmé l'opinion selon laquelle le handicap est une question large relative aux droits des hommes et qu'elle mérite une approche basée sur les droits.

Les priorités à suivre en matière de politique dans le cadre de la stratégie en matière de handicap de l'Union européenne sont définies dans les plans d'action en faveur des personnes handicapées (PAH). Le PAH 2006-2007 était centré sur l'augmentation du taux d'emploi des personnes handicapées en tant qu'un des quatre domaines pour promouvoir la vie autonome des personnes handicapées. Dans ce contexte, le PAH 2006-2007 réclamait une combinaison de mesures adaptées pour lutter contre les discriminations, pour fournir un soutien actif et pour faire tomber les obstacles à l'accessibilité.⁸ Le PAH 2008-2009 a identifié l'accessibilité au marché de l'emploi comme étant une priorité clé en matière d'action. De ce point de vue, il intervient de manière explicite en faveur de programmes d'emplois flexibles, d'emplois assistés, d'inclusion active et mesures positives afin de compléter la législation européenne existante en matière de lutte contre la discrimination.⁹ Les États membres sont sensés tenir compte de ces questions lorsqu'ils appliquent les stratégies européennes plus générales pour l'emploi.

II.2. Les stratégies européennes plus générales pour l'emploi

- *Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*

La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi souligne l'importance d'attirer et de maintenir davantage de personnes dans des postes de travail stables pour plus longtemps. Dans ce cadre-là, on encourage les États membres à améliorer l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises, tout en augmentant en même temps leurs investissements en matière de main d'œuvre afin de permettre que les travailleurs soient munis des capacités et compétences appropriées au marché de l'emploi actuel. Ce type de mesures devrait être appuyé par des dispositions contractuelles qui mettent en place les conditions adéquates pour un développement des capacités et un développement professionnel et des régimes de travail flexibles. De plus, il est demandé aux États membres de moderniser leurs régimes de protection sociale de façon à assurer que ceux qui sont exclus du marché de l'emploi reçoivent un soutien efficace pour trouver un travail. Dans ce contexte, la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi accentue l'importance de conseils personnalisés et d'une aide à la recherche d'emploi et l'accessibilité de services dont des groupes défavorisés peuvent avoir besoin pour intégrer le marché de l'emploi. Les États membres devraient également faire des démarches pour développer de nouvelles sources d'emploi, par exemple dans des entreprises locales ou dans des services aux individus qui ne sont pas fournis par l'économie de marché.¹⁰

⁸ Le PAH 2006-2007 réclame également des actions déterminées pour encourager: 1) l'accès à une assistance et à des services de soins de qualité, 2) l'accessibilité aux biens et aux services courants et 3) accroître la capacité d'analyse de l'UE. Pour de plus amples informations, voir: Com (2005), 604 final.

⁹ Voir la communication de la Commission concernant la situation des personnes handicapées dans l'UE: Le plan européen 2008-2009, Com (2007), 738 final, p. 8.

¹⁰ Voir dans ce contexte la communication de la Commission "Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi: un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne, Com (2005), 24, p. 9 et 26. Les priorités clés pour une action dans le cadre de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi ont été confirmées dans le rapport conjoint sur l'emploi 2006-2007 tel qu'adopté par le Conseil lors de sa séance du 22 février 2007, 6706/07, p. 9.

- *Politiques d'inclusion active*

L'approche d'inclusion active de l'UE réclame des mesures qui, d'une part, cherchent à garantir que *les personnes non aptes au travail* bénéficient d'un niveau de vie décent et qu'elles puissent contribuer autant que possible à la société. D'autre part, elle demande une attention particulière pour des mesures qui répondent de manière appropriée aux obstacles que *les personnes non aptes au travail* peuvent rencontrer lorsqu'elles accèdent à l'emploi ou progressent dans ce domaine. À cet égard, elle souligne le fait que, pour les groupes les plus défavorisés, l'intégration sur le marché de l'emploi est un processus en deux temps. Dans de nombreux cas, les personnes ont d'abord besoin d'une aide appropriée pour renforcer leur aptitude à l'emploi et pour accroître leur développement personnel avant de pouvoir faire face aux demandes du marché de l'emploi actuel. Pour cette raison, les États membres devraient apporter des mesures qui offrent aux groupes défavorisés une échelle d'opportunités pour renforcer leur capacité à intégrer le marché de l'emploi. On encourage également les États membres à analyser les conditions dans lesquelles les opportunités d'emploi assisté peuvent représenter une première étape utile vers l'accomplissement d'un travail de manière régulière, par exemple, dans le cadre de l'économie sociale.¹¹

Ce type de mesure devrait être accompagné par des programmes qui fournissent une aide aux revenus appropriée pendant le processus pendant lequel les groupes défavorisés tentent d'accroître leur capacité à participer au marché de l'emploi. De plus, des mesures doivent être prises pour garantir qu'un large éventail de services sociaux est disponible et accessible pour les groupes défavorisés de sorte qu'ils puissent compter sur une aide personnalisée de bonne qualité à un prix raisonnable. En se concentrant sur ces aspects particuliers, l'approche d'inclusion active amène au premier rang la dimension sociale de programmes actifs du marché de l'emploi.

- *Encourager les employeurs*

L'approche d'inclusion active n'ignore pas le fait que la stratégie qu'elle favorise ne portera ses fruits que si les employeurs sont disposés à offrir aux groupes défavorisés un environnement professionnel adapté dans lequel ils peuvent s'épanouir et développer entièrement leur potentiel. En fait, elle requiert une attention particulière pour des mesures qui visent à encourager les employeurs à engager et garder les groupes défavorisés. Dans cette optique, elle réclame l'inclusion de mesures qui favorise le maintien de l'emploi, par exemple, en offrant aux employeurs des allocations pour créer des opportunités de formation sur le tas et/ou des aménagements de travail souples qui peuvent aider les groupes vulnérables à concilier leur travail avec leur situation défavorisée¹². En outre, elle invite les États membres à intensifier leurs actions pour combattre la discrimination face à l'emploi. Ces actions devraient inclure des mesures spécifiques pour les personnes handicapées, par exemple, en redéfinissant les obligations des employeurs à fournir un aménagement raisonnable aux personnes handicapées via l'adoption de dispositions spécifiques qui obligent

¹¹ Voir la communication de la Commission 'Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique: promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché de l'emploi, Com (2007), 620, p. 5.

¹² Voir à ce sujet la communication de la Commission 'Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique: promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché de l'emploi, Com (2007), 620, p. 3 et 5.

les employeurs à fournir l'accès aux lieux de travail et de formation et à créer de réelles perspectives pour l'obtention d'un emploi de qualité.

Le PAH 2008-2009 suit cette approche demandant ainsi à ce qu'une attention particulière soit accordée à la création d'opportunités d'emploi assisté pour les personnes handicapées qui n'ont pas encore atteint leur potentiel absolu. Le PAH souligne également l'importance de tenir compte des exigences des entreprises dans le cadre de la conception des mesures pour promouvoir l'inclusion active des personnes handicapées. La Commission soutiendra les efforts des États membres dans ces domaines, par exemple, en encourageant les fournisseurs de services de l'emploi à impliquer les employeurs dans le développement des services de formation professionnelle et de réadaptation.

Une enquête récente¹³ que l'Institut autrichien de recherche sur les PME a réalisée pour la Commission européenne sur 'l'aménagement raisonnable' a conclu que des informations appropriées et un soutien aux employeurs sont des facteurs critiques pour que les politiques en matière d'emploi pour les personnes handicapées soient un succès. Les recommandations à ce sujet comprenaient la publicité, la prise de conscience et les guichets uniques comme point unique d'information rassemblant les questions sur le savoir-faire et le handicap. En outre, l'enquête est intervenue en faveur de systèmes de financement faciles à gérer et d'instruments du marché de l'emploi flexibles qui minimisent le risque de l'entreprise et de la personne handicapée. Elle a également souligné que les employeurs ont besoin de services d'aide sur mesure et d'expertise dans ce domaine qui pourraient être proposés par des fournisseurs de services spécialisés et autres acteurs du secteur.

En même temps, l'enquête du projet OPTIWORK en cours indique un manque chronique de services orientés vers les besoins des employeurs dans la plupart des pays européens (OPTIWORK a réalisé des interviews avec les employeurs concernant les pratiques d'emploi et de maintien dans 15 pays – voir <http://www.optiwork.org/>). L'enquête indique que de nombreux employeurs seraient favorablement disposés envers le maintien ou le recrutement s'ils avaient les connaissances et les capacités requises.

¹³ Pratiques d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées sur le lieu de travail, contrat VC/2007/0315, à télécharger sur le site web de la DG EMPL <http://ec.europa.eu/social>

III. Politiques et mesures nationales pour promouvoir la (ré)intégration de personnes handicapées sur le marché de l'emploi

III.1. Mesures de soutien pour les personnes handicapées

Les rapports nationaux révèlent que les mesures qui ont été mises en place dans les régimes nationaux de sécurité sociale des pays MISSOC pour promouvoir la (ré)intégration des personnes handicapées reflètent en effet les caractéristiques de la dimension sociale bien que de façon différente et dans des mesures différentes.

III.1.1. Services d'aide personnalisés

Pour ce qui est de la disponibilité de mesures d'aide personnalisées, le rapport national confirme que les régimes de sécurité sociale de tous les pays MISSOC comprennent ce type de mesure. Dans de nombreux cas, Ces mesures sont fournies par l'Office du travail sur base des besoins individuels. En Norvège, une 'garantie de service' écrite a été introduite qui oblige l'Office du travail à fournir une aide personnalisée immédiate et efficace aussi bien à l'employeur qu'à la personne concernée. Dans d'autres pays, des plans de réadaptation personnalisés sont utilisés comme moyen pour préciser l'aide à apporter dans des cas individuels. On peut le constater en Bulgarie, en République tchèque, en Grèce, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne, en Slovénie et au Royaume-Uni. Chypre est actuellement entrain de développer de nouvelles méthodes pour améliorer la possibilité d'identifier des capacités et des besoins individuels et Malte étudie des bonnes pratiques d'autres États membres afin de concevoir un nouveau système pour fournir une aide sur mesure aux individus.

Presque partout des personnes handicapées ont accès à la réadaptation professionnelle, à la formation professionnelle, à l'amélioration des compétences dans des centres professionnels ou sur le lieu de travail, à une aide personnalisée pour la recherche d'emploi et à une assistance et/ou orientation professionnelle ou assistance professionnelle afin de trouver et/ou maintenir un travail adapté. Dans la plupart des cas, ces mesures sont mises au point pour aider les personnes handicapées à obtenir un emploi stable sur le marché de l'emploi en affrontant leurs obstacles personnels et en les aidant à exploiter l'entièreté de leur potentiel. Divers rapports nationaux soulignent que l'aide apportée ainsi vise à permettre aux personnes handicapées de participer intégralement à la société sans être victimes de discrimination. En soi, cela reflète le modèle social du handicap sur lequel la stratégie en matière de handicap de l'Union européenne est basée. En général, cela se traduit par une approche pluridisciplinaire, basée sur les droits et la disponibilité d'une large gamme de services pour promouvoir l'inclusion sociale, avant tout via l'emploi ou, si nécessaire, d'une autre façon. Les pays suivant ce modèle sont, par exemple, Chypre, la Finlande, l'Allemagne, l'Italie, Malte, les Pays Bas, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Slovénie et l'Espagne.

En Irlande, un projet pilote financé par le FSE a été lancé afin de développer et tester une nouvelle stratégie complète en matière d'emploi, basée sur une gestion personnalisée afin d'augmenter le taux d'emploi des personnes bénéficiaires de prestations maladie ou invalidité. En Islande, les acteurs clés responsables de fournir une réadaptation liée au travail ont conclu des contrats afin de garantir que ceux qui, en raison de problèmes de santé, reçoivent le soutien dont ils ont besoin pour intégrer le marché de l'emploi. En France, une politique

régionale concertée a été mise en place dans le cadre de laquelle les acteurs de la réadaptation et de l'insertion professionnelles réunissent leurs forces afin de promouvoir le maintien de l'emploi en fournissant aux individus et aux employeurs un soutien sur mesure par rapport à leurs besoins.

III.1.2. Opportunités d'emploi assisté

Plusieurs pays ont mis en place des mesures qui reconnaissent le fait que pour de nombreuses personnes handicapées, la participation au marché de l'emploi est un processus en deux temps, ce qui constitue un des principaux fils conducteurs de l'objectif de l'Union européenne pour promouvoir l'inclusion active. Dans un certain nombre de pays, cela a débouché sur des programmes de réadaptation complets qui favorisent l'intégration progressive sur le marché de l'emploi en offrant aux personnes handicapées une échelle d'opportunités pour renforcer leur aptitude à l'emploi et/ou augmenter leur développement personnel dans des institutions spécialisées. Parfois, ces institutions sont qualifiées de centres spécialisés pour l'emploi ou la réadaptation et parfois d'ateliers protégés ou d'entreprises sociales. On retrouve des exemples de cette approche en Bulgarie, en République tchèque, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en Roumanie, en Slovaquie, en Slovénie et en Suisse.

Dans d'autres pays, ce type de soutien est également disponible, bien qu'avant tout sur le lieu de travail. Souvent, des conseils personnalisés et une aide sur le lieu de travail ou un coach professionnel sont mis à disposition afin d'aider la personne concernée à développer l'entièreté de son potentiel. Dans de nombreux cas, cela va également de pair avec l'adaptation du poste de travail aux besoins particuliers de la personne concernée soit en fournissant des équipements ou de l'assistance technique ou sous forme de dispositions en matière de temps de travail ou de conditions de travail flexibles. Ce type de soutien sur le lieu de travail est accordé, par exemple, en Autriche, à Chypre, au Danemark, en Finlande, en France, en Allemagne, en Grèce, en Hongrie, en Islande, en Norvège, en Pologne, au Portugal, en Roumanie, en Slovaquie, en Slovénie et en Suisse. Au Royaume-Uni, un programme de préparation à l'entrée dans la vie active, adapté à chaque individu et centré sur l'emploi, a été élaboré afin de préparer les personnes handicapées à accéder au marché de l'emploi avec la confiance nécessaire à la réalisation de leurs objectifs professionnels et à leur durabilité. Ce programme peut également aider les personnes courant le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap, à surmonter les difficultés qui affectent leur travail. Les personnes handicapées sans emploi et aux besoins complexes qui ne peuvent intégrer un environnement professionnel sans qu'une préparation adéquate ait lieu, peuvent également bénéficier de programmes de formation et de développement professionnels assurés dans des Centres résidentiels de formation spécialisés.

Les programmes d'emploi assisté ou de maintien d'emploi sont souvent assortis du droit à des dispositions d'emploi flexibles. Ces dispositions peuvent inclure plusieurs droits, tels que le droit à la formation ou à la valorisation des compétences au travail, le droit d'adapter son temps de travail, le droit à des pauses supplémentaires, le droit à des congés payés pour participer à des programmes spécifiques de formation ou réadaptation et le droit de travailler à domicile ou sur un lieu de travail proche de leur domicile. De plus, des restrictions peuvent s'appliquer aux règles générales en ce qui concerne le licenciement. En principe, ce type de droits sert de moyen pour renforcer la position au niveau de l'emploi des personnes handicapées. En général, ces droits sont intégrés dans le régime général du droit du travail

mais il est également possible que ces droits soient intégrés dans un régime spécial pour les personnes handicapées.

III.1.3. Allocations financières pour compenser les coûts liés au handicap

L'aide apportée pour aider les personnes handicapées à intégrer le marché de l'emploi comprend souvent des allocations financières pour couvrir les coûts liés au handicap. Dans de nombreux cas, ces allocations se présentent sous la forme d'une compensation financière pour des frais additionnels associés à la participation aux programmes de formation ou de réadaptation professionnelle (tels que les coûts liés au transport, au logement ou un traitement particulier) ou associés à l'adaptation du lieu de travail (tels que les coûts liés aux équipements pour fonctionner correctement ou les coûts liés à l'assistance personnelle sur le lieu de travail). On retrouve des exemples de ce type de prestations en Bulgarie, en République tchèque, au Danemark, en Estonie, en Finlande, en Allemagne, en Islande, en Italie, au Liechtenstein, en Lituanie, aux Pays-Bas, en Norvège, en Pologne, en Slovaquie, en Slovénie, et en Espagne. Parfois, des prestations financières qui compensent le coût lié à l'éducation sont également disponibles (par exemple en Finlande et en Norvège) et parfois, les personnes handicapées peuvent avoir droit à des allocations spécifiques qui sont sensées compenser le coût des transports publics (par exemple en Norvège, en Lituanie, en Slovaquie et en Slovénie).

En général, ces prestations sont versées par l'autorité compétente à la personne sur base d'une évaluation qui prouve que certaines conditions sont réunies et que les frais sont réellement effectués. En Allemagne, cependant, les personnes handicapées peuvent faire une demande de 'budget personnel' à partir duquel les frais liés à la réadaptation ou au travail sont payés par les personnes elles-mêmes. D'une part, cette méthode leur offre, dans certaines limites, l'opportunité de faire leurs propres choix en ce qui concerne le type d'aide qu'elles souhaitent. D'autre part, cela sert également de moyen pour accentuer la responsabilité personnelle des personnes handicapées en ce qui concerne leur (ré)intégration sur le marché de l'emploi.

III.2. Incitations en matière de sécurité sociale pour travailler

III.2.1. Conditionnalité des prestations sociales

La disponibilité de mesures de soutien spécifiques est bien sûr très importante pour les personnes handicapées. Il se peut cependant que cela ne suffise pas toujours pour rejoindre et se maintenir sur le marché de l'emploi. Parfois, les personnes handicapées ont besoin d'un coup de pouce supplémentaire pour les encourager à se mettre à travailler. Les rapports nationaux révèlent que diverses méthodes sont utilisées à cette fin. Par exemple, dans certains pays, le droit à des prestations en matière de handicap est lié à la recherche active d'un travail ou à la participation à des programmes de formation ou à des activités liées au travail et cela, afin d'aider les personnes handicapées à entrer sur le marché de l'emploi. Dans les pays où cette approche a été adoptée, ce type de mesure est souvent lié à des sanctions. En général, ces sanctions mèneront à une réduction temporaire ou permanente de la prestation lorsque les personnes concernées refusent de coopérer à des mesures dont l'objectif est de les aider à trouver du travail. Il est aussi possible que le droit à réclamer la prestation soit suspendu

pendant la période pendant laquelle la personne concernée refuse de participer à des programmes de réadaptation professionnelle ou de formation ou de réaliser des activités liées au travail. Dans ce cas, le droit à la prestation sera rétabli à partir du moment où la personne concernée décide de coopérer. On retrouve des exemples de ce type de mesure en Finlande, en Allemagne, en Hongrie, au Liechtenstein, aux Pays-Bas, en Slovénie, en Espagne et en Suisse.

III.2.2. Révision des critères d'éligibilité pour les prestations sociales

Les rapports nationaux montrent que les personnes handicapées peuvent également être encouragées à reprendre le travail ou des activités liées au travail d'une autre façon. Par exemple, certains pays ont adapté les conditions de demande des prestations d'invalidité afin de rendre les bénéficiaires de prestations davantage conscients de leur capacité résiduelle de travail. Souvent, ce type de mesures tente par la même occasion de mettre fin à une pratique qui consistait auparavant à octroyer des pensions d'invalidité à des personnes qui ont toujours la capacité ou peuvent améliorer leur capacité de travail. Les rapports nationaux montrent que diverses méthodes sont utilisées pour y arriver. Par exemple, en Slovénie, une nouvelle méthode d'évaluation de l'incapacité a été introduite afin d'accentuer l'importance de la participation sur le marché de l'emploi pour ceux qui sont encore capables de travailler. En général, cette méthode aboutit à un niveau de prestation inférieur qui, à son tour, exerce une pression sur les bénéficiaires pour qu'ils se remettent à travailler afin d'avoir un niveau de vie décent. Aux Pays-Bas également, le système de prestation a été transformé en un système qui constitue une forte incitation financière pour l'employeur ainsi que pour l'employé qui est encore capable de travailler afin de les encourager à se remettre à travailler.

III.2.3. Accorder des prestations d'invalidité de manière temporaire

D'autres pays ont envisagé la possibilité d'accorder une prestation d'invalidité de façon temporaire afin d'encourager ceux qui sont encore capables de travailler d'être actifs sur le marché de l'emploi. On retrouve des exemples de cette approche en Autriche, en Hongrie, en Islande et en Norvège. Les rapports nationaux montrent que la durée de la prestation temporaire peut varier. Par exemple, en Hongrie, une prestation de réadaptation accordée pour une période de trois ans a été introduite. En Norvège, d'autre part, des prestations d'invalidité temporaire peuvent être accordées pour une période variant d'un à quatre ans, tandis qu'en Autriche, les personnes handicapées peuvent avoir droit à une prestation temporaire d'invalidité pour une période de deux ans. Lorsque ce système est applicable, une réévaluation suivra lorsque la période pour laquelle la prestation est accordée se termine. Le moment où l'on 'étiquette' la personne comme étant une personne invalide à vie est dès lors postposée. Pour les personnes concernées, cela peut servir de motivation à utiliser leur capacité restante à travailler de manière productive pendant la période pendant laquelle il ou elle a droit à une prestation d'incapacité temporaire.

III.2.4. Possibilités pour combiner travail et prestation sociale

Une autre façon de motiver les personnes handicapées à se remettre au travail ou à exercer des activités liées au travail est de permettre aux bénéficiaires d'une prestation de combiner

travail ou activités liées au travail et prestation sociale. Les rapports nationaux montrent que les régimes de sécurité sociale des pays MISSOC accordent souvent cette possibilité. Parfois, il n'y a pas de restrictions spécifiques impliquées en ce qui concerne le montant que la personne concernée peut recevoir. On retrouve des exemples de cette approche en Bulgarie, à Chypre, en République tchèque, en Estonie, en Lituanie et en Roumanie. Dans d'autres pays, la possibilité de combiner le travail ou les activités liées au travail à la perception d'une prestation peut être sujette à certaines conditions. Il y a par exemple dans plusieurs pays un seuil au-dessus duquel les revenus seront pris en considération. En général, cela implique que les revenus dépassant le seuil seront déduits de la prestation. Cette méthode est d'application, par exemple, en Belgique, en Bulgarie, à Chypre, au Danemark, en Finlande, en France, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Norvège, au Portugal et en Slovaquie. En Islande, le seuil a été quadruplé en 2008 afin d'encourager les personnes handicapées à être actives sur le marché de l'emploi et donc d'augmenter les taux d'emploi et d'activité.

III.2.5. Possibilités de suspension du droit à la prestation

Se remettre à travailler peut engendrer des risques pour les personnes handicapées. Cela peut, par exemple, être considéré comme une augmentation de la capacité résiduelle de travail, ce qui, à son tour, peut impliquer que les conditions de réclamation d'une prestation d'incapacité ne sont plus remplies. Dans certains pays, cela obligera la personne concernée à entamer une nouvelle procédure afin de demander à nouveau la prestation lorsqu'une tentative de reprise du travail échoue. On retrouve des exemples de cette situation en Belgique, en Bulgarie, en Grèce, et en Slovaquie. D'autres pays ont mis en place la possibilité de suspendre le droit aux prestations pendant une certaine période. Cela permet à la personne concernée d'avoir recours à la prestation sans avoir à recommencer une nouvelle procédure. En soi, cela permet aux personnes handicapées d'avoir un certain temps pour tester leur capacité à travailler sans courir le risque de perdre leur droit à la prestation lorsque ça ne fonctionne pas. Une telle 'période d'essai' peut servir de motivation pour se remettre à travailler. Les pays suivant cette approche sont, par exemple, le Danemark, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, la Norvège et le Portugal.

III.3. Mesures visant à encourager les employeurs à employer des personnes handicapées

III.3.1. Incitations financières

Une fois que les incitations financières sont introduites, il n'y a pas de différence fondamentale en ce qui concerne le type d'incitation à laquelle les employeurs peuvent avoir droit. Pratiquement partout, les employeurs qui engagent une personne handicapée ont droit à des subventions salariales et/ou des exemptions de l'obligation de payer des cotisations de sécurité sociale pour la personne concernée. Ces incitations financières ont avant tout pour objectif de couvrir le coût d'une productivité réduite. Souvent, ces avantages financiers sont associés à des subsides qui tentent d'indemniser les coûts liés à l'adaptation du lieu de travail pour satisfaire les besoins particuliers des personnes handicapées. Ces subsides peuvent inclure une compensation financière pour le coût lié à l'amélioration de l'accessibilité des locaux, à l'octroi d'une assistance personnelle ou d'un coach professionnel et/ou à la création de conditions de travail flexibles comme on peut le voir en Allemagne, en Autriche, en

Estonie, en Finlande, en France, en Irlande, en Hongrie, en Norvège, en Pologne, au Portugal et au Royaume-Uni.

Certains pays accordent également des subsides pour indemniser le coût lié à la participation à des programmes de formation ou de réadaptation afin d'encourager les employeurs à coopérer à ces programmes. L'Autriche, Malte, le Portugal et l'Espagne en sont des exemples. D'autres pays ont introduit des 'périodes d'essai' qui offrent la possibilité d'employer des personnes handicapées pendant une courte période sans être obligées de verser de salaires; en échange, la personne concernée a droit à percevoir une prestation de sécurité sociale ou un salaire minimum versé par l'État comme à Malte, aux Pays-Bas, au Liechtenstein et en Roumanie. En Allemagne, les employeurs embauchant des personnes gravement handicapées en période d'essai peuvent être remboursés. Au Royaume-Uni, un système dit d'introduction au travail offrant aux employeurs une subvention hebdomadaire pendant les six premières semaines d'embauche de personnes handicapées a été mis en place. Ce laps de temps sert de période d'essai dans le sens où il offre tant à l'employeur qu'à la personne concernée du temps pour gagner l'assurance nécessaire à l'idée que le travail peut être effectué avec confiance. La Finlande expérimente les 'banques du travail' afin de diminuer les risques impliqués par le recrutement de personnes handicapées pour les employeurs. L'idée générale est que ces 'banques' engagent des personnes qui éprouvent des difficultés à trouver un travail régulier. Les 'banques' les formeront et les 'loueront' ensuite à des employeurs. En principe, cela permet eux employeurs d'engager des personnes handicapées sans prendre de risques étant donné que la personne concernée reste employée par la 'banque'.

Dans plusieurs pays, des subsides sont disponibles pour indemniser l'employeur pour les coûts liés à la création d'opportunités d'emploi assisté pour les personnes handicapées soit au sein de l'entreprise soit au sein d'ateliers protégés ou d'une entreprise sociale. Cette possibilité existe, par exemple, en République tchèque, en Finlande, en France, en Allemagne, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Lituanie, aux Pays Bas, en Pologne, en Roumanie, en Slovaquie et en Suisse. Dans certains pays, le droit à ce subside est soumis à la condition que l'employeur emploie un certain nombre de personnes appartenant à un groupe cible particulier tel que les personnes handicapées.

Il est également possible que le droit à des avantages financiers entraîne que l'employeur garde les personnes handicapées au travail pendant un certain temps. Par exemple, à Malte, certains subsides ne sont octroyés qu'à condition que les personnes concernées soient maintenues en emploi pendant au moins un an après que le subside ait expiré. En Bulgarie, un système semblable est d'application, bien que là-bas, la période requise soit trois ans; alors qu'au Royaume-Uni, l'aide financière accordée dans le cadre du système d'introduction au travail est soumise à la condition que le poste proposé par ce système soit censé durer au moins 6 mois après expiration de la période d'essai.

Dans d'autres pays, l'employeur doit offrir à la personne concernée un contrat de travail à durée indéterminée (Portugal) ou pour une période d'au moins trois ans (Espagne). En Espagne, l'employeur peut aussi avoir droit à une réduction plus élevée des cotisations de sécurité sociale lorsqu'un contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée. Au Luxembourg, les employeurs doivent verser une indemnité financière lorsqu'ils licencient ou refusent d'offrir un travail approprié à une personne concernée.

III.3.2. Centres de services pour les employeurs

Dans certains pays, il y a des centres de service spéciaux pour les employeurs afin de les soutenir dans la création d'un environnement de travail approprié pour les personnes handicapées. Par exemple, en Autriche, les centres de service ont été créés pour donner des conseils et une aide aux petites et moyennes entreprises concernant, par exemple, le recrutement de personnes handicapées, des façons d'adapter le lieu de travail à leurs besoins particuliers et les façons de promouvoir le maintien de l'emploi. En Norvège, le gouvernement, les partenaires sociaux et les employeurs ont conclu un accord tripartite pour favoriser l'intégration des personnes qui ont des problèmes de santé en matière d'emploi. Des centres de travail spécialisés ont été créés pour aider à atteindre cet objectif, par exemple, en donnant des informations, des conseils, de l'aide et en coordonnant l'aide aux entreprises. En France, le gouvernement travaille de concert avec les autorités locales et une association chargée de la réintégration professionnelle des personnes handicapées dans le contexte d'une politique régionale concertée afin de fournir aussi bien aux personnes concernées qu'à l'employeur le soutien dont ils ont besoin pour réaliser une intégration sur le marché de l'emploi. Au Danemark, une nouvelle stratégie qui tente, entre autres, de promouvoir l'échange d'informations pertinentes entre employeurs a été mise en place.

III.3.3. Systèmes de quota

Les rapports nationaux montrent que dans plusieurs pays, un système de quota a été mis en place afin de garantir l'existence de lieux de travail disponibles pour les personnes handicapées. Cela peut être en rapport avec les personnes qui sont enregistrées comme personne handicapé, les personnes qui ont une incapacité de travail jusqu'à un certain degré ou les personnes qui souffrent d'un handicap grave. Parfois, ce système ne s'applique qu'au secteur public. Actuellement, cela vaut en particulier en Irlande. Cependant, la Belgique suivra cet exemple à partir du 1^{er} janvier 2010. À Chypre, une proposition a été faite récemment pour agir de la même façon. Dans certains pays où un quota est d'application, les employeurs aussi bien du secteur public que du secteur privé sont obligés d'employer un certain nombre de personnes handicapées.

Dans certains pays tels que la Bulgarie, la Grèce, l'Italie, la Roumanie et l'Espagne, les employeurs qui emploient au moins 50 employés sont obligés de garantir qu'un certain pourcentage de ces employés sont des personnes handicapées. D'autres pays, tels que la République tchèque, le Luxembourg et la Pologne exigent que les employeurs qui ont au moins 25 employés le fassent tandis qu'en Allemagne, en France, en Slovénie et en Slovaquie, les employeurs qui emploient au moins 20 employés sont obligés de garantir qu'un certain pourcentage de leur personnel sont des personnes handicapées. Ce pourcentage peut varier de 2 % (Grèce, Espagne ; en Bulgarie et en Slovénie ce pourcentage ne s'applique qu'au secteur public) à 7 % (Italie). En Roumanie et en République tchèque, le pourcentage est de 4 %, en Allemagne 5 % et en France et en Pologne 6 %. Il est également possible que le pourcentage varie en fonction du secteur dans lequel l'employeur opère. Par exemple, en Bulgarie, le pourcentage du secteur privé varie de 4-10 % et en Slovénie de 2-6 %. En Norvège, d'autre part, le quota n'est d'application que sur base volontaire.

En général, les sanctions entrent en ligne de compte lorsque les employeurs ne remplissent pas leurs obligations consistant à employer un certain nombre de personnes handicapées.

Certains pays obligent les employeurs qui ne respectent pas le quota à effectuer un paiement mensuel à un fond ou au budget de l'État qui est 'réservé' pour financer des mesures de soutien spécifiques pour les personnes handicapées. Dans ce cas, l'employeur n'emploie pas réellement lui-même le nombre requis de personnes handicapées mais soutient plutôt financièrement leur intégration sur le marché de l'emploi dans une autre société ou dans une entreprise sociale ou un atelier protégé.

Il est également possible qu'on laisse le choix aux employeurs de respecter leurs obligations en engageant eux-mêmes le nombre requis de personnes handicapées ou en soutenant financièrement la participation ailleurs sur le marché de l'emploi de personnes handicapées. On retrouve des exemples de ce système en République tchèque et en Roumanie où les employeurs peuvent choisir d'acheter des biens ou des services auprès des entreprises sociales ou des ateliers protégés dans lesquels au moins respectivement 50 % et 60% de l'entièreté du personnel sont des personnes handicapées. En République tchèque, les employeurs ont également le droit d'accorder des commandes à ces organisations ou d'acheter des biens ou des services auprès de personnes handicapées qui fonctionnent comme indépendants. En Slovaquie, un système semblable est d'application. En Espagne, les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations peuvent choisir de faire un don à une entreprise sociale ou des centres de travail spéciaux pour les personnes handicapées. Une autre possibilité est de conclure un contrat avec ces centres sur la base duquel l'employeur doit créer des opportunités d'emploi assisté pour les personnes handicapées dans sa propre société ('enclave du travail'). En France également, les employeurs peuvent choisir entre recruter le quota requis de personnes handicapées, conclure des contrats de sous-traitance avec des ateliers protégés ou des entreprises sociales ou signer un accord sur la base duquel les personnes handicapées ont droit à une formation professionnelle ou une intégration professionnelle au sein de l'entreprise. Une autre possibilité consiste à verser une cotisation mensuelle à l'association nationale chargée de la promotion et de la réintégration professionnelle des personnes handicapées.

Dans d'autres pays, on encourage les employeurs à respecter leurs obligations définies par le système de quota en les excluant du droit à des subsides financiers aussi longtemps que le quota requis n'a pas été atteint. Les pays qui fonctionnent selon cette approche sont, par exemple, la Pologne et le Luxembourg. En Allemagne, on encourage les employeurs à respecter leurs obligations liées au système de quota d'une autre façon. Là-bas, les employeurs peuvent avoir droit à plusieurs subsides financiers si ils recrutent ou maintiennent des personnes avec des handicaps graves sur le marché de l'emploi. Dans ce cas-là, le droit à ces subsides sert plutôt de moyen pour récompenser les employeurs pour leur volonté à engager des personnes avec des handicaps graves.

Dans certains pays, les employeurs qui ne sont *pas* obligés d'employer un certain nombre de personnes handicapées (par exemple, les petites entreprises) ou les employeurs qui dépassent le pourcentage requis, sont récompensés de leurs efforts en leur octroyant un bonus. Ce bonus peut prendre la forme d'une exemption de l'obligation de payer des cotisations de sécurité sociale pour chaque personne handicapée employée au-delà du pourcentage requis (Slovénie) ou peut se manifester sous la forme d'une exonération fiscale (Espagne). En Bulgarie, les subsides financiers visant à indemniser le coût lié à la création d'opportunités d'emploi assisté pour les personnes handicapées au sein de l'entreprise se présente également sous la forme d'une exonération fiscale. Cependant, en Bulgarie, ce subside est soumis à la condition que l'argent épargné de cette façon soit réinvesti dans l'entreprise, par exemple, en l'utilisant pour

l'achat d'équipements spéciaux ou de machines spéciales dont les personnes handicapées ont besoin pour fonctionner correctement ou pour couvrir le coût lié à la création de conditions de travail flexibles. En Allemagne, des bonus sont également disponibles, par exemple, pour la création d'opportunités d'emplois pour des personnes handicapées plus âgées ou pour des personnes qui participent à des programmes de formation spécialisée pour augmenter leur aptitude à travailler mais qui ont été forcées de quitter ce programme en raison de la crise économique. Aux Pays-Bas, un employeur peut appliquer une réduction des contributions concernant les personnes âgées recevant une prestation d'invalidité dans le cas où il emploie une telle personne. La réduction peut être accordée pour une durée maximale de trois ans. En outre, un employeur peut appliquer une réduction des contributions concernant les personnes ayant un handicap et qui reçoivent une pension d'invalidité dans le cas où il emploie une telle personne. La réduction peut être accordée pour une durée maximale de trois ans.

IV. Conclusions

Sur la base des informations fournies dans les rapports nationaux, il semblerait légitime de conclure que de sérieux efforts ont été réalisés pour traduire l'objectif de l'Union européenne pour promouvoir l'inclusion active des groupes vulnérables sur le marché de l'emploi en une grande variété de mesures qui visent à réaliser cet objectif au niveau national.

En général, les mesures qui sont mises en œuvre dans les régimes nationaux de sécurité sociale pour promouvoir la (ré)intégration sur le marché de l'emploi des personnes handicapées reflètent les principaux objectifs du plan d'action de l'Union européenne en faveur des personnes handicapées qui s'ajoute à l'approche d'inclusion active de l'Union européenne. On en retrouve des témoignages, par exemple, dans la disponibilité d'une large gamme de mesures de soutien personnalisées qui tentent de faire tomber les barrières que les personnes handicapées pourraient rencontrer dans le cadre de leur insertion ou de leur progression sur le marché de l'emploi. De plus, les régimes nationaux de sécurité sociale comprennent, dans de nombreux cas, des dispositions spécifiques pour encourager les personnes handicapées à travailler et pour motiver les employeurs à leur offrir une chance réelle pour conquérir une position stable et appropriée sur le marché de l'emploi.

Les rapports nationaux montrent que, dans de nombreux cas, une attention particulière est portée sur l'importance revêtue par la création d'opportunités d'emploi assisté et de conditions de travail flexibles pour ceux qui n'ont pas encore exploité toutes leurs possibilités. Dans de nombreux pays, cela s'est traduit par une variété de mesures pour encourager et soutenir aussi bien l'employeur que la personne concernée pour que la capacité résiduelle de travail soit aussi productive que possible. Dans un nombre de pays assez important, cela va de pair avec les réformes du régime de prestation d'invalidité qui tentent de rendre les personnes handicapées davantage conscientes de leur capacité résiduelle de travail en postposant le moment d'octroi d'une pension d'invalidité.

L'un dans l'autre, la combinaison de ces mesures peut apporter une contribution essentielle à l'objectif global visant à permettre aux personnes handicapées de profiter de leur droit d'avoir un rôle à part entière dans la société. En effet, les approches nationales diffèrent par rapport à la façon d'atteindre cet objectif global dans les pays MISSOC. Cependant, cela ne change pas le fait que toutes ces approches tentent en fin de compte que l'égalité des chances devienne une réalité pour toutes les personnes handicapées.

Il devient difficile, de ce point de vue, d'expliquer les données statistiques concernant la place occupée par les personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Après tout, ces données montrent que seulement 50 % d'entre eux travaillent et une grosse partie du groupe restant pense qu'elle pourrait travailler si l'assistance appropriée était fournie. Ces conclusions suggèrent que de nettes améliorations sont possibles. Dans ce contexte, il serait certainement gratifiant de dénouer les facteurs qui contribuent encore à l'exclusion des personnes handicapées du marché de l'emploi malgré la gamme étendue de mesures disponibles dans les pays MISSOC pour les aider à intégrer le marché de l'emploi. Cela requiert cependant une étude supplémentaire davantage orientée, par exemple, sur l'efficacité des mesures en vigueur et les éventuels effets contre-productifs des conditions qui y sont liées.