



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN  
MET EEN HANDICAP

---

# AVIS D'INITIATIVE

**Le transfert des aides à l'emploi  
destinées aux personnes en situation  
de handicap**

---

Avis adopté par le CPH le

29 janvier 2025

**CONSEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

**Boulevard Bischoffsheim 26 - 1000 Bruxelles**

**Tél : 02/205.68.68 - [brupartners@brupartners.brussels](mailto:brupartners@brupartners.brussels)**

**[www.brupartners.brussels/fr/conseil-des-personnes-handicapees](http://www.brupartners.brussels/fr/conseil-des-personnes-handicapees)**

## Préambule

En Belgique, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dépasse à peine 40 %, un chiffre bien en deçà de celui de la population générale. Pourtant, cette situation n'est pas une fatalité. Dans plusieurs pays européens comme la Suède, le Luxembourg, la Finlande ou l'Autriche, ce taux dépasse les 50 %, ce qui prouve que des marges de progression sont encore possibles.

Au niveau régional bruxellois, en 2023, ce taux était à peine de 33%, soit près de 6% de moins que le taux observé en Région wallonne et 14% de moins que le taux d'emploi régional flamand.

Favoriser l'inclusion par le travail reste donc un défi majeur pour la Belgique, si l'on souhaite progresser vers une société véritablement inclusive, comme l'encourage la Convention des Nations Unis relative aux droits des personnes handicapées en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2009. Pour y parvenir, une approche basée sur le Handistreaming est essentielle afin d'assurer une visibilité et une réelle inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

Cela implique de lutter contre les discriminations auxquelles elles font face : accès restreint ou absent à l'emploi, qualité et conditions d'emploi inférieures, pièges à l'emploi et risques liés à la perte d'allocations, ...

Afin de répondre à ces enjeux et de décomplexifier le paysage institutionnel bruxellois en la matière, la Déclaration de politique régionale 2019-2024 prévoyait l'instauration, par la Région de Bruxelles-Capitale, d'un régime de prime spécifique pour soutenir les employeurs recrutant des travailleurs en situation de handicap. Cette initiative vise à garantir une égalité d'accès aux aides pour les Bruxellois en situation de handicap, qu'ils soient francophones ou néerlandophones. En effet, depuis 2019, les Bruxellois néerlandophones ne bénéficiaient plus de la Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), une aide à l'emploi gérée par le VDAB exclusivement réservée aux résidents de la Région flamande. En revanche, les Bruxellois francophones conservent l'accès aux aides du Service Phare de la COCOF. Pour pallier cette disparité, il était nécessaire pour la Région de Bruxelles-Capitale de proposer une réponse harmonisée pour tous ses habitants, indépendamment de leur régime linguistique.

Cette démarche s'inscrit également dans la logique d'un arrêt du Conseil d'État qui confirme le caractère régional des aides à l'emploi.

Les aides du Service Phare, sous la tutelle de la Commission communautaire française (COCOF), mettent en œuvre des dispositifs visant à faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Ces aides incluent des primes à l'emploi, des accompagnements spécifiques, et des interventions financières pour financer les adaptations (matérielles) du poste de travail. Si le transfert des aides à l'emploi du Phare (COCOF) vers Actiris s'inscrit pleinement dans une logique de handistreaming, la refonte de ces aides au sein d'Actiris, n'est pas sans soulever certaines interrogations d'autant que son Contrat de gestion reste très modeste quant à l'attention portée à ce public spécifique et que ce transfert s'opère dans un contexte budgétaire difficile.

C'est pourquoi, en complément de son avis<sup>1</sup> de 2023 sur le transfert des aides et des différentes mesures existantes pour l'emploi des personnes en situation de handicap, le Conseil des Personnes Handicapées souhaite attirer une nouvelle fois l'attention des parties prenantes aux réformes en cours

---

<sup>1</sup> [A-2023-003-CPH](#)

de réflexion, afin qu'elles prennent en considération les réalités et les besoins de ce public fragilisé. Les recommandations formulées ci-dessous s'inscrivent dans cette optique.

## Avis

### 1. Considérations générales

#### 1.1 Respect de l'autonomie et du choix des personnes en situation de handicap

L'autonomie et le choix des personnes en situation de handicap constituent des principes fondamentaux dans toute politique d'emploi inclusive. Les différents types et degrés de handicap ne permettent évidemment pas d'apporter une réponse unique sur le marché de l'emploi. C'est la raison pour laquelle, le **Conseil** constate que certaines personnes pourront faire usage des aides individuelles (existantes ou à réformer) afin d'intégrer l'emploi ordinaire, qu'il s'agisse d'ailleurs d'une relation salariée ou axée sur plus d'indépendance sous la forme de l'entrepreneuriat. Pour d'autres, travailler dans une Entreprise de Travail Adapté (ETA), constituera encore la piste à privilégier dans l'attente d'un marché du travail réellement inclusif. Enfin, il convient de rappeler que certains publics ne peuvent pas intégrer le marché du travail et qu'une insertion professionnelle ne doit pas constituer l'unique piste à privilégier quand il s'agit d'envisager les options permettant d'aboutir à un plus grand épanouissement personnel.

Le choix entre ces différentes formes d'emploi ne peut être concrétisé, selon le **Conseil**, qu'à la condition d'une accessibilité réelle. De plus, le monde du Travail est confronté à une évolution rapide des compétences requises. C'est pourquoi, par exemple, la disponibilité et l'accès aux formations représentent des prérequis indispensables, permettant de renforcer l'employabilité des personnes en quête d'un emploi salarié ou indépendant. Hormis les formations professionnalisantes menant à un métier spécifique, le **Conseil** estime que l'accès à toutes formations contribuant au développement des compétences d'une personne souhaitant les exercer sous forme salariée ou pour son propre compte est à soutenir.

Le **Conseil** rappelle néanmoins, comme le veut la philosophie sous-tendant la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées, que le passage vers l'emploi ordinaire doit constituer la piste à privilégier lorsqu'elle est opportune et en lien avec le profil de la personne concernée.

#### 1.2 Soutien continu et financement durable

Le **Conseil** attire l'attention sur le fait qu'une enveloppe fermée et inchangée pour les aides à l'emploi des personnes handicapées, serait certainement préjudiciable aux chercheurs d'emploi et travailleurs en situation de handicap, d'autant qu'elle inclura désormais les néerlandophones de Bruxelles. Une augmentation de l'enveloppe budgétaire est donc nécessaire pour garantir un accompagnement de qualité.

De plus, le **Conseil** estime impératif de créer une nouvelle ligne budgétaire dédiée aux interventions financières pour la réalisation des aménagements non matériels, tels que l'interprétation en langue des signes ou les dispositifs d'accompagnement. Ces mesures devraient être revues annuellement pour s'adapter aux besoins des personnes en situation de handicap.

**Le Conseil** prend néanmoins acte des premières orientations qui ont été communiquées par Actiris lors d'une entrevue en date du 21/1/2025 afin d'assurer une continuité de l'ensemble des mesures actuellement existantes et qui seraient toutes prises en compte et financées dans le cadre des nouveaux dispositifs régionaux envisagés.

### 1.3 Accompagnement des employeurs et sensibilisation en entreprise

Pour réussir l'inclusion des personnes en situation de handicap, le **Conseil** rappelle qu'il est essentiel d'impliquer activement les employeurs. À Bruxelles, l'accompagnement et la sensibilisation des entreprises est à soutenir, y compris par la création d'une structure publique dédiée à cet objectif, comme préfigurée par le projet Pool H.

Selon le **Conseil**, la mission d'accompagnement des employeurs doit être bien distincte de celle des chercheurs d'emploi. Le **Conseil** insiste donc pour que ces 2 volets soient traités distinctement par des services composés de personnes formées à cet effet.

Quant à la sensibilisation au handicap en entreprises, le **Conseil** suggère de maintenir la prime de sensibilisation du service Phare même si elle est actuellement peu mobilisée, ou à tout le moins d'en conserver le principe et les conditions dans le cadre de la refonte des primes au niveau régional. Cette prime octroyée à un employeur engageant une personne en situation de handicap, pourrait permettre de couvrir des actions de sensibilisation en entreprise, avec l'accord de la personne handicapée. Une formation à l'inclusion pour les entreprises bénéficiant des primes à l'embauche pourrait également être une piste. Cette formation pourrait être organisée en partenariat avec des associations spécialisées, assurant ainsi un transfert de connaissances pratique et ciblé.

**Le Conseil** réitère par ailleurs l'attention qu'il convient de porter à la question des quotas de personnes en situation de handicap employées dans le secteur public. En effet, le **Conseil** rappelle que les employeurs publics n'atteignant pas le quota peuvent actuellement bénéficier de toutes les interventions du Service Phare à l'exception de la prime d'insertion. **Le Conseil** souhaite qu'Actiris maintienne ces interventions pour les administrations en non-ordre de quota et permette également l'intervention pour la prime d'insertion.

Au-delà de la sensibilisation, le **Conseil** estime indispensable que les employeurs soient formés aux droits des personnes handicapées, aux aménagements raisonnables, et aux pratiques inclusives.

### 1.4 Prise en compte des différentes expertises nécessaires

*Renforcer l'expertise et l'accompagnement individualisé des publics en situation de handicap chez Actiris*

Le **Conseil** rappelle que l'un des éléments essentiels à l'accompagnement d'une personne vers l'emploi repose sur l'indispensable connaissance suffisante des agents actifs au niveau des « front desks » d'Actiris quant aux différents dispositifs destinés aux publics qu'ils accueillent. Il est essentiel que les agents d'accueil et les consultants emploi accueillant un public en situation de handicap soient au fait de l'existence de services et partenariats spécifiques pouvant être mobilisés.

*Favoriser un accompagnement complémentaire et flexible pour une inclusion professionnelle adaptée*

Le **Conseil** précise également que la complexité de certaines situations de handicap requiert un accompagnement complémentaire provenant de plusieurs structures. La notion de double subventionnement doit, dans cette optique, être analysée avec précaution afin d'éviter qu'une personne ne puisse bénéficier que de l'aide d'un seul acteur au profil plus généraliste alors qu'un

complément de support issu d'un second intervenant plus spécialisé est souvent indispensable pour soutenir l'intéressé dans un milieu professionnel. Cette approche complémentaire devra se traduire par un cadre financier correspondant à cette flexibilité en évitant une subvention orientée majoritairement vers l'un des partenaires au détriment des autres acteurs complémentaires. Ce point d'attention concerne notamment l'interprétation en langue des signes, indispensable à certains chercheurs d'emploi, dont le financement doit être assuré durant la phase de recherche d'emploi, par l'intermédiaire des services agréés.

En outre, comme c'est le cas pour un certain nombre de chercheurs d'emploi, les personnes en situation de handicap font face à des difficultés connexes (santé, logement, problèmes financiers, ...) dont la résolution contribuera à les insérer durablement sur le marché de l'emploi.

#### *Pour une spécialisation des missions d'accompagnement des chercheurs d'emploi en situation de handicap*

Par ailleurs, le **Conseil** souligne qu'à côté d'un accompagnement général et plus spécifique, le matching entre offres et demandes d'emploi constitue une mission à part qui doit donc être bien distincte de la mission d'accompagnement et d'information.

L'accompagnement des chercheurs d'emploi en situation de handicap doit donc prendre en compte leur besoin en guidance psycho-sociale et de job coaching (recherche et maintien à l'emploi). Il est aussi pertinent de recommander une offre d'ergothérapeutes et/ou ergonomes permettant de faire des adaptations sur le poste de travail, ces différents services pouvant être cumulés.

Le **Conseil** insiste donc sur le respect de l'autonomie et du choix de la personne handicapée tant pour la forme du travail qu'elle souhaite (statut employé/ouvrier dans l'ordinaire, spécialisé ou entrepreneur) que pour les types d'accompagnements. Ces derniers doivent pouvoir être couplés selon les besoins des personnes afin de trouver et conserver leur travail.

#### *Articulation avec l'accompagnement des publics spécifiques (APS)*

Le transfert des aides à l'emploi vers Actiris soulève des inquiétudes quant à son articulation avec les actions d'accompagnement des publics spécifiques (APS) couvrant au sein du service régional de l'emploi quatre sous-groupes aux profils bien distincts : les chercheurs d'emploi en situation de handicap, les personnes analphabètes, les personnes ex-détenues, et les personnes en grande situation de pauvreté. Ces mesures APS doivent, selon le **Conseil**, s'inscrire dans la durée, afin de permettre à la personne en situation de handicap de faire appel à son conseiller Actiris, tant durant sa phase de recherche d'emploi que durant sa période de mise à l'emploi dans l'hypothèse d'une survenance de difficultés. En effet, la durée (et la qualité) d'une mesure est liée à son financement structurel. Le **Conseil** relève que le dispositif d'appels à projets actuel a de nombreuses conséquences négatives :

- Un travail dans l'urgence et une surcharge administrative pour les porteurs des projets ;
- Des incertitudes sur les moyens, une instabilité au niveau des emplois ;
- Des projets/offres/actions à durée limitée dans le temps sans garantie de poursuite ;
- Un renforcement des logiques de concurrence inter-opérateurs ;
- Une complexification et diminution de la lisibilité de l'offre de services

Le **Conseil** souligne l'évidente nécessité de développer des actions et des accompagnements distincts les uns des autres vu les profils totalement différents des publics considérés. A cet égard, comme il l'a déjà exprimé par le passé, le **Conseil** réitère sa disponibilité à l'égard d'Actiris pour alimenter ses

réflexions en vue de développer des actions d'accompagnement conformes aux réalités et aux besoins des publics en situation de handicap. Le **Conseil** salue d'ores et déjà l'initiative du Service public régional de l'emploi visant à le concerter et à l'informer des réflexions menées en interne quant aux réformes en cours d'élaboration.

Afin d'éviter une dilution du public handicapé parmi d'autres catégories de chercheurs d'emploi, le **Conseil** encourage Actiris à développer une approche stratégique spécifiquement dédiée aux chercheurs d'emploi en situation de handicap (qui ne se retrouve que très peu dans son actuel Contrat de gestion). Elle devrait s'accompagner d'objectifs précis et d'indicateurs de réalisation permettant de monitorer les progrès observés. Ici également, le **Conseil** est à disposition en vue d'orienter utilement les pistes de réflexion sur ces sujets.

La question du nombre de personnes accompagnées annuellement par les services APS (Accompagnement de Publics Spécifiques) est également cruciale. En effet, le **Conseil** estime que le nombre de 50 chercheurs d'emploi en situation de handicap par ETP Jobcoach, représente une mission ardue – voire impossible - allant bien au-delà de ce qui est observable dans d'autres cadres et compromettant la qualité de l'accompagnement. Une réduction de ce ratio, alignée sur les autres standards (1 pour 20), améliorerait significativement le suivi.

### 1.5 Complémentarité entre ETA et emploi ordinaire

Le **Conseil** rappelle que les ETA, en offrant un environnement de travail adapté aux personnes en situation de handicap, sont complémentaires au circuit ordinaire. Ces structures devraient être davantage considérées comme des passerelles vers le marché du travail ordinaire, plutôt que comme un choix figé dont les bénéficiaires ne pourraient sortir. En effet, l'expérience prouve que certaines personnes reconnues pour intégrer une ETA, ont été tentées par un passage dans l'emploi ordinaire. Le **Conseil** estime qu'il faut préserver une certaine souplesse afin qu'elles puissent ensuite revenir dans une entreprise adaptée endéans les 6 mois, si cette transition vers l'emploi ordinaire donne lieu à des difficultés et si elles en émettent le souhait.

Par ailleurs, le **Conseil** insiste pour qu'une ETA ne soit pas considérée comme une destination de relégation mais au contraire, comme pleinement enrichissante pour le public qu'elle accueille. En effet, certaines contraintes administratives (COCOF) requièrent actuellement que les élèves fréquentant l'enseignement de type 3 ne puissent accéder à ce circuit d'emploi spécialisé qu'après avoir connu une situation d'échec dans l'emploi ordinaire. Ceci représente un écueil dévalorisant, aux yeux du **Conseil**, qui pourrait être aisément levé si le parcours d'échec ne constituait plus une condition d'accès à une ETA pour ces élèves.

Le **Conseil** recommande par conséquent de mettre en place des mécanismes de transition souples, permettant aux personnes en situation de handicap d'expérimenter le marché ordinaire sans perdre leur place dans une ETA. Cette flexibilité nécessite une adaptation des quotas des ETA et un soutien financier adapté.

### 1.6 Développement de nouveaux dispositifs pour les publics les plus éloignés de l'emploi

Offrir des opportunités de travail adaptées aux personnes qui ne peuvent pas accéder au marché du travail ordinaire ou même au travail adapté devrait également faire l'objet de réflexions selon le **Conseil**. Il souhaite ainsi faire référence au dispositif flamand d'arbeidszorg s'adressant principalement

aux personnes qui rencontrent des obstacles significatifs pour travailler, en raison de handicaps, de problèmes de santé mentale ou physique, de situations sociales précaires, ou de longues périodes d'inactivité.

Ce dispositif, complémentaire aux mesures d'emploi existantes, propose des activités adaptées aux capacités de chaque participant, sans exigence de productivité stricte. L'objectif est de favoriser la participation sociale et l'épanouissement personnel plutôt que la performance économique ou obligation de résultat.

## 1.7 Suivi et évaluation d'une politique de l'emploi inclusive au bénéfice des personnes en situation de handicap

Au regard de la refonte des aides à l'emploi bruxelloises à destination des personnes handicapées, le **Conseil** considère qu'un monitoring doit être institué afin de veiller à ce que ces dispositifs répondent efficacement aux besoins variés et évolutifs des personnes handicapées.

Par conséquent, le **Conseil** recommande la création d'un comité d'évaluation régulier en tant qu'outil pour garantir la pertinence et l'efficacité de ces aides, tout en renforçant la confiance des bénéficiaires et des employeurs dans la politique régionale de l'emploi à destination des personnes en situation de handicap.

Ce comité d'évaluation aurait pour mission d'analyser l'impact des aides à l'emploi et de mesurer leur efficacité en termes d'accès et de maintien dans l'emploi.

L'identification d'éventuels obstacles persistants permettrait de lever les freins rencontrés par les employeurs et les personnes en situation de handicap dans l'utilisation des dispositifs.

Cette phase permettrait ensuite de proposer des ajustements pour adapter les aides en fonction des besoins réels et des évolutions observées.

Ce comité serait composé des forces vives directement en lien avec les mesures initiées et représentant toutes les parties prenantes (institutions publiques, associations spécialisées, ...).

Un tel outil permettrait d'ajuster les dispositifs pour répondre aux défis rencontrés, renforcer la pertinence des aides, en simplifiant leur mise en œuvre et en répondant aux préoccupations des parties concernées. Il s'agirait également de favoriser une boucle d'amélioration continue, où l'expérience et les bonnes pratiques nourriraient directement la conception ou l'adaptation des mesures à destination des personnes porteuses d'un handicap.

## 2. Pistes pour une mise en œuvre durable

### 2.1 Consultation active du Conseil et des partenaires du handicap

Le **Conseil** estime crucial de renforcer les partenariats entre Actiris, le Conseil, les associations spécialisées en matière de handicap et les acteurs de l'accompagnement (en particulier les opérateurs en charge de la mesure APS). Un travail collaboratif renforcé est en effet nécessaire afin de permettre que les initiatives en cours de développement reposent véritablement sur l'expertise et l'engagement des associations spécialisées, qui jouent un rôle de relais essentiel. En ce sens, le **Conseil** remercie Actiris de l'avoir invité en janvier 2025 afin de le consulter sur les pistes évoquées et de lui présenter les premières pistes de réforme qui lui semblent aller dans le bon sens de manière générale. Ces associations possèdent une connaissance approfondie des réalités et des besoins spécifiques des

personnes handicapées. En collaborant étroitement avec Actiris, elles peuvent fournir des orientations précises et adaptées, tout en sensibilisant les employeurs à l'importance de la diversité et à la richesse qu'elle apporte. En parallèle, les acteurs de l'accompagnement joueront un rôle pivot en contribuant à un suivi personnalisé et en favorisant une transition harmonieuse vers l'emploi. L'implication de tous ces acteurs et la mise en œuvre des mesures qui découleront de cette concertation doit, selon le **Conseil**, reposer sur une simplification administrative réelle, favorisant un recours aisé aux dispositifs proposés. Cela concerne notamment la création d'un dossier administratif au sein d'Actiris relatif aux personnes concernées, afin que la charge liée à l'enregistrement des travailleurs déjà actifs n'incombe ni aux employeurs, ni à l'entourage de la personne en situation de handicap.

## 2.2 Plan Stratégique "Handicap-Emploi" régional

Le **Conseil** estime essentiel d'adopter une stratégie coordonnée et ambitieuse en matière d'emploi des Bruxellois en situation de handicap. Ce Plan Stratégique proposerait une vision pluriannuelle, basée sur une participation active de toutes les entités bruxelloises, y compris la COCOF, la COCOM, Actiris, et des partenaires du secteur associatif.

Ce plan pourrait reposer sur une double ambition :

- Renforcer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap en éliminant les barrières structurelles et en garantissant un accompagnement personnalisé ;
- Mobiliser toutes les parties prenantes bruxelloises pour créer une synergie interinstitutionnelle et multisectorielle, au service de l'emploi inclusif.

Selon le **Conseil**, ce Plan Stratégique s'articulerait autour de plusieurs principes fondamentaux :

- Collaboration interinstitutionnelle : Coordination étroite entre la Région, la COCOF, la COCOM pour maximiser l'impact des politiques publiques.
- Approche pluriannuelle : Planification à long terme pour permettre des investissements durables et une évaluation continue des progrès.
- Participation active du Conseil et des associations : Intégration des expertises des organisations spécialisées en matière de handicap dès la conception des politiques.

## 3. Conclusions

L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale ne peut être pleinement atteinte qu'en respectant des principes fondamentaux d'autonomie, de choix, et d'accompagnement adapté des personnes en situation de handicap. Ces principes, inspirés des recommandations de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, constituent le socle d'une société véritablement inclusive.

Le respect de l'autonomie et du choix implique de garantir à chaque individu une réelle liberté de parcours professionnel, qu'il s'agisse d'un emploi dans le circuit ordinaire, dans une entreprise de travail adapté, ou encore dans une démarche entrepreneuriale. Cela nécessite une accessibilité renforcée aux formations, aux services d'accompagnement, et l'octroi d'adaptations spécifiques à chaque situation.

Pour répondre aux défis croissants, il est impératif de mettre en place un financement durable, avec une augmentation des budgets alloués à l'accompagnement psychosocial, aux adaptations matérielles

et non matérielles (telles que l'interprétation en langue des signes), ainsi qu'aux dispositifs favorisant la transition vers l'emploi. Un cadre budgétaire flexible et évolutif doit permettre d'ajuster les aides en fonction des besoins réels, évitant ainsi une approche uniformisée et inefficace.

L'accompagnement adapté est essentiel pour répondre à la complexité des situations rencontrées par les chercheurs d'emploi en situation de handicap. Cela passe par une meilleure spécialisation des missions d'accompagnement, une sensibilisation accrue des employeurs aux aménagements raisonnables, et une distinction claire entre les fonctions d'information, de matching, d'accompagnement et de guidance psycho-sociale.

Tous ces éléments représentent un ensemble de balises auxquelles les porteurs de la Réforme régionale devront pouvoir se référer afin d'aboutir à une politique régionale cohérente et porteuse de sens pour les premiers concernés.

\*  
\*            \*