



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 relatif à l'instauration d'un régime d'aides à l'emploi en matière d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

Demandeur

Ministre Laurent Hublet

Demande reçue le

3 juillet 2026

Avis adopté par le CPH le

28 août 2026

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

En sa séance du 2 juillet 2026, le Conseil des Ministres a adopté en 1^{ère} lecture, le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'instauration d'un régime d'aides à l'emploi en matière d'inclusion professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap.

Le Conseil des personnes en situation de handicap (ci-après « le **CPH** ») a été saisi officiellement par le Ministre en charge de l'Emploi et de l'Aide aux personnes en situation de handicap le 3 juillet 2026.

Le projet d'arrêté dont il est question vise à exécuter *l'ordonnance du 17 juillet 2025 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*.

La réforme qui découle de cette ordonnance a 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 COCOF¹, 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. L'objectif annoncé du Gouvernement bruxellois est une entrée en vigueur de la réforme pour le 1^{er} janvier 2027.

Le présent avis s'appuie sur l'analyse du texte du projet d'arrêté ; les échanges intervenus lors de la réunion de présentation organisée par le Cabinet du Ministre de l'Emploi et Actiris, le 13 juillet 2026 ; la discussion tenue en séance plénière du CPH le 15 juillet 2026 ainsi que les travaux antérieurs du CPH, dont ses recommandations du 13 février 2026 sur une version précédente du projet d'arrêté, dans la mesure où elles demeurent d'actualité.

Le CPH rappelle que ce projet d'arrêté fait suite à plusieurs mois de concertation, cette concertation a déjà permis de faire évoluer le texte sur la base de recommandations formulées par différentes organisations du secteur, dont le CPH. Le CPH tient à souligner la volonté de concertation dont ont fait preuve l'actuel Cabinet du Ministre de l'Emploi ainsi que celui de son prédécesseur et Actiris tout au long de l'élaboration de cette réforme.

Avis

1. Considérations générales

1.1 Cadre juridique et portée de la réforme

¹ Cette régionalisation de la compétence s'appuie sur un avis du Conseil d'État (64.231/1), rendu le 12 octobre 2018 en amont d'un décret flamand fixant le lieu de résidence comme condition pour l'accès à la prime de soutien mis en place par la régionale flamande, confirmant que les aides à l'emploi pour les personnes en situation de handicap relèvent d'une compétence régionale depuis la mise en œuvre de la 6^{ème} réforme de l'État.

Le **CPH** salue l'objectif poursuivi par le projet d'arrêté, qui constitue une étape importante et attendue vers une simplification et une meilleure lisibilité des aides à l'emploi pour les personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que la volonté de concertation démontrée dans le cadre de la rédaction du présent projet d'arrêté.

Le **CPH** rappelle que l'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) garantit le droit au travail des personnes en situation de handicap sur un marché du travail ouvert, inclusif et accessible, et que l'article 22ter de la Constitution consacre le droit à une pleine inclusion dans la société. Ces textes doivent guider la lecture et la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions du présent-projet d'arrêté.

Le **CPH** tient ici à remettre en évidence l'Observation générale n° 8 (2022) du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies relative au droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi, qui précise la portée de l'article 27 de la CDPH.² Le Comité y rappelle notamment :

- que les aménagements raisonnables et les mesures de soutien individuel doivent être déterminés au cas par cas, en concertation avec la personne concernée, et adaptés dans la durée lorsque le besoin de soutien découle de la situation de handicap elle-même et non d'une simple période d'intégration ;
- que les mesures positives, telles que les systèmes de quotas, doivent être assorties de garanties suffisantes pour ne pas cantonner les personnes en situation de handicap à des emplois ou perspectives de carrière limitée ;
- et que les personnes en situation de handicap doivent disposer de voies de recours effectives et accessibles en cas de violation de leurs droits en matière d'emploi.

Le **CPH** invite le Gouvernement à tenir compte de ces lignes directrices dans la mise en œuvre du présent régime, en particulier s'agissant de la durée du dispositif d'assistance, du régime des quotas applicable aux employeurs publics et des voies de recours ouvertes contre les décisions d'admissibilité.

Le **CPH** insiste sur le fait que l'enjeu est particulièrement important à Bruxelles, et en Belgique en général, compte tenu de l'écart constaté entre le taux d'emploi des personnes en situation de handicap et celui des personnes qui ne le sont pas. Cet écart était de 33,5% en 2024, ce qui place la Belgique en queue de peloton des Etats membres de l'Union Européenne en la matière.

1.2 Ponts nécessaires entre la politique de l'emploi et la politique du handicap, et entre les dispositifs d'accompagnement

Le **CPH** relève avec intérêt que la compétence de l'Emploi et celle de l'Aide aux personnes en situation de handicap sont, au sein de ce Gouvernement, réunies dans le chef d'un même Ministre. Cette configuration institutionnelle constitue une réelle opportunité de construire une politique cohérente, où la politique de l'emploi et la politique du handicap se renforcent mutuellement, plutôt que de continuer à avancer sur des rails séparés. Le **CPH** invite le Gouvernement à saisir pleinement cette opportunité, notamment en veillant à ce que les objectifs de lutte contre la discrimination à

² Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, Observation générale n° 8 (2022) sur le droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi, CRPD/C/GC/8, 2022, disponible via le lien suivant : <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

l'embauche des personnes en situation de handicap trouvent une réponse politique claire dans les prochaines étapes de cette législature.

Le **CPH** insiste également sur la nécessité d'assurer une réelle complémentarité entre, d'une part, les nouveaux dispositifs d'aide à l'emploi créés par cet arrêté et, d'autre part, les dispositifs existants d'accompagnement vers l'emploi et de suivi des personnes en situation de handicap (accompagnement à la recherche d'emploi, service Handicap et Emploi d'Actiris, partenaires APS, organismes du secteur associatif). Ces différents maillons doivent se renforcer mutuellement et non fonctionner de manière cloisonnée : le succès de la réforme dépendra largement de la fluidité du parcours de la personne en situation de handicap entre l'accompagnement vers l'emploi, l'obtention des aides financières et le suivi une fois en poste. Le **CPH** demande que cette articulation fasse l'objet d'une attention particulière lors de la mise en œuvre de l'arrêté ainsi que lors des prochaines évaluations de la réforme.

2. Considérations particulières

2.1 Durée de la prime d'assistance

Le projet d'arrêté limite le dispositif d'assistance de travailleurs en situation de handicap à une durée de 6 mois, non renouvelable. Le **CPH** considère que cette durée est insuffisante pour une partie significative du public visé.

Cette limite fixe convient mal à certains profils pour lesquels le besoin d'accompagnement n'est pas lié à une phase d'apprentissage initiale, mais à la situation même du handicap : c'est notamment le cas pour des personnes en situation de handicap dont les besoins de soutien sont multiples ou cumulés, pour qui le soutien fait partie intégrante et durable des conditions de maintien à l'emploi, et non d'une simple période de rodage.

Le **CPH** souligne que le dispositif d'assistance prévu par l'arrêté doit être clairement distingué, d'une part, de l'interprétation en langue des signes et, d'autre part, de l'accompagnement externe vers et dans l'emploi (*jobcoaching*). Ces trois dispositifs répondent à des besoins différents et doivent pouvoir être mobilisés de manière cumulative.

Le **CPH** demande que le texte de l'arrêté ou ses travaux préparatoires précisent explicitement cette distinction, afin d'éviter toute confusion, dans l'application de l'arrêté. Par exemple entre les heures d'interprétation en langue des signes et les aides relevant du dispositif d'assistance. Une telle confusion, déjà observée dans d'autres Régions, conduit à faire porter aux services d'interprétation des missions d'accompagnement qui ne relèvent ni de leur formation, ni de leur rôle.

Le **CPH** demande que ce dispositif puisse être prolongé au-delà de 6 mois lorsque le besoin d'accompagnement est justifié, sur la base d'une évaluation individualisée. Une réévaluation ponctuelle des besoins ou une formule dégressive (intensité plus soutenue en début de contrat, puis modulée dans le temps) pourrait être envisagée si le Gouvernement souhaite maîtriser l'impact budgétaire, mais une limite stricte à 6 mois sans possibilité de renouvellement pénalise précisément les publics dont le besoin de soutien est le plus structurel.

2.2 Non-cumul des aides ACS et des aides à l'emploi PSH

Le **CPH** constate que le projet d'arrêté exclut le cumul entre les primes salariales prévues par le nouveau régime et les aides liées aux postes ACS. Une telle règle de non-cumul existe certes déjà de manière générale entre les aides à l'emploi régionales, mais son application aux travailleurs en situation de handicap occupés dans le secteur associatif subventionné pose une difficulté particulière.

De nombreux employeurs du secteur associatif, dont le mode de financement repose structurellement sur la combinaison de différents dispositifs de soutien à l'emploi, perdent, avec cette règle, tout intérêt financier à recruter ou maintenir en poste une personne en situation de handicap sur un poste ACS, alors que cet intérêt existait auparavant. Il en résulte un risque concret de recul par rapport à la situation actuelle, notamment pour les employeurs déjà engagés dans une politique d'emploi inclusif.

Le **CPH** souligne par ailleurs l'importance de ces aides à l'emploi pour lutter contre la fatigue liée à la sur-adaptation que les personnes en situation de handicap doivent fournir au quotidien, y compris lorsqu'un poste est aménagé. À titre d'exemple, une personne malentendante équipée d'une prothèse auditive et pratiquant la lecture labiale doit, dans un environnement non adapté, fournir un effort de compensation plus élevé qu'une personne entendant : décoder l'information par la lecture labiale, la comprendre, se l'approprier, puis formuler une réponse orale pertinente sans nécessairement s'entendre parler. Ces aides peuvent notamment prendre la forme d'une contribution au salaire d'un collègue assurant, en tout ou en partie, ce rôle d'assistance.

Le **CPH** attire l'attention sur le fait que cette remarque est valable également pour le secteur des ETA qui, depuis 2019, ne peut plus cumuler l'aide Activa aptitude réduite avec les subventions de la COCOF. Depuis lors, les ETA ne sont plus en mesure de financer la période de formation nécessaire à l'engagement de chercheurs d'emploi présentant les besoins de soutien les plus importants, ce qui les contraint à opérer une sélection à l'embauche et pénalise ainsi les personnes les plus éloignées de l'emploi. Une étude du CIRIEC objective que cette situation désavantage le secteur des ETA par rapport au secteur ordinaire.³

Le **CPH** considère que la règle de non-cumul prévue est susceptible de constituer une violation du principe de standstill, dans la mesure où elle entraîne une diminution sensible, pour ce public, des incitants existants à l'emploi.

Le **CPH** demande :

- qu'à défaut de maintenir purement et simplement la possibilité de cumul pour les situations en cours, une mesure transitoire d'une durée au moins équivalente à la législature en cours (soit jusqu'en 2029) soit prévue pour celles-ci, afin que les employeurs ayant déjà combiné un poste ACS et une aide à l'emploi PSH, ainsi que les travailleuses et travailleurs concernés, ne soient pas pénalisés par le changement de régime ;
- que les primes soient également disponibles et cumulables pour les ETA, dans la limite d'un subventionnement à 100% ;
- que le texte précise explicitement la liste des aides visées par cette règle de non-cumul, afin d'en circonscrire clairement la portée et d'éviter toute incertitude dans son application ;

³ CIRIEC, « Etudes des conditions de mise en œuvre d'un *New Deal* en faveur des ETA agréées par la COCOF », rapport final, 22/05/2024, disponible via le lien suivant : https://febrap.be/wp-content/uploads/2026/04/2024_EtudeCIRIEC_ETA_RapportFinal.pdf

- qu'une réflexion soit ouverte, en concertation avec le secteur associatif et la COCOF, sur des mécanismes alternatifs (par exemple une compatibilité maintenue pour le seul dispositif d'assistance au travailleur, de nature non salariale) permettant de ne pas décourager l'emploi de personnes en situation de handicap sur des postes subventionnés.

2.3 Interprétation en langue des signes et appui à la communication⁴

Le **CPH** accueille positivement l'intégration, dans la liste des aides auxiliaires, des prestations d'interprétation en langue des signes et, plus largement, de l'appui à la communication accessible.

Le **CPH** s'inquiète cependant du fait que cette avancée reste, à ce stade, largement théorique : ni les montants d'intervention, ni les plafonds horaires, ni les garanties de disponibilité effective du service ne sont précisées dans le projet ou dans les documents transmis.

Le **CPH** constate que, contrairement à une version antérieure de l'arrêté, le texte actuellement examiné ne mentionne plus explicitement l'interprétation en langue des signes ni l'appui à la communication. Le **CPH** s'inquiète du risque qu'Actiris refuse, sur cette base, la prise en charge de ces frais, et demande que les coûts liés à la communication inclusive soient explicitement inclus dans la liste des aides auxiliaires prévue à l'article 45 de l'arrêté.

Le **CPH** souligne qu'une aide financière, aussi nécessaire soit-elle, ne suffit pas à elle seule à garantir l'accès effectif à l'interprétation. Il faut également s'assurer que l'offre de service existe et soit suffisante pour répondre à la demande. Le **CPH** insiste dès lors pour qu'une véritable concertation soit organisée avec les services agréés actifs dans ce domaine, afin de vérifier leur capacité réelle à absorber la demande supplémentaire générée par la réforme, avant que le dispositif ne soit présenté comme opérationnel.

Le **CPH** recommande que le Gouvernement s'inspire du modèle appliqué en Flandre, où un financement structurel du service d'interprétation est assuré, plutôt que de se limiter à une intervention financière ponctuelle par dossier, gérée au cas par cas et sans garantie de disponibilité du prestataire. Un financement structurel du service (dont l'organisation serait confiée à un organisme indépendant chargé de mettre en concurrence les différents prestataires d'interprétation en langue des signes à Bruxelles) couplé à une intervention individualisée pour les besoins spécifiques, offrirait une sécurité bien plus grande, tant pour les personnes sourdes ou malentendantes que pour les employeurs.

Enfin, le **CPH** demande que les montants de remboursement soient fixés à un niveau qui reflète le coût réel des prestations d'interprétation, et non un montant arbitrairement plafonné qui reporterait la différence sur la personne en situation de handicap ou sur l'employeur.

⁴ Le **CPH** rappelle que l'interprétation en langue des signes et l'intermédiation (ou médiation-éducation) constituent deux métiers distincts, qui répondent à des besoins différents et se complètent : l'interprétation garantit l'accessibilité linguistique de l'information, d'une langue source vers une langue cible, tandis que l'intermédiation garantit la compréhension et la mémorisation qualitatives de cette information par la personne sourde, notamment lorsque celle-ci se trouve en situation d'illettrisme. Ces deux prestations doivent pouvoir être cumulées lorsqu'elles sont sollicitées conjointement par une personne sourde ou malentendante, sans quoi l'inclusion visée par la réforme resterait, pour les personnes sourdes les plus vulnérables, largement théorique.

2.4 Voie de recours pour les décisions d'admissibilité et d'estimation de la perte de rendement

Le **CPH** constate que le seul recours prévu contre une décision d'admissibilité ou d'estimation de la perte de rendement consiste en une demande de révision adressée au service qui a pris la décision initiale, avant un recours judiciaire devant le tribunal du travail ou le Conseil d'État.

Le **CPH** demande qu'une instance de recours distincte d'Actiris et du prestataire externe mandaté soit prévue avant d'envisager la voie judiciaire.⁵

2.5 Prise en charge des aménagements nécessaires à la recherche d'emploi

Le **CPH** relève que le projet d'arrêté ne prévoit aucune prise en charge des aménagements nécessaires durant la phase de recherche d'emploi elle-même, notamment pour se présenter à un entretien d'embauche. Une personne sourde ou malentendante convoquée à un entretien doit aujourd'hui puiser, pour recourir à un interprète, dans le même contingent d'heures que celui utilisé pour ses rendez-vous médicaux ou ses démarches administratives, et se trouve ainsi contrainte d'arbitrer entre ces différents besoins.

Le **CPH** considère qu'une telle situation est constitutive d'une discrimination indirecte au sens de la législation bruxelloise de lutte contre les discriminations : elle n'est justifiée par aucun objectif légitime et n'est pas proportionnée, ce contingent d'heures étant conçu pour permettre le dialogue avec de petites structures dans l'incapacité de fournir un aménagement raisonnable (p.ex. : un cabinet médical indépendant) et non pour couvrir l'ensemble des besoins de communication de la personne.

Le **CPH** demande qu'une enveloppe spécifique, distincte des dispositifs généraux d'aide individuelle, soit prévue pour financer ce type d'aménagement dans le cadre du présent régime. Le **CPH** propose de s'inspirer par exemple du dispositif existant en Flandre, où le VDAB accorde 18 heures d'interprétation par année civile aux chercheurs d'emploi malentendants pour leurs démarches de candidature, ainsi que du dispositif MODA du FOREM, qui prévoit une prise en charge similaire en Wallonie.

3. Considérations article par article

3.1 Article 18 – Exclusion des employeurs publics n'ayant pas atteint leur quota

Cet article conditionne l'octroi de la prime, pour un employeur public, au respect préalable de son quota d'emploi de personnes en situation de handicap. Le **CPH** estime que cette condition pénalise en réalité le candidat en situation de handicap, dont les chances d'engagement dépendent alors d'une situation administrative de l'employeur sur laquelle il n'a aucune prise.

⁵ Cette instance de recours devrait également pouvoir financer une prestation d'interprétation et/ou de traduction en langue des signes pour les personnes sourdes ou malentendantes qui souhaitent y recourir dans le cadre de la procédure.

Le **CPH** recommande que la prime reste accessible dès le premier engagement, y compris chez un employeur public n'ayant pas atteint son quota, ce type d'engagement étant précisément ce qui doit être encouragé pour que le quota progresse. Le respect du quota peut continuer à faire l'objet d'un suivi propre, et d'un régime de sanctions distinct sans que celui-ci ne puisse provoquer le refus d'une aide à l'embauche.

3.2 Article 20 – Taux forfaitaire de 30%

Cet article prévoit l'application d'un taux forfaitaire de 30 % du salaire de référence durant les trois premiers mois du contrat, dans l'attente du calcul réel de la perte de rendement. Le **CPH** s'interroge sur l'écart important entre ce taux plancher et le taux maximal de 75 % applicable : pour les personnes dont la perte de rendement réelle est élevée, ce forfait sous-évalue fortement, durant trois mois, le soutien nécessaire, ce qui pourrait inciter les employeurs à exclure les handicaps nécessitant une assistance importante, compte tenu de la perte de rendement non suffisamment compensée durant cette période de trois mois.

Le **CPH** demande que le texte prévoie explicitement une rétroactivité de l'intervention dès lors que le taux réel dépasse 30 %, portant sur l'ensemble des trois mois concernés.

*

* *