



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

AVIS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale instaurant une aide à l'emploi pour l'engagement d'un chercheur d'emploi en situation d'handicap

Demandeur

Ministre Bernard Clerfayt

Demande reçue le

8 décembre 2023

Avis adopté par le CPH le

24 janvier 2024

CONSEIL DES PERSONNES HANDICAPEES

Boulevard Bischoffsheim 26 - 1000 Bruxelles

Tél : 02/205.68.68 - brupartners@brupartners.brussels

www.brupartners.brussels/fr/conseil-des-personnes-handicapees

Préambule

Le Conseil des Personnes Handicapées (ci-après le « Conseil ») a été sollicité pour émettre un avis sur le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale instaurant une aide à l'emploi en faveur des chercheurs d'emploi en situation de handicap. Cette initiative du Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, s'inscrit dans le cadre d'une évaluation des aides régionales à l'emploi, conformément à la Stratégie Go4Brussels 2030, visant à garantir l'accès à un emploi stable pour tous.

La Région de Bruxelles-Capitale, compétente en matière de politique des groupes-cibles, cherche à améliorer l'efficacité de ses aides à l'emploi. À la suite d'une évaluation externe menée par IDEA Consult en 2023, il est proposé de mettre en place une aide à l'emploi sous la forme **d'une prime unique**, visant à favoriser l'insertion des chercheurs d'emploi en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire.

Le contexte socio-économique met en lumière des disparités importantes, notamment un taux d'emploi de **seulement 23%** pour les personnes en situation de handicap. Ce projet s'aligne sur les engagements régionaux et nationaux, notamment la Convention relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique en 2009¹. Il répond également aux objectifs du Plan National de Relance et de Résilience, en favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap et contribuant ainsi à la stratégie belge de désinstitutionalisation.

Dans le cadre de la coopération interrégionale, **l'accord de coopération de juin 2021** entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté flamande sera mobilisé pour activer la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi en situation de handicap.

Le présent projet, s'inscrivant dans une approche inclusive, **visé à accroître le taux d'emploi des personnes en situation de handicap**, contribuant ainsi à la création d'un marché du travail inclusif.

Le Conseil remercie de la Cabinet d'avoir demandé son avis par rapport à ce dispositif. Cependant, dans une perspective handistreaming, **le Conseil** souligne qu'il aurait souhaité être impliqué pour l'ensemble de la réforme des aides à l'emploi.

Avis

1. Considérations générales

Le Conseil souligne positivement les efforts déployés au travers de ce projet d'arrêté pour faciliter le recrutement, l'engagement et le maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap. **Le Conseil** trouve positif que le présent projet d'arrêté vise à renforcer les stratégies d'accompagnement **des chercheurs d'emploi en situation de handicap**, en introduisant une prime de 5.000 euros pour les employeurs qui embauchent des demandeurs d'emploi inoccupés en situation de handicap.

Cet engagement constitue une avancée cruciale contre la discrimination subie par les néerlandophones handicapés, exclus de la prime de soutien flamande depuis la régionalisation de l'accompagnement vers l'emploi en 2019. **Le Conseil** considère comme favorable cette décision,

¹ Site Internet d'Unia, [La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées | Unia](#), consulté le 10/01/2024.

particulièrement pour les travailleurs en situation de handicap néerlandophones qui ne pouvaient plus bénéficier de la VOP (pour rappel : la Vlaamse ondersteuningspremie a été remplacée depuis le 1/07/2023 par une nouvelle mesure de personnalisation individuelle²).

Cependant, **le Conseil** est d'avis que la prime de 5.000 euros proposée ne constitue pas un incitatif financier adéquat pour l'emploi de personnes en situation de handicap. Les besoins en accompagnement, en aménagements raisonnables, en accessibilité, en adaptation mobilière et immobilière ainsi qu'en formation, tant du futur travailleur que de l'employeur (ainsi que ses managers, employés), ne peuvent être satisfaits avec une somme aussi modeste. De plus, il est recommandé que cette aide soit ajustée en fonction des besoins spécifiques et du type de handicap, compte tenu des disparités budgétaires nécessaires pour assurer une inclusion durable. Une modulation de l'aide en fonction de ces critères serait une mesure essentielle pour garantir une véritable égalité d'opportunités.

Le Conseil apporte son plein soutien à la vision du Ministre de l'Emploi quant à la réflexion sur la régionalisation des dispositifs d'aide à l'emploi pour les personnes en situation de handicap de la COCOF. Toutefois, il souligne l'importance de s'assurer que cette initiative ne crée pas une nouvelle forme de discrimination envers les Néerlandophones³. En conséquence, **le Conseil** encourage le Ministre de l'Emploi à collaborer avec son homologue flamand, alertant ainsi sur les conséquences potentielles de cette régionalisation et travaillant conjointement à des solutions équitables pour toutes les Communautés.

Comme souligné dans cet avis, des questions persistent quant à la concrétisation des avancées proposées, le risque de discrimination (ex. : Activa+⁴, uniquement pour les chercheurs d'emploi en situation de handicap,...), l'adéquation du montant de la prime aux divers besoins des différentes formes de handicap, et la clarification nécessaire sur le cumul avec les aides du Phare et du VDAB.

Le Conseil met en avant la richesse des compétences que les personnes en situation de handicap peuvent apporter dans tous les secteurs, publics et privés. Il insiste sur le fait que l'inclusion de ce public ne doit pas être uniquement une contrainte législative, mais plutôt une responsabilité sociétale collective. **Le Conseil** encourage des mesures audacieuses, incitatives, et un engagement concret en faveur d'une inclusion durable dans le monde professionnel ordinaire.

Au-delà des primes proposées, **le Conseil** encourage le Gouvernement à mettre l'accent sur divers aspects, tels que la sensibilisation et la communication, la formation des employeurs, les incitations financières pour l'accessibilité, le réseautage, le renforcement de l'entrepreneuriat, le traitement rapide voire automatique des dossiers et le suivi attentif du transfert des aides pour une gestion optimale des budgets.

Le Conseil recommande vivement au Gouvernement de prendre le temps nécessaire pour élaborer une stratégie de subventionnement réfléchi à destination des partenaires de l'insertion socio-

² Site Internet du VDAB, [Des collaborateurs individuels sur mesure | Le VDAB](#), consulté le 10/01/2024.

³ Les chercheurs d'emploi en situation de handicap francophones pourraient bénéficier de plus de primes financières (COCOF + PHARE + 5.000 euros) alors que les néerlandophones ne bénéficieraient que de cette prime et de certaines primes de VDAB (mais plus la VOP). Cette possibilité de cumul d'aide est positive pour **le Conseil** mais reste inégale entre les deux communautés linguistiques ce qui constitue une discrimination criante et un manque d'équité que **le Conseil** ne peut accepter.

⁴ Ce projet ne tient pas compte du fait qu'une personne valide peut développer un handicap au cours de sa vie et donc pourrait bénéficier pendant la durée de son contrat d'une aide liée à l'Activa+.

professionnelle, du secteur APS et des acteurs de terrain spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ces acteurs possèdent une expertise inestimable, des compétences avérées, une pédagogie adaptée, ainsi que des connaissances approfondies. Leur rôle crucial constitue un maillon essentiel pour renforcer l'inclusion de ce public sur le long terme, adressant ainsi les défis persistants d'éloignement de l'emploi. Un soutien financier bien pensé garantirait la pérennité de leur action et favoriserait une inclusion socio-professionnelle durable. **Le Conseil** est aussi heureux d'apprendre que les missions de Pool H sont en évolution et attend impatientement de les connaître pour pouvoir encore mieux interagir avec ce service.

Ensemble, ces mesures contribueront à créer un environnement professionnel inclusif, reconnaissant et valorisant les compétences de tous, indépendamment de leur situation de handicap. **Le Conseil** reste engagé dans ce processus d'amélioration continue et se tient prêt à collaborer pour faire progresser l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

Enfin, **le Conseil** souhaite être tenu au courant des avancées de ce projet et impliqué pour la suite des différentes étapes.

2. Considérations particulières

2.1 Impact financier sur le recrutement

Le Conseil estime que la mesure proposée demeure principalement palliative plutôt que curative. Le montant de la prime, fixé à 5.000 euros, ne constitue pas un incitatif financier suffisant pour encourager les employeurs à s'engager dans un processus d'embauche durable, d'accompagnement et d'investissement réel en faveur de l'inclusion professionnelle à long terme. Cette somme se révèle inférieure aux mesures adoptées par le PHARE⁵ ou le VDAB⁶, limitant ainsi son impact réel sur le recrutement. **Le Conseil** se dit cependant rassuré qu'il puisse y avoir un cumul d'aides (Actiris, Phare, VDAB,...) mais regrette que cela ne figure pas clairement dans le document analysé.

Le Conseil questionne également le critère d'éligibilité lié à la détention de la carte Activa+ (article 3), considérant qu'il pourrait restreindre inutilement l'accès à cette prime en excluant les jeunes diplômés, les plus hauts profils, les personnes qui viennent de perdre leur emploi ou souhaitent se réorienter, les personnes arrivées récemment sur le territoire belge,...

Le Conseil a été informé que cela était dû à un problème juridique et demande qu'une réflexion plus profonde à ce sujet soit effectuée le plus rapidement possible. De par cette situation, **le Conseil** demande que ce critère soit supprimé du projet.

De plus, la nature vague des critères de contrat reprise dans l'article 3 (mi-temps, minimum 6 mois, CDI) soulève des préoccupations quant à la possibilité d'engagements à court terme, sans réel engagement en faveur de l'inclusion. Le fait que cette prime soit octroyée à un demandeur d'emploi inoccupé constitue une discrimination pour toute personne qui voudrait changer d'emploi ou se réorienter. **Le Conseil** souhaite que le terme inoccupé soit retiré du texte.

⁵ Site Internet du Phare, [Intégration professionnelle dans le circuit de travail ordinaire - Service PHARE \(irisnet.be\)](https://irisnet.be), consulté le 10/01/2024.

⁶ Site Internet du VDAB, [Vlaamse ondersteuningspremie \(VOP\) | Vlaanderen.be](https://vlaanderen.be), consulté le 10/01/2024.

2.2 Aménagements de postes de travail et autres primes

L'initiative d'introduire une prime unique de 5.000 euros pour favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap suscite des interrogations au sein **du Conseil**. Mis à part le fait que cette prime puisse intervenir pour des Bruxellois néerlandophones en remplacement de la VOP, **le Conseil** est perplexe quant à la nécessité de cette nouvelle mesure, d'autant plus que des dispositifs similaires, tels que le Phare⁷ et le VDAB, sont déjà en place pour soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap, couvrant également les Bruxellois néerlandophones.

La préoccupation majeure émanant de l'expertise collective **du Conseil** réside dans la nature des coûts associés aux aménagements raisonnables qui, par leur variabilité en fonction du type de handicap, risquent de dépasser régulièrement le montant de la prime proposée (ex. : Barrette braille+jaws). **Le Conseil** propose que le montant soit octroyé sur la base des besoins réels liés au type de handicap.

Par ailleurs, à la lecture du texte, la question du cumul de la prime de 5.000 euros avec d'autres aides, telles que celles du Phare ou du VDAB, demeure floue. Une clarification s'impose afin de garantir une compréhension claire des avantages potentiels pour les employeurs et les travailleurs en situation de handicap. **Le Conseil** trouve positif que les employeurs pourront faire appel au Phare ou au VDAB si les montants des aménagements raisonnables dépassent les 5.000 euros. Cependant, cela rend le processus de demande de prime plus lent et complexe car il devra y avoir des démarches auprès de deux Administrations, qu'il faudrait tenir compte des délais de chacune et savoir dans quel ordre demander quelle prime. Ceci peut à nouveau constituer un frein et un guide sur les possibilités d'aide, de cumul, de la manière et des administrations où les demander doit non seulement être rédigé, présenté et communiqué tant aux personnes en situation de handicap, qu'aux administrations, aux organismes d'intérêts publics, aux acteurs de l'ISP, au secteur APS et ASBL travaillant avec ce public.

Un autre point d'inquiétude **du Conseil** concerne la spécificité de la prime de 5.000 euros reprise dans le **Chapitre 2 Modalités d'octroi de la prime unique**. Est-elle destinée à être unique, ou peut-elle être cumulée avec d'autres primes, comme celles d'insertion, de tutorat ou d'installation ? La procédure et l'instance en charge de la gestion de ces cumuls doivent être explicitées dans le texte pour éviter tout risque d'abus et assurer une compréhension transparente des droits et des possibilités d'aide aux employeurs et aux candidats.

Le Conseil plaide en faveur de l'inclusion de toutes les formes de handicap dans le monde professionnel. Cependant, des clarifications substantielles sont nécessaires pour évaluer la pertinence et l'efficacité de la prime unique de 5.000 euros. Il est crucial d'éviter que les employeurs ne favorisent certains handicaps (ex. : handicap léger) au détriment d'autres en raison de contraintes financières.

2.3 Mobilité interrégionale et PRR

Le Conseil prend acte de l'initiative de ce projet qui cherche à élaborer de manière cohérente et concertée un dispositif régional global, démontrant ainsi une approche de co-construction. C'est d'autant plus louable que cela s'inscrit dans une perspective où Actiris reprendra intégralement les aides à l'emploi d'ici 2025. **Le Conseil** met en lumière la volonté affichée de renforcer la mobilité interrégionale, établissant des partenariats fructueux avec la Communauté flamande. Il souligne

⁷ Site Internet Le Phare, [Les aménagements raisonnables. - Service PHARE \(irisnet.be\)](https://irisnet.be), consulté le 10/01/2024.

également que cette proposition s'inscrit dans le cadre du Plan National de Relance et de Résilience⁸, tout en cherchant à répondre aux engagements pris par le Gouvernement bruxellois.

2.4 Suivi administratif et budget

Le projet d'arrêté présenté offre une procédure administrative simplifiée pour les employeurs, accompagnée d'un budget annuel de 1.650.000 euros pour le suivi de 330 dossiers par an. Prévue pour être accessible via l'OIP Actiris dès juillet 2024, la prime bénéficiera d'un suivi annuel, avec une première synthèse devant être présentée au Gouvernement et aux partenaires avant le 15 décembre 2025.

Cependant, **le Conseil** exprime des préoccupations quant aux détails de la mise en œuvre. Il se questionne sur la rédaction des procédures administratives, cherchant à savoir qui en sera responsable et quand ces directives seront présentées et communiquées. De plus, **le Conseil** souhaite clarifier les responsabilités liées au suivi annuel, notamment en demandant quels indicateurs clés de performance seront utilisés. Enfin, **le Conseil** s'interroge sur la nature de la campagne de communication et d'information prévue, visant à sensibiliser non seulement les employeurs potentiels, mais également à assurer que les personnes en situation de handicap puissent pleinement accéder à leurs droits. **Le Conseil** recommande la rédaction d'un guide accompagné d'un site Internet⁹ (reprenant une FAQ) clairs, accessibles à tous et précis tant pour les employeurs, les chercheurs d'emploi, les acteurs de l'ISP et du secteur APS pour qu'une information complète puisse être diffusée.

2.5 SIPPT et SEPPT¹⁰

Le Conseil recommande vivement aux employeurs de solliciter des conseils auprès du SIPPT et/ou du SEPPT pour l'engagement et l'accompagnement des personnes en situation de handicap, compte tenu de leur mandat d'implémentation et de surveillance de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs. Cette loi, souvent désignée sous le nom de « loi bien-être », établit un cadre réglementaire essentiel en matière de sécurité et de santé au travail, avec des arrêtés d'exécution subséquents.

Cependant, **le Conseil** est aussi d'avis que pour garantir une insertion qualitative et durable, il est impératif d'impliquer des acteurs de terrain spécialisés dans le domaine de l'accessibilité et des différentes formes de handicap. Ces experts pourraient apporter leur expertise dans des aspects tels que l'accompagnement, le coaching, l'intégration, et les aménagements raisonnables. **Le Conseil** recommande que les conseillers en prévention (sécurité, médecin du travail, aspects psycho-sociaux) soient formés régulièrement à la thématique du handicap pour émettre des recommandations et mettre en place des actions adéquates. **Le Conseil** préconise que cette approche inclusive soit expressément intégrée dans le projet d'arrêté pour assurer une prise en compte adéquate des besoins spécifiques des travailleurs en situation de handicap.

2.6 Transfert des aides de la COCOF vers Actiris et impact de la prime

Le Conseil souhaite que les groupes de travail qui s'occupent du transfert des aides de la COCOF vers Actiris réfléchissent tant aux besoins des chercheurs d'emploi en situation de handicap (première

⁸ Site Internet du FEDER, [Comprendre le Plan de Relance et de Résilience \(PRR\) - Feder BXL](#), consulté le 10/01/2024.

⁹ **Le Conseil** insiste sur l'importance de mise à jour régulière de l'information reprise.

¹⁰ Service interne de prévention et protection du travail - Service externe de prévention et protection du travail.

phase) que des personnes qui pourraient être confrontés à un handicap au cours de leur carrière (deuxième phase).

Le Conseil comprend les enjeux de ce projet, mais il est difficile pour lui d'accepter que le transfert ne soit pas opérationnel avant 2025 ou 2026. **Le Conseil** craint en effet que cette durée ait des effets négatifs, tels que la non-utilisation de la prime (due à la durée de traitement, au manque d'information ou de compréhension), ce qui pourrait nuire à son objectif d'aider les personnes en situation de handicap à trouver un emploi. La non-utilisation de la prime pourrait entraîner une perte de motivation des chercheurs d'emploi en situation de handicap, une augmentation des inégalités sur le marché du travail et une baisse de la qualité de vie des personnes en situation de handicap.

Le Conseil insiste dès lors pour qu'une évaluation régulière de l'usage de la prime soit faite pour comprendre son impact et adapter la stratégie si nécessaire. **Le Conseil** propose donc son soutien aux groupes de travail s'attellent à la réflexion sur la vision, la stratégie, la mission et les objectifs du transfert le plus rapidement possible, et qu'ils s'assurent que la prime soit opérationnelle dès que possible.

Le Conseil est convaincu que ce projet est important pour l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi, et il souhaite qu'il soit mené de manière efficace et efficiente. **Le Conseil** est confiant dans le succès du projet, à condition que les groupes de travail s'engagent à respecter les délais et à mener une évaluation régulière de l'impact de la prime.

2.7 Durée de la prime et délais d'introduction des justificatifs

Le Conseil demande que la prime octroyée lors de l'engagement d'un chercheur d'emploi en situation de handicap puisse être conservée même si elle n'est pas dépensée la première année.

Les besoins des personnes en situation de handicap sont évolutifs. Il se peut que dans un premier temps, la personne en situation de handicap reçoive beaucoup d'aide de ses collègues et moins par la suite pour différentes raisons (absence pendant les congés, maladie, télétravail de membres de l'équipe). Cela aura pour conséquence que la personne doit mobiliser plus d'énergie, de compétences ou qu'elle développera des besoins auxquels une réponse devra être apportée (ex. : retravailler la signalétique braille, durée d'ouverture de la porte de l'ascenseur ou de portiques d'entrée de bâtiments,...).

De plus, certains coûts sont difficilement quantifiables. Par exemple, en période de fatigue ou de stress, la personne peut avoir besoin de plus de temps de travail pour réaliser certaines tâches. Cela engendre un coût pour l'employeur, même si ce coût est difficile à quantifier.

Un autre point à prendre en compte est que le handicap peut évoluer et s'aggraver pendant la durée du contrat. Cela aura pour impact de nouveaux besoins à combler. L'employeur doit pouvoir bénéficier de suffisamment d'aide pour trouver des solutions.

Le Conseil insiste également sur l'importance d'augmenter les délais pour introduire les justificatifs et les rapports. Certains coûts peuvent être difficiles à identifier et à quantifier. Il est donc important de donner aux employeurs suffisamment de temps pour réunir les informations nécessaires.

Enfin, **le Conseil** propose qu'un plan d'actions pluriannuel soit proposé pour les employeurs. Ce plan d'actions pourrait aider les employeurs à justifier les dépenses autres que matérielles, telles que les coûts liés à la fatigue ou au stress (ex. : proposition d'un accompagnement via du coaching plusieurs heures par mois).

Le Conseil insiste sur le fait que la prime est un incitant à l'embauche, mais que le maintien à l'emploi est tout aussi important. Les mesures proposées permettront aux employeurs de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et de faciliter leur maintien dans l'emploi.

Le Conseil aimerait proposer certaines recommandations :

- Prolonger la durée pendant laquelle la prime peut être utilisée à toute la durée du contrat ;
- Revoir et allonger les délais pour introduire les justificatifs et les rapports ;
- Proposer un plan d'actions pour les employeurs, afin de les aider à justifier les dépenses autres que matérielles.

Les mesures proposées permettront de garantir que les personnes en situation de handicap disposent des moyens nécessaires pour réussir dans leur emploi. Elles permettront également de renforcer l'engagement des employeurs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

3. Considérations article par article

3.1 Article 4

Le Conseil soulève des interrogations quant à la manière dont le point 2° de l'article 4, portant sur « l'achat de matériel spécifique destiné à la correcte exécution des tâches journalières du travailleur », sera évalué dans le cadre du travail effectué par l'employé concerné. **Le Conseil** se demande si cette vérification sera basée sur le descriptif de fonction ou sur les objectifs fixés. De plus, **le Conseil** souhaite clarifier si les tâches exceptionnelles et variables seront également prises en compte, reconnaissant les différences parfois importantes entre un descriptif de fonction et la réalité opérationnelle.

En ce qui concerne le point 3°, relatif à « l'aménagement des locaux de l'employeur en vue de l'installation ou le renforcement de dispositifs susceptibles d'améliorer la sécurité du travailleur », **le Conseil** exprime des préoccupations quant au risque que les employeurs privilégient l'embauche de personnes nécessitant peu d'aménagements, potentiellement moins coûteux, afin de maximiser les bénéfices de la prime proposée. Cette approche pourrait entraîner des risques de discrimination et d'exclusion, selon **le Conseil**.

Quant au point 4°, stipulant que le « paiement partiel du salaire de la personne qui exerce un rôle d'encadrement du travailleur et qui n'est affectée à la production de l'entreprise que dans la mesure où cette affectation participe à cette mission d'encadrement du travailleur », **le Conseil** demande une clarification. **Le Conseil** s'interroge sur la possibilité d'un accompagnement ou d'un coaching par le biais d'un prestataire externe, cherchant à préciser les contours de cette disposition.

Le point 7° « démarches entreprises par l'employeur en vue de favoriser l'intégration du travailleur en situation d'handicap doivent être réalisées en lien avec la mission de conseil du conseiller interne en prévention ou du service externe de prévention et de protection de l'entreprise conformément à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs » ne constitue pas une dépense et devrait donc être retiré de l'article 4 et inséré ailleurs.

Le Conseil souligne que la prime à l'embauche d'un chercheur d'emploi en situation de handicap peut constituer un incitant important positif pour les employeurs. Elle permet de couvrir certains coûts liés au handicap et peut concerner différents aspects : aides matérielles (ex. : vidéoloupe, micro-amplificateur,...), aides humaines, soutien aux employés et employeurs, aménagements des espaces

de travail et locaux (immobilier). Cependant, certains coûts sont difficiles à quantifier et peuvent évoluer au cours du contrat de travail. Par exemple, il peut être nécessaire de prévoir des temps de pause supplémentaires en situation de handicap, du temps supplémentaire pour la relecture pour une personne atteinte d'une forme de dyslexie ou de faire face à des épuisements liés au handicap.

Le Conseil recommande de revoir le système de prime à l'embauche pour tenir compte de ces coûts non quantifiables. Il suggère notamment de :

- Augmenter le montant de la prime pour couvrir une partie de ces coûts ;
- Développer des outils et des formations pour aider les employeurs à évaluer les coûts potentiels liés à l'embauche d'un travailleur handicapé ;
- Créer un système de suivi des coûts liés à l'embauche d'un travailleur handicapé, afin de mieux comprendre leur évolution.

Une réflexion plus approfondie de l'octroi de l'aide permettrait de favoriser l'embauche de travailleurs handicapés et de leur garantir un parcours professionnel durable. **Le Conseil** encourage la clarification des points repris dans cet article pour assurer une mise en œuvre juste et transparente du dispositif proposé, prévenant ainsi tout risque de discrimination et d'injustice dans l'accès à la prime et aux avantages associés.

3.2 Article 9

Le Conseil demande aussi de recevoir « La synthèse annuelle » communiquée au Comité de gestion d'Actiris et à Brupartners. Il demande de mentionner le « Conseil des Personnes en situation de handicap » à cet article du projet d'arrêté.

*
* *
*