
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**

**Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
relatif à l'instauration de diverses modifications
en matière d'aides à l'emploi**

Demandeur	Ministre Bernard Clerfayt
Demande reçue le	8 décembre 2023
Demande traitée par	Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté
Avis émis par le Conseil d'Administration du	1er février 2024
Avis ratifié par l'Assemblée plénière du	22 février 2024

Brupartners est composé de 7 membres effectifs et 7 membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs (BECI), de 6 membres effectifs et 6 membres suppléants représentant les organisations représentatives des classes moyennes, de 2 membres effectifs et 2 membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs du non-marchand (BRUXEO) et de 15 membres effectifs et 15 membres suppléants représentant les organisations représentatives des travailleurs (6 FGTB, 6 CSC, 3 CGSLB).

Préambule

La Stratégie Go4Brussels 2030 prévoit de « *permettre l'inclusion des chercheurs d'emploi éloignés du marché du travail* ». Dans ce cadre, une évaluation des aides à l'emploi a été réalisée à la demande du Ministre de l'Emploi. Il ressort, entre autres, de cette évaluation que les aides à l'emploi ne permettent pas suffisamment d'atteindre l'objectif de remise à l'emploi des chercheurs d'emploi fortement éloignés du marché du travail et que certaines de ces aides sont sous-utilisées.

L'évaluation réalisée émet une série de recommandations afin d'améliorer le système existant. Sur cette base, le Ministre de l'Emploi a soumis une première version de réforme à **Brupartners** dans le cadre des priorités partagées. La proposition de réforme insiste en priorité sur certains publics-cibles : les jeunes, les travailleurs âgés et les chercheurs d'emploi en situation de handicap. **Brupartners** a remis une contribution sur la note d'orientation de ce projet le 20 juillet 2023.

Brupartners est désormais saisi d'une demande d'avis relative à deux arrêtés qui concrétisent cette réforme des aides à l'emploi ainsi que d'une demande d'avis sur un arrêté ministériel en vue d'augmenter la prime versée dans le cadre du stage first de 200 € à 500 € par mois sans implication fiscale.

Brupartners renvoie ici à l'avis d'initiative A-2021-013¹ qu'il a rendu concernant l'insertion socio-professionnelle des personnes porteuses d'un handicap en Région de Bruxelles-Capitale et les constatations et recommandations qui y sont reprises concernant la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Avis

1. Considérations générales

1.1 Concertation et suppression du contrat d'insertion

Brupartners rappelle qu'il souscrit à la volonté du Ministre de l'Emploi de réformer les mesures d'aide à l'emploi. L'évaluation menée par IDEA Consult a démontré que le paysage des aides à l'emploi manque de lisibilité et d'efficacité. L'évaluation souligne également que ces dispositifs ne couvrent pas suffisamment certaines catégories de chercheurs d'emploi, en particulier ceux qui sont fortement éloignés du marché du travail.

Brupartners déplore néanmoins fortement que les arrêtés soumis s'écartent de ce qui avait été présenté dans le cadre des priorités partagées. En effet, dans la note d'orientation soumise à Brupartners en mai 2023 il était prévu de « Fusionner le contrat d'insertion et les conventions de premier emploi (CPE-OIP, CPE-YG, CPE-PGF) en un dispositif unique appelé *Emploi Formation Jeune* destiné aux chercheurs d'emploi infra qualifiés de moins de 26 ans ». Il avait également été mentionné que les ACS - Contrat Insertion actifs dans les ASBL mandatées en ESMI seraient transformés en emploi ECOSOC. Or, force est de constater que le contrat d'insertion disparaît purement et simplement du paysage des aides à l'emploi, sans qu'il s'agisse en aucun cas d'une fusion de plusieurs dispositifs.

¹ [A-2021-013-BRUPARTNERS](#).

Brupartners s'oppose à cette suppression en l'absence de concertation préalable, de réflexion sur l'amélioration du dispositif actuel ou à défaut d'alternatives et/ou de dispositif de substitution au sein du texte proposé.

Par ailleurs, les ASBL employeuses de postes ACS d'insertion ont déjà été averties par courrier de l'abrogation du dispositif alors même que la réforme n'est pas encore votée et n'a même pas été soumise à concertation. **Brupartners** conteste une telle méthode qui semble réalisée sans base légale et dans le mépris des discussions qui ont eu lieu dans le cadre des priorités partagées.

Brupartners demande au Gouvernement de travailler dès à présent en concertation avec les partenaires sociaux et les employeurs du secteur sur le maintien et l'amélioration du contrat ACS d'insertion et à défaut de travailler à la mise en œuvre d'alternatives à ce dispositif tout en maintenant le dispositif actuel durant la période transitoire. A cet égard, **Brupartners** considère que l'alternative proposée devrait donner la priorité aux opérateurs ayant perdu leurs postes ACS d'insertion. En effet, la suppression du dispositif « ACS - Contrats d'insertion » aggrave la situation précaire des ASBL bruxelloises.

Brupartners invite par ailleurs le Gouvernement à entamer une concertation avec le CCES dès lors qu'il s'agit de modifications règlementaires qui impactent considérablement les secteurs et les politiques qui relèvent de ses compétences.

Concernant les modifications relatives aux formations professionnelles individuelles en entreprise et les conventions de premier emploi qui sont prévues dans un futur proche, **Brupartners** insiste pour que la concertation soit réalisée dans les meilleures conditions sur ces points dès lors qu'il s'agit d'un dossier qui entre dans le cadre des priorités partagées. **Brupartners** note déjà que le manque de supervision et la faible rémunération sont également apparus comme problématiques dans l'étude IDEA et rappelle qu'il est avantageux pour le stagiaire et l'employeur de disposer d'instructions et d'un encadrement clairs en la matière. Il est essentiel que l'employé/le stagiaire acquière une expérience de qualité.

En ce qui concerne le stage first, **Brupartners** relève avoir reçu le projet d'arrêté ministériel contenant l'augmentation de la prime mensuelle mais se demande, d'une part, quelles mesures ont été mises en place pour que le bénéficiaire ne soit pas impacté fiscalement et, d'autre part, si le volet formatif du stage first annoncé dans la note au Gouvernement sera mis en œuvre.

De manière générale, pour une meilleure lisibilité et afin de favoriser l'efficacité de la concertation, **Brupartners** rappelle qu'il est toujours plus pratique de travailler avec une loi consolidée ou avec les documents qui s'y rapportent.

1.2 Publics-cibles

Brupartners rappelle que des mesures spécifiques visant les chercheurs d'emploi de longue durée et/ou les plus éloignés du marché de l'emploi classique sont manquantes alors même que l'étude d'Idea Consult souligne le fait que cette catégorie de chercheurs d'emploi n'est pas suffisamment atteinte par les mesures existantes. **Brupartners** rappelle les difficultés pour les employeurs à insérer ce public-cible et ce malgré les incitants existants. **Brupartners** rappelle également que le dispositif Activa touche des personnes nettement plus proches de l'emploi et qu'il ne permet pas d'atteindre le

public-cible le plus éloigné du marché de l'emploi. A ce titre, les ajustements du dispositif Activa vers le public jeune ne peuvent être considérés comme une alternative à la suppression du dispositif ACS - Contrat d'insertion. **Brupartners** encourage la réduction de la mesure Activa afin de mieux atteindre les personnes les plus éloignées du marché du travail.

Brupartners partage néanmoins l'objectif du Gouvernement de cibler davantage certains publics, notamment les jeunes, les personnes en situation de handicap et les personnes âgées qui ont des difficultés à (ré)accéder au marché du travail.

1.3 Budget

Brupartners remarque que l'Inspection des Finances, dans son avis, fait observer que « le dossier ne contient pas de précision sur la manière dont les sommes ont été calculées » et qu'il n'y a « donc pas l'assurance raisonnable que leur détermination est correctement fondée ». **Brupartners** demande donc davantage de transparence sur les calculs effectués.

1.4 Notion d'aptitudes réduites

Brupartners note que la notion d'aptitudes réduites disparaît via ces nouveaux arrêtés. Néanmoins, la notion apparaissant spécifiquement dans l'ordonnance, il semble à **Brupartners** qu'une modification de cette dernière est nécessaire pour le respect de la légalité.

1.5 Définitions

Brupartners encourage à définir le plus précisément possible les termes employés. Par exemple, la notion de « chercheur d'emploi en situation de handicap » devrait être définie plus clairement.

La notion de « détenu » manque également de clarté. La détention doit-elle être récente, d'une certaine durée ? Doit-elle avoir eu lieu en Belgique ?

1.6 Communication

Brupartners insiste pour que l'ensemble des modifications envisagées fassent l'objet d'une communication claire à l'égard des employeurs et des potentiels bénéficiaires.

2. Considérations particulières

2.1 Aide à l'emploi pour les personnes en situation de handicap

Brupartners salue la mise en place d'une prime à l'embauche régionale destinée aux personnes en situation de handicap. Cette initiative constitue une avancée contre une discrimination subie par les personnes néerlandophones en situation de handicap qui ne peuvent prétendre à la prime de soutien mise en place en Région flamande (ondersteuningspremie), depuis que la compétence de l'accompagnement vers l'emploi ordinaire a été régionalisée en 2019.

Brupartners s'interroge néanmoins quant au champ d'application de la nouvelle prime envisagée. En effet, celle-ci est liée au statut Activa +. Ceci risque de pénaliser les travailleurs déjà à l'emploi qui pourraient bénéficier également d'une aide, par exemple pour l'aménagement du poste de travail.

Brupartners invite à être attentif au fait que si la prime peut être octroyée à des personnes déjà à

l'emploi, Actiris ne sera peut-être plus l'opérateur pertinent. **Brupartners** se demande enfin si les Bruxellois néerlandophones peuvent désormais accéder à l'Activa+ via la reconnaissance du certificat de handicap (cf. Avis 2021-013).

Brupartners se demande dans quelle mesure le montant envisagé est suffisant pour couvrir les dépenses parfois nécessaires à l'engagement d'une personne en situation de handicap. **Brupartners** invite à revoir ce montant afin qu'il puisse couvrir les besoins réels. **Brupartners** invite par ailleurs à clarifier le délai dans lequel les 5.000 euros prévus par la nouvelle prime peuvent être utilisés.

Concernant l'accès à l'emploi, **les organisations représentatives des classes moyennes et des employeurs du non-marchand** remarquent qu'une des conditions pour l'obtention de la prime est de ne pas exercer une fonction pour laquelle la personne précédente a été licenciée dans les 12 derniers mois. **Les organisations représentatives des classes moyennes et des employeurs du non-marchand** s'interrogent quant à cette condition et craint que cela ne soit contre-productif.

Brupartners est également d'avis qu'il conviendrait de mieux informer les entreprises et personnes en situation de handicap sur les primes existantes. **Brupartners** insiste pour que la vitesse de traitement, sinon l'automatisme de la mesure, soit une priorité. **Brupartners** souligne également qu'Actiris pourrait être un partenaire plus actif en la matière.

Brupartners rappelle que les Communes et les CPAS doivent normalement compter, au sein de leur personnel, 2,5% de personnes en situation de handicap. Cet objectif n'est pas atteint et il n'y a pas de suivi et de sanction à cet égard. Afin d'atteindre cet objectif essentiel de renforcer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, le Gouvernement devrait donc également veiller à faire respecter l'objectif des deux ordonnances visant à favoriser l'engagement de personnes en situation de handicap au sein des Administrations publiques (communes et CPAS)². **Brupartners** rappelle le devoir d'exemplarité des pouvoirs publics à cet égard. **Brupartners** souhaite par ailleurs que le Gouvernement augmente le pourcentage à 5% afin de correspondre au quota déjà présent au sein de la COCOF ainsi que chez nos voisins européens (ex. : France 6%, Allemagne 5%, Luxembourg 5%), qui en outre ont également des quotas dans le secteur privé. Par ailleurs, **Brupartners** invite enfin à l'utilisation de clauses de réservation de marchés publics au bénéfice des Entreprises de travail adapté tel que cela se fait au niveau régional et fédéral.

2.2 Suppression des ACS insertion

Outre le manque de concertation évoqué supra, **Brupartners** s'interroge plus globalement sur le choix de supprimer les contrats ACS insertion et les fondements d'une telle décision. En effet, l'étude réalisée par IDEA Consult ne conclut nullement à la nécessité d'une telle suppression. Par ailleurs, l'étude du Bureau du Plan³ sur laquelle semble se fonder le choix du Gouvernement n'aboutit pas non plus à une telle conclusion. Bien que relevant un impact moyen négatif de ce dispositif sur l'insertion à l'emploi, cette étude pointe néanmoins l'intérêt du dispositif pour certains publics, en particulier pour les femmes issues du croissant pauvre de Bruxelles. Il est important de souligner que l'étude du Bureau du Plan reconnaît elle-même qu'elle n'a pas évalué les aspects qualitatifs du dispositif.

² Ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux et ordonnance du 21 mars 2018 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS.

³ <https://www.plan.be/publications/publication-2219-fr-evaluation-de-l-impact-du-contrat-d-insertion-en-region-de-bruxelles-capitale>.

Brupartners souligne que, pour une future évaluation du dispositif, il est crucial de disposer d'un cadastre détaillé, précisant le nombre de postes octroyés et occupés, par ASBL et par secteur d'activités.

Brupartners observe que les recommandations de l'audit pour améliorer le dispositif vont dans le sens d'intégrer au dispositif une dimension formation professionnalisante et un accompagnement à la recherche d'emploi et non dans le sens d'une suppression du dispositif. **Brupartners** regrette dès lors que les résultats de l'étude d'évaluation rédigée par le Bureau fédéral du plan et leur interprétation par le Gouvernement n'aient pas fait l'objet d'une communication aux partenaires sociaux.

Brupartners tient à rappeler que le dispositif ACS vise les publics les plus éloignés du marché de l'emploi et que ces postes en insertion visent avant tout à permettre de resocialiser avant d'insérer réellement sur le marché de l'emploi classique. Ce dispositif doit être perçu comme une première étape essentielle dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle de ces individus. Des aspects comme l'amélioration du bien-être mental, la confiance en soi, la clarification du projet professionnel, le passage vers une formation et la valeur positive (réalisation de missions répondant à des besoins sociétaux de la population) de l'emploi à travers le contrat d'insertion ne sont pas suffisamment pris en compte dans le cadre de la réforme présentée.

Le dispositif ACS insertion vient en amont d'un dispositif comme Activa et ne doit pas être remplacé par ce dernier qui ne permet pas d'atteindre les publics les plus éloignés du marché de l'emploi.

Brupartners demande le maintien et l'amélioration de ce dispositif plutôt que sa suppression. **Brupartners** considère que les critères pour définir le public cible sont, par exemple, trop restrictifs. Pour rendre le dispositif plus attractif, **Brupartners** propose de réduire la durée d'inscription requise chez Actiris, qui est de 18 mois et de modifier le critère lié à l'âge en le faisant passer de 25 à 30 ans. Ces modifications devraient permettre à Actiris de trouver plus facilement des candidats pour répondre aux demandes des employeurs et permettre à davantage de jeunes DEI très fortement éloignés du marché de l'emploi d'acquérir une première expérience professionnelle dans un cadre adéquat.

Conformément aux recommandations de l'audit du Bureau du Plan et de l'IBSA, **Brupartners** suggère qu'une des conditions d'octroi des postes concerne à l'avenir l'intégration d'une dimension formation qualifiante et/ou de cibler prioritairement des femmes vivant dans un quartier du croissant pauvre et/ou de nationalité non européenne sur la base du principe d'action positive. La prolongation de la période de contrat pourrait permettre d'intégrer efficacement la dimension formation qualifiante suggérée dans l'audit et ainsi faciliter le passage vers le marché de l'emploi classique.

2.3 Incitant Formation

Brupartners attire l'attention sur le fait que lier l'incitant formation au dispositif CEP va restreindre à l'excès l'accès à l'incitant. En effet, toute une série de formations qui ne sont pas reconnues dans le cadre du dispositif CEP devraient pourtant l'être pour l'incitant formation. **Brupartners** rappelle que le dispositif CEP est une prérogative du travailleur alors que l'incitant formation est un mécanisme qui permet aux employeurs, à leur initiative, d'organiser des formations.

Brupartners souligne également l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et l'importance de la formation pour les travailleurs âgés. Une formation (qualifiante) est également un ticket d'entrée pour un éventuel prochain emploi et/ou pour être embauché de manière permanente par l'employeur.

Brupartners estime que les conditions sont encore assez restrictives. Par exemple, l'employé ne doit pas avoir un diplôme ou un certificat plus élevé que l'enseignement secondaire inférieur et le demandeur d'emploi doit avoir un contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée. **Brupartners** estime qu'il convient d'envisager un assouplissement, ciblé ou non, de ces critères (par exemple, pour les travailleurs âgés, suppression de la condition de diplôme ou augmentation de celle-ci à un diplôme de l'enseignement secondaire, ouverture de la mesure aux personnes embauchées à temps partiel), afin que la mesure devienne plus accessible aux personnes éloignées du marché du travail.

2.4 Réduction 57+

Les organisations représentatives des classes moyennes et des employeurs du non-marchand saluent l'initiative du Gouvernement exprimant sa volonté d'ajuster certains dispositifs pour améliorer leur impact sur les publics-cibles les plus éloignés du marché de l'emploi, limiter certains effets d'aubaine et la volonté du gouvernement de prioriser l'attribution de ces aides aux personnes résidant sur le territoire de la Région Bruxelloise. Toutefois, **les organisations représentatives des classes moyennes et des employeurs du non-marchand** s'interrogent sur la cohérence de l'âge retenu, fixé à 61 ans pour le dispositif Prime 57+, par rapport à la réforme de la mesure Activa qui maintient l'âge à 57 ans. Dans un souci d'uniformité, **les organisations représentatives des classes moyennes et des employeurs du non-marchand** proposent de rapporter l'âge de référence à 57 ans pour les deux dispositifs, assurant ainsi une approche plus cohérente et équitable.

*

* *