

---

# 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 en faveur des personnes en situation de handicap

---

|                                         |                                          |
|-----------------------------------------|------------------------------------------|
| Demandeur                               | Ministre Laurent Hublet                  |
| Demande reçue le                        | 3 juillet 2026                           |
| Demande traitée par                     | Commission Economie et Commission Social |
| Avis adopté par l'Assemblée plénière du | 3 septembre 2026                         |

*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 SYNOVA).*

## Préambule

Depuis le 1er janvier 2023, les moyens budgétaires consacrés aux aides à l'emploi des personnes en situation de handicap ont été transférés de la Commission communautaire française (COCOF) vers Actiris. Durant cette période transitoire, la gestion opérationnelle des dispositifs a continué à être assurée par la COCOF dans le cadre d'une convention conclue avec Actiris.

Afin de créer un régime régional harmonisé et accessible à l'ensemble des Bruxelloises et des Bruxellois, le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté, le 17 juillet 2025, l'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. Cette réforme poursuit plusieurs objectifs, parmi lesquels la simplification du paysage institutionnel, l'amélioration de la lisibilité des dispositifs existants, le développement d'une stratégie cohérente en matière d'inclusion professionnelle ainsi que l'égalité d'accès aux aides pour les personnes francophones et néerlandophones domiciliées à Bruxelles. Enfin, l'ordonnance confie à Actiris un rôle central, chargé de l'instruction des dossiers, de la gestion des paiements et du suivi du dispositif.

Le projet d'arrêté soumis à l'avis de Brupartners vise à mettre en œuvre cette ordonnance en précisant les modalités pratiques et opérationnelles du futur régime. Il organise notamment les procédures d'admissibilité des personnes en situation de handicap, les modalités d'évaluation de la perte de rendement, les conditions d'octroi des aides, les procédures de contrôle ainsi que les règles de non-cumul applicables.

Le futur dispositif repose sur plusieurs principes mis en avant par le Gouvernement : la continuité des aides actuellement existantes, l'individualisation des interventions en fonction des besoins des personnes concernées, la simplification administrative pour les bénéficiaires et les employeurs, l'efficacité dans l'utilisation des moyens publics ainsi qu'une meilleure cohérence entre les différentes mesures de soutien à l'emploi.

Dans ce cadre, le projet prévoit un mécanisme harmonisé de reconnaissance du handicap reposant sur une voie d'admissibilité directe et une voie d'admissibilité indirecte, ainsi que 4 dispositifs d'aides à l'emploi :

- un dispositif d'activation et de maintien à l'emploi destiné aux travailleurs salariés en situation de handicap ;
- une prime de création et de maintien d'activité en faveur des travailleurs indépendants en situation de handicap ;
- des dispositifs de stage en entreprise visant à favoriser l'acquisition d'une expérience professionnelle et l'insertion durable sur le marché de l'emploi ;
- un ensemble d'aides auxiliaires portant notamment sur l'adaptation du poste de travail, l'assistance aux travailleurs en situation de handicap, le transport, la sensibilisation et la formation en matière de handicap.

Le Gouvernement estime que ce nouveau régime permettra de renforcer l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire tout en assurant une meilleure cohérence du soutien public accordé aux employeurs et aux bénéficiaires. Le dispositif devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2027.

Brupartners a été saisi d'une demande d'avis relative à ce projet d'arrêté.

## Avis

### 1. Considérations générales

**Brupartners** rappelle que 15% de la population belge en âge de travailler se trouve en situation de handicap (physique, sensoriel, mental) et que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique est de 35% contre 50% en moyenne dans l'Union européenne. A ce titre, Brupartners juge important de soutenir activement l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

**Brupartners** accueille favorablement la volonté du Gouvernement de mettre en place un cadre régional cohérent en matière d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Il soutient particulièrement les objectifs de simplification administrative, de continuité des aides existantes, de lisibilité du dispositif et d'égalité d'accès pour les personnes domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale.

**Brupartners** considère que la réforme constitue une étape importante vers une plus grande cohérence de l'intervention régionale dans ce domaine.

**Brupartners** souligne néanmoins que la réussite du nouveau régime dépendra largement de sa mise en œuvre opérationnelle, de son accessibilité pour les bénéficiaires et les employeurs ainsi que de sa capacité à produire des résultats concrets en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi.

**Brupartners** estime à cet égard qu'il est essentiel de renforcer la visibilité et la connaissance de ce nouveau régime au travers d'action de communication et de sensibilisation tant auprès des personnes en situation de handicap qu'à l'égard des employeurs.

Enfin, **Brupartners** rappelle que la prévisibilité constitue une condition essentielle à l'efficacité des politiques de soutien à l'emploi. Si l'inscription du dispositif dans une enveloppe budgétaire limitée se justifie, les employeurs doivent être informés en temps utile d'un éventuel épuisement des crédits. Afin de garantir la pleine efficacité du dispositif, il convient de veiller à une communication anticipée sur l'état des crédits disponibles, de manière à offrir aux employeurs la visibilité indispensable à leurs décisions de recrutement si les crédits alloués au dispositif venant à être épuisés.

### 2. Considérations particulières

#### 2.1 Admissibilité et perte de rendement (articles 4 à 15)

**Brupartners** prend acte du mécanisme d'admissibilité et de détermination de la perte de rendement. Celui-ci repose à la fois sur une voie de reconnaissance directe, fondée sur la validation d'attestations par Actiris, et sur une voie de reconnaissance indirecte, fondée sur une analyse individualisée de la situation avec l'appui d'un organisme externe.

**Brupartners** rappelle que le Centre d'Évaluation de l'Autonomie et du Handicap (CEAH), un service d'Iriscare, évalue, dans le cadre du mécanisme des allocations majorées, les dossiers pour les enfants atteints d'affections qui lui ont été transmis par les organismes d'allocations familiales bruxelloises.

Dans ce cadre, le CEAH peut reconnaître un handicap. Ses décisions devraient donc être prises en compte dans la liste des attestations permettant la reconnaissance directe et reprises à l'article 5 du projet d'arrêté.

Dans le mécanisme indirect, **Brupartners** relève le rôle important qu'aura l'organisme externe dans les évaluations réalisées. À cet égard, **Brupartners** souligne l'importance de garantir la transparence des méthodes d'analyse utilisées ainsi que la cohérence des décisions prises. Une attention particulière devra être portée à l'harmonisation des pratiques d'évaluation afin d'assurer une égalité de traitement entre les bénéficiaires.

Dans ce contexte, **Brupartners** estime qu'il est essentiel que les bénéficiaires disposent d'une information claire quant aux critères appliqués dans le cadre des évaluations ainsi qu'aux possibilités de réexamen ou de recours. Une telle approche contribuerait à renforcer la lisibilité du dispositif et la confiance des bénéficiaires et des employeurs dans les décisions rendues.

**Brupartners** appelle Actiris à veiller à disposer de balises méthodologiques suffisamment claires afin de garantir une application homogène du dispositif.

## 2.2 Secteur public

**Brupartners** regrette l'exclusion du bénéfice des aides prévues des employeurs publics n'ayant pas atteint les quotas légaux de travailleurs en situation de handicap. **Brupartners** craint que cela engendre une différence de traitement entre travailleurs en situation de handicap selon l'employeur considéré.

**Brupartners** invite le Gouvernement à reconsidérer cet élément eu égard au potentiel du secteur public comme employeur pour les personnes concernées.

## 2.3 Emploi en entreprises de travail adapté (ETA)

**Brupartners** relève que le projet exclut, dans des termes similaires, les travailleurs en entreprise de travail adapté (ETA) « déjà couverts par une intervention liée à [leur] agrément » du bénéfice du dispositif d'activation et de maintien à l'emploi (article 18) et du dispositif de stage en entreprise. Or, les ETA accueillent aujourd'hui 1.450 personnes dans le cadre du quota subsidié par la COCOF, ainsi que des personnes en situation de handicap qui pourraient travailler en emploi ordinaire mais ont choisi l'ETA, sans être reprises dans ce quota.

**Brupartners** relève par ailleurs, sur la base des échanges tenus avec Actiris, que l'éligibilité de ces travailleurs hors quota aux dispositifs de stage et d'aides auxiliaires ne serait pas confirmée à ce stade, alors qu'elle semblerait acquise pour le dispositif d'activation et de maintien à l'emploi.

**Brupartners** demande que l'éligibilité des travailleurs occupés en ETA hors quota soit explicitement et uniformément garantie pour les trois dispositifs — activation et maintien à l'emploi, stages en entreprise et aides auxiliaires — et que cette garantie soit actée dans le texte de l'arrêté, une confirmation orale ne constituant pas une garantie juridique suffisante.

## 2.4 Les dispositifs d'aide à l'emploi

### *Dispositif d'activation et de maintien à l'emploi (articles 16 à 22)*

**Brupartners** accueille favorablement la mise en place d'un dispositif régional simplifié d'activation et de soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap. **Brupartners** relève positivement le choix d'un mécanisme qui s'inscrit dans une logique de continuité avec les aides existantes tout en simplifiant leur architecture.

Dans le cadre de sa mise en œuvre, **Brupartners** souligne l'importance de garantir des délais de traitement raisonnables, tant pour la demande d'admissibilité (a fortiori pour l'admissibilité directe) que pour la détermination de la perte de rendement et la décision d'octroi de l'aide demandée, afin de permettre aux employeurs et aux bénéficiaires d'accéder rapidement au soutien prévu.

**Brupartners** attire également l'attention sur la nécessité de disposer d'informations régulières concernant l'utilisation du dispositif, son impact sur les recrutements ainsi que les délais de traitement des demandes.

Concernant les exclusions prévues à l'article 16, **Brupartners** invite le Gouvernement à veiller à ce que certaines situations particulières, notamment lorsqu'un licenciement résulte d'un motif grave, soient dûment prises en considération afin d'éviter des effets non souhaités dans l'application du dispositif.

Concernant le travail intérimaire à l'article 22, **Brupartners** considère que l'obligation de reverser une partie du montant de la prime à l'entreprise utilisatrice relève de la relation commerciale entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice. Cette dimension ne doit dès lors pas être fixée par la réglementation.

**Brupartners** rappelle enfin que ces aides doivent non seulement accroître les chances d'insertion durable des nouveaux entrants, mais aussi soutenir le maintien dans l'emploi des travailleurs actuellement occupés.

### *Dispositif de création et de maintien d'activité pour les indépendants (articles 23 à 28)*

**Brupartners** soutient la volonté du Gouvernement d'intégrer les travailleurs indépendants en situation de handicap dans le nouveau régime régional et considère que cette approche contribue à une meilleure prise en compte de la diversité des parcours et des formes d'activité professionnelle.

**Brupartners** souligne toutefois l'importance d'assurer un accès effectif à cette mesure et de veiller à la simplicité des démarches administratives, ainsi qu'à la clarté des conditions d'accès au dispositif. Ainsi, il convient de clarifier ce que l'on entend par travailleur indépendant à titre principal et de tenir compte, dans la détermination des pièces justificatives exigées, du fait qu'un indépendant en personne physique n'a pas les mêmes obligations en termes de dépôt de comptes annuels ou de paiement de précompte professionnel. Un suivi de l'utilisation du dispositif devra être réalisé afin d'évaluer sa capacité à soutenir durablement les projets entrepreneuriaux concernés.

### *Dispositifs de stage en entreprise (articles 29 à 43)*

**Brupartners** considère que les dispositifs de stage en entreprise constituent un outil important pour favoriser l'acquisition d'une expérience professionnelle et soutenir l'insertion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

**Brupartners** pointe positivement la volonté du Gouvernement d'inscrire ces dispositifs dans une perspective d'insertion durable, notamment au travers des mécanismes visant à encourager la

poursuite du parcours professionnel à l'issue du stage. **Brupartners** s'interroge toutefois sur l'adéquation de cette durée au regard de l'objectif poursuivi de pérennisation de l'emploi. Il invite dès lors le Gouvernement à porter une attention particulière à ce point dans le cadre de l'évaluation du dispositif et à analyser son impact tant sur l'insertion durable des bénéficiaires que sur leur accès à certains droits sociaux.

Plus largement, **Brupartners** estime qu'une attention particulière devra être portée à l'évaluation des résultats des stages. À cet égard, il invite le Gouvernement et Actiris à assurer un suivi régulier permettant notamment de mesurer le nombre de stages réalisés, le taux d'accès à l'emploi à l'issue du stage ainsi que la durabilité des emplois obtenus. **Brupartners** estime qu'il convient de mieux prévenir les effets d'aubaine et de substitution.

**Brupartners** souligne enfin l'importance d'une bonne coordination entre Actiris, le Service Handicap et Emploi (ancien Pool H) et les partenaires d'accompagnement afin d'assurer un suivi efficace des stagiaires et des employeurs tout au long du parcours.

#### *Dispositifs d'aides auxiliaires (articles 44 à 63)*

**Brupartners** accueille favorablement la mise en place des différents dispositifs d'aides auxiliaires visant à soutenir l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap dans l'emploi. Il relève que ces mesures constituent un complément important aux dispositifs d'activation et de maintien à l'emploi en permettant de mieux prendre en compte les obstacles concrets rencontrés dans l'exercice d'une activité professionnelle.

**Brupartners** s'interroge toutefois sur l'adéquation de certaines limites prévues dans le dispositif, en particulier en ce qui concerne l'aide à l'assistance des travailleurs en situation de handicap. Certaines situations peuvent en effet nécessiter un accompagnement humain au-delà de la période actuellement prévue. Dès lors, il invite le Gouvernement à accorder une attention particulière à cette question dans le cadre du suivi et de l'évaluation du dispositif.

**Brupartners** demande à cet égard que la durée de l'intervention soit allongée et que son montant soit augmenté, le plafond actuel de 250 euros par mois pour une durée maximale de six mois ne permettant pas de couvrir les besoins d'accompagnement qui se prolongent au-delà de cette période — une personne en situation de handicap nécessitant souvent une assistance durant toute la durée du contrat, par exemple en cas d'interprétariat ou d'assistance interne. **Brupartners** demande que les missions dévolues à la personne chargée de l'assistance, telles qu'énumérées à l'article 54, soient élargies : la liste actuelle, limitée à l'accompagnement à la prise de fonction, à l'inclusion au sein de l'entreprise et à la formulation d'avis sur l'accueil, l'aménagement du poste et l'accessibilité des locaux, devrait être ouverte à d'autres formes de soutien répondant aux besoins concrets constatés sur le terrain, y compris un accompagnement se prolongeant au-delà de la prise de fonction. À titre d'illustration, ce soutien peut notamment consister, pour les personnes sourdes, en une aide pour passer des appels téléphoniques, comprendre un texte écrit, s'inscrire auprès d'Actiris, ou intervenir adéquatement lors d'une réunion avec des intervenants extérieurs ; pour les personnes à mobilité réduite ou malvoyantes, il peut notamment s'agir d'une aide aux déplacements. Cette liste n'est pas exhaustive, les besoins variant fortement selon le type de handicap et la situation individuelle de chaque personne.

Par ailleurs, **Brupartners** insiste sur l'importance d'assurer une articulation claire entre les aides auxiliaires et les autres mécanismes régionaux de soutien à l'emploi. À cet égard, il estime qu'une

attention particulière devrait être portée aux effets des règles de non-cumul sur les bénéficiaires et les employeurs concernés.

**Enfin, Brupartners** demande que le volume d'heures et le montant de l'intervention prévue pour l'interprétation en langue des signes soient augmentés : le plafond actuel, fixé à 40 euros par heure pour un maximum de 40 heures, est très en-deçà du tarif minimum pratiqué par les interprètes indépendants du secteur associatif, généralement facturé à partir de 60 euros par heure. **Brupartners** relève que l'offre bruxelloise d'interprétation en langue des signes demeure fragmentée et sous-dotée par rapport aux moyens mobilisés dans les autres entités fédérées. À titre de comparaison, la Région flamande module son intervention selon le contexte : un minimum de 18 heures par an pour la recherche d'emploi (extensible sur demande), un forfait de 10 % du temps de travail pendant l'occupation (extensible de 20 % supplémentaires si justifié), et un volume déterminé selon les besoins réels en formation professionnelle — sans plafond horaire fixe comparable à celui prévu par le projet d'arrêté bruxellois. Les moyens disponibles à Bruxelles se limitent à environ 75.000 euros de la COCOF et 60.000 euros de la COCOM — cette dernière subvention étant par ailleurs facultative et incertaine. **Brupartners** relève que certaines institutions bruxelloises ont dû recourir à un dispositif wallon faute d'offre équivalente à Bruxelles, et que le besoin de formations et de sensibilisation en langue des signes est en hausse dans les entreprises de travail adapté, sans que les employeurs disposent des moyens suffisants pour financer l'aménagement raisonnable auquel ils sont pourtant tenus.

**Brupartners** demande que le dispositif d'aides auxiliaires couvre également les aménagements nécessaires pendant la recherche d'emploi elle-même, par exemple pour la préparation ou le déroulement des entretiens d'embauche, et non uniquement une fois l'emploi obtenu.

**Brupartners** considère également qu'un monitoring régulier de l'utilisation des aides auxiliaires sera nécessaire afin d'évaluer leur adéquation aux besoins du terrain ainsi que leur impact sur l'accès et le maintien durable dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## 2.5 Organisation du dispositif et rôle des opérateurs

**Brupartners** prend acte du recours à un organisme externe pour l'exercice de certaines missions spécialisées, notamment en matière d'admissibilité et de détermination de la perte de rendement, et de la volonté d'Actiris de s'appuyer sur une expertise spécifique dans un domaine particulièrement technique.

**Brupartners** souligne toutefois l'importance de garantir une répartition claire des responsabilités entre Actiris et l'organisme mandaté, afin d'assurer la lisibilité du dispositif tant pour les bénéficiaires que pour les employeurs.

**Brupartners** insiste également sur la nécessité de veiller à l'efficacité des procédures administratives et à la maîtrise des délais de traitement, et attire également l'attention sur la capacité opérationnelle d'Actiris à assurer l'ensemble des missions qui lui sont confiées dans le cadre du nouveau régime. Un suivi régulier sera nécessaire afin d'identifier rapidement d'éventuelles difficultés organisationnelles ou administratives. **Brupartners** demande d'être particulièrement attentif à l'évaluation des besoins en matière de qualité de l'accueil et d'information des personnes en situation de handicap (traduction langue des signes, accessibilité des locaux, etc.).

**Brupartners** demande que la collaboration avec la COCOF-Phare soit maintenue au-delà de la période de transition, afin de préserver l'expertise acquise par ce service en matière de handicap. **Brupartners**

estime qu'il convient de conserver le rôle essentiel que peut jouer le service Phare, notamment via des conventions de collaboration. De la même manière, **Brupartners** rappelle qu'il convient de soutenir le BROG (Brussels Regionaal Overleg Gehandicaptenzorg) et le BrAP (Brussels AanmeldingsPunt) afin d'assurer une égalité réelle d'accès, d'information, d'évaluation, d'accompagnement et de recours pour l'ensemble des Bruxellois en situation de handicap.

**Brupartners** rappelle que l'une des finalités essentielles de la réforme consiste à garantir une égalité effective d'accès aux aides à l'emploi pour l'ensemble des personnes en situation de handicap domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale, indépendamment de leur régime linguistique. Il demande dès lors au Gouvernement et à Actiris de veiller à la pleine accessibilité bilingue du dispositif ainsi qu'à assurer un suivi spécifique permettant de vérifier que les bénéficiaires francophones et néerlandophones disposent effectivement d'un accès équivalent aux différentes mesures prévues par le présent arrêté.

## 2.6 Régime de non-cumul (article 66)

**Brupartners** prend acte des règles de non-cumul prévues à l'article 66 du projet d'arrêté et comprend la volonté du Gouvernement de garantir la cohérence des mécanismes régionaux de soutien à l'emploi ainsi que le respect du cadre européen applicable aux aides d'État.

**Brupartners** estime néanmoins qu'il conviendra d'évaluer les effets concrets de ces dispositions sur l'utilisation du dispositif et sur la situation de certains employeurs susceptibles d'être concernés par plusieurs mécanismes de soutien à l'emploi.

**Brupartners** demande que la prime d'activation et de maintien à l'emploi reste cumulable avec la prime ACS, comme c'est actuellement le cas pour la prime d'insertion Phare, dès lors que ces deux interventions couvrent des objets distincts, sous réserve du respect du principe de non double subventionnement. **Brupartners** invoque à cet égard le principe de standstill (non-régression) : des employeurs du secteur associatif ont construit leur équilibre financier sur la base du cumul actuellement permis, et sa suppression risquerait de mettre à l'arrêt des missions de service public essentielles et/ou de compromettre l'emploi de personnes en situation de handicap dans ce secteur.

**Brupartners** constate que le principe de non double subventionnement fait l'objet d'une lecture divergente entre Actiris, pour qui le salaire couvre déjà la perte de rendement, de sorte que tout financement complémentaire constituerait un doublon à éviter, et **Brupartners**, pour qui il s'agit de deux objets distincts : d'une part, la perte de rendement, compensée par la prime d'activation et de maintien à l'emploi ; d'autre part, le besoin d'accompagnement et de soutien à l'insertion, qui répond à une réalité différente et ne saurait dès lors être assimilé à un double financement de la même perte de rendement. **Brupartners** souligne le risque de discrimination indirecte qui résulterait de cette lecture : tel que projeté, le dispositif ne prendrait plus en compte la perte de rendement dans le secteur associatif, contrairement à la situation actuelle.

## 2.7 Contrôle du dispositif

**Brupartners** estime nécessaire la mise en place d'un dispositif effectif de contrôle de l'utilisation des aides accordées (contrôle ex-post). Il convient de vérifier le respect des conditions pendant toute la durée de l'octroi. A cet égard, Actiris doit pouvoir bénéficier des moyens budgétaires et humains suffisants.

## 2.8 Monitoring (article 67)

**Brupartners** accueille favorablement le mécanisme d'évaluation prévu à l'article 67 ainsi que l'intégration du suivi du dispositif dans les outils régionaux de monitoring des politiques de l'emploi.

**Brupartners** considère qu'un tel monitoring régulier est nécessaire, dès l'entrée en vigueur du dispositif, afin d'assurer un pilotage efficace du régime et d'en évaluer rapidement les effets. Celui-ci devrait notamment porter sur le nombre de bénéficiaires, l'utilisation des différentes mesures, les délais de traitement des demandes, l'exécution budgétaire ainsi que les résultats obtenus en matière d'accès, de maintien dans l'emploi et de taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Un tel monitoring devra analyser le dispositif au regard des objectifs généraux de remise à l'emploi de la Région.

**Brupartners** demande que l'évaluation prévue à l'article 67 comporte un volet spécifique consacré à l'égalité d'accès entre bénéficiaires francophones et néerlandophones, afin de s'assurer que la réforme atteigne pleinement son objectif d'harmonisation des dispositifs à l'échelle régionale.

**Brupartners** demande à être associé à ce processus de suivi et d'évaluation.

## 2.9 Moyens budgétaires et opérationnels

**Brupartners** prend acte des moyens budgétaires prévus dans le cadre du nouveau régime d'aides, ainsi que des estimations réalisées quant à l'évolution du nombre de bénéficiaires. Il note que ces budgets sont assurés par le Gouvernement.

Il souligne toutefois l'importance de veiller à l'adéquation entre les moyens mobilisés, les objectifs poursuivis et les besoins constatés sur le terrain. À cet égard, **Brupartners** estime qu'une attention particulière devra être portée à l'évolution du nombre de bénéficiaires ainsi qu'à l'utilisation effective des différents dispositifs.

**Brupartners** attire également l'attention sur les implications opérationnelles de la réforme pour Actiris. Il souligne l'importance de garantir que les moyens organisationnels nécessaires soient disponibles afin d'assurer un traitement efficace des demandes et le respect des délais annoncés et ce, sans impacter les autres missions d'Actiris.

Dès lors, **Brupartners** considère qu'un suivi régulier des aspects budgétaires et opérationnels du dispositif sera nécessaire afin d'identifier rapidement d'éventuelles difficultés et, le cas échéant, d'adapter les moyens ou les modalités de mise en œuvre.

**Brupartners** demande que les modalités de conversion des aides actuellement octroyées par le Phare vers le nouveau régime soient clarifiées, afin de garantir que les bénéficiaires actuels se retrouvent, a minima, avec des montants identiques à ceux dont ils bénéficient aujourd'hui.

\*

\*      \*