



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

AVIS D'INITIATIVE

**Proposition d'ordonnance relative à
l'instauration d'un régime d'aides à
l'emploi en matière d'inclusion
professionnelle en faveur des
personnes en situation de handicap**

Avis adopté par le CPH

9 juillet 2025

CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Boulevard Bischoffsheim 26 - 1000 Bruxelles

Tél : 02/205.68.68 - brupartners@brupartners.brussels

www.brupartners.brussels/fr/conseil-bruxellois-des-personnes-en-situation-de-handicap

Préambule

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap (ci-après, « le Conseil »), a pris **l'initiative de se saisir de la proposition d'ordonnance** déposée au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale par Mesdames et Messieurs les députés *Joëlle Maison, Emile Luhahi, Imane Belguenani, Farida Tahar, Fadila Laanan, Pascal Smet, Stéphanie Lange* et *Sadik Köksal*, relative à l'instauration d'un régime d'aides à l'emploi en matière d'inclusion professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap.

Cette initiative législative se donne pour **objectif de clarifier et réorganiser** les aides existantes afin de les rendre plus lisibles, plus équitables et plus accessibles à l'ensemble des Bruxellois en situation de handicap, qu'ils soient francophones ou néerlandophones. Elle s'inscrit dans un double contexte : d'une part, la reprise par la Région de Bruxelles-Capitale de la gestion des aides à l'emploi initialement déployées par la COCOF, et d'autre part, la volonté affichée de lutter contre la sous-représentation persistante des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. La réforme vise également à **simplifier** un paysage institutionnel particulièrement fragmenté, en rassemblant sous une seule autorité (Actiris) les dispositifs de soutien à l'emploi destinés aux personnes en situation de handicap. Cette **centralisation** s'appuie sur un arrêt du Conseil d'État confirmant la compétence régionale en matière d'aides à l'emploi.

Le **Conseil** déplore que les travaux parlementaires aient été menés dans un délai extrêmement court, sans prévoir **une demande de consultation formelle de notre Conseil, ni d'autres instances consultatives concernées**. En effet, le **Conseil** rappelle avoir exprimé à plusieurs reprises son intérêt et sa disponibilité à participer à l'élaboration de cette réforme, au vu de son importance et de sa portée. Il a rendu des avis sur cette matière, respectivement en avril 2023¹ et en janvier 2025², qui ont donné lieu à un échange de vues constructif avec l'administration. Cette consultation était amenée à se poursuivre tout au long de l'élaboration de la réforme. Le **Conseil** avait notamment salué la recherche d'équité, la volonté de clarification des dispositifs et l'intention d'assurer une continuité des aides. En revanche, les membres du Conseil avaient exprimé certaines **inquiétudes**, auxquelles cette proposition ne semble pas répondre entièrement, en particulier concernant **le respect du principe de standstill**, l'accompagnement individualisé et la consultation des parties prenantes.

Le **Conseil** souligne avec **satisfaction** qu'une **évaluation du dispositif** est prévue dans l'ordonnance. Celle-ci devrait intervenir au minimum tous les trois ans, ce qui laisse la porte ouverte à des ajustements futurs. Le **Conseil** veillera à être associé à cette évaluation et formule dès à présent le souhait qu'elle s'appuie sur une participation effective des personnes concernées.

Avis

1. Remarques sur la procédure

Le choix de passer par une proposition d'ordonnance, émanant de Parlementaires et non du Gouvernement, a pour conséquence directe de soustraire le texte à l'avis du Conseil d'État. Cette absence de contrôle juridique préalable est regrettable pour une réforme aussi structurante. Le Conseil

¹ [A-2023-003-CPH](#)

² [A-2025-001-CPH](#)

d'État aurait pu utilement se prononcer sur des points de droit sensibles, notamment en lien avec l'article 22ter de la Constitution, qui garantit l'égalité des droits pour les personnes en situation de handicap, et **le principe de standstill**, qui interdit toute régression des droits acquis.

Le **Conseil** regrette de ne pas avoir été formellement averti de la procédure et de ne pas avoir été saisi officiellement, malgré sa compétence spécifique et les nombreuses démarches entreprises pour être associé aux travaux préparatoires. De manière générale, ne prévoir qu'une dizaine de jours entre une prise en considération d'un texte parlementaire (27/06/2025) et son adoption en séance plénière (10/07/2025) est une possibilité qui devrait être utilisée avec parcimonie, pour des raisons exceptionnelles, et qui à notre sens ne se justifie pour cette réforme, pour laquelle les travaux sont en cours depuis plusieurs années.

2. Remarques sur le fond

La volonté du législateur de stimuler l'engagement de personnes en situation de handicap est un objectif que le **Conseil** salue pleinement. **Le rappel du rôle incitateur des aides constitue un signal positif adressé aux employeurs.** Il est **légitime que des contrôles soient prévus** et que des refus puissent être opposés en cas d'embauche non conforme à une finalité d'inclusion. Cette orientation générale apparaît comme aller dans le bon sens.

Le **Conseil** plaide pour que toute réforme des aides à l'emploi pour les personnes en situation de handicap permette une réelle simplification administrative et ne génère pas un poids bureaucratique supplémentaire pour les employeurs. Certains ont exprimé spécifiquement leur **inquiétude quant à la rigidité du nouveau système.** Dans le dispositif antérieur, la possibilité de cumuler des aides permettait d'organiser de manière souple des formations, des médiations culturelles, ou des initiations à la langue des signes. Cette souplesse disparaît sans compensation.

Une autre inquiétude du Conseil est le **risque de discrimination** des personnes en situation de handicap dans le secteur non-marchand où les salaires sont subventionnés. La perte de rendement ne sera donc plus prise en considération.

Le **Conseil** se réjouit d'une meilleure prise en charge des aménagements via un dispositif d'aides auxiliaires. Toutefois, il craint que certains besoins ne soient pas ou soient mal rencontrés faute de **réflexion systémique.** Exemple : Pour l'interprétation en langue des signes, il serait plus pertinent d'envisager un financement direct des services d'interprétation agréés comme le prévoit le modèle flamand. Cela permettrait de garantir des prestations de qualité et des prix abordables.

2.1 Respect du principe de Standstill

Le **Conseil** s'interroge quant au respect du principe de standstill dans la fusion de deux dispositifs préexistants : l'aide « Activa aptitudes réduites » et la prime d'intégration du Service Phare. Alors que ces deux aides étaient auparavant cumulables, elles sont désormais regroupées en une intervention unique, dont le montant est modulé en fonction de la **perte de rendement.** Or, l'ancienne aide Activa reposait exclusivement sur la reconnaissance du handicap, sans évaluation du rendement. Ce changement de critère **pourrait entraîner une perte nette de soutien pour certaines personnes.**

2.2 Evaluation de de la perte de rendement

Le **Conseil** note que l'évaluation de la perte de rendement sera réalisée par Actiris. Le Service Phare, compétent auparavant, disposait d'une expertise précieuse et reconnue. Cette évaluation prenait en considération la personne de manière globale avec reconnaissance de sa fonction, de ses responsabilités. Dès lors, le **Conseil** plaide pour que cette expertise inspire le dispositif d'évaluation qui sera mis en œuvre par Actiris. Le **Conseil** insiste sur la nécessité de personnaliser les évaluations et de ne pas recourir à des barèmes fixes ou standardisés. Le choix des adaptations doit être fondé sur une analyse individualisée et fonctionnelle des besoins. Le **Conseil** demande que les évaluations soient menées par une équipe externe réellement multidisciplinaire, incluant des experts reconnus en fonction du type de handicap. Le **Conseil** rappelle qu'il se tient à disposition d'Actiris pour toute consultation et pour lui déléguer des experts.

Le **Conseil** demande des garanties quant au fait que les critères utilisés intègrent pleinement les possibilités d'adaptation du poste de travail, les coûts réels du matériel spécialisé, et les différences interindividuelles, y compris à handicap équivalent. Il est crucial d'éviter toute discrimination indirecte dans l'attribution des aides. Enfin, il convient de ne pas négliger les besoins de formation liés à l'usage de matériel spécifique, y compris dans le cadre de stages d'insertion.

2.3 Mode de calcul du montant de l'aide

Un autre élément de préoccupation concerne le **mode de calcul du montant de l'aide**. Contrairement au système antérieur géré par le Service Phare, où la prime d'intégration était calculée sur la base du salaire brut réel de la personne, la proposition actuelle prévoit que le montant sera déterminé sur base d'un **salaire de référence**. Celui-ci correspondrait, selon les termes de l'ordonnance, au revenu minimum mensuel moyen garanti, ou plus probablement à un **barème Actiris**, comme c'est le cas dans d'autres dispositifs (ex. ACS).

Le **Conseil** s'inquiète que cela puisse constituer une **régression** pour les personnes en situation de handicap et pour leurs employeurs. En effet, si la personne est engagée à un poste à **responsabilités élevées** et avec une rémunération supérieure au barème de base, l'aide ne reflétera plus son **coût réel pour l'employeur**. Cela risque de créer un **effet dissuasif** à l'embauche dans des fonctions qualifiées ou à haut niveau de responsabilité, et va à l'encontre de l'objectif d'inclusion professionnelle durable.

De plus, ce nouveau mode de calcul ne tient pas compte de la **diversité des fonctions exercées**. Dans le dispositif antérieur, le Service Phare veillait à évaluer de manière contextualisée les situations : la nature des responsabilités, les contraintes spécifiques du poste ou les déplacements requis étaient explicitement pris en compte. Cette approche systémique, fondée sur une compréhension fine de la réalité professionnelle, doit absolument être préservée. Réduire l'aide à un simple pourcentage appliqué à un salaire de référence standardisé reviendrait à uniformiser artificiellement des situations qui appellent au contraire une grande individualisation.

2.4 Absence de voie de recours

Le **Conseil** s'étonne de ne pas voir apparaître dans le texte de la proposition d'ordonnance, une possibilité de recours, à l'image de la Commission de réexamen du Service Phare, il n'existerait donc plus de **voie administrative ou externe** pour contester une décision administrative. Cela signifie que toute décision négative ne pourra être remise en cause que devant les juridictions, qui ne peuvent

écarter une norme d'ordonnance. Le **Conseil** plaide fortement pour qu'un tel filet administratif soit prévu dans le texte, son absence serait contraire au droit à un recours effectif et au principe de bonne administration.

2.5 Critères de la prime pour indépendants

Le **Conseil** s'interroge sur la raison pour laquelle seuls les indépendants à titre principal sont éligibles pour la prime de création et de maintien d'activités. Une exclusion des indépendants à titre complémentaire n'est pas compatible avec les recommandations formulées dans le rapport *BDO*³ sur l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap. Elle prive de soutien les personnes qui adoptent une stratégie progressive de reconversion ou de test d'activité, pourtant encouragée dans d'autres politiques régionales.

Une clarification est aussi attendue sur les modalités de cumul avec d'autres interventions salariales. L'absence de transparence sur ce point crée un risque d'insécurité pour les travailleurs et les employeurs.

2.6 Stage découverte et promesse d'engagement

La **durée minimale des stages découverte n'est pas précisée**. Ce flou risque de limiter la portée de ces stages, qui ne sauraient être de simples périodes d'observation de quelques jours, mais devraient permettre une réelle immersion professionnelle.

Le **Conseil** estime que **les contrats d'adaptation professionnelle (CAP)**, bien que porteurs de potentiel, sont encore trop souvent au profit de l'employeur, sans réelle perspective d'engagement durable pour la personne concernée. Le **Conseil** accueille favorablement l'obligation d'embauche de minimum 6 mois des personnes en situation de handicap en cas de prolongation du CAP de 6 mois après un an de stage. Toutefois, le **Conseil** questionne la durée de 6 mois qui n'est **pas suffisante que pour permettre à la personne d'acquérir des droits sociaux** et suggère donc un allongement de cette durée minimale.

3. Conclusion

Le **Conseil** réitère sa demande d'être pleinement associé aux travaux relatifs à cette réforme, et ce dans le respect du principe « Rien sur nous sans nous ». Si certaines intentions affichées par le législateur méritent d'être saluées, leur traduction concrète dans l'ordonnance soulève certaines interrogations, tant sur le fond que sur la procédure.

Le **Conseil** reste **disponible pour contribuer activement à l'implémentation de la réforme**, à travers notamment une consultation en amont de **l'adoption des futurs arrêtés d'exécution**, afin qu'elle garantisse une égalité réelle d'accès à l'emploi, dans le respect de la diversité des situations et des droits des personnes concernées.

*
* *

³ SPRB, EQUAI BRUSSELS, [L'entrepreneuriat bruxellois sous l'angle du handicap et du genre : état des lieux et étude qualitative](#), 2024.