



NOTE DE POSITION

AUGMENTER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Approuvée en séance plénière
du 09/02/2026

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1. Le cadre juridique existe : il est solide mais sous-utilisé et pas suffisamment contraignant ...	3
2. Analyse de la situation sur le terrain.....	6
3. Des sources d’inspiration hors frontières	9
4. Recommandations spécifiques du CSNPH	9
5. Conclusion	13

> Résumé

En 2026, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique reste nettement inférieur à celui des personnes « valides » (écart de 33 %). Malgré un cadre juridique complet, les **mesures existantes ne sont pas suffisamment contraignantes**, sont trop peu appliquées et ne prévoient pas de sanctions efficaces. La sensibilisation à elle seule ne suffit plus.

Pour inverser la tendance, véritablement accompagner les personnes exclues du chômage ou de l'INAMI et remettre au travail le plus grand nombre, le CSNPH demande notamment : 1) **un plan d'action fédéral et interfédéral contraignant**, assorti d'objectifs clairs et d'un suivi annuel. 2) **la réforme de la loi de 1987** sur les allocations pour personnes en situation de handicap pour supprimer les effets pervers de la remise au travail. 3) **des règles plus strictes** et applicables en matière **d'aménagements raisonnables et d'accessibilité**. 4) la création d'**un fonds pour les aménagements raisonnables**. 5) un meilleur **accompagnement structurel** (coaching professionnel) pour les travailleurs et les employeurs. 6) une reconnaissance et d'**une protection sociale** à part entière **des aidants proches**. 7) des investissements dans la **formation**, l'accessibilité numérique et les transports accessibles. 8) **une collecte de données améliorée et harmonisée**.

Introduction

En 2023, le CSNPH proposait dans une précédente [note](#) une série de pistes en faveur de l'emploi des PSH. Force est de constater qu'en 2026, [le taux d'emploi des personnes en situation de handicap \(PSH\) reste nettement inférieur à celui des personnes sans handicap en Belgique](#).

Le programme politique du gouvernement « ARIZONA » fait de la remise à l'emploi un objectif majeur et il vise tous les publics. Depuis 2025, des mesures d'exclusions qui touchent des milliers de personnes qui relevaient notamment des régimes du chômage et de l'invalidité ont été prises. Au même moment, les mesures d'accompagnement qui sont nécessaires pour une remise effective à l'emploi n'existent pas, plongeant les personnes touchées, parmi lesquelles les PSH, dans des situations de non-droits et de pauvreté. Le CSNPH estimait logique que la réflexion et la mise en œuvre d'actions permettant une remise effective au travail précèdent les exclusions. A ce titre, il avait remis en 2024 et 2025 une série d'avis (voir [Emploi - Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées](#)) dans lesquels il attirait l'attention sur cette nécessité.

Le gouvernement fédéral en a décidé autrement et de nombreuses PSH et aidants proches sont à présent exclus de tout aide. Le calendrier pour les actions concrètes et efficaces en faveur d'une remise à l'emploi est donc à présent urgent. Avec cette note de position, le CSNPH souhaite apporter son expertise ; il espère cette fois-ci être entendu ?

1. Le cadre juridique existe : il est solide mais sous-utilisé et pas suffisamment contraignant

Les instruments juridiques sont pléthores

- [La Convention des Nations unies](#) relative aux droits des personnes en situation de handicap (UNCRPD) : la Belgique a ratifié cette convention par la loi du 13 mai 2009 et souligne les exigences liées à l'emploi des PSH.
- [Recommandations emploi](#) des experts de l'ONU à la Belgique en 2024 dans le cadre de la mise en œuvre de l'UNCRPD
 - extension des obligations en matière d'accessibilité aux bâtiments et lieux de travail existants ;
 - élaboration d'un plan d'action intégré en matière d'emploi ;
 - renforcement du passage des entreprises adaptées vers le marché du travail ordinaire ;
 - intensification du soutien à l'autonomie dans la vie quotidienne et professionnelle.
 - concertation entre les responsables politiques et les organisations représentant les personnes en situation de handicap en matière de réintégration ;
- [La directive européenne 2000/78/CE](#) assure une base juridique contre la discrimination dans l'emploi.
- [L'article 22ter de la Constitution](#) et [la loi anti-discrimination du 10 mai 2007](#) garantissent le droit à l'inclusion, à des aménagements raisonnables et à la non-discrimination fondée sur le handicap.

- [La loi du 20 juillet 2023](#) ajoute explicitement la discrimination « multiple » et « intersectionnelle » à la loi anti-discrimination, avec un renforcement des sanctions, pour les personnes cumulant plusieurs vulnérabilités.
- [L'arrêté royal du 6 octobre 2005](#) fixe à 3 % le quota d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale, y compris la priorité dans le recrutement et les aménagements raisonnables. Il n'y a pas de sanction convaincante lorsque le quota n'est pas atteint.
- [L'arrêté royal du 23 octobre 2022](#) contient des dispositions relatives aux fonctions contractuelles réservées aux personnes en situation de handicap (Pas d'évaluation).
- [L'arrêté royal du 24 mars 2024](#) introduit le « parcours de découverte » et des fonctions statutaires réservées spécifiquement aux personnes en situation de handicap (Pas d'évaluation).
- [L'arrêté royal du 21 août 2022](#) remanie les règles relatives à la réintégration en cas de maladie ou d'accident, en mettant l'accent sur l'emploi des personnes en situation de handicap (Pas d'évaluation).
- [L'arrêté royal du 11 février 2019](#) autorisant les actions positives : les employeurs peuvent prendre des mesures positives temporaires pour promouvoir l'emploi des groupes sous-représentés (Pas d'évaluation).
- [Loi 27 février 1987](#) relative aux allocations pour personnes en situation de handicap. Depuis début 2023, les personnes en situation de handicap qui ont été inactives pendant au moins deux ans peuvent bénéficier pendant deux ans d'une autorisation de cumul entre leur allocation de remplacement de revenus (ARR) et les revenus professionnels qu'elles perçoivent (Pas d'évaluation).
- [Loi du 7 mai 2024](#) visant à renforcer la politique fédérale en matière de handicap : le gouvernement fédéral doit adopter en début de législature un plan fédéral en faveur des personnes en situation de handicap. Ce plan doit permettre d'assurer une approche structurée de la dimension du handicap et mettre en œuvre les obligations internationales. Le plan décrit les mesures concrètes adoptées. Un suivi par le CSNPH est prévu.
- Le [protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables conclu le 19 juillet 2007](#) interfédéral définit la notion d'« aménagements raisonnables » et précise leurs caractéristiques

Sans compter, de nombreux outils qui appuient l'arsenal juridique

- **AVIQ (Wallonie)** : propose des brochures de sensibilisation pour les entreprises et des outils pour comprendre les [primes d'intégration](#) et les adaptations de poste.
- **Service PHARE (Bruxelles)** : offre des conseils sur les aménagements raisonnables et gère les primes d'insertion pour les employeurs bruxellois.
- **SPF Emploi, Travail et concertation sociale** [Qu'entend-on par aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap? | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale.](#)
- **DG Personnes en situation de handicap (Fédéral)** : fournit un [guide pratique sur le langage](#) et la communication inclusive pour faciliter l'intégration au quotidien.
- **Unia** : met à disposition une brochure détaillée intitulée "[Travailler avec un handicap](#)" qui explique le cadre légal, les conseils pratiques et présente des cas concrets pour lutter contre la discrimination.

- [Note cadre sur les actions positives-Unia 2018.](#)

Les plateformes pédagogiques et d'accompagnement

- [eDiv](#) (par Unia) : Un outil en ligne interactif avec des modules de formation, des situations de travail analysées et un [ebook sur le handicap en entreprise](#) pour inspirer les gestionnaires RH.
- [DiversiCom](#) : Cette ASBL publie des ressources pour faciliter le recrutement basé sur les compétences et propose un accompagnement personnalisé pour le maintien à l'emploi.
- [Handicap.brussels](#) : Une plateforme qui explique les trajectoires spécifiques, comme l'accompagnement intensif avec Actiris ou les dispositifs de chômage adaptés.

Mais aussi des initiatives importantes depuis 2023 au niveau européen, avec en filigrane, le message d'une urgence

- Janvier 2023, [questions du Parlement européen](#) à la Commission sur la mise en œuvre de l'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil : aménagements raisonnables pour assurer l'égalité de traitement en matière d'emploi.
- La Commission européenne a publié en 2023 un [catalogue d'actions positives](#) axées, entre autres, sur la sensibilisation aux capacités, aux talents et au potentiel des personnes en situation de handicap.
- [Le 25.11.2024, le Conseil de l'Europe encourage \(...\) la création d'un fonds commun pour les ajustements raisonnables financés par les employeurs \(...\) le respect des conventions internationales pertinentes soit une condition pour l'octroi d'aides d'Etat incitatives.](#)
- En décembre 2024, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a publié les « [Lignes directrices et bonnes pratiques – Aménagements raisonnables au travail](#) » qui indiquent concrètement ce que les employeurs doivent faire dans le contexte recrutement et du maintien à l'emploi.
- Fin 2025, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) a publié une fiche d'information sur [les « aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap »](#), dans laquelle elle réaffirme que le refus d'accorder des aménagements raisonnables constitue une discrimination.

Et enfin , des mesures récentes en Belgique parmi lesquelles

- L'introduction de mesures individuelles personnalisées en Flandre et de [nouvelles primes à Bruxelles](#). L'initiative [Mijn Inclusieve Werkvloer](#) » (Mon lieu de travail inclusif) aide concrètement les entreprises à créer un lieu de travail inclusif, grâce à un accompagnement sur mesure. [Actiris -](#)

[handicap.brussels](#), les personnes reconnues comme en situation de handicap peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique dans le cadre des procédures d'engagement mais aussi dans le cadre de leur travail ; les employeurs quant à eux peuvent bénéficier d'aides pour la mise en place d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Le plan 2022-2024, piloté par l'AVIQ, intègre des mesures pour simplifier les démarches administratives liées aux [primes d'intégration et d'adaptation des postes de travail](#).

- [Le projet de décret en Wallonie imposant un quota au secteur privé](#).

Toutes ces mesures, nationales ou européennes n'ont pourtant pas permis de remettre beaucoup plus de PSH à l'emploi et il subsistait en [décembre 2025](#), [un écart de 33%](#) entre les travailleurs valides et ceux en situation de handicap. La cause : un cadre juridique peu exploité et non assorti de contraintes dissuasives. Il est regrettable aussi de constater le **manque de centralisation et de précision des données**, rendant difficile une vision globale et transversale du marché du travail. Il n'existe pas de base de données communes entre les différents niveaux de pouvoir (fédéral et régional). Les chiffres dépendent souvent de la source de l'aide (allocations, reconnaissance par l'AVIQ, PHARE, etc.), ce qui exclut par ailleurs ceux qui ne demandent pas d'intervention. Au-delà du cadre juridique « trop mou » et d'un monitoring incomplet, demeurent des obstacles structurels qu'il est urgent de lever.

2. Analyse de la situation sur le terrain

La Belgique s'est fixée pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80 % pour la population âgée de 20 à 64 ans d'ici 2029. Pour y parvenir, il faudrait environ 550 000 travailleurs supplémentaires. Un quart de la population dans cette tranche d'âge est en situation de handicap. [La Belgique reste l'un des plus mauvais élèves d'Europe en matière d'emploi des personnes en situation de handicap](#). [En Belgique, 3 personnes sur 10 âgées de 20 à 64 ans sont inactives pour cause de maladie ou de handicap](#).

Un problème bien connu depuis longtemps

La [littérature scientifique](#), s'accorde à dire que les personnes en situation de handicap ont **un niveau de vie inférieur à celui de personnes sans handicap** et disposant du même revenu, car les personnes en situation de handicap ont des **dépenses supplémentaires** liées à leur handicap. Pour atteindre le même niveau de vie que des personnes sans handicap, les personnes en situation de handicap ont donc besoin de revenus plus élevés, mais c'est précisément là que le bas blesse : travailler avec un handicap demande souvent non seulement plus d'énergie mais signifie aussi d'être confronté à beaucoup plus d'obstacles – indépendants de la volonté - que les personnes sans handicap.

[Le rapport sur la diversité du SPF Emploi 2024](#) note :

*"Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est **faible** - même lorsqu'elles ne perçoivent pas d'allocations d'invalidité et qu'elles sont diplômées de l'enseignement supérieur - et leurs taux de chômage et d'inactivité sont **élevés**. Le taux de chômage et d'inactivité est élevé, et ce dernier continue*

d'augmenter avec l'âge. Lorsqu'elles sont employées, les personnes en situation de handicap ont **moins de chances** de travailler à temps plein. En outre, nous n'avons **pas réussi à améliorer structurellement leur taux d'emploi** au cours de la dernière décennie, et ce dans presque tous les secteurs, y compris le secteur public".

Un problème multifactoriel

- [Les PSH rencontrent davantage de difficultés à trouver un emploi](#) : elles sont systématiquement exclues depuis 2026 du chômage et n'ont aucun accès à des programmes de formation quand elles relèvent de la DG Personnes En situation de handicap (loi du 27 février 1987 sur les allocations). Des structures qui accompagnent à l'emploi (p.e. Diversicom) sont soit insuffisamment subsidiées, soit ne peuvent faire face à l'afflux des demandes.
- Un grand nombre de PSH travaillent dans des entreprises de travail adapté (ETA) plutôt que sur le marché du travail ouvert, ou dans des emplois moins qualifiés, moins bien rémunérés ([comme en témoigne l'écart salarial annuel moyen de 16 %](#)) et moins sûrs, avec un accès réduit aux possibilités de formation.
- Dans le cadre de **l'application de la loi du 27 février 1987** sur les allocations aux personnes en situation de handicap, le « système à tranches » actuel décourage la transition vers un emploi avec plus d'heures ou un salaire plus élevé. «
 - *Un bénéficiaire d'une ARR qui travaille à 40% d'un emploi à temps plein au salaire minimum, qui souhaite et peut augmenter son volume de travail à 60% n'est pas récompensé financièrement pour cela. Pire encore, comme le crédit d'impôt remboursable pour les revenus d'activité réduite est supprimé à partir d'un certain niveau de revenu, un emploi à 60% génère, après déduction de l'impôt sur le revenu, encore moins de revenus que l'emploi à 40% pour la personne étudiée. La personne est en quelque sorte piégée dans un cercle vicieux de faible activité.* »
[Handicap et pauvreté en Belgique, 2019, p. 131.](#)
- Le système actuel d'allocations de remplacement de revenu est **trop rigide** et ne correspond pas à la réalité des **contrats** plus flexibles : en même temps, ces contrats doivent assurer la protection du travailleur.
- Les procédures de sélection, les bâtiments, les outils numériques sont souvent **inaccessibles, et les aménagements raisonnables** sont inexistants ou insuffisants.
- Tant que **l'espace public** ne sera pas accessible aux personnes en situation de handicap, l'inclusion restera une utopie. **Les lieux de travail et les transports publics manquent d'accessibilité.**
- Il ressort clairement d'une [enquête sur le Non take up \(DGHAN 2024\)](#) que les bénéficiaires de l'ARR constituent le groupe le plus restreint de demandeurs d'emploi, aussi parce que leur entourage, y compris les travailleurs sociaux, leur déconseille très souvent, au motif de la complexité de la loi sur les allocations pour PSH, de travailler.
- Les personnes en situation de handicap craignent souvent de **perdre leurs allocations et leurs compensations** en même temps qu'elles perdent leur travail (l'année de référence pour le calcul des allocations est l'année -2/-1 (durant laquelle elle percevait des revenus).
- Le régime global est **ambigu** : les PSH doivent prouver dans le cadre d'une demande de l'ARR tout ce qu'elles ne peuvent pas faire, mais en même temps dans le cadre d'une recherche d'emploi auprès de l'agence pour l'emploi mettre en avant leurs compétences et capacités de travail...

- Le [niveau de formation des PSH est globalement moins élevé en raison de pratiques de formation excluant ces personnes.](#)
- Dans les ménages composés d'une PSH, un ([ou plusieurs](#)) parent(s) doi(ven)t souvent assumer **le rôle de l'aidant** en raison du manque d'offres de soins accessibles (à domicile) et du manque de services d'accompagnement dans et en dehors du lieu de vie, de l'inaccessibilité des crèches pour les enfants en situation de handicap, du manque de garderies après l'école pour les enfants en situation de handicap, etc. Cela limite également la capacité de gain de l'aidant proche, en plus des coûts supplémentaires liés au handicap. Ces causes combinées peuvent faire en sorte que non seulement les personnes, mais aussi les ménages comprenant des PSH, disposent de moyens économiques insuffisants et souffrent à la fois de privations matérielles et sociales. Pour mémoire, la valeur économique des soins informels en Belgique est estimée [à 22,27 milliards d'euros par an](#). Il est injurieux envers les familles que cet investissement ne soit pas reconnu ; Comment peut-on ignorer l'investissement journalier des aidants et qui auraient préféré s'investir dans une carrière professionnelle, sans leur assurer un statut assorti de droits fiscaux et sociaux ? Ces aidants informels, qui apportent une valeur ajoutée à la société et compensent en partie le manque de personnel dans le secteur des soins, sont plus susceptibles de tomber malades et même de mourir prématurément. [65% des aidants proches disent avoir besoin de soutien.](#)
- Le **soutien à l'emploi est insuffisant** : le VDAB, le GTB, le VAPH, le Forem, l'AViQ, Actiris, PHARE, Iriscare, l'INAMI et les mutuelles appliquent des procédures non concordantes avec des délais d'exécution longs ; le pourcentage de candidats travailleurs avec handicap qui reprend le travail n'est pas connu. Le CSNPH s'inquiète par ailleurs que les bonnes pratiques de remise à l'emploi reçoivent pas d'écho et les **statistiques sont inexistantes**, ce qui laisse à penser que le taux effectif de remise à l'emploi des PSH est très faible.
- Du côté **des employeurs, il existe également des obstacles.**
 - Beaucoup d'employeurs **ne connaissent pas** les compensations salariales et les possibilités d'accompagnement disponibles.
 - Les **préjugés** concernant la productivité, la sécurité et l'absentéisme persistent. En termes de plaintes pour discrimination, le handicap arrive en deuxième position après les critères raciaux, [Rapport UNIA 2024](#).
 - Des discussions entre des organisations patronales et le CSNPH ont révélé la prudence voire **la méfiance** des employeurs face à des mesures telles que le salaire garanti, les modalités du licenciement
 - De plus, les bonnes pratiques sont rares et le management ne fait pas de l'inclusion **une priorité**.
 - Enfin, la **fonction publique** fédérale n'atteint pas son propre quota de 3 %, ne l'a jamais atteint et stagne actuellement à un [maigre 1,36 %](#), ce qui envoie un message négatif.
- L'émergence de **l'intelligence artificielle et de la numérisation** impose de nouvelles exigences à la main-d'œuvre.
- Il n'existe aucune mesure structurelle et contraignante pour accompagner vers l'emploi les PSH reconnues par la loi du 27 février 1987. Cela contraste doublement avec les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou du régime indemnitaire INAMI qui sont accompagnés vers l'emploi. Il s'agit aussi d'une **discrimination entre les PSH** alors que le handicap est le même.

3. Des sources d'inspiration hors frontières

- Sur la base de statistiques comparables, telles que la proportion de personnes inactives pour cause de maladie ou de handicap et l'écart en matière d'emploi entre les personnes avec et sans handicap, la Belgique figure parmi les pays les **moins performants**. [Voir l'étude du professeur Grammenos \(2024\)](#).
- Certains pays ont développé des outils intéressants. En France, un **quota** de 6 % s'applique aux entreprises de plus de 20 salariés, assorti de sanctions et d'incitations financières (gestion par un **Fonds**) . L'Allemagne mise fortement sur **l'intégration, la formation et la reconversion**, et les pays d'Europe du Nord **investissent** jusqu'à 2 % de leur PIB dans des politiques actives du marché du travail, bien plus que la moyenne de l'OCDE, qui est de 0,5 %.
- Les personnes en situation de handicap ne sont pas les seules à rencontrer des difficultés pour accéder au marché du travail. Les travailleurs qui sont soudainement confrontés à **la dépendance d'un proche** ont également du mal à entrer ou à rester sur le marché du travail. Il s'agit généralement de femmes. [The overlooked economic value of adult informal care | CEPR](#).

4. Recommandations spécifiques du CSNPH

Renforcer le cadre juridique

- Elaborer un **plan d'action fédéral et interfédéral pour l'emploi des personnes en situation de handicap** avec une vision claire, un calendrier ambitieux mais réaliste, des objectifs contraignants et un suivi annuel.
- Intégrer dans la **Conférence Interministérielle Emploi** les défis liés à l'emploi des PSH.
- **Réformer la loi du 27 février 1987 sur les allocations** : il s'agit à la fois de permettre le cumul du salaire et des allocations (ARR/AI) avec des emplois flexibles. Il s'agit aussi d'activer l'ARR dès qu'une PSH se retrouve sans revenu professionnel.
- **Doter l'aidant proche d'un vrai statut – voir [note de position sur les aidants proches](#)**. Réviser la loi du 17 mai 2019 relative à l'aide informelle et associer le statut d'aidant familial à des droits financiers, sociaux et fiscaux.
- **Examiner l'introduction du quota d'emploi dans le secteur privé ainsi que la création d'un Fonds pour l'accompagnement des employeurs.**
- **Renforcer les concepts d'aménagements raisonnables et d'actions positives** : Le concept des aménagements raisonnables doit être **plus contraignant**, en plus d'une **conception universelle** obligatoire lors de la rénovation, de la reconstruction et de la construction neuve. Les **aménagements raisonnables** doivent être assortis de **sanctions réellement appliquées**. Les amendes infligées pourraient être versées au Fonds pour les aménagements raisonnables, sur le modèle français. Le Fonds financerait à son tour des actions positives.
- **Rendre obligatoire l'accessibilité de la numérisation** est essentielle ; des alternatives non-numériques (guichet humain, centre de contact, assistante sociale...) doivent toujours être prévues et sans surcoût.
- **Toute discrimination doit être plus sévèrement punie.**

Au-delà des sensibilisation et primes, un accompagnement concret des employeurs

- Créer un **guichet unique pour les employeurs informant sur toutes les réglementations et aides**.
- Créer un **fonds « Aménagements raisonnables »** pour les employeurs qui emploient des PSH, alimenté par les contributions des employeurs qui ne le font pas.
- Systématiser l'élaboration de **plans d'actions positives** dans les entreprises privées. Les plans d'actions positives peuvent être mis en œuvre de différentes manières : financement plus accessible, mesures de maintien dans l'emploi, recrutement ciblé, application de la législation sur l'action positive dans le secteur privé, sous-traitance à des entreprises de travail adapté, clauses sociales dans les marchés publics, etc. À cet égard, **l'avis Brupartners** (Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale) rendu le 19 mai 2022, qui insiste sur la mise en œuvre très concrète d'actions positives dans les entreprises bruxelloises.
- Faire de l'inclusion des PSH **une vraie priorité du management** et qui se décline en actions concrètes dans tous les services : proposer un parcours de formation, mettre en place le télétravail et les aménagements raisonnables, en ce compris la flexibilité du travail.
- Prévoir un **Job coaching** structuré et selon le temps nécessaire de l'accompagnement de la PSH et assurer l'accompagnement structurel des **collègues**.
- Accorder une plus grande attention à **la prévention et au maintien de l'emploi**. La gestion du handicap et les investissements dans des emplois avec une qualité de travail supérieure pourraient éviter de nombreux départs prématurés.
- Rendre obligatoire un **référént handicap** dans toutes les sociétés de plus de 20 personnes.
- Le **quota de 3 % dans le secteur public est un minimum absolu**.
- La faisabilité d'un **quota dans le secteur privé** doit au moins être étudiée. Pour mémoire, la France applique un quota dans le secteur privé de 6 % à partir de 20 salariés.
- Le salaire garanti est contre-productif car il augmente le seuil d'accès pour le travailleur et est dissuasif pour l'employeur. Les **jours de carence doivent être pris en charge** par l'INAMi ou la loi du 27 février 1987 selon la réglementation applicable. Tout arrêt de travail ne peut pas empêcher la PSH de vivre dignement.
- Le **Fonds** pour les aménagements raisonnables pourrait aussi être utilisé pour compenser la perte de salaire en cas de maladie ou de rechute.

Garantir la formation continue des PSH

- Assurer **des formations** (aussi en horaire décalé) accessibles, gratuites, en ce compris **sur la numérisation et la transition écologique, tout au long de la vie**.
- Soutenir la transition entre **l'enseignement et le marché du travail**. Les jeunes en situation de handicap manquent souvent de formation qualifiante, en ce compris de stages adaptés, d'accompagnement et de soutien pour développer leurs compétences. Une approche intégrée est ici urgente et nécessaire.

- Assurer **un accompagnement professionnel** (sur le lieu du travail) régulier pour les PSH.
- **Consacrer le rôle des acteurs accompagnants : leur donner une place réelle et durable dans l'accompagnement.**
- Outre le travail salarié, **l'emploi indépendant** doit également être mieux soutenu. Les PSH doivent avoir accès à des crédits, à un accompagnement et à des assurances adaptées, afin que l'entrepreneuriat devienne une alternative à part entière.
- Les personnes en situation de handicap devront non seulement acquérir des compétences techniques, mais aussi pouvoir bénéficier d'une plus grande variété de formes de travail (horaires flexibles, partage d'emploi, contrats de projet). Cela nécessite des statuts adaptés qui continuent à garantir la protection sociale. La Belgique doit donc miser sur les **compétences numériques et une éducation adaptée** afin de ne laisser personne de côté.

Rendre le travail possible par des mesures qui ne concernent pas le travail

- Donner de la consistance au handistreaming dans tous les domaines de la vie en lien avec le travail:
 - **Un changement de paradigme** est réellement urgent : une prise en compte des PSH dans toutes les politiques et un **redressement de tous les textes réglementaires** sont nécessaires de toute urgence.
 - Ce qui est accessible pour les PSH **facilite le quotidien de tous les citoyens.**
 - **L'Etat doit montrer l'exemple** dans les politiques qui concernent son fonctionnement.
 - **Sans un plan d'accessibilité global, pas d'emploi possible.**
- Augmenter les investissements dans **les transports accessibles**. Proposez une alternative efficace pour ceux qui ne peuvent pas les utiliser. Le surcoût ne doit pas être à la charge du travailleur.
- La **conception universelle** - voir note de position [note de position accessibilité et mobilité](#) - doit faire partie des critères obligatoires en cas de nouvelle construction et rénovation (énergétique) - La **directive European Accessibility Act** doit être mise en œuvre de manière ambitieuse et non pas minimaliste.
- Les **services et biens doivent aussi être accessibles et délivrés en suffisance** pour répondre aux besoins d'assistance à domicile et rendre possible le cumul prise en charge du handicap et travail, que ce soit du point de vue des besoins du travailleur en situation de handicap ou de ses aidants proches.
- Rendre **l'accessibilité numérique juridiquement contraignante** (secteur public et privé) - voir [note de position fracture numérique](#).
- Élargir l'offre de **garderies abordables et inclusives**.

Politique participative

- Promouvoir les **synergies et la coopération** entre tous les services, prestataires et acteurs concernés, notamment les services de santé et de réadaptation, les services sociaux, les services de l'emploi, les employeurs, les partenaires sociaux, les ONG, les organisations de PSH, les associations de patients, les écoles et les villes et communes.
- **Impliquer structurellement le CSNPH dans les processus de réflexion et de décision politique** : le CSNPH, au-delà de rendre des avis, doit **être impliqué dans les processus de réflexion qui précèdent la prise de décision politique**.

Politique fondée sur des données correctes

Pour remédier aux lacunes statistiques en Belgique, il y a urgente nécessité de standardiser et d'approfondir la collecte de données ("Equality Data").

➤ **Centralisation et Interopérabilité des Données.**

Le projet [Improving Equality Data Collection in Belgium II \(IEDCB II\)](#) d'Unia préconise :

- **Le couplage des bases de données** : Croiser les données administratives existantes (INAMI, allocations, Régions) avec les données de l'emploi (Statbel, ONSS) pour obtenir une image fidèle sans surcharger les citoyens.
- **Un identifiant commun** : Créer un système permettant de suivre le parcours professionnel des personnes reconnues en situation de handicap de manière anonymisée entre le niveau fédéral et régional.

➤ **Standardisation des définitions**

Sortir d'une approche purement médicale pour adopter le modèle social du handicap prôné par l'ONU :

- **Harmonisation** : Utiliser une définition commune du handicap dans toutes les enquêtes statistiques pour éviter les écarts de chiffres entre les institutions.
- **Auto-identification** : Intégrer davantage de questions d'auto-déclaration dans les enquêtes de main-d'œuvre (EFT) pour inclure ceux qui ne sont pas enregistrés officiellement.

➤ **Inclusion des Groupes Invisibles**

- **Handicap invisible** : Développer des indicateurs spécifiques pour les maladies chroniques et les handicaps psychiques, souvent absents des statistiques classiques sur l'emploi.
- **Institutions** : Élargir les enquêtes statistiques aux personnes vivant en milieu résidentiel (institutions), actuellement exclues des données de l'Enquête sur les Forces de Travail.

➤ **Analyse Intersectionnelle**

- **Croisement des données** : analyser systématiquement l'emploi en croisant le handicap avec le genre, l'âge et l'origine, car les femmes en situation de handicap subissent souvent une double discrimination sur le marché du travail.

➤ **Des évaluations régulières sur:**

- Taux d'emploi des PSH ;
- L'écart salarial et risque de pauvreté ;
- Le Nombre de bâtiments et de services numériques accessibles ;
- L'utilisation des régimes d'accompagnement ;
- La satisfaction des employeurs et des employés.

5. CONCLUSION

Le cadre actuel qui consistait à tabler sur la sensibilisation a atteint ses limites. Un changement réglementaire est nécessaire mais ne suffira pas à remettre plus de PSH à l'emploi s'il n'est pas assorti sur le terrain d'objectifs clairs, de moyens réels, de planifications concrètes et d'évaluations régulières.

Les défis liés à un environnement largement inaccessible sont multiples et aucun ne peut être minimisé ; il s'agit de tous les surmonter si du moins la volonté politique est bien celle de remettre à l'emploi plus de PSH.