Projet  
AVIS D’INITIATIVE

Impact des réformes fédérales en matière d’emploi sur les personnes en situation de handicap

**Avis adopté par la Plateforme des conseils consultatifs des personnes en situation de handicap le XXX**

# Préambule

## 1. Contexte de la réforme

Le Gouvernement fédéral a récemment annoncé une réforme visant à limiter à deux ans la durée des allocations de chômage pour les personnes aptes au travail. Cette mesure, qui entrerait en vigueur à partir du 1er janvier 2026, s’inscrit dans une logique d’activation renforcée des demandeurs d’emploi.

La **Plateforme des conseils consultatifs des personnes en situation de handicap** souhaite, par cet avis d’inititiave, exprimer **sa profonde inquiétude** face à cette orientation politique, qui néglige les réalités spécifiques auxquelles sont confrontées les **personnes en situation de handicap (PSH)** tant dans l’accès à l’emploi que dans leur maintien en activité

En effet, de nombreuses personnes en situation de handicap rencontrent d’importants obstacles structurels à l’emploi : accessibilité insuffisante des lieux de travail, discriminations persistantes lors des recrutements, offres d’emploi peu adaptées, et manque de dispositifs de soutien individualisé. À cela s’ajoute une offre de formation professionnelle souvent inadaptée à leurs besoins spécifiques, et un accompagnement vers l’emploi encore trop peu coordonné entre les différents niveaux de pouvoir.

## 2. Constats préoccupants

### Un manque de données et de transparence

La **Plateforme des conseils consultatifs des personnes en situation de handicap** constate, à ce jour, qu’aucun chiffre officiel n’a été communiqué concernant le nombre de chômeurs de longue durée bénéficiant d’une reconnaissance de handicap par l’ONEM. Cette absence de données désagrégées constitue une lacune majeure dans l’élaboration et l’évaluation de l’impact de la réforme sur les PSH, alors qu’une telle mesure devrait impérativement reposer sur une **analyse d’impact préalable** différenciée.

Il est pourtant fondamental qu’une réforme d’une telle ampleur, aux conséquences sociales importantes, s’appuie sur des données précises, fiables et différenciées, permettant d’identifier les publics les plus vulnérables.

La **Plateforme des conseils consultatifs des personnes en situation de handicap** insiste donc sur l’importance et l’urgence de produire et rendre accessibles des données ventilées, et de procéder à une analyse d’impact spécifique avant toute mise en œuvre de cette réforme.

### Une réforme qui risque d'exclure les plus vulnérables

Les personnes en situation de handicap rencontrent déjà de **multiples obstacles à l’emploi** :

taux de chômage plus élevé que la moyenne nationale,

* discriminations structurelles à l’embauche,
* inadéquation des conditions de travail,
* accessibilité limitée des lieux de travail,
* et manque de mesures de soutien adaptées.

Imposer une limite rigide à deux ans de droit au chômage sans tenir compte de ces réalités revient à pénaliser un public déjà désavantagé, et à **renforcer leur précarité socio-économique**.

### Une mise au travail ordinaire qui demande du temps et de l’accompagnement

La **Plateforme des conseils consultatifs des personnes en situation de handicap** souligne que la majorité des PSH candidates à l’emploi sont actuellement inscrites dans le régime du chômage, ce qui ouvre la possibilité de bénéficier d’un accompagnement individualisé, assuré par des acteurs spécialisés dans l’insertion professionnelle de ce public. Cet accompagnement est essentiel pour lever les nombreux freins à l’emploi, tant du côté des candidats que des employeurs.

Selon une étude récente, la mise à l’emploi d’une personne en situation de handicap aujourd’hui sans emploi permettrait de générer une économie d’environ 31 000 € par an en dépenses publiques.[[1]](#footnote-1) Néanmoins un tel accompagnement demande un certain temps pour assurer le conseil aux entreprises et le « matching » avec les compétences des demandeurs d’emploi en situation de handicap. Selon une acteur du terrain, l’expérience montre que le temps nécessaire pour l’accompagnement vers l’emploi de ce public est de 3 ans en moyenne.[[2]](#footnote-2) Une limitation du chômage à deux ans affectera donc nécessairement la qualité de cet accompagnement pour les bénéficiaires.

### Impact sur le secteur des entreprises de travail adapté (ETA)

La Déclaration de politique générale du Gouvernement fédéral suppose que des alternatives professionnelles réalistes et accessibles existeront pour les publics concernés, y compris les personnes en situation de handicap. Or, cette hypothèse se heurte à e sérieuses limites structurelles, en particulier à Bruxelles. Le secteur des ETA, souvent présenté comme une piste privilégiée pour l’emploi des PSH, est actuellement en **situation économique critique**.

Confrontées à des financements insuffisants, à une pression croissante sur les coûts et à des difficultés de recrutement de personnel encadrant, les ETA ne sont pas en capacité, à ce jour, d’absorber un afflux important de nouveaux travailleurs.

La **Plateforme des conseils consultatifs des personnes en situation de handicap** indique donc qu’il n’est pas réaliste de penser que les PSH actuellement au chômage pourraient, à moyen terme, être redirigées massivement vers ce secteur, d’autant plus que la mise en place de nouvelles places de travail adapté exige du temps, des investissements et une concertation avec les Régions, compétentes en matière d’insertion professionnelle des PSH.

En l’absence de solutions concrètes, viables et adaptées, la **Plateforme des conseils consultatifs des personnes en situation de handicap** constate que la réforme annoncée risque de créer une impasse sociale pour une partie des demandeurs d’emploi en situation de handicap, en les plaçant dans un entre-deux précaire : exclus du chômage sans véritable alternative d’emploi, ni accompagnement adapté.

## Recommandations de la Plateforme

### Exclusion explicite des PSH du mécanisme de limitation du chômage

La **Plateforme** demande que les personnes en situation de handicap (PSH) fassent l’objet d’une exception explicite dans le cadre du dispositif de limitation à deux ans de la durée des allocations de chômage.

En effet, leur situation particulière, caractérisée par des obstacles structurels à l’accès et au maintien dans l’emploi, justifie pleinement un traitement différencié, fondé sur les principes d’égalité réelle, de non-discrimination et d’aménagement raisonnable, tels que garantis notamment par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), ratifiée par la Belgique.

Imposer une limite uniforme de deux ans sans tenir compte de ces réalités reviendrait à traiter de manière identique des situations fondamentalement inégales, et à aggraver la précarité de nombreuses personnes déjà en marge du marché de l’emploi.

Par ailleurs, la **Plateforme** rappelle qu’un accompagnement vers l’emploi réellement efficace pour ce public exige du temps, de la stabilité et des ressources adaptées. Or, en restreignant leur droit au chômage, cette réforme mettrait en péril la continuité de l’accompagnement, compromettant ainsi leurs perspectives de réinsertion à long terme.

### Favoriser l’emploi ordinaire par une politique active de lutte contre les discriminations

La **Plateforme** relève que la transition vers l’emploi ordinaire pour les PSH ne peut être envisagée comme une solution réaliste et durable tant que les **barrières systémiques** persistantes ne sont pas levées. Cela implique notamment :

* Un contrôle effectif du respect des législations anti-discrimination, en particulier celles relatives à l’interdiction de toute forme de discrimination fondée sur le handicap dans l’accès à l’emploi, les conditions de travail, la formation et la promotion. Les autorités compétentes doivent disposer de moyens renforcés pour assurer ce contrôle et garantir une réponse rapide et dissuasive en cas de manquement.
* l’adoption de sanctions claires et appliquées systématiquement en cas de refus d’aménagements raisonnables. L’absence d’aménagement constitue une forme de discrimination indirecte lorsque l’environnement professionnel n’est pas rendu accessible, et doit être traitée comme telle par les services de l’inspection du travail.
* et la mise en œuvre de politiques incitatives ambitieuses favorisant l’embauche de PSH.

### Encourager le télétravail et l’assistance personnelle sur le lieu de travail

La **Plateforme** insiste sur le fait que le **télétravail**, lorsqu’il est souhaité par la personne en situation de handicap, constitue un levier puissant d’inclusion dans l’emploi ordinaire. Il permet de surmonter de nombreux obstacles liés à la mobilité, à la fatigue, ou encore à l’accessibilité physique des lieux de travail. Pour de nombreuses personnes, cette modalité de travail offre une **flexibilité essentielle** pour concilier contraintes de santé et obligations professionnelles.

Cependant, la **Plateforme** ajoute que pour que le télétravail puisse constituer une opportunité réelle et égalitaire, il doit s’accompagner de conditions d’accès adaptées et équitables, notamment :

* Un accès facilité et financièrement soutenu à l’équipement informatique et aux outils numériques (ordinateurs, logiciels spécifiques, connexions internet sécurisées) ;
* Une formation au numérique adaptée aux besoins spécifiques des personnes concernées, y compris pour les logiciels d’accessibilité ou les interfaces simplifiées ;
* Un cadre juridique et organisationnel clair, garantissant les droits des télétravailleurs en situation de handicap (y compris en matière d’aménagements raisonnables à distance), ainsi qu’un soutien technique et humain structurel, pour prévenir l’isolement et maintenir un lien actif avec l’équipe et l’encadrement.

De même, sur le lieu de travail, la présence d’une assistance personnelle, sous la forme d’un accompagnateur ou d’aides individuelles spécifiques, est souvent une condition indispensable à l’exercice effectif d’une activité professionnelle. Pourtant, cette forme de soutien reste aujourd’hui très inégalement disponible et financée selon les Régions.

### Mise en œuvre de quotas d’emploi pour les PSH

La Plateforme demande que soient définis et appliqués **des quotas d’embauche de PSH dans la fonction publique**, et que leur **extension progressive au secteur privé** soit étudiée. Il est essentiel que les pouvoirs publics donnent l’exemple, et que des mécanismes contraignants soient introduits pour garantir des résultats concrets.

### Concertation systématique avec le secteur du handicap

La **Plateforme** demande que toute réforme affectant directement les droits sociaux des personnes en situation de handicap fasse l’objet d’une **concertation préalable avec les instances représentatives du secteur du handicap**, notamment le **Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH)** et les Conseils régionaux. L’expertise des personnes concernées est indispensable pour éviter des effets contre-productifs.

## Conclusion

La Plateforme s’inquiète et insiste sur le fait que la réforme fédérale du chômage telle que conçue actuellement risque de **creuser davantage les inégalités** et d’exclure durablement du marché du travail un public déjà en difficulté. Elle entre en contradiction avec les engagements internationaux de la Belgique, notamment la **Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées**, qui impose aux États parties de garantir un accès égal au travail et à la sécurité sociale.

La **Plateforme** demande donc :

* la **suspension** de la mesure pour les PSH, et à minima un phasage différencié qui permette de prendre en compte les difficultés spécifiques de ce public particulier
* l’organisation d’une **évaluation d’impact spécifique**,
* et l’ouverture immédiate d’une **concertation avec le secteur**.

1. BNP Paribas Fortis, « Etude d’impact 2025 de l’asbl Diversicom » [↑](#footnote-ref-1)
2. La Libre Belgique, *Chaque insertion professionnelle d’un travailleur en situation de handicap génère 31 000 € d’argent public,* 03 juin 2025 [↑](#footnote-ref-2)