

The background of the central text area is an aerial photograph of a large group of people. They are standing on a light-colored surface and are arranged to form a large, dark-colored arrow that points towards the top right corner of the image. The people are wearing various colored clothing, creating a mosaic effect.

**SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES -
EQUAL.BRUSSELS**

En collaboration avec hub.brussels

*L'entrepreneuriat bruxellois sous l'angle du handicap
et du genre : état des lieux et étude qualitative*

BDO Advisory

2024

Table des matières

| | |
|---|----|
| 1. CONTEXTUALISATION | 5 |
| 1.1. Définition des concepts clés..... | 6 |
| 1.2. Contexte européen | 8 |
| 1.3. Contexte belge | 10 |
| 1.4. L’entrepreneuriat et disparités entre les genres en Belgique et en Europe..... | 13 |
| 1.5. Être en situation de handicap en Région Bruxelloise et souhaiter travailler | 16 |
| 1.5.1. Aides octroyées par la DG HAN au niveau fédéral..... | 17 |
| 1.5.2. Aides octroyées par le service PHARE en Région bruxelloise | 18 |
| 2. EMPLOI INDÉPENDANT, HANDICAP ET GENRE | 21 |
| 2.1. Motivations des personnes en situation de handicap à s’orienter vers un emploi indépendant | 25 |
| 2.2. Femmes en situation de handicap, emploi et entrepreneuriat..... | 29 |
| 2.2.1. Activité des femmes en situation de handicap | 29 |
| 2.2.2. Entrepreneuriat féminin | 36 |
| 3. OBSTACLES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE CADRE D'UN EMPLOI INDÉPENDANT | 39 |
| 3.1. Vision sociétale du handicap | 40 |
| 3.2. Compétences et formation | 43 |
| 3.3. Perception des allocations et piège à l’emploi | 47 |
| 3.4. Accessibilité de l’information | 54 |
| 3.5. Constats généraux : un écosystème peu inclusif | 59 |
| 4. BONNES PRATIQUES INSPIRANTES | 64 |
| 4.1. Le Québec (Canada) | 67 |
| 4.2. La France..... | 73 |
| 4.3. La Suède..... | 79 |
| 4.4. Aides octroyées dans les autres Régions de Belgique | 84 |
| 4.4.1. Wallonie | 84 |
| 4.4.2. Flandre | 86 |
| 4.5. Tableau récapitulatif | 88 |
| 5. RECOMMANDATIONS..... | 92 |

| | |
|---|-----|
| 6. CONCLUSIONS ET SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE | 112 |
| 7. ANNEXES..... | 123 |
| 7.1. Méthodologie de travail..... | 124 |
| 7.1.1. Analyse documentaire..... | 124 |
| 7.1.2. Réalisation d'un diagramme d'environnement | 124 |
| 7.1.3. Entretiens de cadrage | 131 |
| 7.1.4. Réalisation d'un benchmark..... | 132 |
| 7.1.5. Questionnaire à destination des personnes en situation de handicap | 135 |
| 7.1.6. Public ayant répondu au questionnaire | 137 |
| 7.2. Constitution du corpus documentaire..... | 138 |
| 7.3. Guide pour les entretiens de cadrage..... | 142 |
| 7.4. Questionnaire..... | 144 |

Vous trouverez une présentation résumant le contenu de l'étude en fin de document. Pour y accéder, [cliquez ici](#)

Après avoir examiné attentivement les concepts, notions, enjeux, l'écosystème d'acteurs et actrices impliqué.es et les politiques existantes entourant l'entrepreneuriat, des recherches approfondies ont été menées afin d'étudier le sujet sous l'angle du handicap et du genre. Ces recherches ont impliqué des discussions avec des experts et expertes académiques et institutionnels, tant en Belgique qu'ailleurs, ainsi qu'avec des institutions opérant sur le terrain et des personnes en situation de handicap. Ce rapport a pour ambition de fournir un état des lieux le plus exhaustif possible de la situation à Bruxelles.

Plus spécifiquement, ce présent document est constitué comme suit :

- État des lieux en matière d'entrepreneuriat et handicap, avec une clé de lecture genrée. Un retour sur les concepts clés est effectué, avant de :
 - Contextualiser l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap ;
 - Exposer les motivations, bénéfices et risques de cet entrepreneuriat ;
 - Relever les obstacles majeurs de l'entrepreneuriat pour les personnes en situation de handicap ;
- Mise en évidence de bonnes pratiques inspirantes en dehors de la Région ;
- Recommandations afin de contourner les obstacles identifiés ;
- Formulation des questionnements de recherche ;
- Annexes :
 - Méthodologie ;
 - Corpus documentaire ;
 - Questionnaire à destination des personnes en situation de handicap ;
 - Analyse des données primaires de l'enquête réalisée.


Les chapitres suivants constituent une synthèse des activités qui ont été menées.

1. CONTEXTUALISATION

- 1.1 Définition des concepts clés
- 1.2 Contexte européen
- 1.3 Contexte belge
- 1.4 L'entrepreneuriat et disparités entre les genres en Belgique et en Europe
- 1.5 Être en situation de handicap en Région Bruxelloise et souhaiter travailler
 - 1.5.1 Aides octroyées par la DG HAN au niveau fédéral
 - 1.5.2 Aides octroyées par le service PHARE en Région bruxelloise


1.1. Définition des concepts clés

Nous recensons ci-dessous les constats clés sur l'entrepreneuriat (et plus largement, sur l'emploi) pour les personnes en situation de handicap (avec une lecture genrée). Ce recensement nous permet également d'approfondir la reconnaissance administrative du handicap, ainsi que de fournir une première identification des freins dans (l'accès à) l'entrepreneuriat pour ce public cible. In fine, cet état des lieux nous permet d'identifier les manquements d'information actuels relatifs à l'objet de l'étude.

 **Personne en situation de handicap** : la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées définit les personnes en situation de handicap comme des personnes qui « présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres »¹.

Cette définition rejoint la notion de handicap de la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), à savoir que le handicap englobe la présence de déficiences corporelles, de limitations aux activités quotidiennes et une exclusion sociale² par l'impossibilité de participer à certaines activités sociales.

Il faut cependant noter qu'une situation d'handicap n'est pas l'autre et que les déficiences, les limitations d'activités et l'exclusion sociale varient en fonction du type (psychomoteur, mental ou sensoriel), la gravité (léger ou sévère), la stabilité (évolutif ou stable), la durée et le moment où le handicap survient.

 **Entrepreneur** : Dans le cadre de cette mission, nous entendons par le terme 'entrepreneur' une personne indépendante qui travaille dans un but lucratif ou rémunéré à son propre compte, que ce soit dans sa propre entreprise, son commerce, son cabinet ou son exploitation³. Néanmoins, en complément, nous estimons qu'il est nécessaire de

¹ Nations Unies, Convention relative aux droits des personnes handicapées, article 1^{er} (<https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>)

² À voir comme une conséquence potentielle des obstacles (et non de l'incapacité en tant que telle) plutôt qu'un critère

³ OCDE, *Disabled entrepreneurship and self-employment: The role of technology and policy building*, 2014

prendre également en compte les entrepreneur.es sociaux qui ont une entreprise à finalité sociale, et parfois non lucrative.

En clair, la notion de handicap ne se limite pas à une déficience physique mais plutôt à l'interaction entre les limitations d'un individu et les facteurs contextuels dans lesquels il ou elle évolue, qu'ils soient personnels (vie de famille, etc.) ou environnementaux (emploi, accès aux services publics, etc.). La notion de handicap doit donc être considérée au sens large prenant en compte, bien évidemment, des fonctions organiques et anatomiques, mais aussi les activités de la personne et sa participation dans la société. De ce fait, il s'agit de se pencher sur l'incapacité, sa cause, mais aussi sur les conséquences de cette incapacité dans la vie quotidienne. L'environnement de la personne en situation de handicap doit/devra être envisagé d'un point de vue multifactoriel, tenant compte des aspects sociaux, professionnels, de la mobilité, du logement, etc. La temporalité du handicap doit également faire l'objet d'une attention particulière : un handicap peut être permanent ou non. Néanmoins, c'est la notion de durabilité qui doit primer. Tout handicap temporaire, affectant la personne sur une période courte et limitée, ne sera pas considéré comme un handicap (exemple : fracture ou opération).

La notion de handicap regroupe donc une hétérogénéité de situations. Selon des chiffres de l'AVIQ et du service PHARE, 80% des handicaps surviennent en cours de vie et 80% sont invisibles. Au-delà des caractéristiques individuelles, la notion de handicap interroge le fonctionnement de la société, et donc de certains services publics, sur leur capacité à neutraliser les facteurs environnementaux du handicap.

Le handicap se définit, après une large revue, non exhaustive, de la littérature, selon 5 éléments principaux :

- Type : physique, sensoriel ou neurologique
- Origine : de naissance ou apparition en cours de vie ;
- Durée : lié à une durabilité dans le temps et non un état temporaire ;
- Incapacité : les différentes limitations dans les activités quotidiennes ;

- Environnement : le contexte physique, social, culturel et politique dans lequel la personne concernée vit. Il peut comporter en son sein des limitations pour la participation des personnes en situation de handicap.

1.2. Contexte européen

À la suite de la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des droits des personnes en situation de handicap, le 3 mars 2021, la Commission européenne a renouvelé sa volonté de pleine participation à la société des personnes en situation de handicap lors de la présentation de sa stratégie 2021-2030. Cette stratégie décennale constitue un cadre d'actions à mener par les États membres en vue de l'inclusion sur base égalitaire des personnes en situation de handicap dans la société, en accord avec la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH).

Au terme de la stratégie européenne 2010-2020, Eurofound a mené une étude sur l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail et a mis en avant les multiples défis⁴ et obstacles⁵ auxquels les personnes en situation de handicap sont encore confrontées en 2021. En Europe, indépendamment du type d'emploi, alors que trois personnes sur quatre ont un emploi, seulement une personne en situation de handicap sur deux en occupe un. Ainsi, la participation au marché du travail reste un réel défi pour les personnes en situation de handicap qui font face à de nombreux stéréotypes liés à leur handicap. À travers sa stratégie 2021-2030, la Commission européenne a exprimé sa volonté de soutenir l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Ceci nécessite l'adaptation des réponses politiques et requiert un rôle important de représentation des personnes en situation de handicap de la part des ONG et des gouvernements. D'autre part, l'étude d'Eurofound (2021) fait mention que l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société exige de garantir une protection sociale adéquate et inclusive, quelle que soit sa situation professionnelle. Nous reviendrons dans ce

⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=fr>

⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/topic/disability-and-chronic-disease#s-03>

document sur la protection sociale offerte par l'État belge aux personnes en situation de handicap. En 2023, l'OCDE a développé plus encore la thématique d'entrepreneuriat par les personnes en situation de handicap⁶. Elle a ainsi collecté une série d'informations statistiques mettant plusieurs constats structurels en avant, confirmés, nous le verrons dans ce document, par nos recherches. Bien sûr, ce document revient sur certaines généralités déjà documentées : les personnes en situation de handicap sont moins susceptibles de travailler et éprouvent davantage de difficultés à entreprendre, essentiellement par manque de possibilités de mener un projet entrepreneurial. Seulement 5% de ces dernières seraient entrepreneur.es en Europe, contre 9% pour les personnes sans handicap. Néanmoins, de fortes disparités existent d'un pays à l'autre.



Considérant uniquement les personnes en situation de handicap qui travaillent, une personne sur 7 est entrepreneure, ce qui est similaire aux proportions constatées chez les personnes dites « valides ». Ceci exclut les personnes en situation de handicap qui ne travaillent pas (les inactifs et inactives), qui sont proportionnellement plus nombreux.ses que dans la population considérée comme « valide » (voir infra). Ceci suggère que l'entrepreneuriat est un moyen tout à fait pertinent pour être actif.ve et qu'il existe un réel potentiel. L'enjeu se trouvant alors dans la levée des obstacles rédhibitoires à l'entrepreneuriat et à l'emploi, spécifiquement pour les personnes inactives éloignées du marché de l'emploi. Une fois ces obstacles levés, l'entrepreneur.e en situation de handicap semble avoir les mêmes chances de réussite que tout autre entrepreneur.e. Les obstacles à lever en amont sont néanmoins importants.

Une conclusion importante est également le type d'activité dans lequel les entrepreneur.es porteurs.euses de handicap s'engagent. L'OCDE a démontré que le secteur d'entreprise est généralement à faible potentiel et exercé à petite échelle, rendant ce public plus susceptible d'être affecté par les crises et externalités. Ces entrepreneur.es sont alors plus à risque, avec des perspectives de revenus plus

⁶ OCDE, 2023, Policy brief on supporting persons with disabilities in entrepreneurship, 19p

limitées. C'est pourquoi une politique encourageante pour les emplois salariés ou la combinaison salariat-entrepreneuriat reste nécessaire pour offrir des perspectives d'activité et de revenus aux personnes en situation de handicap, particulièrement en cas de difficulté ponctuelle, avec des revenus suffisants.

Enfin, il apparaît que lever les barrières spécifiques à l'entrepreneuriat parmi les personnes en situation de handicap a un double avantage. D'une part, cela permet de lever une série de barrières rencontrées par les personnes en situation de handicap exerçant en tant que salarié.e. D'autre part, cela contribue à supprimer des obstacles généraux que tout.e entrepreneur.e peut rencontrer. Lever ces barrières représente ainsi une opportunité d'avoir un impact sociétal plus large.

Cet ensemble de constats, généraux à ce stade, a été approfondi dans nos différentes activités. Nous reviendrons sur ces derniers dans nos conclusions, en les affinant selon le contexte belge et bruxellois.

1.3. Contexte belge

Le rapport d'Eurofound (2021) démontre qu'en Belgique, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est bien inférieur à la moyenne européenne. Les incitations financières, c'est-à-dire toutes les formes de soutien financier public (allocations, primes, exonérations), jugées insuffisantes pour accéder à l'emploi en Belgique, sont notamment pointées du doigt.

Au niveau national, Statbel, l'office belge de statistique, enregistre en 2022 que seulement un quart (23%) des personnes en situation de handicap de la population âgée entre 15 et 65 ans occupe un emploi, contre 65,3% de la population totale belge de cette tranche d'âge. Parmi les personnes en situation de handicap occupant un emploi, 48% (en 2020) d'entre elles bénéficient d'un emploi adapté à leurs besoins spécifiques. Ces adaptations se manifestent principalement sous la forme de tâches adaptées (types de tâches et quantité de tâches) mais d'autres formes d'assistance sont également évoquées, telles que l'utilisation d'équipements adaptés, de l'aide reçue de la part d'un.e collègue ou encore de l'assistance pour les déplacements. Par ailleurs en 2020, près de 40% des personnes en situation de handicap ayant un emploi déclarent avoir peu d'autonomie dans leur emploi, notamment au sujet de l'ordre des

tâches ou du contenu de ce dernier. D'autre part, 63% des personnes en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé de longue durée expriment ne pas pouvoir décider elle-même du début et de la fin de leur temps de travail.

Une faible participation au marché du travail des personnes en situation de handicap augmente le risque de pauvreté de ces dernières. De fait, la faible offre d'emplois adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap limite leur accès à l'emploi et par conséquent, leur taux d'emploi⁷. Ceci a pour conséquence d'augmenter la pauvreté monétaire des personnes en situation de handicap (22% en Belgique en 2022) et matérielle (17%) par rapport à la population totale de 16 ans et plus (12% et 6% respectivement, en Belgique). Cette absence d'emplois adaptés peut avoir une multitude de raisons : travail non adaptable, incapacité pour la personne de prêter tout ou partie des tâches de l'emploi considéré, manque de volonté ou d'information de la part de l'entreprise sur la possibilité d'adapter le poste de travail, problèmes de mobilité vers le site de travail pour la personne en situation de handicap,... Les raisons sont multiples.



Une large majorité (72%) des personnes en situation de handicap est toutefois inactive sur le marché du travail, n'ayant pas d'emploi, n'en cherchant pas et/ou n'étant pas disponible pour travailler. L'indicateur d'importance ici n'est donc pas le taux de chômage (6,3% en Belgique en 2022 pour les personnes en situation de handicap et la population totale) mais bien le taux d'inactivité des personnes en situation de handicap, mettant en lumière le peu de personnes actives sur le marché du travail mais surtout démontrant une différence très significative par rapport au reste de la population (75,5% contre 30,3%). La figure 1 résume ces chiffres.

⁷ SPF Sécurité sociale et SPP Intégration sociale. (2019). *Handicap et Pauvreté en Belgique* (1^{ère} édition). Peter Samyn et Alexandre Lesiw.

| <i>Population 15-64 ans</i> | <i>Personnes fortement limitées⁸</i> | <i>Population totale</i> |
|-------------------------------|---|--------------------------|
| <i>Taux de chômage</i> | 6,3% | 6,3% |
| <i>Taux d'emploi</i> | 23% | 65,3% |
| <i>Pourcentage d'inactifs</i> | 75,5% | 30,3% |

Figure 1 : Situation sur le marché du travail. Tiré de "Les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé de longue durée ont moins d'autonomie dans leur emploi". (2022). Statbel.

En Belgique, parmi les personnes en situation de handicap occupant un emploi, moins de deux tiers (61%) d'entre elles occupent un emploi à temps plein et 39% travaillent à temps partiel, contre 25% de la population totale. Tout comme dans la population totale, les femmes représentent la majorité du public à temps partiel. La figure 2 détaille la répartition du temps de travail par population.

| <i>Population 15-64 ans</i> | <i>Personnes fortement limitées</i> | | <i>Population totale</i> | |
|-----------------------------|-------------------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|
| | <i>À temps plein</i> | <i>À temps partiel</i> | <i>À temps plein</i> | <i>À temps partiel</i> |
| <i>Hommes</i> | 78% | 22% | 90% | 10% |
| <i>Femmes</i> | 45% | 55% | 58% | 42% |
| <i>Total</i> | 61% | 39% | 75% | 25% |

Figure 2 : Répartition du temps de travail. Tiré de "Les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé de longue durée ont moins d'autonomie dans leur emploi". (2022).

⁸ Dans ses statistiques, Statbel englobe sous la notion de « personnes fortement limitées » les personnes qui déclarent être limitées dans leurs activités en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée. Cette notion ne correspond pas strictement à la définition administrative du handicap lors d'une procédure de reconnaissance de handicap mais en donne une approximation, au travers de l'appréciation subjective des personnes concernées.

1.4. L'entrepreneuriat et disparités entre les genres en Belgique et en Europe

Le rapport de l'OCDE, précité, a établi une série de statistiques sur l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap en Europe, ce qui permet de situer la Belgique par rapport à ses pays voisins.

Dans l'ensemble, il existe un écart important dans les taux d'emploi entre les personnes en situation de handicap et celles qui ne le sont pas. Dans les pays européens de l'OCDE, cet écart varie de 17% en Suisse à 39% en Irlande. Les disparités dans les taux d'emploi entre les pays s'expliquent par divers facteurs, notamment les approches variées adoptées pour favoriser les opportunités d'emploi. Ces différences englobent les seuils minimaux pour les aides financières publiques, ainsi que les politiques visant à favoriser l'intégration sur le marché du travail. D'autres éléments qui influencent les taux d'emploi incluent les perceptions culturelles générales et les attitudes envers le handicap, qui peuvent être favorables ou contraignantes. La présence de programmes de soutien spécifiques, l'ouverture du marché du travail à l'inclusivité, le contexte réglementaire, et d'autres facteurs jouent également un rôle significatif dans cette variation.



Il est également important de reconnaître qu'il existe un écart important entre les genres. Dans l'Union Européenne, les femmes en situation de handicap ont environ 30% en moins de chances d'occuper un emploi à temps plein que les hommes en situation de handicap.

Selon un rapport de l'OCDE, la Belgique est un des pays avec les statistiques les moins égalitaires quand il s'agit de comparer la proportion de personnes occupant un emploi (voir Figure 3). La Belgique se positionne parmi les moins bons élèves, avec une proportion de personnes sans handicap occupant un emploi atteignant environ le double de celle en situation de handicap. À l'inverse, la France et la Suède présentent un faible écart en ce qui concerne l'emploi des personnes valides et en situation de handicap. C'est pourquoi le benchmark réalisé dans le cadre de cette recherche s'est intéressé aux pratiques mises place par ces pays.

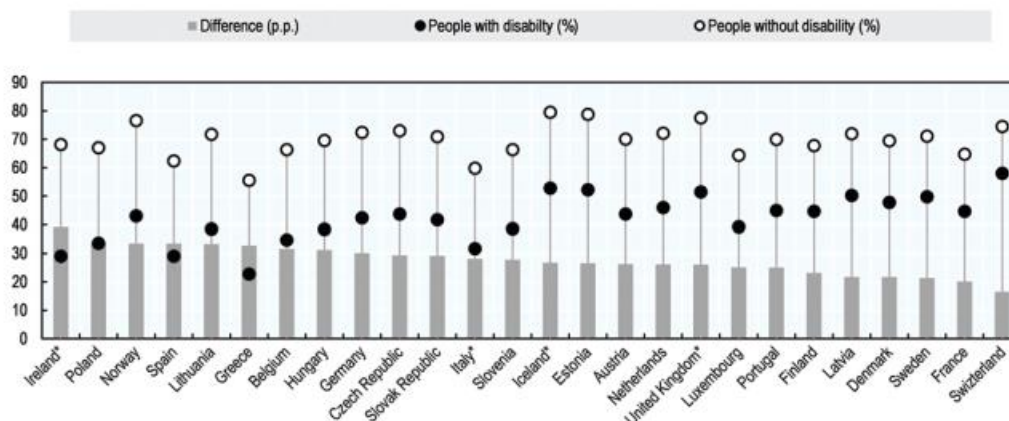


Figure 3 : Pourcentage de la population au travail (2023). Différence entre la population globale et la population porteuse de handicap (15-64 ans) dans les pays de l'OCDE, OCDE⁹.

La Figure 4 compare la proportion de la population avec et sans handicap qui occupe un emploi sous statut d'indépendant parmi la population disponible pour travailler. Il apparaît qu'en 2019, dans les pays de l'OCDE, environ 5% des personnes en situation de handicap disponibles pour travailler occupaient un emploi sous statut d'indépendant, contre 9% des personnes valides. Cette même disparité est observée dans tous les États membres, avec tantôt un écart de plus de 11% et tantôt un écart de pratiquement 0%. La probabilité d'opter pour une carrière à titre d'indépendant varie dès lors considérablement, avec une moindre propension chez les personnes en situation de handicap grave et multiple. Par ailleurs, la plupart des recherches indiquent qu'il existe un écart entre les genres parmi les travailleurs et les travailleuses indépendant.es porteur.euses de handicap qui est pratiquement équivalent à celui observé dans la population totale des travailleur.euses indépendant.es.

⁹ Figures 3 et suivantes : Tirées de l'OCDE, 2023, Policy brief on supporting persons with disabilities in entrepreneurship, 19p



En Belgique, il est constaté que la différence entre les entrepreneur.es porteur.euses de handicap et non porteur.euses est limitée (3 à 4%), par rapport à d'autres pays. Néanmoins, le niveau d'entrepreneuriat reste limité en Belgique, quelle que soit la situation personnelle des entrepreneur.es, suggérant que des obstacles importants persistent pour tous.les les entrepreneur.es.

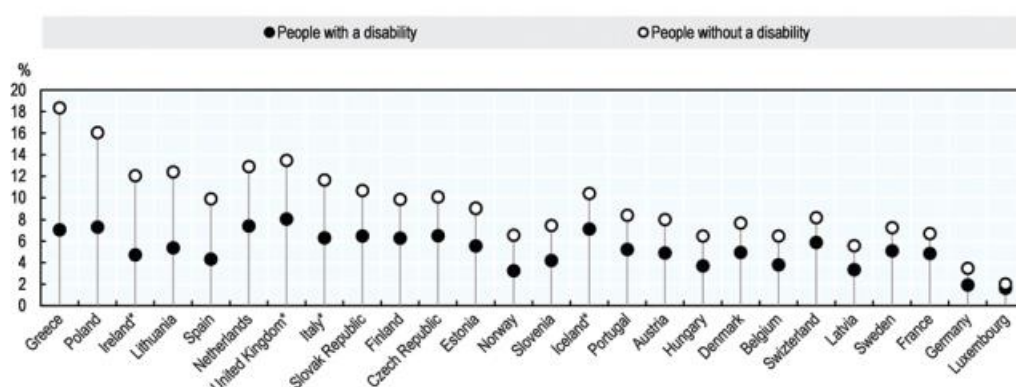


Figure 4 : Pourcentage de la population sous statut d'indépendant parmi la population disponible pour travailler (2023). Différence entre la population globale et la population porteuse de handicap (15-64 ans) dans les pays de l'OCDE, OCDE.

Dans la plupart des pays de l'UE et de l'OCDE, environ 13 à 15% des personnes en situation de handicap qui travaillaient en 2019 occupaient un emploi sous statut d'indépendant. Dans sept États membres de l'UE, les personnes en situation de handicap étaient légèrement plus susceptibles d'être indépendantes en 2019 que celles qui ne souffrent pas de handicap : Hongrie, Italie, Slovaquie, France, Luxembourg, République tchèque et Belgique. Cela suggère que le travail indépendant est une voie viable vers l'emploi pour de nombreuses personnes (qu'il s'agisse d'une opportunité réelle ou d'une nécessité économique, ce que nous tentons d'évaluer grâce à notre enquête) et qu'il existe un potentiel inexploité important pour que le travail indépendant soit une voie d'accès au marché du travail.

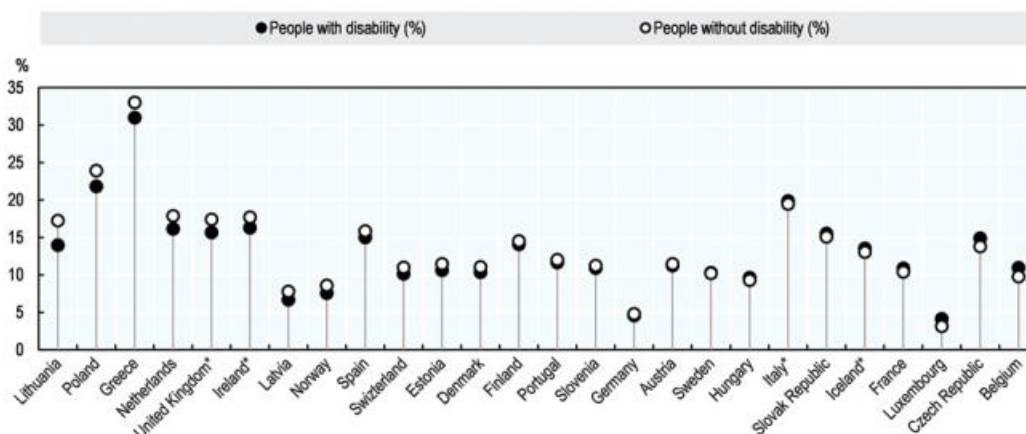


Figure 5 : Pourcentage de la population sous statut d'indépendant parmi les personnes occupant un emploi (2023). Différence de proportion d'entrepreneur.es au sein de la population non porteuse de handicap et de la population porteuse de handicap (15-64 ans) dans les pays de l'OCDE, OCDE.

1.5. Être en situation de handicap en Région Bruxelloise et souhaiter travailler

Différentes aides sont octroyées aux personnes en situation de handicap en Belgique souhaitant entreprendre, d'une part au niveau fédéral, en matière d'allocations financières, et d'autre part au niveau régional, pour ce qui est des mesures promouvant la mise à l'emploi et/ou l'entrepreneuriat.

Les différentes mesures de soutien existantes sont détaillées dans les chapitres suivants. On observe une similitude dans les différentes aides proposées au niveau régional, notamment en Région wallonne et en Région bruxelloise. En revanche, on note la présence d'autres types d'aides en Région flamande.

Dans l'ensemble, ces mesures de soutien facilitent l'intégration sur le marché du travail mais ont une capacité limitée à soutenir l'entrepreneuriat. C'est ce qui ressort également des entretiens de cadrage réalisés avec les associations et autres acteurs belges actifs sur la thématique de l'entrepreneuriat, de la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou de l'entrepreneuriat féminin. Un manque d'accompagnement dédié spécifiquement aux personnes en situation de handicap désireuses d'entreprendre se fait ressentir.

1.5.1. Aides octroyées par la DG HAN au niveau fédéral

Le Service Public Fédéral (SPF) Sécurité sociale est réparti en quatre directions générales parmi lesquelles la Direction Générale Personnes Handicapées (DG HAN). La DG HAN a pour fonction de faciliter la vie aux personnes en situation de handicap adultes ou parents d'enfants en situation de handicap en les accompagnant de façon administrative, à travers essentiellement l'attribution d'allocations monétaires. La DG HAN octroie deux types d'allocations aux personnes en situation de handicap :

1. L'allocation de remplacement de revenus (ARR) : cette allocation est destinée aux adultes de 18 à 65 ans qui se voient dans l'impossibilité partielle ou totale de travailler. L'ARR est destinée à compenser le revenu que la personne ne peut pas percevoir en raison de son handicap. Si l'état physique ou psychique du demandeur réduit la capacité de gain à un tiers ou moins de ce qu'une personne dite « valide » peut gagner en exerçant un métier sur le marché général du travail alors cette personne est éligible à cette allocation. En fonction de la catégorie de ménage de la personne, les montants varient de 10.360€ à 21.001€ annuels (chiffres de janvier 2024, le montant variant essentiellement selon la composition du ménage)¹⁰. Ces montants sont liés à l'indice pivot des prix à la consommation ;
2. L'allocation d'intégration (AI) : l'allocation d'intégration est octroyée aux adultes de 18 à 65 ans pour qui certaines tâches de la vie quotidienne, comme cuisiner, manger, se laver, etc., sont difficiles à exercer en raison de leur handicap. Cette allocation est destinée à compenser les coûts supplémentaires encourus par la réduction d'autonomie de la personne en situation de handicap. En fonction de la catégorie dans laquelle la personne se situe, les montants varient de 1.520€ à 13.173€ annuels (janvier 2024). Ces montants sont liés à l'indice pivot des prix à la consommation.

¹⁰ Voir : <https://handicap.belgium.be/fr/allocations/allocation-de-remplacement-de-revenus#Quel-est-le-montant-de-l'allocation%E2%80%AF?> (consulté le 8 janvier 2024)

La question du revenu par ménage et du revenu individuel induit une analyse sur l'individualisation des droits sociaux et son impact généré sur les personnes en situation de handicap. Néanmoins, une telle analyse est en dehors du mandat pour cette étude et mériterait un travail scientifique exhaustif.

Ces deux types d'allocations poursuivant des objectifs différents, il en résulte qu'une grande majorité des bénéficiaires cumulent l'ARR et l'AI. L'ARR est cependant diminuée en fonction des revenus générés par la personne (ou son ménage selon la situation familiale), au contraire de l'AI qui reste stable peu importe les revenus et qui peut être réévaluée si le handicap évolue.

1.5.2. Aides octroyées par le service PHARE en Région bruxelloise

Le Service PHARE est l'un des deux pôles de la Direction d'administration de l'Aide aux personnes en situation de handicap de la COCOF. Il « *apporte information, conseils et interventions financières aux personnes en situation de handicap en Région bruxelloise*¹¹ ». Parmi ses activités, des aides pour faciliter la mise à l'emploi et le travail indépendant sont offertes. Il ne s'agit cependant pas d'une liste exhaustive. Notons que ces aides n'ont pas d'effet sur l'octroi d'allocations émanant de l'autorité fédérale.

Une réflexion est en cours afin de transférer certaines aides à l'emploi Handicap du service PHARE vers Actiris. La nature des changements demeure néanmoins incertaine selon les expert.es rencontr.ees et n'ont pas encore été formalisé à l'heure d'écrire ces lignes.

- **Prime d'installation pour indépendants et indépendantes**

La prime d'installation est destinée aux personnes en situation de handicap souhaitant débiter, reprendre ou maintenir une activité en tant qu'indépendant.e à titre principal, sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. L'intervention financière vise à combler la perte de rendement engendrée par le handicap et s'élève à maximum 50% du revenu minimum mensuel moyen tel que déterminé par la convention collective de travail n° 43 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen¹².

¹¹ D'après le site web du PHARE, consulté le 04/10/2023

¹² Voir notamment https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cct-043_1.pdf pour plus de détail

Cette prime est fixée pour un an mais peut être prolongée si la perte de rendement persiste.

- **L'adaptation du poste de travail pour les travailleur.euses sous statut d'indépendant et de salarié**

Le service PHARE offre une intervention financière afin de couvrir la différence entre le coût du matériel adapté et celui du matériel standard. Ainsi, l'intervention vise à ne couvrir qu'uniquement les frais supplémentaires encourus pour l'adaptation du poste de travail. Cette mesure de soutien est accordée aux employeur.ses de la personne en situation de handicap, ainsi qu'aux indépendant.es en situation de handicap. Aucun plafond financier particulier n'est mentionné dans les supports de communication du service.

- **Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail**

L'intervention dans les frais de déplacement du service PHARE ne couvre pas uniquement les déplacements entre le domicile de la personne et son lieu de travail mais s'étend également aux lieux des activités sociales, lieux de formation professionnelle, et autres.

L'intervention cherche à couvrir les dépenses supplémentaires liées au handicap et ne rembourse, par exemple, que les frais de transport de la personne accompagnatrice si la personne en situation de handicap ne peut prendre les transports en commun seule.

Les conditions d'intervention sont détaillées sur le site du service PHARE.

- **Autres mesures de soutien**

Dans le cas d'un emploi salarié, certaines primes sont destinées directement à l'employeur.se, à savoir :

- La prime d'insertion : elle est octroyée à l'employeur.se et rembourse jusqu'à 50% de la rémunération d'un.e employé.e en situation de handicap, afin de compenser la perte de rendement rencontrée. Cette prime est fixée pour 1 an et est renouvelable tant que la perte de rendement persiste ;

- La prime de tutorat : le service PHARE octroie une intervention jusqu'à 250€/mois afin de permettre à la personne en situation de handicap nouvellement engagée d'être encadrée par l'un ou l'une de ses collègues. Cette prime est accordée pour 1 an maximum ;
- La prime de sensibilisation à l'inclusion : une enveloppe de 1000€ maximum est allouée à l'employeur.se afin de sensibiliser le personnel interne à l'entreprise au handicap de la personne.

D'autres actions sont directement destinées à la personne en situation de handicap en recherche d'emploi, par la proposition de stages de découverte ou de contrats d'adaptation professionnelle.

2. EMPLOI INDÉPENDANT, HANDICAP ET GENRE¹³

- 2.1 Motivations des personnes en situation de handicap à s'orienter vers un emploi indépendant
- 2.2 Femmes en situation de handicap, emploi et entrepreneuriat
 - 2.2.1 Activité des femmes en situation de handicap
 - 2.2.2 Entrepreneuriat féminin

¹³ - Ortiz García P and Olaz Capitán ÁJ. (2021). Entrepreneurship for People With Disabilities: From Skills to Social Value. *Frontiers in Psychology*, 12, pp. 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.699833 ;
- OCDE et Commission Européenne. (2014). *Synthèse sur l'entrepreneuriat des personnes handicapées : L'activité entrepreneuriale en Europe*. 28p. ;
- equal.brussels & 1819.brussels. (s.d.). *L'entrepreneuriat pour les personnes handicapées*

De manière générale, les personnes en situation de handicap ont tendance à moins entreprendre que les personnes dites « valides ». Il s'agit d'un fait documenté dans la littérature. Cependant, les limites des capacités à réaliser certaines tâches inhérentes à la situation de handicap influencent la propension à débiter une activité indépendante. En effet, lorsque le handicap est plus limitant dans les activités quotidiennes, la personne a davantage tendance à démarrer une activité indépendante. Le travail indépendant offre de fait une plus grande flexibilité que le travail salarié en termes de charge de travail, d'horaires et de lieu de travail, offrant ainsi une gestion du handicap et un style de vie plus adaptés aux caractéristiques du handicap (type, gravité, stabilité et durée).

D'après nos entretiens de cadrage, réalisés avec les associations et autres acteurs et actrices belges actifs sur la thématique de l'entrepreneuriat, de la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou de l'entrepreneuriat féminin, le ou les profil(s) des travailleurs indépendants et travailleuses indépendantes en situation de handicap est difficile à dresser.



La difficulté de dresser le profil de l'entrepreneur.e en situation de handicap est complexe pour deux raisons. La première raison étant notamment le manque de données statistiques disponibles recensant la proportion de la population handipreneure. La seconde étant que les handicaps sont dans la majorité des cas invisibles, avec pour conséquence que les acteurs et actrices de terrain travaillant avec une personne désireuse d'entreprendre ne sont pas en mesure de détecter s'il s'agit d'une personne en situation de handicap ou non.

En ce qui concerne les types de handicaps rencontrés par ces acteur.trices dans le cadre de leurs activités, les exemples donnés de personnes en situation de handicap qui entreprennent concernaient principalement des personnes malentendantes, malvoyantes, et/ou présentant des problèmes moteurs. L'enquête réalisée auprès des belges en situation de handicap a par ailleurs montré que 50% des entrepreneur.es présentaient un handicap moteur, 17% un handicap visuel, 17% un handicap

neurologique (développement de la sclérose en plaque) et 17% un handicap auditif. À noter que ces chiffres ne sont récoltés que sur la base de 6 répondant.es, et ne permettent dès lors pas de tirer une généralité sur base de ces constatations. Cependant, ces chiffres confortent l'idée que les personnes qui entreprennent ont des handicaps variés.

D'autre part, une étude réalisée en France¹⁴ en 2020 auprès de 540 répondant.es a permis de dresser le portrait des entrepreneur.es français.es en situation de handicap. En France, près de 75% des travailleurs et travailleuses indépendant.es en situation de handicap ont 40 ans et plus et les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes (53% contre 47%). Les entrepreneur.es en situation de handicap ont un niveau de diplôme deux fois plus élevé que les autres personnes en emploi, signifiant qu'une personne en situation de handicap ayant un niveau de formation élevé se dirigera plus fréquemment vers un emploi à titre indépendant qu'un emploi salarié. Enfin, près de 9 entrepreneur.es en situation de handicap sur 10 exercent leur activité en qualité d'indépendant à titre unique, c'est-à-dire sans cumul avec un emploi salarié.

En France, les activités entrepreneuriales initiées par les personnes en situation de handicap sont variées et davantage engagées dans le secteur de la santé humaine et l'action sociale, l'information et la communication, le commerce, et les activités de services administratifs et de soutien. C'est ce qui est également ressorti lors de nos entretiens de cadrage avec les associations et acteur.trices belges de terrain. Voici en effet les activités entrepreneuriales citées comme exemple lors de ces entretiens : le coaching, la coiffure, les métiers dans le secteur du bâtiment, les fonctions administratives telles que la comptabilité, la consultance de société, le conseil juridique, l'architecture, la logopédie, le secteur artistique et l'artisanat, pour n'en citer qu'une partie. L'OCDE rapporte effectivement que le secteur d'activité va dépendre du handicap, du moment d'apparition du handicap, et des possibilités qu'il permet, du contexte (motivation personnelle, compétences et expérience de la

¹⁴ Fondation Malakoff Humanis handicap. (2020). *Travailleurs indépendants handicapés : qui sont-ils et comment favoriser leur réussite professionnelle ?*

personne) et des opportunités de marchés. Ainsi il n'y a pas d'activité ou de secteur 'typique' aux indépendants et indépendantes en situation de handicap.



Toujours d'après cette même étude française, tous les types de handicaps sont représentés au sein de la population des travailleur.euses indépendant.es en situation de handicap, à l'exception des troubles du spectre autistique et du handicap intellectuel.

En effet, les personnes en situation de handicap intellectuel ont, du fait de leur handicap, davantage besoin d'être encadrées dans leurs activités et sont rassurées par la mise en place d'une routine, comme par exemple l'exercice systématique des mêmes tâches. Ce type de handicap tend à limiter l'aptitude à prendre des initiatives, ce qui va à l'encontre de la nécessité d'assumer diverses responsabilités inhérentes au statut d'indépendant. C'est ce qui ressort également d'une interview avec une personne en situation de handicap intellectuel : « *La répétition des tâches c'est très bien pour moi. Quand on me demande une consigne, je demande une bonne explication. Puis je la réexplique pour être certain d'avoir compris. Parfois je demande de me l'envoyer par écrit, ou alors je l'écris moi-même et demande une validation de ce que j'ai écrit [...]. On ne m'a jamais parlé de l'entrepreneuriat dans mon parcours scolaire mais je suis de nature curieuse, donc je me suis renseigné. Mais ça ne m'a jamais intéressé. Je me suis toujours vu dans un endroit bureaucratique, avec une stabilité dans les tâches à effectuer* ».

2.1. Motivations des personnes en situation de handicap à s'orienter vers un emploi indépendant

Les motivations à initier une activité à titre indépendant font globalement écho aux mécontentements rencontrés par les personnes en situation de handicap lors d'un emploi en tant que salarié :

- Contrecarrer la discrimination opérée par les employeur.ses face au handicap :
La Commission européenne partage notamment que 52% des personnes en situation de handicap font l'objet de discriminations. C'est également ce que partage 44% des répondant.es belges à l'enquête en ligne. À moins de prétendre à un emploi dans un secteur de niche et/ou où le nombre de personnes dites « valides » spécialisées pour le poste sont peu nombreuses, une personne en situation de handicap présentera toujours plus de difficultés à obtenir un emploi salarié qu'une personne dite « valide » qui peut effectuer ce même travail¹⁵.

De même, si la plateforme sur laquelle la personne en situation de handicap doit soumettre son curriculum vitae (CV) n'est pas adaptée aux besoins spécifiques de la personne (absence de traduction en langage des signes de la page, absence d'un espace permettant d'indiquer si des adaptations spécifiques sont nécessaires lors du processus de recrutement, etc.), cela constitue un obstacle à sa candidature. La manière dont les outils de traitement des CV utilisés par les entreprises traitent les années d'inactivité et les interruptions de carrière pour raisons personnelles (maternité, soin des enfants, etc.) soulève également des questions. Ainsi, une personne en situation de handicap pourrait être automatiquement exclue si elle a connu des périodes d'inactivité sur le marché de l'emploi par le passé en raison de son handicap.

¹⁵ Cette observation a été mentionnée lors des entretiens de cadrage avec les associations et acteurs.trices belges

Se lancer à titre indépendant permet aux personnes en situation de handicap de finalement accéder au marché du travail et d'obtenir un emploi rémunéré en contournant une série d'obstacles administratifs liés à l'emploi salarié ;

- Contrecarrer les emplois souvent peu qualifiés et peu rémunérés qui sont proposés aux personnes en situation de handicap. En effet, une personne en situation de handicap aurait moins de possibilités de progresser au sein d'une entreprise et de prétendre à des postes à plus haute responsabilité¹⁶ ;
- Bénéficier d'une alternative intéressante au travail salarié : gain d'indépendance et d'autonomie, possibilité de travailler de la maison ou dans un environnement adapté, flexibilité des horaires, flexibilité du temps de travail, satisfaction vis-à-vis de l'activité professionnelle réalisée, accroissement de l'estime de soi, meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle, et possibilité de bénéficier d'avantages matériels. En effet, parmi les entrepreneur.es ayant répondu à l'enquête, 67% ont souligné que le désir d'acquérir une plus grande autonomie a été un facteur motivant pour entreprendre. De plus, 50% ont partagé que contourner les obstacles du salariat constituait également une partie de leur motivation à entreprendre. Par ailleurs, 33% témoigne que l'entrepreneuriat leur permet de mieux gérer leur environnement de travail et d'obtenir un meilleur équilibre de vie privée - professionnelle.

C'est également ressorti lors d'un témoignage d'une femme entrepreneure ayant développé une sclérose en plaque en cours de vie. Elle témoigne que son handicap a généré un changement de rythme de vie et qu'elle ne se sent plus capable de travailler à temps plein depuis son apparition. « *C'est d'office un mi-temps maintenant. Je ne sais jamais dans quel état je serai en me levant le matin. Donc c'est plus rassurant d'avoir un rythme de vie à mon rythme et qui*

¹⁶ Les cahiers du CCAH, *L'entrepreneuriat : nouvelles piste d'emploi des personnes en situation de handicap*, 2018, 32p

me permet de faire les choses à mon rythme, en fonction de mon état. Je peux gérer mes horaires de travail comme je le veux. C'est un luxe, qui est très important. Mais ça demande de savoir trouver ce qu'on veut faire (ndlr : concernant le projet entrepreneurial et la reconversion après l'annonce du diagnostic). Et faut laisser ce temps de réflexion. [...] Même si au final, on travaille plus en tant qu'entrepreneur que salarié, mais comme je sais que je peux adapter mon temps de travail, ça allège psychologiquement. C'est un bon compromis pour les personnes en situation de handicap, car l'entrepreneuriat rime avec meilleures conditions de vie. [...] Mais l'entrepreneuriat ça reste compliqué, on a besoin d'un réseau, de ressources financières, etc. »

À titre d'exemple, les personnes malentendantes s'orienteront vers des activités entrepreneuriales orientées autour de l'écrit et du visuel, et éviteront les métiers où le contact social et la prise de parole sont primordiaux. En effet, rares sont les interlocuteur.trices qui maîtrisent la langue des signes, et pour les personnes malentendantes capables de s'exprimer à l'oral, une certaine gêne persiste dans la plupart des cas, de crainte de ne pas communiquer de manière adéquate¹⁷.

Le lancement d'une activité indépendante par une personne en situation de handicap comporte non seulement des avantages pour la personne elle-même (augmenter l'autonomie et l'estime de soi, mitiger les limitations encourues par le handicap) mais également la société, tel que le mentionne l'étude *Entrepreneurship for People With Disabilities : From Skills to Social Value*¹⁸. D'une part, cela favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail et diminue les barrières sociales auxquelles elles font face, encourageant dès lors de plus en plus de personnes en situation de handicap à entreprendre. D'autre part, l'étude mentionne que les activités professionnelles entreprises par les personnes en situation de

¹⁷ Cette observation a été mentionnée lors des entretiens de cadrage avec les associations et acteur.trices belges

¹⁸ Ortiz García P, Olaz Capitán ÁJ. Entrepreneurship for People With Disabilities: From Skills to Social Value. Front Psychol. 2021 Jul 7

handicap cherchent souvent à solutionner des besoins sociaux ou environnementaux. Ainsi, au vu des bénéfices sociaux engendrés, les pouvoirs publics gagnent à favoriser et à encourager l'emploi à titre indépendant auprès des personnes en situation de handicap.

Il s'agit en effet d'un public extrêmement motivé qui souhaite intégrer le marché du travail et qui a développé une grande capacité d'adaptation et de résilience.



Les motivations sont alors de deux ordres :

- Soit la personne fait face à de nombreux obstacles, notamment administratifs, pour intégrer le marché de l'emploi et l'entrepreneuriat devient une nécessité en vue d'obtenir une source de revenus et d'émancipation à défaut d'avoir accès à un emploi salarié ;
- Soit la personne entreprend par motivation et volonté personnelle, en saisissant une opportunité de créer son propre emploi.

Les résultats de l'enquête indiquent que 83% des entrepreneur.es ont choisi d'entreprendre par motivation personnelle et volonté propre, en saisissant une opportunité qui s'est présentée. À l'inverse, 17% ont initié leur démarche entrepreneuriale par nécessité, cherchant ainsi à obtenir un revenu autre que les aides sociales, couplé à une opportunité favorable.

2.2. Femmes en situation de handicap, emploi et entrepreneuriat

2.2.1. Activité des femmes en situation de handicap

La présente mission porte non seulement sur l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap mais accorde également un point de vue genré sur la question. Dans cette perspective, nous avons cherché des études abordant la question de l'entrepreneuriat par les femmes en situation de handicap. Nous avons cependant fait face à des difficultés lors de la recherche de documentation sur le sujet.



Il existe en effet peu d'études analysant la présence des femmes en situation de handicap sur le marché du travail et nous n'avons trouvé, à ce jour, aucune analyse par rapport à leur statut d'indépendante.

Le sujet de la présence des femmes en situation de handicap sur le marché de l'emploi gagne cependant en importance, et particulièrement en France.



La récente littérature témoigne que les politiques publiques en matière de handicap sont développées sans distinction faite du genre, or, les femmes sont confrontées à deux stéréotypes, ceux relatifs au handicap et au genre.

Ainsi, les femmes en situation de handicap cumulent les risques de discrimination (discrimination liée au handicap et discrimination liée au genre). Tout comme pour les femmes dites « valides », on constate une sous-représentation des femmes en situation de handicap sur le marché du travail, et ce alors que les statistiques montrent qu'elles sont davantage diplômées que les hommes en situation de handicap¹⁹.

¹⁹ - La Découverte, FEMMES HANDICAPÉES, LES INVISIBLES DANS L'EMPLOI, Entretien avec Claire Desaint, « Travail, genre et sociétés », 2022/2 n° 48, pages 53 à 70. DOI 10.3917/tgs.048.0053
- Observatoire de l'emploi et du handicap. (2022). *Femmes, emploi et handicap : état des lieux et perspectives*

Différents freins sont évoqués afin d'expliquer la faible représentation des femmes en situation de handicap sur le marché du travail, à savoir :

- Peu de modèles positifs mettent en avant des femmes en situation de handicap effectuant une activité professionnelle. Par ailleurs, il existe peu de données effectuant une analyse de la présence des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel sous un angle genré, omettant ainsi une distinction entre les hommes en situation de handicap et les femmes en situation de handicap et contribuant dès lors à accroître l'invisibilité des femmes sur le marché du travail²⁰ ;
- Lorsqu'une femme en situation de handicap occupe un emploi, ce dernier est souvent peu valorisé et rémunéré, à temps partiel et les progressions de carrière sont généralement limitées.

Une femme témoigne notamment dans l'enquête en ligne : « *Lors de procédures de sélections, questions orientées sur mon genre (prévoyez-vous une grossesse dans les prochaines années ?), remarques sexistes sur le lieu de travail, attribution de tâches plus aisées et moins intellectuelles qualifiées de 'féminines'.* »

Par ailleurs, la revue de littérature intitulée '*la précarité professionnelle des femmes handicapées*'²¹ partage une étude réalisée en 2019 indiquant que les femmes en situation de handicap sont exposées à davantage de stress au travail et sont moins susceptibles de connaître des conditions de travail autonomes. D'autre part, un écart salarial entre les hommes et les femmes en situation de handicap est constaté, en faveur des hommes, et ce dès les premières années d'insertion professionnelle, et se maintenant par la suite. Toutefois, lorsque ces données sont croisées avec le type et les limites des capacités à réaliser certaines tâches inhérentes à la situation de handicap, les différences

²⁰ La Découverte, FEMMES HANDICAPÉES, LES INVISIBLES DANS L'EMPLOI, Entretien avec Claire Desaint, « Travail, genre et sociétés », 2022/2 n° 48, pages 53 à 70. DOI 10.3917/tgs.048.0053

²¹ Mathéa Boudinet, Anne Revillard. La précarité professionnelle des femmes handicapées : Revue de littérature sur la précarité professionnelle et l'emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques. 33, FIRAH; MAAF Fondation d'entreprise; Croix-Rouge Française; AGEFIPH. 2021, pp.89

s'atténuent ou s'accroissent et deviennent donc peu significatives pour affirmer une tendance nette relative à un écart salarial.

De plus, Claire Desaint²², vice-présidente de l'association française *Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir*, pointe qu'avec l'avancée de l'âge, une femme en situation de handicap est petit à petit poussée vers la sortie. Au vu de cette situation, les femmes en situation de handicap bénéficient *in fine* de faibles retraites ;

- Le manque de reconnaissance de la femme en situation de handicap sur le marché du travail est renforcé par la perception que la société a de son activité professionnelle, à savoir qu'elle est considérée comme une occupation plutôt qu'un moyen d'autonomie financière ;
- Au même titre que les femmes dites « valides », les femmes en situation de handicap doivent en plus de leur activité professionnelle jongler avec une vie de famille et de mère (les tâches de soin et d'éducation des enfants, ainsi que les tâches domestiques restent encore généralement attribuées et effectuées par les femmes). Ceci se répercute sur leur lieu de travail par des préjugés supposant qu'elles seront moins présentes au travail et plus souvent absentes, augmentant dès lors la fragilité de leur emploi. Le risque étant qu'elles acceptent, par crainte de perdre leur emploi, d'effectuer des tâches inférieures à leurs compétences.

Pour d'autres encore, la gestion simultanée du handicap et des responsabilités familiales constituent déjà une charge de travail importante, les dissuadant ainsi d'ajouter des responsabilités supplémentaires en s'engageant dans une activité professionnelle.

²² La Découverte, FEMMES HANDICAPÉES, LES INVISIBLES DANS L'EMPLOI, Entretien avec Claire Desaint, « Travail, genre et sociétés », 2022/2 n° 48, pages 53 à 70. DOI 10.3917/tgs.048.0053



Une femme témoigne notamment lors de l'enquête en ligne d'une « *difficulté à combiner la charge de travail et mentale engendrée par le handicap avec les charges engendrées par le ménage et la vie de famille. L'ajout d'une charge supplémentaire par l'exercice d'un travail semble impossible* ».

Une autre femme témoigne lors de l'enquête : « *La charge mentale repose souvent sur la femme, d'autant plus si elle est mère d'un enfant. Je pense que ma fatigue liée à mon handicap est augmentée par toute la logistique et l'énergie que je dois déployer pour mon enfant en bas âge. Les femmes valides sont discriminées sur le marché de l'emploi en raison de la maternité, cela est d'autant plus vrai pour les femmes en situation de handicap* ».



La revue de littérature intitulée '*la précarité professionnelle des femmes handicapées*' (2021) constate que là où les jeunes hommes en situation de handicap bénéficient d'un emploi stable, les jeunes femmes en situation de handicap font face à davantage de périodes de chômage ou d'emploi à temps partiel, expliquées par les problèmes de santé et les congés familiaux.

Par conséquent, les jeunes femmes en situation de handicap n'ont pas autant d'opportunités de formation professionnelle et de développement de carrière que les hommes en situation de handicap ;

- Les obstacles directement liés au handicap, mentionnés dans les chapitres suivants, constituent également un frein à l'accès à l'emploi pour les femmes. Les stéréotypes liés au handicap et l'accès plus compliqué aux études et formations au même titre qu'une personne ne présentant pas de handicap, sont particulièrement visés ici.

L'Observatoire de l'emploi et du handicap (2022) et le rapport de Mathéa Boudinet intitulé '*Handicap, genre et précarité professionnelle. Parcours biographiques et réception de l'action publique*' (2022), témoignent d'une difficulté en France pour la personne en situation de handicap, qu'elle soit un

homme ou une femme, à recourir à des aménagements sur le lieu du travail, bien qu'il s'agisse d'un droit défini par la loi, et ce de peur d'être considérée comme quelqu'un abusant de sa position. Ainsi, nombreuses seraient les personnes qui ne recourent pas aux aménagements ou quittent leur poste pour cette raison.

Ces constats résultent en un éloignement du marché de l'emploi des femmes en situation de handicap par déficit de qualification, pour cause d'environnement non inclusif par défaut d'accessibilité ou d'aménagements, par difficultés d'accès à l'accompagnement vers et dans l'emploi, et/ou par discrimination, inégalité et représentations stéréotypées liées au genre et au handicap.



Claire Desaint conclut que suite au manque de représentation des femmes en situation de handicap sur le marché du travail et suite à l'absence d'analyse genrée effectuée sur la population des personnes en situation de handicap, les femmes en situation de handicap sont invisibles. Avec pour conséquence un faible, voire inexistant, nombre d'exemples féminins en situation de handicap exerçant un travail, et donc renforçant la perception que les femmes en situation de handicap sont au foyer et inactives. Elles sont ainsi victimes des stéréotypes cumulés du genre et du handicap.

À travers sa revue de littérature, Mathéa Boudinet²³ parle également de précarité professionnelle des femmes en situation de handicap. En ce sens que la précarité professionnelle déroge à la norme de travail sur CDI par la durée du contrat, la stabilité du contrat et la perception du risque de perte de l'emploi. Ces critères plus variables entraînent un sentiment d'instabilité sur la vie quotidienne pour la personne. D'après la littérature, la précarité professionnelle concerne majoritairement les femmes et les personnes en situation de handicap. Ainsi, une

²³ M. Boudinet, A. Revillard. (2021). *La précarité professionnelle des femmes handicapées : Revue de littérature sur la précarité professionnelle et l'emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques.*

femme en situation de handicap est doublement pénalisée d'une part, par son statut de femme et d'autre part, par son statut de personne en situation de handicap. De la même manière, une étude réalisée en 2019 aux États-Unis²⁴, partage que bien que l'effet du handicap augmente le risque de pauvreté de cette population, coupler le handicap avec le fait d'être une femme augmente d'autant plus ce risque de pauvreté. La même observation est constatée dans les pays membres de l'Union européenne avec un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des personnes, hommes et femmes, en situation de handicap (28,4%) significativement supérieur à celui des personnes sans handicap (17,8%)²⁵. D'autre part, d'après le livre intitulé « Handicap et Pauvreté en Belgique » (2019), ces chiffres sont plus élevés en Belgique par rapport à ses pays voisins. Quelques chiffres, certes anciens mais encore repris dans des publications récentes, confirment aussi le risque d'exclusion sociale, ici spécifiquement pour les femmes (en situation de handicap ou non) :

- En 2011, le taux de risque de pauvreté individuelle était trois fois plus élevé pour les femmes que pour les hommes (36 % contre 11 % pour les seconds) ;
- En 2012, 56 % des locataires d'un logement social étaient des femmes et les chiffres montaient même à 63 % pour les femmes âgées de 60 ans ou plus ;
- En moyenne, les femmes représentent +/- 55 % des allocataires sociaux (CPAS).

La situation d'une femme en situation de handicap peut illustrer le principe d'intersectionnalité qui définit la situation dans laquelle des ou plusieurs critères de discrimination se croisent de façon simultanée et indissociable comme fondement d'une discrimination unique : en l'espèce la situation vécue par les femmes en situation de handicap se distingue de la situation expérimentée par les femmes d'une part et par les personnes, femmes et hommes, en situation de handicap²⁶.

²⁴ M. Boudinet, A. Revillard. (2021). *La précarité professionnelle des femmes handicapées : Revue de littérature sur la précarité professionnelle et l'emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques*.

²⁵ Commission européenne. (s.d.). *Emploi, affaires sociales et inclusion : Personnes handicapées*. Consulté le 09/04/2024 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=fr>

²⁶ Direction général des politiques internes - Département thématique droits des citoyens et affaires constitutionnelles. (2013). *Discrimination générée par l'intersection des dimensions du genre et du handicap*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/493006/IPOL-FEMM_ET\(2013\)493006\(SUM01\)_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/493006/IPOL-FEMM_ET(2013)493006(SUM01)_FR.pdf)

De manière générale, la littérature scientifique manque encore aujourd'hui d'études objectivant la réalité des femmes en situation de handicap qui seraient plus ou moins exposées aux violences et discriminations dans le monde du travail que les hommes en situation de handicap. Ce sujet reste peu investi (on constate plutôt des études sur les personnes en situation de handicap, indépendamment du genre) et les constats basés sur des expériences de vie et des observations. Il existe par contre des études sur le fait que les femmes en situation de handicap sont particulièrement exposées aux violences dans d'autres sphères. Si nous n'avons pas pu analyser d'étude scientifique dans le milieu du travail, il est raisonnable de partir de l'hypothèse que les violences et discrimination subies dans d'autres sphères sont aussi, en tout ou en partie, reproduites dans le milieu du travail.

2.2.2. Entrepreneuriat féminin

Complémentairement à ce qui a déjà été cité, nous pouvons mettre en avant les difficultés suivantes pour les femmes en situation de handicap : En 2021, 71,1% des travailleurs indépendants étaient des hommes en Région de Bruxelles-Capitale. Selon ce même rapport, en 2021, 52% des femmes en âge de travailler exercent un emploi, contre 62.7% chez les hommes, soit une différence de plus de 10%²⁷. Un autre rapport du Conseil bruxellois de l'égalité des femmes et des hommes précise l'impact de la crise socio-économique du Covid sur les femmes²⁸ : les femmes ont vu leur taux d'activité chuter de 3,4% au début de la crise sanitaire contre -1,1 % pour les hommes. Le taux d'emploi, et par extension d'entrepreneuriat, est aussi modulé par des facteurs de genre. Si les femmes sont globalement plus qualifiées, leur taux d'emploi est structurellement inférieur à celui des hommes, a fortiori pour les femmes à la tête d'une famille monoparentale. N'oublions pas également une plus large propension à travailler à temps partiel (36,6 % contre 12 % pour les hommes).



Malgré ces indicateurs d'activités défavorables, la Région de Bruxelles-Capitale a une progression intéressante dans l'entrepreneuriat féminin, passant de 3,1% des femmes actives à 5% en quelques années, et montant de la dernière à la 14^{ème} place dans l'Union européenne. Cette proportion reste néanmoins inférieure à la moyenne européenne de 5,7% et loin derrière les meilleurs élèves qui pointent à plus de 10%²⁵.

Les chiffres bruxellois indiquent une surreprésentation des entreprises principalement dirigées par des hommes (67.3%), contre 20.6% dirigées par des femmes (le reste étant des entreprises belges en parité)²⁶. Par ailleurs, les secteurs d'activité surinvestis sont différents : scientifiques et techniques (23%), construction (22%) et commerce (21%) pour les hommes alors que les dirigeantes féminines se concentrent dans le secteur des services (68 % du total d'entrepreneures) qui sont

²⁷ Hub.brussels, *Baromètre de l'entrepreneuriat féminin*, 2023, p13

²⁸ Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes. Rapport : L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles, 2021, p29

économiquement ou socialement moins valorisés que les secteurs occupés par des hommes mais surtout plus sujets aux variations et aux chocs extérieurs concernant le volume de travail et la rentabilité de l'activité. Autrement dit, une femme entrepreneure sur deux l'est dans une profession libérale ou sociale, suivi du commerce (24%)²⁹. Cette constatation est également reflétée par les données de l'enquête en ligne avec une représentation majorée de femmes (4 femmes sur 5 entrepreneures) dans les secteurs de créativité/artistique/de spectacle, de la santé humaine et activité immobilières, comme représenté par le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Lieu et secteur d'activité des entrepreneur.es d'après l'enquête BDO (Oct-Déc. 2023)

| Genre | Lieu de résidence de la personne | Lieu d'implantation de l'entreprise | Le lieu de travail est-il le lieu de résidence ? | Secteur d'activité | Nombre d'employés dans l'entreprise |
|-------|----------------------------------|-------------------------------------|--|---|-------------------------------------|
| Homme | Molenbeek-St-Jean | Molenbeek-St-Jean | Oui | 62 Programmation, conseil et autres activités informatiques | Aucun |
| Femme | Wallonie | Wallonie | Oui | 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | Aucun |
| Femme | Uccle | Bruxelles-Ville | Oui | 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | Aucun |
| Femme | Ixelles | Bruxelles-Ville | Non | 86 Activités pour la santé humaine | Aucun |
| Femme | Wallonie | Flandre | Non | 45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles | 2 à 5 |
| Femme | Wallonie | Wallonie | Non | 68 Activités immobilières | 2 à 5 |

Enfin, sachant que l'épargne féminine est largement inférieure à celle des hommes et que seulement 1/3 des demandes de prêt bancaire se soldent favorablement par un prêt à conditions acceptables³⁰, les femmes se retrouvent structurellement plus à risque de subir de lourds effets de précarisation.

À ce stade de nos recherches, aucune statistique spécifique sur les femmes en situation de handicap qui entreprennent n'a été trouvée. Il semble que ce champ de recherche soit encore très peu investigué dans les recherches académiques. Des données sont bien accessibles sur l'entrepreneuriat féminin, mais aucune étude, par

²⁹ Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, Rapport : L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles, 2021, p29

³⁰ Ibid, p32

nos recherches ou via nos partenaires lors du benchmark, n'a été trouvée sur l'entrepreneuriat féminin en situation de handicap.

Il a été établi qu'être une femme ou être en situation de handicap augmente le risque de précarité. On peut supposer que la combinaison de ces deux facteurs confirme et/ou renforce cet effet discriminant.

3. OBSTACLES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE CADRE D'UN EMPLOI INDÉPENDANT

- 3.1 Vision sociétale du handicap
- 3.2 Compétences et formation
- 3.3 Perception des allocations et piège à l'emploi
- 3.4 Accessibilité de l'information
- 3.5 Constats généraux : un écosystème peu inclusif

Bien qu'il y ait des motivations à se lancer dans une activité indépendante, expliquant ou non l'initiation d'un projet, la personne en situation de handicap fait également face à des freins spécifiques. Elle doit non seulement assumer les défis généraux auxquels tou.tes les entrepreneur.es sont confronté.es, mais également ceux spécifiquement rencontrés par les personnes en situation de handicap.

En 2021, le rapport du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes pointait des travaux de l'OCDE sur l'entrepreneuriat³¹. Il y aurait au moins sept obstacles majeurs :

- les obstacles réglementaires ;
- de moindres compétences entrepreneuriales ;
- les limitations du marché (investir dans un projet moins porteur de croissance) ;
- la taille de l'entreprise (limitée par l'accès aux capitaux et à l'épargne notamment) ;
- les obstacles financiers ;
- le capital social ;
- les obstacles sociaux et culturels.

Voici une liste non exhaustive des obstacles à l'emploi indépendant qu'une personne présentant des incapacités peut rencontrer. Ces obstacles sont mentionnés dans la littérature et ont été confirmés et/ou approfondis lors de nos entretiens avec les associations et acteur.trices belges, ainsi que lors des interviews avec les personnes en situation de handicap ayant répondu à l'enquête.

3.1. Vision sociétale du handicap

La société actuelle définit le handicap sur base des incapacités qu'il engendre, considérant dès lors une personne dite « valide » comme étant la norme et le handicap comme étant la source d'une ou plusieurs limitations.

³¹ Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, Rapport : L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles, 2021, 101p



Cette vision sociétale dite ‘validiste’ se reflète dans la manière d’appréhender le handicap qui est focalisée sur une approche négative (la personne n’est pas capable de réaliser une action par rapport à une personne considérée comme « valide ») et souvent médicale dans le sens où ce sont des attributs physiques plutôt que sociaux qui sont pris en compte par l’État lors de l’évaluation du niveau de handicap d’une personne.

Bien que l’État belge se soit engagé à élargir cette vision, il faut constater que l’approche de soutien public demeure essentiellement médicale, au détriment de facteurs personnels et environnementaux.

Cette vision sociétale a été décrite dans la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). En effet, comme le mentionne l’European Disability Forum dans son rapport *‘Improving Disability Assessment Procedures in the EU’*³², l’évaluation du handicap, et par extension sa considération dans la société, doit être conçue de la manière suivante afin d’être conforme à la CDPH :

- L’évaluation devrait **se concentrer sur les besoins de la personne liés aux barrières/obstacles** au sein de la société, **plutôt que sur sa seule déficience** ;
- Le soutien aux personnes en situation de handicap devrait être évalué par le biais d’une **approche personnalisée**, et **adapté aux activités spécifiques et aux obstacles** réels auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées pour être incluses dans la société ;
- L’évaluation doit inclure **une évaluation en face à face, qui implique pleinement la personne en situation de handicap** ;
- L’évaluation doit **prendre en compte et respecter la volonté et les préférences de la personne**, et garantir la **pleine participation des personnes en situation de handicap au processus de décision**.

³² European Disability Forum Position Paper by Haydn Hammersley. (September 2021). *Improving Disability Assessment Procedures in the EU*

Si ces recommandations sont propres à l'évaluation et la reconnaissance du handicap par les autorités publiques (en Belgique par le SPF Sécurité Sociale - Direction Générale Personnes handicapée ou la DG Han, après un examen médical), cela démontre une approche actuelle très médicalisée qui demande à être changée par la CDPH. Cette vision est une illustration de la considération actuelle portée aux personnes en situation de handicap dans la société qui reste basée sur une croyance de non capacité.

De ce fait, la personne en situation de handicap fait face à de nombreux stéréotypes, qui freinent notamment son intégration sur le marché de l'emploi. Les employeur.ses, par méconnaissance du handicap, font face à des biais lors du recrutement en démarrant du postulat qu'une personne en situation de handicap est plus fragile et pourrait donc tomber plus souvent malade, être plus souvent absente, et être donc moins performante. Sur base de ces considérations, la personne présente dès lors un profil moins idéal qu'une personne dite « valide ».

La Fondation Malakoff Humanis Handicap qui a réalisé en 2020 une étude auprès des indépendants français en situation de handicap, partage également quelques témoignages en ce sens :

- « *Les entreprises les moins sensibilisées pensent qu'une personne avec une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) a nécessairement un lourd handicap* » ;
- « *Pour beaucoup de personnes, le handicap est visible. Le fait que le pictogramme le plus connu et le plus médiatisé représente un fauteuil roulant, cela participe aux préjugés* » ;
- « *C'est surtout dans la vision des uns et des autres, le jugement, les fausses représentations sur le handicap. Moi j'ai fait des CV sans mentionner mon handicap et d'autres avec. Quand je parle de mon handicap au recruteur, je sens le malaise, les gens se posent quand même des questions : est ce qu'il va être performant ? Est-ce qu'il va me couter cher ? Ils se disent : un mec handicapé, il y a un risque !* ». Cette vision est rejointe par une personne dont le handicap est apparu en cours de vie, lorsqu'elle parle des personnes en

situation de handicap de naissance : « *On ne leur donne pas la capacité de croire qu'ils peuvent faire quelque chose. Il faut les valoriser, leur dire qu'ils peuvent tout faire* ».

- Une autre personne témoigne par rapport à son handicap apparu en cours de vie : « *Les gens n'ont pas facile à comprendre que j'ai un problème. J'arrive à marcher, je m'assied et puis je ne suis plus capable de me lever. Du coup, ils ne comprennent pas. Et donc, je rentre dans leur jeu et continue à donner plus. Mais on fait ce qu'on peut. Mon handicap rend mes tâches ménagères plus compliquées : quand je suis en crise, je ne sais pas faire la vaisselle pendant plus de 5 minutes, et je ne sais pas passer l'aspirateur par exemple. Mais on n'a pas vraiment d'aide en tant que telle des autres car les gens ne comprennent pas. Je suis entre les deux : pas assez mal que pour être vue comme une personne handicapée et pas assez bien que pour être considérée comme valide.* »

D'autre part, comme repris au point 2. 1 résumant les motivations des personnes en situation de handicap à entreprendre, les procédures d'embauche ne sont pas adaptées à leur profil, que ce soit les plateformes de dépôt de CV qui sont inadaptées à des besoins spécifiques (lecteur audio, proposition d'adaptation lors d'une interview...) ou l'outil de traitement de CV qui ne prendrait pas en compte les CV présentant des années sans activité professionnelle.

3.2. Compétences et formation

Le métier d'entrepreneur.e requiert des connaissances et compétences multiples, telles que des compétences commerciales, financières et comptables, en marketing et en matière de gestion d'entreprise, pour n'en citer que certaines.

Cependant, les personnes en situation de handicap bénéficient en général d'un moins bon niveau d'éducation que les personnes sans handicap. En effet, en Europe, seulement 29,4% des personnes en situation de handicap obtiennent un diplôme de

l'enseignement supérieur, contre 43,8% des personnes sans handicap³³. Ceci est principalement la conséquence d'un manque d'accessibilité des structures éducatives.



En Belgique, le même constat est réalisé. Il ressort de nos entretiens de cadrage que le système éducationnel belge tend à favoriser la scolarisation d'une personne en situation de handicap dans l'enseignement spécialisé plutôt que l'enseignement ordinaire. Ceci a pour conséquence que les compétences développées sont moindres dans l'enseignement spécialisé et que l'accès à l'enseignement supérieur est dès lors plus compliqué, créant une barrière à l'accès de certaines professions.

D'autre part, l'enseignement spécialisé offre moins de débouchés que l'enseignement ordinaire, notamment par la plus faible variété de formations disponibles. Cette réalité varie cependant en fonction de l'ampleur des défis rencontrés par la personne en raison de son handicap tout au long de son parcours scolaire. Une personne en situation de handicap a en effet partagé n'avoir rencontré aucune difficulté particulière à entreprendre des études supérieures et à trouver un emploi, à la suite d'un parcours scolaire dans l'enseignement spécialisé. Il est par contre important de noter que cette personne a bénéficié d'un soutien substantiel sous la forme d'heures d'accompagnement après les heures d'école, ce qui a contribué à enrichir son parcours scolaire.

Selon les données recueillies dans l'enquête menée auprès de 25 personnes en situation de handicap, il apparaît qu'un handicap de naissance n'engendre pas de disparités significatives en termes d'accès à l'éducation. En effet, toutes les personnes interrogées ont obtenu leur Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur (CESS) en tant que dernier diplôme obtenu, représentant 28% des répondant.es. Par ailleurs, 40% ont décroché un diplôme de Bachelier (ou graduat), tandis que 24% ont obtenu un diplôme de Master (ou licence). Un autre type de diplôme a été obtenu par 8% des participant.es.

³³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=fr> (site de la Commission européenne, consulté le 24/10/2023)

En analysant spécifiquement les individus ayant un handicap de naissance, aucune distinction notable en matière de niveau de formation n'est perceptible par rapport à ceux ayant acquis un handicap au fil de leur vie (voir tableau ci-dessous). Il est toutefois crucial de noter que ces chiffres ne concernent qu'un échantillon de 25 personnes ayant répondu à une enquête axée sur l'esprit d'entreprendre. Il s'agit donc d'un groupe ciblé qui pourrait déjà bénéficier d'un niveau de formation plus élevé.

Tableau 2 : Niveau de formation par type de handicap et par genre - Échantillon de 25 répondant.es à l'enquête BDO (Oct. - Déc. 2023)

| Type de handicap et niveau de formation | % du total général | | % par moment d'apparition du handicap | |
|---|--------------------|---------------|---------------------------------------|----------------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Accident (hors emploi) | 4,00% | 8,00% | 100,00% | 100,00% |
| Moteur | 4,00% | 8,00% | 100,00% | 100,00% |
| Master (ou licence) | 4,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 50,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 50,00% |
| Dû à l'emploi | 4,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |
| Moteur | 4,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |
| En cours de vie | 20,00% | 12,00% | 100,00% | 100,00% |
| Auditif | 4,00% | 4,00% | 20,00% | 33,33% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 4,00% | 20,00% | 33,33% |
| Intellectuel | 8,00% | 0,00% | 40,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 8,00% | 0,00% | 40,00% | 0,00% |
| Moteur | 8,00% | 0,00% | 40,00% | 0,00% |
| Master (ou licence) | 4,00% | 0,00% | 20,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 4,00% | 0,00% | 20,00% | 0,00% |
| Visuel | 0,00% | 8,00% | 0,00% | 66,67% |
| Master (ou licence) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 33,33% |
| Autres | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 33,33% |
| Naissance | 36,00% | 16,00% | 100,00% | 100,00% |
| Auditif | 12,00% | 0,00% | 33,33% | 0,00% |
| Master (ou licence) | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| Intellectuel | 4,00% | 4,00% | 11,11% | 25,00% |
| Master (ou licence) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 25,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| Moteur | 4,00% | 8,00% | 11,11% | 50,00% |
| Master (ou licence) | 4,00% | 4,00% | 11,11% | 25,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 25,00% |
| Visuel | 16,00% | 4,00% | 44,44% | 25,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| Autres | 8,00% | 4,00% | 22,22% | 25,00% |
| Total général | 64,00% | 36,00% | | |

Lorsqu'on examine la question de la sensibilisation et de la formation à l'entrepreneuriat, les résultats de l'enquête révèlent que seulement 8% des 25 répondant.es ont été sensibilisé.es à l'entrepreneuriat au cours de leur parcours

scolaire. En outre, aucun homme entrepreneur n'a suivi de formation sur l'entrepreneuriat, tandis que 50% des femmes entrepreneures (basé sur 6 répondant.es) ont bénéficié d'une telle formation.

Souvent, des technologies existent afin de pallier en tout ou partie les limitations engendrées par le handicap, si elles sont couplées à une adaptation de l'environnement de la personne. Cependant, leur sollicitation s'effectue dans la majorité des cas tardivement et leur coût reste parfois dissuasif. Lorsque cette technologie est accessible, une formation est nécessaire afin que la personne en situation de handicap soit capable de maîtriser cet outil technologique. Ainsi, plusieurs mois peuvent s'être écoulés avant que la personne ne bénéficie réellement de cette technologie. Or, bénéficier de cette technologie au plus tôt aurait pu permettre à un enfant de bénéficier d'une scolarité dans l'enseignement ordinaire au lieu d'être redirigé dans l'enseignement spécialisé, et aurait pu permettre à un adulte de conserver sa fonction au travail et/ou d'être suffisamment outillé afin de débiter une activité à titre d'indépendant.

3.3. Perception des allocations et piège à l'emploi

Le livre intitulé « Handicap et Pauvreté en Belgique » (2019) procure une vision détaillée de l'activité des personnes en situation de handicap sur le marché du travail en fonction du type d'allocation dont elles bénéficient. En effet, il apparaît que l'éloignement du marché du travail est supérieur pour les personnes bénéficiant d'une Allocation de Remplacement de Revenus (ARR) de la Direction Générale Personnes Handicapées (DG HAN) par rapport à celles et ceux qui perçoivent uniquement une Allocation d'Intégration (AI). De fait, les bénéficiaires d'une ARR ont moins d'incitants financiers à travailler que les bénéficiaires d'une AI. Cela est notamment dû à la hauteur du plafond des revenus exonérés.



Une AI varie peu selon l'activité professionnelle de la personne, au contraire d'une ARR qui peut diminuer fortement, voire être supprimée, selon le niveau de revenus de la personne et de son conjoint ou de sa conjointe.

Ce mécanisme est souvent cité dans la littérature, mais aussi dans nos entretiens, comme un piège à l'emploi : une personne en situation de handicap serait incitée à l'inactivité car son ARR lui donnerait plus de revenus et de stabilité que l'exercice d'une activité indépendante. Au contraire, un.e bénéficiaire de l'Al peut assumer la prise de risque de développer une activité indépendante puisqu'il ou elle est pratiquement certain.e de conserver son allocation.

A titre d'exemple, une femme rencontrée en situation de handicap témoigne en ce sens qu'elle ne s'est pas domiciliée avec son compagnon, car sinon les revenus de celui-ci réduiraient le montant de son ARR. Pourtant, en raison de son handicap et de ses conséquences sur son activité professionnelle indépendante, elle a besoin de cette ARR afin de compenser la perte de revenus engendrée par son handicap. De la même manière si son compagnon ou son fils percevaient une allocation de chômage, cela réduirait également son ARR, bien que ces personnes soient à sa charge. La comparaison est faite avec une personne inscrite au CPAS percevant des revenus similaires à ceux de cette femme en situation de handicap, mais les revenus obtenus par le CPAS ne sont pas directement influencés par l'exercice d'un flexijob ou l'obtention de revenus supplémentaires. En revanche, la DG HAN considère plus rapidement tout nouveau revenu perçu (qu'il soit le fruit d'un travail flexijob ou autre travail rémunéré), ce qui impacte rapidement le montant de l'ARR. Cette situation souligne un manque de cohérence entre les aides publiques fédérales et régionales.

Plus spécifiquement, l'ARR est trop rapidement réduite lors du démarrage d'une activité indépendante, constituant ainsi un frein à l'entrepreneuriat pour les ayants droit, par crainte de perdre la sécurité financière dont ils et elles bénéficient. Ce piège se traduit par une réduction des allocations, dans un premier temps limitée par rapport à l'allocation habituellement perçue, qui peut devenir totale en fonction des revenus générés par l'activité indépendante. Il apparaît que les allocations sont réduites plus rapidement que la croissance des revenus de l'activité indépendante, créant une situation où la personne voit ses revenus issus des allocations baisser de façon structurelle/significative alors que ses revenus issus de l'activité indépendante ne sont pas encore suffisants.



Cette perte rapide du revenu de remplacement constituerait un obstacle à l'entrepreneuriat du fait du risque de perte de revenu encouru : en cas d'échec ou de fluctuation de l'activité indépendante, la personne s'expose à la perte d'une ressource fixe mais certaine, dans l'espoir d'un revenu beaucoup plus incertain lié à une nouvelle activité.

Après un échec entrepreneurial, le processus de retour à un régime de bénéficiaire d'allocation est long, et la récupération du statut antérieur n'est pas automatique, créant une autre dimension de risque pour les aspirant.es entrepreneur.es.

Un contact a été pris avec le SPF pour vérifier dans quelle mesure ces craintes sont fondées. Il a d'abord été rappelé que la loi considère l'ARR comme une allocation au caractère résiduaire³⁴, bénéficiant d'exonérations moindres vis-à-vis des revenus du travail (au contraire de l'AI). Notons aussi que l'ARR est dépendant du revenu de l'éventuel.le partenaire et de la situation du ménage (célibataire, en couple, enfants à charge). Les exonérations des revenus du travail sur le calcul de l'ARR s'effectuent comme suit pour l'année 2023 sur les revenus de la personne en situation de handicap (une formule existe pour prendre en compte le type de ménage qui vient impacter le niveau de l'exonération) :

- 0 - 5827€ de revenus par an : 50% du revenu de la personne en situation de handicap est exonéré et n'intervient donc pas dans le calcul de l'ARR ;
- 5827 - 8740€ par an : 25% du revenu est exonéré et n'intervient donc pas dans le calcul de l'ARR ;
- Au-delà, les revenus ne sont plus exonérés et diminuent directement le montant de l'ARR. À partir d'environ 23 000€/an de revenu du travail, l'ARR est presque nulle.

Malgré tout, il est nécessaire de prendre un certain recul critique car le calcul des montants de l'ARR est très complexe, dépendant d'une série de facteurs personnels

³⁴ c'est-à-dire qu'elle intervient en dernier recours, quand aucune autre aide ne peut être accordée (résiduaire par rapport aux autres droits : chômage, allocations familiales, pensions, etc. mais aussi par rapport à la solidarité familiale)

et d'un ensemble de droits sociaux déjà activés ou non par la personne. Cette complexité administrative crée alors une réelle difficulté pour l'allocataire pour anticiper les effets des revenus de son travail sur les allocations (mais aussi d'autres revenus comme le chômage ou le RIS). Si un simulateur existe sur le site de la DG Han, les calculs derrière ce dernier sont complexes et une personne non initiée ne peut sans doute en saisir l'ensemble des subtilités.



Au-delà du phénomène de piège à l'emploi, c'est bien la complexité du système qui est aussi en cause.

Cette complexité amène aussi des décisions publiques contradictoires. Sous prétexte d'aider en mettant en place une mesure de soutien (quel que soit le niveau de pouvoir), des mesures pourraient être mises en place avec des effets collatéraux fiscaux sur les allocations qui ne sont pas toujours compris ou anticipés. A ce jour, aucun travail systémique d'analyse ne serait réalisé sur les effets potentiellement négatifs d'un dispositif sur un autre.

Lors de nos échanges, l'administration fédérale reconnaissait le phénomène de piège à l'emploi tout en y apportant des nuances importantes :

- Des mécanismes de transition vers le travail indépendant ou de cumul d'un travail indépendant avec un revenu de remplacement existent mais sont généralement peu mobilisés par les ayants droits ;
- En 2022, le plafond de revenus au-delà duquel l'allocation d'intégration (AI) est diminuée a été augmenté de 23 000 EUR à 63 000 EUR bruts par an, applicable rétroactivement au 1er octobre 2021 ce qui permet aux aspirant.es travailleur.euses, et en particulier les entrepreneur.es, une transition moins risquée vers le travail. Cependant, les plafonds ne sont pas modifiés pour l'ARR, si ce n'est une augmentation en fonction de l'indice des prix à la consommation ;
- Les cotisations sociales pour les indépendant.es en situation de handicap ont été diminuées au 1er juillet 2023, permettant aux personnes en situation de

handicap d'être indépendantes à titre complémentaire dans un régime fiscal plus avantageux ;

- La révision des montants de l'ARR n'est pas effective dès la perception des premiers revenus professionnels. Le dossier de révision d'une ARR est ouvert uniquement s'il y a une augmentation de 20% du revenu imposable, pour autant que la personne ait au moins travaillé 3 mois sur l'année écoulée. Cette révision aura alors lieu au 31 décembre. Ensuite, il faut attendre que le dossier soit traité et qu'une décision soit prise, et enfin que la personne soit notifiée. Puisque la décision n'a pas d'effet rétroactif, la diminution potentielle de l'allocation effective n'est pas directe mais prend effet en moyenne au 1er mars de l'année suivant la perception de revenus professionnels. Dans les faits, l'allocataire perçoit son ARR sans diminution et ses revenus professionnels dans une période couvrant 2 mois de l'année n+1 et tous les mois précédant le 31 décembre de l'année n depuis le début de l'activité. Au sein de l'administration, il existe une volonté de pérenniser ce cumul sur une période automatique de 2 ans. La Ministre fédérale des Pensions et son administration ont en effet formulé une proposition en ce sens au Gouvernement fédéral. Aujourd'hui, ce cumul est au minimum autorisé sur une période de 5-6 mois (nécessité de minimum 3 mois de revenus ainsi que 2-3 mois de procédure administrative de révision) ;
 - Si un type de revenu a disparu au moment de la révision du droit aux allocations (c'est-à-dire n'est pas/plus supérieure à 20% d'augmentation par rapport à la période de référence précédente), alors il n'est pas comptabilisé et l'allocation n'est pas revue, même s'il y a effectivement eu perception d'un revenu les mois précédents ;
- Une mise au travail de 3 mois ou moins n'a aucun impact sur l'ARR d'une personne, car elle ne donne pas lieu à une révision - art. 23, § 1er bis, 1°, alinéa 3 de l'Arrêté Royal au sujet des procédures pour les allocations.

En conclusion, si le mécanisme de dégressivité des ARR est effectif et que sa diminution peut être plus rapide que les revenus générés par l'activité, il est utile de rappeler le caractère résiduaire de l'ARR, au contraire de l'AI. De plus, il convient de

noter qu'une série d'initiatives ont été prises au niveau fédéral afin d'atténuer ce piège, démontrant la prise de conscience de ce phénomène. Néanmoins, plusieurs mesures ont récemment été mises en place, et à ce stade, il est difficile d'anticiper l'effet de ces initiatives, notamment en ce qui concerne leur cohérence mutuelle et leur potentiel effet de renforcement ou non. Aussi, les effets de diminution de l'ARR sont très dépendants de la situation personnelle des allocataires (en ménage, avec enfants à charge, perception de certaines autres aides sociales, revenus du ou de la partenaire, etc.).



Nos différents échanges ont permis de mettre en lumière une complexité du dispositif souvent mal compris, autant par les acteurs.trices de terrain que les handipreneur.es, ceci menant à des jugements et a priori sur les dispositifs en place.

Selon les résultats de l'enquête menée auprès des personnes en situation de handicap, seulement 16% des répondant.es estiment être adéquatement informé.es des dispositifs publics. Cela indique que, pour 84% d'entre elles, l'information ne leur parvient pas, indépendamment de leur niveau de formation.

Tableau 3 : Réponse à la question "Estimez-vous être suffisamment informé des dispositifs de soutien public ? » - Échantillon de 25 répondant.es à l'enquête BDO (Oct-Déc. 2023)

| NOTORIÉTÉ DES DISPOSITIFS PUBLICS | Master (ou licence) | Bachelier (ou graduat) | CESS - enseignement secondaire général | Autres | Total général |
|-----------------------------------|---------------------|------------------------|--|--------------|---------------|
| Oui | 12,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% | 16,00% |
| Non | 12,00% | 40,00% | 28,00% | 4,00% | 84,00% |
| Total général | 24,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | 100% |

En complément, le SPP Intégration Sociale³⁵ pointe dans ses travaux, confirmant ainsi l'observation précédente, la problématique du non-recours aux aides existantes au sein de la DG Han et la difficulté de repérer les individus pouvant potentiellement bénéficier des mécanismes existants. Face à la complexité de certaines aides ou la catégorisation par défaut de « personnes handicapées », certains se posent la question de l'intérêt de mobiliser les dispositifs, entraînant un non-recours à des droits pourtant accessibles.

Nous pouvons caractériser ce non-recours en trois types :

- Politique : la complexité légale du dispositif le rend peu compréhensible ;
- Exécutif : le cadre de fonctionnement exécutif ainsi que les conditions d'accès sont complexes et peu clairs. Les démarches administratives sont lourdes et/ou les exigences médicales sont contraignantes, engendrant des « coûts de transaction » tels que des questionnaires confrontants, des procédures administratives longues et complexes, et des visites chez le médecin de contrôle perçues comme stigmatisantes ;
- Individuel : si l'accessibilité à l'aide publique peut être facile, certaines personnes n'ont pas recours à leurs droits pour différentes raisons, parmi lesquelles le manque de connaissance des dispositifs, la réticence et la crainte de stigmatisation liée à l'étiquette de « handicapé », l'expérience négative ou

³⁵ SPP Intégration sociale et SPF Sécurité sociale, Pauvreté et handicap en Belgique, 2019, 293p

stigmatisante de l'administration, ou encore le sentiment que le dispositif ne répond pas adéquatement à ses besoins.

Ce non-recours aux droits constitue l'un des 7 chantiers principaux de la DG Han dans son plan stratégique Excel Han visant à améliorer sa gestion qualitative.



Les réalités du handicap, l'histoire personnelle, la situation matérielle et psychologique sont autant de facteurs qui expliquent les difficultés à se reconnaître dans une procédure de reconnaissance ou un statut administratif de « personne handicapée ».

Ce statut (reconnaissance du handicap ou demande d'un revenu de survie) s'acquiert à la suite d'une série de démarches et d'évaluations qui sont autant de freins possibles et formalisent à chaque étape l'appartenance à une catégorie administrative et sociale³⁶.

3.4. Accessibilité de l'information

Si les obstacles précités sont levés, une personne en situation de handicap risque d'être freinée dans son projet par manque d'accessibilité à l'information nécessaire à l'exercice d'une activité entrepreneuriale.

En effet, la littérature et les entretiens (avec les associations mais également les entrepreneur.es eux-mêmes et elles-mêmes) témoignent de difficultés dans l'accès aux documents publics et dans les démarches nécessaires pour débiter une activité professionnelle par manque d'accessibilité des technologies et documents (où trouver l'information pertinente pour une personne en situation de handicap) aux personnes en situation de handicap, comme par exemple la traduction des textes en braille ou la

³⁶ Au cours de notre enquête, nous avons tenté de vérifier dans quelle mesure les personnes ayant droit à des aides y ont recours et, si non, quels sont les facteurs limitant ce dernier. Ainsi, des pistes de solutions, certes très généralistes, sont avancées :

- Réduire les coûts de transaction
- Assurer la transparence des conditions
- Simplifier les procédures
- Améliorer l'information (aller vers le terrain et utiliser les relais). Etablir des contacts n'est pas une fin en soi, mais un moyen d'explorer les besoins des groupes, d'apporter de manière proactive l'aide et les services offerts aux citoyens

mise à disposition d'un lecteur informatique pour personnes aveugles. L'OCDE précise que la non-adaptation de ces informations aux spécificités des personnes en situation de handicap constitue déjà un obstacle en soi à l'entrepreneuriat. Par ailleurs, il est important de noter que certaines personnes sont reconnues comme invalides par leur mutuelle, mais n'ont pas encore obtenu la reconnaissance officielle de leur handicap de la part du SPF Sécurité Sociale Direction Générale Personnes Handicapées (DG HAN). Cette situation les place dans une position où elles ne sont pas informées des associations susceptibles de soutenir les personnes en situation de handicap. Par conséquent, elles témoignent ne pas être au courant des aides publiques disponibles.

D'autre part, les personnes en situation de handicap manquent de formation ciblée à l'entrepreneuriat, notamment par défaut d'adaptation des programmes existant à leurs besoins. Il existe en effet plusieurs structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat, à l'entrepreneuriat féminin ou encore à la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap, mais aucune structure de soutien spécifiquement organisée autour de l'entrepreneuriat pour les personnes en situation de handicap n'existe à notre connaissance, à l'exception de HandiJob (asbl belge). Mohamed el Hendouz est le président et fondateur de l'asbl HandiJob. Dans son ouvrage « Les voies de tous les possibles³⁷ », il rassemble six témoignages de personnes en situation de handicap ayant créé une entreprise dans divers secteurs (photographie, architecture, habillement, etc.). Ces témoignages mettent en avant des exemples positifs de réussite mais aussi les difficultés rencontrées par chacune des personnes ayant entrepris. Différentes recommandations sont également citées dans cet ouvrage et viennent corroborer les observations faites dans cette étude : sensibiliser les groupes cibles (personnes en situation de handicap, aidant.es, conseiller.ères), promouvoir l'accès aux technologies d'assistance, soutenir les projets par une politique financement favorisant l'accès à des outils adaptés, etc.

La présence de multiples organismes travaillant sur une partie seulement de la thématique de l'handipreneuriat, et n'offrant dès lors qu'une fraction de

³⁷ El Handouz, Mohamed, *Les voies de tous les possibles*, éditions Le Livre en Papier 2023, 54p

l'information nécessaire au démarrage d'une entreprise, complique le lancement de l'activité.



Les structures de soutien à l'entrepreneuriat ne sont en effet pas équipées pour répondre aux questions regroupant handicap et entrepreneuriat, comme par exemple les aides auxquelles un.e handipreneur.e peut prétendre, ou la répercussion de l'activité indépendante sur les aides sociales.

Par ailleurs, les personnes en première ligne de contact de ces services publics (hors asbl spécifiques) de soutien ne sont pas non plus toujours formées à la langue des signes ou ne disposent pas d'un accès rapide à un service d'interprétariat, restreignant ainsi l'accès à l'information des personnes malentendantes et sourdes.

Toutes les affirmations ci-dessus ont été confirmées lors de nos entretiens avec les entrepreneur.es en situation de handicap : aucune cellule destinée spécifiquement aux entrepreneur.es en situation de handicap n'existant, il est difficile d'identifier pour un.e porteur.euse de projet quelle est la porte d'entrée pour déposer un projet d'entrepreneuriat afin de bénéficier d'un soutien public adapté. Par ailleurs, un témoignage précise que « *l'information n'est jamais claire, on a des difficultés à trouver l'information, on ne sait pas où chercher. Les structures d'aide à l'entrepreneuriat offrent des mesures orientées vers Mr et Mme tout le monde, mais ce n'est pas clair ce qu'il en est pour une personne en situation de handicap* ».

Par ailleurs, il ressort de l'enquête en ligne réalisée auprès des personnes en situation de handicap que les dispositifs publics traitant de l'entrepreneuriat sont méconnus, tel que reflété par la dernière colonne du tableau ci-dessous :

Tableau 4 : Connaissance des dispositifs publics par niveau de formation

- Échantillon de 25 répondant.es à l'enquête BDO (Oct. - Déc. 2023)

| CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS PUBLICS | Master (ou licence) | Bachelier (ou graduat) | CESS - enseignement secondaire général | Autres | Total général |
|--|---------------------|------------------------|--|--------------|---------------|
| hub.brussels, l'Agence bruxelloise pour l'Entrepreneuriat | | | | | |
| Oui | 12,00% | 0,00% | 8,00% | 0,00% | 20,00% |
| Non | 12,00% | 40,00% | 20,00% | 8,00% | 80,00% |
| Le réseau Women in Business de hub.brussels | | | | | |
| Oui | 8,00% | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 12,00% |
| Non | 16,00% | 40,00% | 24,00% | 8,00% | 88,00% |
| hub.info, service d'information de hub.brussels (anciennement 1819) | | | | | |
| Oui | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Non | 20,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | 96,00% |
| Les agences pour l'Autocréation d'Emploi (ACE) | | | | | |
| Oui | 4,00% | 8,00% | 0,00% | 0,00% | 12,00% |
| Non | 20,00% | 32,00% | 28,00% | 8,00% | 88,00% |
| Les Guichets d'Economie Locale (GEL) | | | | | |
| Oui | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Non | 20,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | 96,00% |
| Les aides et primes de Bruxelles Economie Emploi | | | | | |
| Oui | 12,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 12,00% |
| Non | 12,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | 88,00% |
| Finance&Invest Brussels | | | | | |
| Oui | 16,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 16,00% |
| Non | 8,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | 84,00% |
| Total général | 24,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | |

Le tableau 4 met également en lumière que les personnes ayant une connaissance des dispositifs publics sont majoritairement titulaires d'un master (ou une licence). Cela indique un intérêt manifeste pour l'amélioration de la visibilité de l'ensemble de ces dispositifs existants.



Dans la même lignée, les personnes interrogées lors de l'enquête ont indiqué que si leurs besoins ne sont pas satisfaits par un dispositif d'accompagnement public, cela ne résulte pas tant de leur inéligibilité à ces mesures, mais plutôt du fait qu'elles ne sont pas informées des dispositifs (70%) ou qu'elles estiment le dispositif trop complexe à activer (20%) (voir figure 6).

Cause de la non couverture de leurs besoins - Échantillon de 10 répondant.es

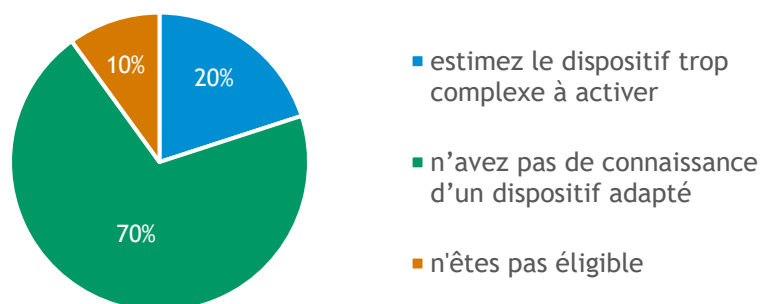


Figure 6 : Cause de la non couverture des besoins des répondant.es à l'enquête

D'autre part, il ne faut pas oublier que, comme pour toute personne, l'entrepreneuriat ne convient pas à tout le monde. Se lancer dans l'entrepreneuriat nécessite le dépassement de soi et de sortir de sa zone de confort, ce qui demande encore plus d'énergie pour les personnes en situation de handicap qui doivent contourner les difficultés engendrées par leur situation. En effet, la littérature témoigne que de manière générale, une personne en situation de handicap possède une plus faible capacité à créer un réseau commercial et à développer des relations commerciales, de par sa situation de handicap.

Le handicap lui-même peut également constituer un obstacle à l'entrepreneuriat, comme par exemple des déficiences mentales engendrant des difficultés pour la personne à développer une idée commerciale et à mettre sur pied une activité entrepreneuriale. Pour une personne à mobilité réduite, l'accessibilité des lieux pourra freiner l'entrepreneuriat, en comparaison avec un emploi salarié, de crainte de ne pas pouvoir se déplacer facilement jusqu'aux bureaux des client.es par exemple.

De plus, des coûts de main-d'œuvre supplémentaires peuvent être également encourus au vu de la nécessité de parfois embaucher des assistant.es pour la réalisation de certaines tâches, pour lesquelles les personnes sans handicap n'ont pas de besoin.

3.5. Constats généraux : un écosystème peu inclusif

Les personnes en situation de handicap font face à une difficulté majorée d'accès au capital financier nécessaire au démarrage à cause de la frilosité des banques.



En effet, de par la perception d'allocations les années précédentes et les idées reçues sur le manque d'efficacité au travail, une personne en situation de handicap présentera une mauvaise cote de solvabilité et se verra dès lors plus facilement refuser une demande de crédit.

En outre, les économies d'une personne en situation de handicap sont souvent insuffisantes au vu de plusieurs facteurs cités plus haut : travail salarié peu rémunéré, formation lacunaire, stéréotypes favorisant un risque de pauvreté plus élevé par rapport au reste de la population.

Par ailleurs, une femme en situation de handicap témoigne que lors de sa demande d'obtention d'un crédit hypothécaire pour l'achat d'un bien à titre privé, la banque lui a refusé l'octroi d'un crédit en lui demandant des fonds propres plus importants. Après comparaison avec ses connaissances, elle a constaté que de tels fonds n'étaient pas exigés des autres personnes. Elle en conclut que la banque exigeait davantage de fonds propres en raison de son handicap. Sans pouvoir s'assurer de cette expérience auprès d'une institution bancaire, cette dernière illustre à minima le sentiment de discrimination ressenti. D'autre part, cette femme estime avoir été confrontée à des discriminations supplémentaires lorsqu'elle a tenté de souscrire à des assurances liées à son crédit hypothécaire. Elle témoigne que les personnes en situation de handicap rencontrent des obstacles supplémentaires pour obtenir une couverture d'assurance, que ce soit en lien avec un crédit hypothécaire, une assurance liée à leur activité professionnelle ou toute autre forme d'assurance, en raison de leur handicap.

L'expérience partagée par une autre entrepreneure en quête de lancement de son projet entrepreneurial met en lumière les défis liés à l'obtention de soutien financier. Malgré l'existence de mesures de soutien financier, elle souligne que celles-ci peuvent être administrativement lourdes et parfois mal adaptées aux réalités inhérentes au démarrage d'une nouvelle activité entrepreneuriale. L'exemple cité met en évidence la limitation des subventions ou interventions financières, réservées à des actions ou événements spécifiques, mais non applicables pour couvrir l'ensemble des coûts antérieurs à ces initiatives. Cette situation complique, voire rend impossible, la mise en place de ces événements. Dans le cas présent, l'exemple repris était le suivant : l'entrepreneure pouvait bénéficier d'un subside qui couvrirait les frais de réservation d'un lieu pour son spectacle si elle avait la preuve de location de ce lieu. Cependant, elle n'était pas en mesure de pouvoir louer ce lieu sans cette précise subvention financière. Cette personne faisait donc face à un cercle vicieux.

Plus globalement, le milieu du financement n'étant qu'un exemple, les personnes en situation de handicap présentent un plus faible degré d'inclusion dans la société.

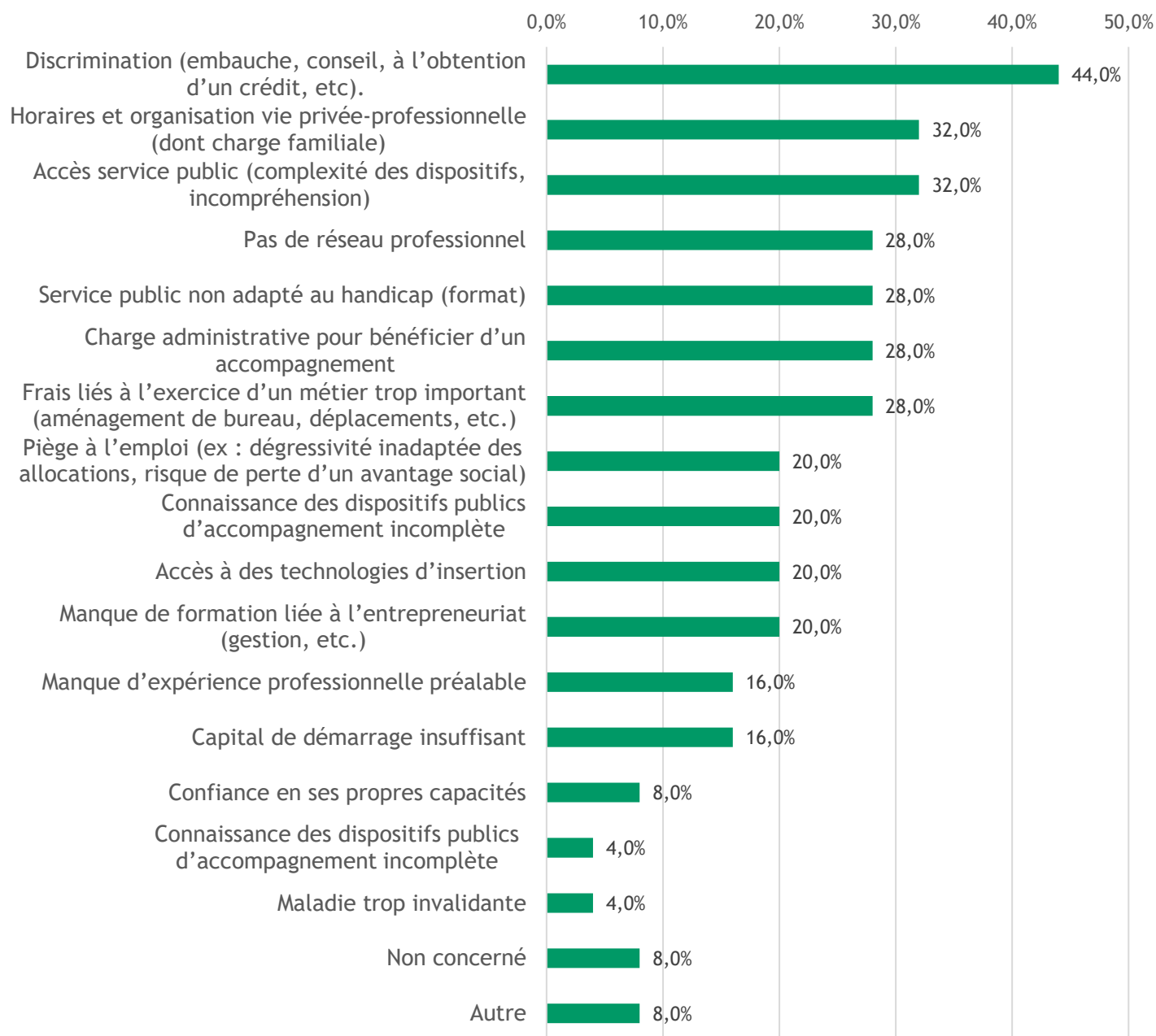


Ce faible degré d'inclusion est notamment marqué par le faible niveau de soutien reçu à débiter une activité indépendante en tant que personne en situation de handicap, notamment par les conseillers et conseillères d'entreprise. L'OCDE note à ce sujet une réticence du pouvoir public à conseiller l'entrepreneuriat aux personnes en situation de handicap et constate que les formations à l'entrepreneuriat ne sont pas adaptées à ce public cible, que ce soit au niveau du contenu, du format et/ou de l'accessibilité des lieux.

Lors de nos entretiens de cadrage, il est apparu qu'en plus des obstacles cités précédemment, les mesures de soutien offertes aux personnes en situation de handicap désireuses d'entreprendre ne répondaient pas à tous leurs besoins. En effet, les (futur.es) indépendant.es en situation de handicap constatent un manque de mesures d'accompagnement individuel, personnalisé et tenant compte des spécificités de leur situation, afin de les aider dans leur projet entrepreneurial. D'autres obstacles ont été relevés lors de l'enquête réalisée auprès de 25 personnes en situation de handicap, à savoir :

Tableau 5 : Principaux facteurs limitant l'exercice d'un emploi -

Échantillon de 25 répondant.es



% de personnes ayant indiqué ce facteur limitant

Lorsque ces facteurs limitant l'exercice d'un emploi sont analysés par genre, il en ressort que 50% des femmes ayant répondu à l'enquête placent la discrimination et l'accès aux services publics comme des facteurs limitant l'exercice d'un emploi. D'autre part, 37,5% des femmes estiment que la gestion des horaires et l'organisation de la vie privée et professionnelle, ainsi que les frais importants liés à l'exercice d'un métier freinent l'accès à l'emploi.

En ce qui concerne les hommes, 33% partagent comme facteurs limitant l'accès à l'emploi : la discrimination, le manque de réseau professionnel et la lourdeur des charges administratives afin de bénéficier d'un accompagnement. 22% estiment que la gestion des horaires et l'organisation de la vie privée et professionnelle, ainsi que la non-adaptation au handicap des services publics freinent l'accès à l'emploi.

Ainsi, ces chiffres montrent que les femmes font état d'une discrimination plus prononcée (50% d'entre elles) comparativement aux hommes (33% d'entre eux). De plus, il est important de noter que les obstacles entravant l'accès à l'emploi sont perçus de manière variable en fonction du genre de l'individu, que ce soit un homme ou une femme.



En outre, les mesures actuellement mises en place visent principalement la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap plutôt que l'entrepreneuriat. Il s'agit cependant d'un bon début car le marché du travail belge nécessite en première instance une plus grande ouverture aux personnes en situation de handicap. Sans politique de mise à l'emploi des personnes en situation de handicap, un handipreneur.se se verra toujours freiné.e dans ses démarches par les stéréotypes qui entourent le handicap.

Par ailleurs, une femme entrepreneure en situation du handicap témoigne que le système financier belge ne permet pas à une personne en situation de handicap de travailler sous statut salarié ou à titre indépendant aisément car l'exercice d'une profession engendre plus de coûts (ou de perte de revenus perçus par les aides publiques) que de revenus. Elle témoigne notamment : « *Il faut être riche pour être handicapé. Et si l'on souhaite être handicapé entrepreneur, alors il faut être rentier.* »

Car l'État et la législation belge ne permettent pas de travailler en tant qu'indépendant complémentaire car alors on perd plus que ce qu'on ne gagne en travaillant. [...] J'ai cette étiquette d'handicapée or ce qui me définit, ce n'est pas mon handicap. Pourquoi est-ce qu'on ne me parle pas de mon diplôme, du fait que je navigue et que je peux passer 5 heures en mer, que je suis entrepreneure,... ? Pourquoi, quand on me voit en chaise roulante ou en tribune, on me dit 'Oh je ne te voyais pas comme ça'. C'est quoi cette phrase, il n'y a pas plus compétent que moi, je travaille avec des avocats, [...]. Et pourtant, je suis la plus défavorisée. [...]. Une aide de l'AVIQ pour les personnes en situation de handicap entrepreneur.es n'est disponible que pour 1 an, l'aide liée au statut de conjoint aidant ne l'est que pour 6 mois³⁸. Mais qu'est-ce que c'est que ce bidule ? Je dois changer de compagnon tous les 6 mois ? »

³⁸ L'inasti permet d'octroyer une allocation d'aidant proche aux personnes désireuses de s'occuper d'un proche gravement malade ou en soins palliatifs. Cependant l'allocation est accordée pour 6 mois. Ensuite, une demande peut être réintroduite, sans toutefois dépasser 12 mois d'octroi d'allocation. Plus d'informations à ce sujet peuvent être retrouvées sur le site de l'inasti (<https://www.inasti.be/fr/faq/soins-prodiges-un-proche-ai-je-droit-l'allocation-daidant-proche-et-comment-fois-la-demander#:~:text=L'allocation%20d'aidant%20proche%20s%C3%A9l%C3%A8ve%20%C3%A0%3A,ind%C3%A9pendante%20de%2050%25%20au%20moins>)

4. BONNES PRATIQUES INSPIRANTES

- 4.1 Le Québec (Canada)
- 4.2 La France
- 4.3 La Suède
- 4.4 Aides octroyées dans les autres Régions de Belgique
 - 4.4.1 Wallonie
 - 4.4.2 Flandre
- 4.5 Tableau récapitulatif

Un benchmarking a été réalisé afin de mettre en lumière les actions que d'autres territoires mettent en place afin de favoriser l'entrepreneuriat par les personnes en situation de handicap, qu'il serait potentiellement pertinent d'appliquer en RBC.

Le benchmarking se concentre sur la Suède et la France dans l'Union Européenne, car comme illustré au point 1.4, ces pays présentent des écarts faibles lorsque l'on compare la proportion à l'emploi et sous statut d'indépendant de la population en situation de handicap avec la population dite « valide », supposant la mise en place de pratiques efficaces et vertueuses. D'autre part, le Canada, et particulièrement la province du Québec, fait également l'objet de l'analyse afin de s'inspirer de ses bonnes pratiques. Bien entendu, au vu des modes de fonctionnement propres à ces pays, les conditions de reproductibilité de ces bonnes pratiques dans la Région doivent faire l'objet d'une réflexion préalable et d'une adaptation au contexte local.

Enfin, bien qu'il s'agisse de pays dans lesquels les taux d'emploi des personnes en situation de handicap sont plus élevés, chaque personne interrogée a tenu à préciser que ces actions n'étaient pas suffisantes afin de permettre l'inclusion pleine et entière des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

La Région wallonne et la Région flamande font également l'objet du benchmarking.

Au lieu d'un benchmark généraliste, il a été choisi de viser des obstacles particuliers et besoins mentionnés lors des entretiens de cadrage. Il a ainsi été choisi, en accord avec equal.brussels, de concentrer les recherches sur les trois questions suivantes :

- Les allocations/aides financières allouées à une personne en situation de handicap sont-elles adaptées lorsque cette dernière travaille ou souhaite entreprendre ? ;
- Quels sont les dispositifs mis en place afin de promouvoir la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap et l'handipreneuriat (aides financières, coaching personnalisé, formations, adaptation des postes de travail...) ?
- La littérature que nous avons parcourue témoigne d'une double discrimination envers les femmes en situation de handicap souhaitant travailler/entreprendre, subissant d'une part une discrimination liée au genre et d'autre part une discrimination liée au handicap. Existe-t-il des dispositifs mis en place afin de

faciliter spécifiquement l'entrepreneuriat des femmes en situation de handicap ?

À chaque entretien réalisé, les potentielles différences qui existent entre les hommes et les femmes en situation de handicap ont été questionnées. Cependant, à l'exception de la France qui étudie de manière plus intensive ce sujet, les autres pays et régions ne proposent pas de statistiques ou mesures de soutien différenciées en fonction du genre de la personne qui se présente. Le benchmarking ci-dessous se limite donc aux bonnes pratiques qui s'adressent à toute personne en situation de handicap, faute de données disponibles.

Nous avons résumé par pays/région les bonnes pratiques ainsi que les différentes mesures de soutien à l'emploi et l'entrepreneuriat mises en place. Nous avons pu constater que l'essentiel des efforts est destiné à l'emploi des personnes et non à l'entrepreneuriat. Il existe alors peu de mesures spécifiques pour les entrepreneur.es. À la fin de ce chapitre, un tableau récapitulatif reprend brièvement tous les points cités par pays/région, afin de permettre une comparaison plus aisée.

4.1. Le Québec (Canada)



Au Québec, 55% des personnes ayant une incapacité participaient en 2017 au marché du travail, contre 26% en 2020 en Belgique selon Statbel.

Cette participation plus élevée au Québec trouve racine dans l'histoire de la province. En effet, suite à une pénurie de main-d'œuvre, la population a été sensibilisée à la question de l'employabilité des personnes en situation de handicap, ouvrant davantage le marché du travail à ces profils ces dernières années.

Voici quelques pratiques inspirantes que nous avons relevées lors de nos entretiens et dans la littérature transmise :

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------|--|
| Société inclusive | <p>La société québécoise est davantage organisée de sorte que les enfants en situation de handicap poursuivent au maximum leur parcours scolaire dans l'enseignement général. Pour ce faire, les professeur.es sont formé.es à accueillir dans leur classe des enfants présentant plus de difficultés. Tous les élèves sont ainsi sensibilisés au handicap.</p> <p>Cette intégration se poursuit dans l'enseignement supérieur par la mise en place d'une cellule d'accompagnement de personnes en situation de handicap dans tous les établissements supérieurs, afin de réaliser les aménagements nécessaires au suivi du parcours scolaire (cours et examens) des étudiant.es. Plus d'informations concernant ces accommodements peuvent être retrouvées sur le site de l'AQICESH (l'association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap).</p> |

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------|--|
| | <p>Ainsi, la présence de personnes en situation de handicap dans l'enseignement général, et ce jusqu'à l'enseignement supérieur, permet de briser certains stéréotypes à leur rencontre, permettant dès lors une intégration sur le marché de l'emploi, facilitée par une « normalisation » de leur présence dans le système scolaire général et donc dans la société, et par un accès facilité à l'ensemble des formations. À noter que le système québécois et l'intégration des personnes en situation du handicap ne sont pas encore parfaits et qu'un mécanisme d'évaluation continue a été mis en place.</p> |
| Études statistiques | <p>Tous les 5 ans, une étude statistique est réalisée sur la participation sur le marché du travail des personnes en incapacité de travail, pour toutes les provinces du Canada. Cette enquête est réalisée par l'organisme statistique national du Canada, qui est ensuite publiée par l'institut de la statistique du Québec, pour la province du Québec.</p> <p>Cette première mesure statistique permet donc de suivre l'évolution de la participation au marché du travail des personnes en incapacité de travail et d'en dresser les profils afin de définir des politiques d'action en adéquation avec la situation actuelle.</p> <p>Il a néanmoins été fait mention lors de nos entretiens que le délai de 5 années était trop long pour permettre de mesurer l'impact des actions mises en place. Il y a un besoin d'obtenir ces données probantes dans un délai plus court.</p> |

| Pratique inspirante | Explication |
|--|---|
| Mesures de soutien à l'emploi et l'entrepreneuriat | <p>Le gouvernement québécois a mis en place des programmes, mesures et services afin de faciliter la mise à l'emploi et l'entrepreneuriat par les personnes en situation de handicap.</p> <p>On y retrouve notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une aide financière à destination de l'employeur.se afin de rembourser certains frais nécessaires à l'intégration ou le maintien de la personne à l'emploi (remboursement d'une partie du salaire, couverture de certaines dépenses liées à l'adaptation du travail, intervention dans les frais d'encadrement supplémentaires, etc.) ; - Formations professionnelles, techniques ou universitaires qualifiantes pour les personnes rencontrant des contraintes sévères à l'emploi, leur permettant de suivre cette formation à un rythme adapté à leur situation ; - Programme offrant aux personnes en situation de handicap la possibilité d'occuper un emploi occasionnel d'une durée d'1 an dans la fonction publique et de perfectionner leurs compétences ; - Programme d'aide à l'emploi : une agente ou un agent aide à évaluer les objectifs d'emploi et oriente ainsi vers ce qui correspond le mieux aux besoins de la personne. <p>Afin de faciliter l'accès à l'emploi, d'autres activités sont disponibles : un groupe d'accompagnement à la recherche d'emploi ; des stages d'observation et d'exploration de courte durée afin de découvrir un métier ou une nouvelle profession ; enfin, la personne en recherche d'emploi peut bénéficier de soutien et de</p> |

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------|---|
| | <p>conseils pour organiser sa démarche de recherche d'emploi.</p> <p>Ces aides offrent donc une aide vers l'emploi mais ne sont cependant pas organisées afin de maintenir la personne à l'emploi, le Québec privilégiant un modèle de mise en autonomie plutôt que de l'assistance. C'est ce qui est unanimement partagé par les 3 personnes interrogées lors de nos entretiens. Par ailleurs, les aides sont orientées vers l'individu tout en maintenant des aides vers les employeur.ses qui manquent également d'outils (formations au handicap) afin de pouvoir accueillir une personne en situation de handicap de la meilleure manière.</p> |

Comme l'on peut le constater, il n'existe pas au Québec de service soutenant spécifiquement l'entrepreneuriat pour les personnes en situation de handicap. En effet, les aides auxquelles les indépendant.es en situation de handicap peuvent prétendre sont les mêmes que celles disponibles pour toute personne dite « valide », à savoir un accompagnement individuel à la préparation du business plan jusqu'au lancement du projet entrepreneurial.

Toutefois, afin de permettre aux personnes en situation de handicap de bénéficier de ce programme, un remboursement des dépenses suivantes peut être demandé, que l'on soit sous statut salarié ou indépendant : les services d'interprétariat, l'adaptation du poste de travail, les travaux pour l'accessibilité et/ou la sécurité des lieux, d'autres types de dépenses dont la nécessité doit être démontrée.

Auparavant, et ce jusqu'à l'année dernière (2022), l'ASBL SPHERE offrait un service d'accompagnement individuel pour les personnes en situation de handicap désireuses

de débiter une activité entrepreneuriale. L'objectif n'était pas de financer le projet mais de procurer une aide financière à la personne afin de faciliter le démarrage de l'activité.

Voici quelques exemples d'interventions dans les frais :

- SPHERE octroyait à l'entrepreneur.e un revenu mensuel, appelé 'coût de subsistance', qui correspondait au salaire minimum du Québec, afin qu'il ou elle puisse se consacrer au démarrage de son entreprise ;
- Honoraires professionnels : SPHERE remboursait les honoraires des professionnel.les, ce qui permettait à la personne en situation de handicap de prétendre par la suite à des aides.

Ex : les frais d'ergothérapeute pour une évaluation du poste de travail, frais de psychologue pour un diagnostic médical permettant de bénéficier de certaines aides, frais de neuropsychologue, frais d'interprète, etc. ;

- Frais des équipements adaptés (sur base d'un rapport de l'ergothérapeute) ;
- Frais de transport ou de voyage lorsqu'ils permettaient d'accéder à une formation d'appoint, de participer à un évènement nécessaire, etc. ;
- Frais de garde des enfants ;
- Etc.

D'autre part, en plus des aides financières, l'entrepreneur.e bénéficiait des aides suivantes :

- Un suivi de la santé de l'entrepreneur.e par un conseiller.ère. Ce ou cette dernier.ère veillait à ce que le handicap reste sous contrôle et ne présente pas de changement néfaste à la santé de la personne ;
- Un accompagnement au développement du business afin de combler la différence qui existe entre une personne dite «valide» et une personne en situation de handicap. SPHERE payait, à raison de quelques heures par semaines, la personne nécessaire pour aider par exemple dans le domaine de la comptabilité, ou au développement des réseaux sociaux, etc. L'objectif étant de venir compléter les compétences de l'entrepreneur.e.

Avec ce service, SPHERE accompagnait 10 à 20 personnes par an et partageait un taux de réussite de 70% en moyenne. L'accompagnement d'un projet prenait environ 12 mois mais pouvait perdurer au-delà des 12 mois, c'est-à-dire jusqu'à ce que le projet soit capable de continuer sans l'aide de SPHERE. Cependant, SPHERE a dû mettre fin à ce programme car près de 50% des indépendant.es qui sollicitaient son aide étaient atteints d'un problème de santé mentale complexe. Ce type de profil nécessitait parfois plus d'accompagnement pour les problèmes de santé mentale que d'accompagnement au développement du projet, ce qui ne relevait pas des compétences de SPHERE. À leur connaissance, aucune autre structure n'offrait un service similaire aux personnes en situation de handicap désireuses d'entreprendre. SPHERE maintient cependant ses activités dans son deuxième volet d'action, qui vise l'intégration à l'emploi à long terme des personnes en situation de handicap et qui accompagne environ 500 personnes par an.



Il apparaît donc que le soutien via des mesures spécifiques à l'entrepreneuriat peut s'avérer complexe et reste très coûteux à mettre en place. Néanmoins, l'exemple québécois met en avant l'importance d'une démarche en amont : par des actions d'inclusion dès le plus jeune âge, les personnes en situation de handicap sont davantage intégrées dans la société et ont un plus large accès à des opportunités de travail et de formation.

Cette politique permet de diminuer les stéréotypes au sein de la société et de donner aux personnes en situation de handicap un ensemble de compétences qui les rendent plus autonomes pour exercer un emploi ou entreprendre. En effet, d'après l'enquête, les 6 entrepreneur.es belges en situation de handicap détiennent tous un Bachelier (ou graduat) et ont en majorité (67%) développé leur handicap en cours de vie. Ces constats suggèrent que très peu de personnes ayant un handicap de naissance ont entrepris (33%).

4.2. La France

Une étude intéressante réalisée par la KU Leuven en 2020 a comparé les mesures qui favorisent l'emploi des personnes en situation de handicap qui sont mises en place dans plusieurs pays européens, avec une attention particulière sur la France. Certaines pratiques, ainsi que leur explication, sont reprises de cette étude, après vérification lors de l'entretien avec les acteur.trices français.es qu'elles demeuraient pertinentes ³⁹:

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------|---|
| Quota d'embauche | <p>Toute entreprise de plus de 20 employé.es, qu'elle soit publique ou privée, est tenue d'attendre un minimum de 6% de son effectif (en considérant également toute personne offrant des services/biens à l'entreprise) composé de personnes en situation de handicap.</p> <p>Ainsi, ces 6% prennent en compte les employé.es et/ou employeur.ses dans l'entreprise, les sous-traitants qui délivrent des services/biens tels que les salarié.es en emploi protégé, les indépendant.es en situation de handicap, etc. à condition que les externes et stagiaires ne représentent qu'au maximum 3% et 2% respectivement du quota du 6%.</p> <p>Si l'entreprise n'atteint pas ces quotas, alors elle est soumise à une amende à payer soit à l'AGEFIPH, s'il s'agit d'une entreprise privée, soit au FIPHEFP, s'il s'agit d'une entreprise du secteur public.</p> |

³⁹ M. Lamberts & D. Van Herreweghe. (2020). *Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt : Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad*. KU Leuven. <https://publicaties.vlaanderen.be/download-file/39105>

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------|---|
| | <p>L'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) est chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) veille à <i>« impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi »</i>⁴⁰.</p> <p>L'argent récolté par ces amendes est ensuite réinvesti par l'AGEFIPH ou le FIPHFP dans les services destinés à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, à savoir dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les emplois protégés et sociaux ; - La formation ; - Le financement de mesures et de parcours d'accompagnement à destination des personnes en situation de handicap ; - L'aide au maintien dans l'emploi des personnes en incapacité de travail ; - Les projets qui visent à faciliter le passage pour la personne en situation de handicap de l'enseignement au marché du travail. <p>Si l'entreprise ne dispose pas d'un plan d'embauche qui permettrait d'améliorer le taux d'emploi/embauche des personnes en situation de handicap, alors l'amende peut aller</p> |

⁴⁰ <https://www.fiphfp.fr/nous-connaître/qui-sommes-nous/nos-valeurs-nos-missions>, consulté le 10/10/2023

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------|---|
| | <p>jusqu'à 1 500 fois le salaire minimum par personne en situation de handicap manquante.</p> <p>Cette mesure de quota a ainsi permis de financer 71 000 parcours d'insertion professionnelle, 18 000 mesures de maintien dans l'emploi et 2 500 contrats de stages d'apprentissage (chiffres de 2019).</p> <p>Cependant, ce système est également critiqué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'embauche des personnes en situation de handicap étant motivée par l'atteinte du quota, les employeur.ses manquent de motivation intrinsèque à embaucher du personnel en situation de handicap. Le risque étant que la personne se trouve ensuite à une poste sans aide ni soutien adéquat à sa situation ; - Cette mesure génère une sorte de concurrence entre les personnes en situation de handicap car les employeur.ses vont alors préférer l'embauche des personnes présentant un handicap léger, au contraire d'un handicap plus lourd ; - Une personne en situation de handicap peut être préférée à une personne dite « valide » afin d'atteindre le quota requis, et non pas pour ses capacités, créant ainsi un risque de discrimination envers les personnes dites « valides ». <p>Toutefois, la mesure des quotas oblige les employeur.ses à s'interroger sur la question de l'intégration des personnes en situation de handicap et génère une expérience de travail avec ce type de profil, permettant de diminuer les barrières psychologiques qui existent envers leur employabilité. Par</p> |

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------------------------|--|
| | <p>ailleurs, cela génère de la demande pour les services des travailleur.euses indépendant.es en situation de handicap car faire appel à eux, en tant que sous-traitant ou partenaire, entre en compte dans le calcul du quota.</p> <p>D'autres pays ont également mis en place une mesure de quota, à savoir l'Allemagne, l'Autriche et le Luxembourg. Leur succès et les modalités qui entourent leur mesure de quota n'ont toutefois pas fait l'objet d'une analyse.</p> |
| Mise en place d'un Disability Officer | <p>Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », chaque entreprise de plus de 250 employé.es doit désigner un 'Disability Officer', dont la tâche vise à informer et soutenir son/ses collègue(s) présentant un handicap ou une incapacité. Cette personne a par ailleurs droit à 3 jours de formation sur la thématique.</p> <p>Cette même loi oblige également toutes les entreprises de plus de 500 employés et ayant un chiffre d'affaires de plus de 40 millions d'euros de justifier dans leurs résultats financiers les mesures qu'elles ont mises en place en matière de soutien aux personnes en situation de handicap au sein de leur entreprise.</p> |
| Réseau d'acteurs et actrices | <p>L'étude de la KUL mentionne également l'étroite collaboration entre les acteur.trices travaillant sur la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cap Emploi, acteur travaillant sur l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap et leurs employeur.ses ; - SAMET, le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleur.euses en situation de handicap ; |

| Pratique inspirante | Explication |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Et l'AGEFIPH, qui gère le budget permettant de promouvoir la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap. Leur collaboration offre des mesures de soutien complètes. |
| Mesures de soutien à l'emploi et entrepreneuriat | <p>D'autres mesures visent à compenser et motiver les employeur.ses à embaucher une personne en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si un.e employeur.se embauche une personne pour 12 mois ou plus, l'employeur.se peut recevoir un bonus de 1600€ ; - Environ 80% des coûts additionnels à l'embauche d'une personne en situation de handicap, tels que les frais d'adaptation du poste de travail ou de formation de la personne nouvellement embauchée, peuvent être remboursés. <p>Certaines aides sont directement destinées aux personnes en situation de handicap à la recherche d'emploi ou en emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si une personne en situation de handicap est congédiée, alors sa période de préavis est automatiquement deux fois plus longue que celle des employé.es dit.es « valides » ; - Un départ à la pension est autorisé plus tôt pour les personnes en situation de handicap, c'est-à-dire à 55 ans, si elle a accumulé 30 ans de carrière ; - Aucune différence ne peut être exercée entre une personne avec et sans handicap en ce qui concerne les critères d'embauches, les postes auxquels elle peut prétendre pour les mêmes capacités et les formations dont elle peut bénéficier. |

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------|--|
| | D'autres aides encore visent spécialement les entrepreneur.es en situation de handicap notamment pour fournir une aide à la création du business plan, et des formations sont organisées afin de les former en comptabilité, stratégie de marché, etc. Par exemple, si l'entrepreneur.e investit lui-même ou elle-même minimum 1 200€ dans son entreprise, alors il/elle peut bénéficier d'une subvention forfaitaire de 6 300€ de l'AGEFIPH en fonction de s'il/elle répond aux critères de sélection (le business plan est cohérent, il faut participer à certaines formations, etc.) afin de créer son entreprise ⁴¹ . |

En guise de conclusion, la plupart des actions entreprises par la France se concentrent autour de la question de l'emploi salarié des personnes en situation de handicap.



L'État français privilégie une approche très normative par l'imposition de quotas et d'obligation pour les entreprises. Sous ces aspects réglementaires, cela permet d'instaurer une réflexion sur le handicap au sein des entreprises et de contribuer à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Très peu de mesures sont organisées afin de promouvoir l'entrepreneuriat pour cette tranche de la population. Néanmoins, et cela a été cité à plusieurs reprises lors des entretiens, toute action prise pour faciliter l'inclusion par l'emploi salarié permet de lever des obstacles pour l'entrepreneuriat. Ainsi, mais cela nécessiterait une étude largement plus approfondie, il existe des effets de rebonds sur l'entrepreneuriat. Nous pouvons malgré tout présupposer que cet effet reste plus limité qu'une action directement destinée au public d'entrepreneur.es.

⁴¹ Agefiph. (2024). *Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise par une personne handicapée*. Consulté le 09/04/2024 sur <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-creation-ou-la-reprise-dune-entreprise-par-une-personne-handicapee>

4.3. La Suède

Depuis les années 1950-1960, la Suède cherche à promouvoir la pleine participation des personnes en situation de handicap dans la société, en ce compris le marché du travail.



Par conséquent, le taux d'emploi des personnes avec et sans handicap est supérieur en Suède à la moyenne des pays de l'OCDE (en 2017) grâce à cette stratégie structurelle et ses investissements de long terme.

| Pratique inspirante | Explication |
|------------------------------|--|
| Supported Employment Program | <p>Il s'agit d'un programme encouragé par l'European Union of Supported Employment qui a été initialement construit pour les personnes éloignées du marché du travail. La méthode a été prouvée scientifiquement comme étant l'une des plus efficaces pour aider les personnes en situation de handicap à la mise à l'emploi.</p> <p>Le modèle se caractérise par un trajet qui vise un placement rapide sur le lieu de travail, couplé à des formations sur le lieu de travail et un accompagnement intensif et individuel de l'employé.e et de son environnement.</p> <p>En Suède, le Supported Employment Program a été mis en place comme suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La personne en situation de handicap fait la demande d'inscription à ce programme et si elle remplit les conditions d'inscription, le trajet commence ; 2. Souvent, en Suède, un stage de 3 à 6 mois est effectué durant lequel les possibilités et difficultés individuelles sont notées, ainsi que les aides nécessaires à l'exercice de la fonction. Contrairement au modèle théorique, la Suède ne |

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------|--|
| | <p>procède pas à un accompagnement intensif durant le stage mais veille à la mise en place d'adaptations essentielles sur le lieu de travail ;</p> <p>3. Après le stage, 1 à 3 entretiens sont organisés avec l'encadrant.e du programme et la personne en recherche d'emploi afin de déterminer le type de travail qui conviendrait le mieux à ses besoins, préférences et possibilités ;</p> <p>4. L'encadrant.e du programme procède à une recherche d'emploi qui correspond aux besoins du ou de la demandeur.se d'emploi, y compris celle qui sont destinées à des personnes dites « valides ». La connaissance du marché du travail par l'encadrant.e lui permet également de mieux cibler les employeur.ses potentiellement ouvert.es à l'embauche de personnes en situation de handicap ;</p> <p>5. L'encadrant.e du programme prend directement contact avec le ou la potentiel.le employeur.se et lui explique le programme. Si l'entretien se passe bien, l'encadrant.e et l'employeur.se conviennent d'un contrat de travail. Une préférence est émise concernant la formation de l'employé.e directement sur le terrain (« on the job training »), mais un stage préalable ou une formation de l'employeur.se avant ses débuts dans l'entreprise sont envisageables ;</p> <p>6. Au début du contrat de travail, l'encadrant.e va accompagner sur son lieu de travail l'employé.e. La fréquence, la durée et l'étendue de cet encadrement sont adaptées au cas par cas, et peut nécessiter une présence à temps plein de l'encadrant.e ou de quelques heures par</p> |

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------|---|
| | <p>semaines seulement. L'accompagnement vise autant l'acquisition de compétences techniques que l'accompagnement social de la personne en situation de handicap avec ses collègues. L'encadrant.e est également souvent en contact avec l'employeur.se et les collègues afin de s'assurer que tout se passe pour le mieux ;</p> <p>7. Par la suite, un suivi est organisé sur le lieu du travail par l'encadrant.e auprès de l'employé.e et de l'employeur.se. Ainsi, la visite peut s'effectuer à raison de 1 fois par mois, mais à nouveau la fréquence est adaptée au cas par cas. Cette phase est importante car elle permet de s'assurer que les deux parties sont satisfaites et ainsi renforcer les chances de succès durable de la mise à l'emploi de la personne en situation de handicap.</p> <p>En Suède, ce programme dure environ 2 ans par personne au maximum. Les contrats négociés sont majoritairement des contrats à durée indéterminée (CDI), d'une part car l'encadrant.e cherche à offrir un CDI et d'autre part car les contrats à durée déterminée sont moins fréquents en Suède. La plupart du temps, il s'agit d'emploi à temps partiel car cela convient mieux aux besoins de l'employé.e.</p> <p>En Suède, l'encadrant.e est un.e employé.e du secteur public qui est affilié.e à une région spécifique. Au vu de son rôle critique, chaque collaborateur.trice est formé.e durant 4 jours au Supported Employment program et à l'accompagnement et le suivi de personnes en situation de handicap.</p> |

| Pratique inspirante | Explication |
|--|---|
| | <p>Comme une grande partie de la compétence professionnelle repose sur l'expérience et le développement d'un réseau, au départ les nouveaux.elles encadrant.es sont associé.es à des collègues plus expérimenté.es afin de traiter les premiers cas ensemble. L'étude de la KU Leuven précise qu'il s'agit là d'une démarche essentielle afin de garantir la réussite du programme car l'expérience et les connaissances du marché du travail sont cruciales afin de pouvoir accompagner au mieux la personne en recherche d'emploi.</p> |
| <p>Système orientant les personnes en situation de handicap vers le monde du travail</p> | <p>Depuis les années 50 et 60 la société Suédoise vise la participation des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Deux mesures sont mises en évidence dans l'enquête menée par la KU Leuven :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les employeur.ses sont dans l'obligation d'adapter l'environnement du travail de sorte qu'il permette à tout employé.e, en ce compris la personne en situation de handicap, d'effectuer correctement son travail et en toute sécurité. Les personnes en situation de handicap possèdent un droit exécutoire d'exiger certaines adaptations ; - Les lois encadrant le travail interdisent toute discrimination et le licenciement de personnes pour des raisons médicales ou d'invalidité. |
| <p>Mesures de soutien à l'emploi et entrepreneuriat</p> | <p>Certaines aides sont directement dirigées vers les employeur.ses de personnes en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remboursement d'un pourcentage fixe du salaire de l'employé.e, qui est subsidié par le secteur public. Ce subside est fixé pour 4 ans et renouvelable, s'il est démontré que cela permet à l'employé.e de conserver son travail ; |

| Pratique inspirante | Explication |
|---------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Intervention financière dans les frais d'adaptation du lieu de travail ; - Intervention financière dans les frais d'accompagnement et le temps qu'un.e collègue devrait mobiliser afin d'aider le ou la nouvel.le employé.e en situation de handicap ; - Réduction des frais de sécurité sociale si l'employeur.se emploie une personne qui, durant 2 ans, n'a pas pu exercer son emploi précédent ou a perdu son emploi pour des raisons médicales. <p>D'autres aides encore visent spécialement les entrepreneur.es, qu'ils ou elles soient en situation de handicap ou non :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une prime d'un montant fixe est octroyée à toute personne qui entreprend durant les 6 premiers mois de l'entreprise. Cette aide n'est pas uniquement octroyée aux personnes en situation de handicap mais est particulièrement intéressante pour ce public au vu de leur capital de départ qui est généralement plus faible. |



En conclusion, en Suède, tout comme en France, la majorité des moyens sont spécifiquement orientés vers les salarié.es et non vers les entrepreneur.es. Il existe peu de mesures de soutien spécifiques pour les entrepreneur.es. Il apparaît tout de même que les mesures prises, notamment en amont de l'emploi, permettent une approche inclusive importante dans la société, diminuant les perceptions négatives du handicap dans la société et donc dans l'emploi.

4.4. Aides octroyées dans les autres Régions de Belgique

En Belgique, dans les deux autres régions, les mesures de soutien sont très similaires. Nous ne constatons pas de différences fondamentales d'approche entre la Wallonie et la Flandre (bien qu'il existe des variations) ou avec Bruxelles. Cette cohérence entre les régions peut s'expliquer par le fait que le cadre de base (notamment la reconnaissance de handicap) reste largement régulé par le niveau fédéral et donc que la considération générale du handicap reste la résultante d'une approche similaire sur l'ensemble du territoire.

4.4.1. Wallonie

L'AViQ (Agence wallonne pour une Vie de Qualité) mène la politique d'intégration des personnes en situation de handicap vivant en Wallonie. Ainsi, l'AViQ met en place des mesures afin de soutenir la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap. Certaines mesures sont également spécifiquement orientées envers les indépendant.es en situation de handicap.

Certaines de ces aides sont détaillées ci-dessous. Il ne s'agit cependant pas d'une liste exhaustive.

- **Prime aux travailleur.euses indépendant.es**

La prime aux travailleur.euses indépendant.es est « *octroyée à une personne en situation de handicap qui s'installe en qualité d'indépendant, reprend son activité d'indépendant ou tente de la maintenir* »⁴². Il s'agit d'une prime mensuelle valable 1 an et non renouvelable. Le montant de la prime s'élève à 33% du revenu mensuel moyen minimum garanti par la Convention collective de travail n° 43. À titre indicatif, cela représentait une prime de 33% de 2.112,32€ par mois en décembre 2023, à savoir 704,10€. Cette prime n'a pas d'effet sur les autres systèmes d'allocations émanant de l'autorité fédérale mais est cependant soumise à imposition.

Si la personne en situation de handicap exerce une activité entrepreneuriale à titre complémentaire, le montant de la prime est adapté proportionnellement.

⁴² D'après le site web de l'AViQ, consulté le 03/10/2023

- **Aménagements du poste de travail pour les travailleur.euses indépendant.es et salarié.es**

L'AViQ peut intervenir dans les frais encourus lors de l'aménagement du poste de travail afin de compenser le surcoût du modèle adapté comparé au modèle standard. Ainsi, l'intervention cherche à couvrir les frais supplémentaires et reconnus comme étant nécessaires pour l'aménagement du poste de travail.

Cependant, une entrepreneure en situation de handicap a témoigné que ces aides ne sont valables qu'une seule fois (à titre privé et titre professionnel)⁴³ et doivent être déclarées comme commission lors de la déclaration fiscale, pouvant ainsi être soumises à une imposition de parfois 60%. Par conséquent, la subvention destinée à l'entrepreneur.e en situation de handicap est non seulement taxée, mais une fois le matériel amorti, l'achat de nouveau matériel doit être entièrement supporté par la personne indépendante. Cette situation est d'autant plus compliquée pour la personne en situation de handicap, car elle subit souvent une perte de revenus du au handicap et des surcoûts liés aux aménagements nécessaires pour compenser ce handicap. Le parallèle est fait avec un ouvrier sur chantier pour qui le casque de sécurité est considéré comme un outil de travail et qui est donc offert à l'ouvrier tout au long de sa carrière. À l'inverse, une personne en situation de handicap, qu'elle soit indépendante ou salariée, ne peut bénéficier de l'aide à l'aménagement du poste de travail qu'une seule fois dans sa carrière.

- **Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail**

Enfin, l'AViQ peut accorder au travailleur indépendant ou salarié et à la travailleuse indépendante ou salariée une intervention dans ses frais de déplacement de son domicile au siège de son activité (pour le ou la travailleur.euse indépendant.e) ou jusqu'à son lieu habituel de travail (pour le ou la travailleur.euse salarié.e), si son handicap engendre des difficultés de déplacement.

⁴³ Une seconde intervention pour une adaptation du logement peut être octroyée :

- À titre privé : si la personne en situation de handicap quitte le domicile parental afin de vivre manière indépendante
- À titre professionnel : lorsque la distance entre le nouveau lieu de travail et l'ancien domicile entraîne une absence de ce dernier supérieure à 12 heures

- **Autres mesures de soutien**

D'autres mesures de soutien sont directement destinées aux employeur.ses telles que des primes à l'intégration qui couvrent une partie (25%) de la rémunération de l'employé.e durant un an maximum, et la prime au tutorat en entreprise qui permet le financement d'un tuteur chargé d'accompagner le ou la travailleur.euse en situation de handicap nouvellement engagé.e.

D'autres encore, directement destinées à la personne en situation de handicap, favorisent la mise à l'emploi par du coaching aidant à la définition du projet professionnel de la personne, ou par la proposition de stages en entreprise.

4.4.2. Flandre

Le VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) est le service d'emploi et de formation professionnelle sur le territoire de la Région flamande et offre des services spécifiquement réservés aux personnes en situation de handicap.

Parmi ces services, on retrouve ces avantages pour les indépendant.es en situation de handicap :

- **Allocation de soutien**

Anciennement appelée, VOP (Vlaams ondersteuningspremie), cette prime de soutien est offerte aux indépendant.es en situation de handicap afin de compenser la perte de rendement engendrée par le handicap. Si le problème de santé peut évoluer positivement, l'allocation de soutien est allouée pour 2 ans. Autrement, elle est octroyée pour 5 ans. Cette allocation financière est un pourcentage du revenu mensuel minimum garanti moyen et peut être soit prolongée (si elle est octroyée pour 5 ans), soit faire l'objet d'une nouvelle demande (si elle est octroyée pour 2 ans). Cette prime n'a pas d'effet sur les autres systèmes d'allocations émanant de l'autorité fédérale.

- **Aménagements du poste de travail et remboursement des outils de travail et vêtements**

Le VDAB rembourse les frais de certains outils de travail adapté et de certains vêtements adaptés, comme par exemple des chaussures de sécurité orthopédique ou un afficheur en braille, qui génèrent un coût supplémentaire à cause du handicap.

Par ailleurs, le VDAB rembourse également les frais d'achat et d'installation lors de l'adaptation du lieu de travail en raison de l'incapacité de travail ou du problème de santé. Le remboursement de ces frais ne couvre que la différence entre le modèle adapté et le modèle standard.

Les conditions de remboursements sont détaillées sur le site du VDAB. Cette mesure est également disponible pour les personnes exerçant un emploi salarié.

- **Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail**

Si la personne a besoin d'un accompagnateur pour prendre les transports en commun afin de se rendre sur son lieu de travail, le VDAB rembourse les frais de transports de l'accompagnateur·rice. Si par contre, la personne se déplace en fauteuil roulant et nécessite dès lors d'aller sur son lieu de travail en voiture ou en taxi, le transport est soit remboursé totalement, soit partiellement, en fonction de la situation de la personne.

Cette mesure est également disponible pour les personnes en recherche d'emploi ou exerçant une activité en tant que salarié. Les conditions afin de bénéficier de cette aide sont détaillées sur le site du VDAB.

- **Mise à disposition d'un.e interprète en langue des signes flamande gratuit**

Pour les personnes sourdes et malentendantes entrepreneures, le VDAB paie gratuitement les heures de travail d'un.e interprète en langue des signes, ainsi que ses frais de déplacement, à hauteur de 10% du temps de travail de l'entrepreneur.e.

Cette mesure est également disponible pour les personnes en recherche d'emploi ou exerçant une activité en tant que salarié. Les conditions afin de bénéficier de cette aide sont détaillées sur le site du VDAB.

4.5. Tableau récapitulatif

| Bonnes pratiques inspirantes | | | | | |
|--|--|--|-------|------|------|
| Québec | France | Suède | PHARE | AViQ | VDAB |
| <p>Société inclusive</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enseignement • Marché de l'emploi • Visibilité des personnes en situation de handicap <p>Études statistiques réalisées tous les 5 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permet de suivre l'évolution • Délais de 5 ans est trop long | <p>Quota d'embauche de 6%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amendes si non atteint • Montant des amendes réinvesti dans la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap <p>Disability officer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mission d'information au sein de l'entreprise <p>Justification des mesures mises en</p> | <p>Supported Employment Program</p> <ul style="list-style-type: none"> • Placement rapide sur le lieu de travail couplé à des formations 'on the job' et un accompagnement intensif et individuel de l'employé.e et de son environnement <p>Société consciente de la mise au travail des personnes en situation de handicap</p> | | | |

| | place en matière de soutien aux personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise Réseau d'acteurs et d'actrices travaillant en étroite collaboration | | | | |
|--|--|---|--|---|---|
| Aides sociales | | | | | |
| Québec | France | Suède | PHARE | AViQ | VDAB |
| Employeur.ses <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais salariaux Intervention dans les frais d'adaptation du lieu de travail Intervention dans les frais | Employeur.ses <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais salariaux Intervention dans les frais d'adaptation du lieu de travail Intervention dans les frais | Employeur.ses <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais salariaux Intervention dans les frais d'adaptation du lieu de travail | Employeur.ses <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais salariaux Intervention dans les frais d'adaptation de poste de travail | Employeur.ses <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais salariaux Intervention dans les frais d'adaptation de poste de travail Intervention dans les frais | Employeur.ses <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais salariaux Intervention dans les frais d'adaptation de poste de travail, outils et |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| d'accompagne- ment | d'accompagne- ment <ul style="list-style-type: none"> Bonus à l'emploi | <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais d'accompagnement Réduction des frais de sécurité sociale | <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais d'accompagnement Prime de sensibilisation à l'inclusion | d'accompagne- ment | vêtements de travail <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais d'accompagne-ment |
| En recherche d'emploi <ul style="list-style-type: none"> Formations à un rythme adapté Emploi occasionnel d'une durée d'un an dans la fonction publique Aide à la définition de la stratégie de recherche d'emploi | En recherche d'emploi ou en emploi <ul style="list-style-type: none"> Départ à la pension anticipé Préavis deux fois plus long Aucune discrimination à l'embauche n'est acceptée | En recherche d'emploi ou en emploi <i>N'a pas fait l'objet d'une recherche</i> | En recherche d'emploi ou en emploi <ul style="list-style-type: none"> Contrats d'adaptation professionnelle Stages en entreprise | En recherche d'emploi ou en emploi <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail (pour personnes en emploi) Aide à la définition du projet professionnel Stages en entreprise | En recherche d'emploi ou en emploi <ul style="list-style-type: none"> Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail Mise à disposition d'un.e interprète en langue des signes |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|
| <p>Entrepreneur.es (avec ou sans handicap) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide à la préparation du business plan • Intervention dans les dépenses liées au handicap (adaptation de poste de travail, interprétariat, etc.) | <p>Entrepreneur.es en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide à la préparation du business plan • Soutien financier | <p>Entrepreneur.es (avec ou sans handicap) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime durant les 6 premiers mois | <p>Entrepreneur.es en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime valable 1 an • Intervention dans l'aménagement du poste de travail • Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail | <p>Entrepreneur.es en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime valable 1 an • Intervention dans l'aménagement du poste de travail • Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail | <p>Entrepreneur.es en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime valable 2 ou 5 ans • Intervention dans l'aménagement du poste de travail ou outils de travail • Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail • Mise à disposition d'un.e interprète en langue des signes |
|---|--|--|---|---|---|

5. RECOMMANDATIONS

Dans ses recherches conjointes avec l'OCDE, la Commission européenne formule les recommandations générales suivantes qui s'appliquent transversalement à toute initiative ⁴⁴ :

- La promotion de l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap doit s'adresser à trois groupes cibles : 1) les personnes en situation de handicap bien évidemment mais aussi 2) leurs modèles et réseaux de soutien, tels que la famille et les amis, et 3) les conseiller.ères d'entreprise ;
- La formation à l'entrepreneuriat ne doit pas varier dans le contenu par rapport aux personnes dites « valides », bien que le contenu doive tenir compte des difficultés supplémentaires auxquelles les personnes en situation de handicap font face. Malgré tout, il est constaté que les personnes en situation de handicap sont deux fois moins nombreuses à suivre une formation professionnelle ou à entreprendre des études supérieures que les personnes dites « valides ». La mise à disposition d'aides complémentaires est nécessaire (technologies d'assistance, aides financières et non financières).

En regard des obstacles énoncés au point 3 et sur base de nos recherches et de nos entretiens, nous proposons ci-dessous une série de recommandations. Pour chaque solution évoquée, le niveau de compétence est spécifié suivant la légende suivante :



Lorsque tous les niveaux (fédéral, régional et communautaire) sont concernés



Pour le niveau fédéral







Pour le niveau régional








Pour le niveau communautaire




⁴⁴ OCDE et Commission Européenne. (2014). *Synthèse sur l'entrepreneuriat des personnes handicapées : L'activité entrepreneuriale en Europe*. 28p




| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|------------------------------|---|--|
| Vision sociétale du handicap | <ul style="list-style-type: none"> - <u>Augmenter la visibilité des personnes en situation de handicap au sein de la société</u> : afin de contrer les stéréotypes auxquels les personnes en situation de handicap font face, il est nécessaire de travailler sur leur visibilité. En effet, ces stéréotypes sont perpétrés, notamment par manque de connaissance du handicap. Ainsi, augmenter la présence des personnes en situation de handicap dans l'enseignement général et sur les lieux de travail brisera les stéréotypes. Le Québec et la France ont mis en place des mesures dont la Belgique pourrait s'inspirer afin de favoriser la visibilité des personnes en situation du handicap en Belgique. Le système scolaire québécois est notamment construit pour que toute personne en situation de handicap intègre en priorité l'enseignement général et les études supérieures. Par conséquent, les barrières psychologiques sont levées, améliorant la participation des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. En France, un système de quota d'emploi de personnes en situation de handicap est mis en place, dont les bénéfices sont détaillés au point 4.2 ; - <u>La formation et sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap</u> : Former et sensibiliser les employeur.ses et futurs employeur.ses à l'emploi des personnes en situation de handicap et de leur valeur ajoutée permettra de lever les craintes auxquels ils et elles peuvent faire face. Le résultat sera double : favoriser |   |




| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|--------------------|---|--|
| | <p>la visibilité des personnes en situation de handicap sur le marché du travail, et réduire les stéréotypes sur le handicap ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Offrir un service de coaching aux entretiens d'embauche</u>, tel qu'effectué au Québec (voir point 4.1) ; - <u>Créer et/ou valoriser des modèles d'handipreneur.es</u> : comme pour tout.e entrepreneur.e, une personne en situation de handicap souhaitant débiter une activité professionnelle fait face à de nombreux défis. Cependant, à l'inverse des personnes dites « valides », une personne en situation de handicap a peu de probabilité de connaître des personnes également en situation de handicap qui auraient entrepris, de par leur faible présence sur le marché du travail belge. Ainsi, une crainte supplémentaire s'ajoute quant à la faisabilité d'allier le handicap avec un statut d'entrepreneur et les conséquences de ce statut sur les aides sociales disponibles, par manque de modèle prouvant qu'il est possible d'entreprendre lorsque l'on vit avec un handicap. <p>Le parallèle peut être fait avec le handisport. Au départ, le handisport étant peu promu, peu de personnes en situation de handicap pratiquaient un handisport. Depuis, le handisport a gagné en visibilité et a ainsi diminué les barrières psychologiques à la pratique d'un handisport, faisant augmenter le nombre d'adhérents.</p> |   |




| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|--------------------------|--|---|
| | <p>Lors de l'enquête auprès des personnes en situation de handicap, l'idée de créer des modèles d'handipreneur.es a également été soulevée en tant que suggestion ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Communiquer de manière positive sur le handicap</u> : les communications sur les mesures de soutien existantes insistent en général sur les manques/les faiblesses de la personne en situation de handicap, que la mesure peut compenser, se focalisant ainsi sur les incapacités de la personne et plutôt que sur ses capacités et forces. Il convient de revoir l'approche communicationnelle liée au handicap en mettant en avant les compétences et les ressources de la personne plutôt que de se focaliser exclusivement sur les aspects déficitaires. |  |
| Compétences et formation | <ul style="list-style-type: none"> - <u>Communiquer sur les technologies existantes</u> afin qu'une personne en situation de handicap puisse y faire appel et ainsi bénéficier de cette aide le plus rapidement possible. Au-delà de communiquer sur une solution existante, auprès des personnes en situation de handicap et des institutions/associations susceptibles de les aider, il s'agit aussi de rendre ces dernières accessibles en mettant en avant les solutions de financement mais aussi que ces technologies soient accessibles dans les services publics ; - <u>Soutenir le développement, l'acquisition et l'utilisation des technologies d'assistance</u> est une condition nécessaire, mais non suffisante, pour encourager les démarches d'entrepreneuriat. Il s'agit d'aider à normaliser le marché des |   |

| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|--------------------|--|--|
| | <p>technologies et le rendre accessible par une aide financière à l'acquisition et/ou une formation à son utilisation ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Élargir l'offre de formations professionnelles</u> pour les personnes qui sortent de l'enseignement spécialisé ou mettre en place de solutions « passerelles » qui permettent à une personne en situation de handicap de se rediriger vers la formation de son choix et de bénéficier d'un accès à un diplôme de gestion, nécessaire en Wallonie et Bruxelles-Capitale au démarrage d'une entreprise, dans des conditions adaptées aux besoins spécifiques de la personne. De même, ces formations doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap en termes de localisation (accès PMR), contenu et de format (horaires adaptés, accès aux personnes sourdes et malentendantes, etc.). D'autre part, l'enquête révèle que, dans certains secteurs d'activités, les formations à l'étranger sont davantage valorisées, et les personnes expriment le souhait que ces formations soient prises en compte dans les interventions financières du pouvoir public ; - <u>Favoriser l'enseignement ordinaire pour les personnes en situation de handicap</u> : comme mentionné précédemment, le système éducatif québécois est construit de telle sorte que les personnes en situation de handicap suivent au même titre que les personnes dites « valides » l'enseignement général. Par ailleurs, il est aussi nécessaire de mieux accompagner les institutions de formation qui fournissent déjà |   |

| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|--------------------|--|--|
| | <p>des efforts d'inclusion (qui ne sont pas toujours connus) et de mieux les accompagner dans la mise en place des parcours d'inclusion concret sur leur site ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Offrir un service de <i>coaching on the job</i></u>, sur une période de plusieurs mois dès l'occupation d'un emploi de la personne en situation de handicap, tel que développé en Suède. Certaines associations belges ont par ailleurs déjà mis en place ce service de suivi de la personne en situation de handicap dans son emploi (DiversiCom et Cap Event, notamment) ; - <u>Offrir un service de coaching, soutien et formation sur l'entrepreneuriat</u>, spécifiquement à destination des personnes en situation de handicap et personnalisé, en accord avec les besoins spécifiques de chaque personne. Cette demande émanant directement des personnes en situation de handicap ; - <u>Sensibiliser à l'entrepreneuriat dans le parcours scolaire</u>, autant dans l'enseignement spécialisé que non spécialisé. Une personne ayant développé un handicap en cours de vie témoigne qu'elle constate qu'en Belgique, l'accent est souvent mis sur le salariat plutôt que l'entrepreneuriat. Or la reconversion à la suite d'un handicap est très difficile et l'entrepreneuriat est une solution valable. Cependant, sans formation préalable sur la gestion d'une entreprise, cette voie représente plus d'inconnues. |    |


| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|--|---|--|
| Perception des allocations et piège à l'emploi | <ul style="list-style-type: none"> - <u>Renforcer la communication sur les dispositifs en place</u>, notamment auprès des acteur.trices de terrain en opérant un exercice de vulgarisation des mesures au bénéfice des personnes en situation de handicap et en renforçant l'accessibilité de l'info par des supports de communication adaptés (guichet, numéro de téléphone, accompagnement) ; - <u>Exercer une veille des dispositifs et initier un forum de discussion</u> avec le niveau fédéral quant aux évolutions législatives afin d'optimiser le conseil et la cohérence des décisions quant aux dispositifs d'accompagnement. |   |
| Accessibilité de l'information | <ul style="list-style-type: none"> - <u>Créer un incubateur d'entreprise à destination spécifiquement des handipreneur.es</u> qui offre une aide au développement d'une activité indépendante en tenant compte des besoins spécifiques liés au handicap, et ne se limitant dès lors pas à une réflexion sur les aspects économiques de l'activité et / ou en parallèle ouvrir une « partie handicap » dans une communauté d'entrepreneuriat féminin. Une personne de l'enquête spécifie l'importance d'avoir un suivi pour/dès le démarrage de l'entreprise. Ce type de dispositif doit rester une solution transitoire et l'objectif d'inclure les personnes en situation de handicap dans le circuit classique un objectif prioritaire afin de ne pas multiplier les filières parallèles et le travail en silo ; |  |

| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|----------------------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - <u>Créer une communauté d'entrepreneur.es</u> en situation de handicap afin de favoriser le partage d'expérience ; - <u>Créer un point de contact chez hub.brussels ou une autre structure</u> spécifiquement formée à l'entrepreneuriat pour les personnes en situation de handicap et qui <u>centralise toute l'information</u> à ce sujet. Il ressort d'une étude effectuée en Flandre auprès d'entrepreneur.es en situation de handicap que peu de personnes savent à quel soutien elles sont admissibles, par faute d'information accessible. Ce point a également été soulevé lors de nos entretiens avec les entrepreneur.es belges en situation de handicap. Ils ont exprimé un besoin concret d'accéder à une information claire, présentée de manière accessible tant en termes de compréhension des phrases que du lieu où l'information est stockée. |   |
| Un écosystème peu inclusif | <ul style="list-style-type: none"> - <u>Offrir une enveloppe de départ pour les entrepreneur.es</u> en situation de handicap, comme en Suède ou à plus grande échelle, comme SPHERE offrait au Québec, qui permette de compenser les obstacles liés à l'entrepreneuriat (ex : accessibilité ou adaptation d'un poste de travail, accès à des formations spécifiques à l'étranger, etc.). Cette enveloppe de départ devrait être accessible dès le lancement de toute activité entrepreneuriale, plutôt que d'être conditionnée à une étape ultérieure du développement de l'entreprise. Elle serait attribuée sur la base des prévisions des actions à mettre en place, plutôt que d'être conditionnée à l'atteinte de résultats |  |





| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|--------------------|---|---|
| | <p>finaux spécifiques. Ceci permettrait de faciliter le démarrage d'une activité entrepreneuriale pour les personnes en situation de handicap ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Outre le soutien financier qui tiendrait compte des revenus plus modestes des personnes en situation de handicap, <u>une demande d'accompagnement administratif et juridique</u> a été émise par les personnes en situation de handicap, lors de l'enquête ; - Permettre aux personnes en situation de handicap, encore nettement sous représentées sur le marché du travail belge (voir statistiques présentées de le présent rapport), de <u>bénéficier des mêmes dispositifs d'aide à l'entrepreneuriat qui sont disponibles pour les personnes inscrites au chômage ou indépendant.e à titre complémentaire</u>⁴⁵. <p>En Wallonie par exemple, des programmes de soutien et d'aide au développement d'une activité entrepreneuriale sont disponibles pour les personnes inscrites au chômage ou exécutant une activité d'indépendant à titre complémentaire :</p> |    |

⁴⁵ Lavisson, C., et al. (2023), "Soutenir l'entrepreneuriat des personnes immigrées et des personnes en situation de handicap en Wallonie: Vers des politiques plus inclusives", OECD SME and Entrepreneurship Papers, No. 38, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5153e791-fr>

| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|--------------------|--|----------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Le dispositif Tremplin Indépendants</u> (disponible pour toute la Belgique) : permet à une personne de conserver ses allocations de chômage en parallèle d'une activité d'indépendant à titre complémentaire ; • <u>Le SAACE</u> : offre aux demandeur.ses d'emploi un accompagnement gratuit pour débiter leur activité indépendante, tout en conservant leurs allocations de chômage ; • <u>Le dispositif Airbag</u> : octroie une aide financière à un.e nouvel.le indépendant.e jusqu'au point de rentabilité de l'activité. <p>Cependant, les personnes en situation de handicap ne sont pas éligibles à ces aides car elles perçoivent des allocations de remplacement de revenu de la part du SPF (DG HAN), les empêchant dès lors de bénéficier du statut d'indépendant à titre complémentaire ou du statut de demandeur d'emploi, et donc de bénéficier de ce type d'aide. Il serait dès lors pertinent d'élargir ces dispositifs aux personnes percevant une allocation de remplacement de revenu, afin qu'elles puissent elles aussi en bénéficier, au même titre qu'une personne demandeuse d'emploi. Ceci fait écho aux complexités du dispositif fédéral et à la nécessité de simplifier le système, ou à tout le moins le rendre plus compréhensible pour prendre des actions assurant une cohérence entre les dispositifs ;</p> | |



| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|--------------------|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - <u>Offrir aux acteur.trices de terrain</u> qui soutiennent l'entrepreneuriat au sens large <u>les moyens et la formation</u> nécessaires afin de pouvoir renseigner adéquatement sur les particularités qui entourent l'entrepreneuriat par les personnes en situation de handicap. <p>Les personnes en situation de handicap ont en général un plus faible taux d'épargne. Le pouvoir public, par un soutien financier approprié, peut compenser le surcoût pour une personne en situation de handicap ou garantir un financement. Néanmoins, il n'y a pas de recommandations pour un outil de financement spécifique aux personnes en situation de handicap. En effet, en raison du faible pourcentage de la population en situation de handicap exprimant un désir d'entreprendre, il convient de plutôt faciliter l'accès au soutien conventionnel plutôt que de développer une dispositif de soutien qui leur est spécifique⁴⁶ ;</p> |  |

⁴⁶ Commission européenne-OCDE, Synthèse sur l'entrepreneuriat des personnes handicapées - L'activité entrepreneuriale en Europe, 2014, 28p

| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|--------------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Il ressort d'une étude réalisée en Wallonie par l'OCDE⁴⁷ qu'il faut <u>sensibiliser la population belge au potentiel entrepreneurial</u> des personnes en situation de handicap et des femmes, <ul style="list-style-type: none"> D'une part, par l'intermédiaire de campagnes de sensibilisation auprès du grand public, afin de réduire les biais inconscients, réduire les préjugés, faciliter l'accès aux réseaux et aux ressources telles que financement et partenariats ; D'autre part, auprès des acteur.trices de première ligne de l'entrepreneuriat afin d'informer de la faisabilité de l'entrepreneuriat pour ces profils et d'informer sur les dispositifs pertinents vers lesquels renvoyer les aspirant.es entrepreneur.es ; Auprès des formateur.trices pour qu'ils et elles soient formé.es à adapter leurs conseils compte tenu de la situation engendrée par le handicap et/ou le genre ; Et enfin, auprès des potentiel.les entrepreneur.es pour sensibiliser et informer sur la voie entrepreneuriale, les dispositifs auxquels ils et elles peuvent prétendre, et encourager à en bénéficier ; - Cette même étude de l'OCDE⁴⁸ recommande d'améliorer la <u>coordination entre les différent.es acteur.trices impliqué.es</u> dans l'écosystème de l'entrepreneuriat, | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <div style="text-align: right;">  </div> |

⁴⁷ Lavison, C., et al. (2023), "Soutenir l'entrepreneuriat des personnes immigrées et des personnes en situation de handicap en Wallonie: Vers des politiques plus inclusives", OECD SME and Entrepreneurship Papers, No. 38, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5153e791-fr>

⁴⁸ Lavison, C., et al. (2023), "Soutenir l'entrepreneuriat des personnes immigrées et des personnes en situation de handicap en Wallonie: Vers des politiques plus inclusives", OECD SME and Entrepreneurship Papers, No. 38, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5153e791-fr>.

| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|--------------------|--|--|
| | <p>visant ainsi les handipreneur.es mais également les acteur.trices travaillant sur le renseignement, et/ou l'accompagnement à l'insertion professionnelle. Une meilleure coordination permettra de développer des solutions mieux adaptées aux besoins de ces profils. Une administration devrait alors être formellement désignée pour jouer ce rôle centralisateur ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les obstacles réglementaires nécessaires à la création d'entreprises sont également pointés du doigt par le rapport de l'OCDE. L'OCDE recommande une <u>suppression du diplôme de gestion</u> qui est actuellement nécessaire à la création d'entreprise en Région Bruxelles-Capitale et en Wallonie et '<i>qui est difficilement accessible et déconnecté des besoins des entrepreneur.es</i>' (p.8) ⁴⁹. L'OCDE suggère de le remplacer par une formation '<i>plus pratique, non diplômante focalisée sur les connaissances pratiques nécessaires à la gestion d'une entreprise plutôt que sur l'apprentissage formel des textes</i>' (p.31)⁵⁰ ; - Enfin, l'OCDE recommande au niveau fédéral de <u>réduire les obstacles réglementaires</u> dont notamment '<i>la réduction brutale des aides et le difficile retour aux revenus de remplacement en cas d'échec.</i>' (p.9)⁵¹ |   |

⁴⁹ Lavison, C., et al. (2023), "Soutenir l'entrepreneuriat des personnes immigrées et des personnes en situation de handicap en Wallonie: Vers des politiques plus inclusives", OECD SME and Entrepreneurship Papers, No. 38, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5153e791-fr>

⁵⁰ Ibid, p.31

⁵¹ Ibid, p.9

| Obstacle rencontré | Recommandations | Niveaux de compétences concernés |
|-----------------------|---|--|
| | Nuançons tout de même la position de l'OCDE dans le contexte de notre mission. L'accès à la profession via l'obtention du diplôme de gestion est une question bien plus large que l'entrepreneuriat chez les personnes en situation de handicap. | |

En conclusion de ce tableau, il apparaît transversalement à l'ensemble des recommandations, que la communication sur l'existant est centrale puisque les dispositifs actuels sont mal connus. Cela nécessite un travail (de fond et de forme) sur les supports de communication pour les personnes en situation de handicap et les messages donnés. Il existe beaucoup d'initiatives qui sont peu connues et il est constaté un climat d'anxiété général dans le public cible pour toutes les démarches (formation, aide, emploi, garde d'enfants etc.) face à la charge administrative et le manque de soutien perçu par ces personnes alors que des solutions sont en place. Une meilleure communication sera déjà un premier pas, un point d'attention transversal à toute recommandation, pour faciliter le parcours des personnes en situation de handicap.

D'autres recommandations ont été émises lors des entretiens et sont présentes dans la littérature, à savoir :

- Recourir et développer des études statistiques sur l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail afin de construire des programmes en lien avec leur réalité actuelle et faire le suivi de l'impact de ces programmes. Ces études sont à ventiler par genre et tout autre critère jugé pertinent (niveau d'étude, type de handicap, etc.) ;
- Tenir compte des différents types de handicap dans les communications : En effet, au Québec, certaines aides ne sont pas sollicitées par les jeunes, notamment car il ne se reconnaissent pas en tant que personne en situation de handicap car le handicap est encore aujourd'hui trop souvent stigmatisé et représenté par une personne en chaise roulante. Or de nombreuses autres invalidités existent et 80% des handicaps sont invisibles. Ainsi, il faut veiller à englober tous les types de handicaps et toutes les incapacités lors de la communication des mesures de soutien, afin d'inclure chaque bénéficiaire dans la communication et d'éviter cet effet de stigmatisation. Cette demande a également été soulevée lors de l'enquête auprès des personnes en situation de handicap : « *Accessibilité des lieux pour*



le public malentendant (interprète en langue des signes, visibilité en image, textes simplifiés, formateurs formés) et malvoyant » ;

- De manière plus générale, améliorer l'accessibilité des lieux aux personnes à mobilité réduite.



Plusieurs recommandations pour faciliter l'insertion dans le monde du travail des femmes en situation de handicap ont été émises dans la littérature⁵². Elles ne ciblent pas spécifiquement l'entrepreneuriat par les femmes en situation de handicap mais bien leur participation sur le marché de l'emploi, car comme mentionné précédemment, aucune étude sur ce sujet n'a été trouvée. Toutefois, des recommandations portant sur l'entrepreneuriat féminin, qui sont également d'application pour les femmes entrepreneures en situation de handicap, ont été récoltées lors de nos entretiens de cadrage avec les structures belges d'accompagnement à l'entrepreneuriat féminin.




Voici les recommandations spécifiquement destinées aux femmes en situation de handicap :


- Bien que ces dernières années les femmes ont de manière croissante augmenté leur participation au marché du travail, leur position de prise en charge du travail réalisé au sein du foyer (travail domestique et soins aux enfants, notamment), n'a pas changé. Ainsi, Mathéa Boudinet recommande face à ce constat, de faciliter l'accès aux services de garde d'enfants et autres services domestiques pour les femmes, qu'elles soient en situation de handicap ou non.





Ce service de garderie est disponible pour les personnes inscrites comme chercheuse d'emploi auprès d'Actiris par exemple, mais n'est pas disponible pour les personnes désireuses d'entreprendre, augmentant *de facto* les freins liés à l'entrepreneuriat ;

⁵² - Observatoire de l'emploi et du handicap. (2022). *Femmes, emploi et handicap : état des lieux et perspectives*.
 - M. Boudinet, A. Revillard. (2022). *Handicap, genre et précarité professionnelle : Parcours biographiques et réception de l'action publique*.
 - ONU. (2022). *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : Observations finales concernant le huitième rapport périodique de la Belgique*

- Mathéa Boudinet suggère d'étendre et d'adapter l'accompagnement vers l'emploi en tenant compte des particularités pour les femmes en situation de handicap, afin de faciliter leur mise à l'emploi. De plus, en réponse au constat que les femmes effectuent parfois un emploi à temps partiel alors qu'elles sont disposées et disponibles à effectuer davantage d'heures de travail, l'accompagnement vers cette mise à l'emploi devrait être effectué vers un emploi au format temporel souhaité ; 
- Effectuer une distinction entre les hommes et les femmes en situation de handicap dans les politiques publiques et tenir compte des différences engendrées par le handicap dans les plans en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cela peut s'effectuer par le recours à des données statistiques genrées, le développement de travaux d'études/de recherche sur la thématique de l'accès et le maintien à l'emploi, et/ou l'évolution professionnelle des femmes en situation de handicap. L'objectif étant d'adapter les dispositifs publics aux besoins de cette population ; 
- De manière générale, la lutte contre les stéréotypes de genre peut s'effectuer en valorisant l'activité professionnelle des femmes en situation de handicap, et en relatant leur parcours personnel et professionnel. L'objectif final étant de faire évoluer les représentations et de permettre une répartition égalitaire des tâches ménagères et des soins aux enfants afin de permettre à la femme d'effectuer un travail rémunéré au format temporel désiré. 

Lorsqu'il s'agit d'entreprendre en tant que femme, ces stéréotypes de genre sont également source de difficulté supplémentaire, notamment lors de la recherche de financement. La lutte contre les stéréotypes de genre devrait donc être globale, afin de déconstruire les représentations qui minimisent les compétences des femmes en comparaison à celles des hommes ;
- Sensibiliser et accompagner les employeur.es, les acteur.trices de l'emploi, de la formation, de l'orientation, et de la santé au potentiel des femmes en situation de handicap. 

Similairement, former les personnes en charge du recrutement et de l'emploi à l'approche du genre permettra de déconstruire les stéréotypes liés au genre ;

- Lors de nos entretiens avec les acteur.trices belges  promouvant l'entrepreneuriat féminin, il a été fait mention que les femmes entrepreneures ont plus tendance à se dévaloriser et à manquer de confiance en soi par rapport aux autres entrepreneur.es. Ainsi, développer, renforcer et/ou visibiliser un service de coaching pour les femmes, spécifiquement en situation de handicap, afin de les aider à valoriser leurs aptitudes et atouts à travers, par exemple, l'organisation d'ateliers travaillant sur les thématiques de la valorisation et l'affirmation de leur personnalité, contribuera à renforcer la promotion du projet entrepreneurial auprès d'investisseur.euses et client.es potentiel.les ;
- En lien avec ce coaching personnel, il ressort de nos  entretiens avec les acteur.trices belges que des formations aux technologies, le numérique, digital et autres compétences annexes au métier d'entrepreneur sont requises pour les femmes qui souhaitent entreprendre. En effet, les femmes représentent un public moins sensibilisé et/ou compétent aux outils numériques et ont dès lors plus de difficultés à mettre en œuvre une stratégie de marketing digital, construire un site web, maintenir une présence sur les réseaux sociaux, et d'autres⁵³.

D'autre part, les entrepreneures sont principalement actives dans des secteurs éloignés du numérique et de la technologie, à savoir les métiers du soin, de la santé, du bien-être, la cuisine, la beauté, la mode, la décoration, le voyage, etc. Bien que le baromètre Women in Business conclut que la majorité des indépendantes exerce dans les professions libérales ou intellectuelles, secteur dont l'activité économique est en croissance ces 5 dernières années⁵⁴, nous constatons que les activités entrepreneuriales dans lesquelles les femmes

⁵³ - Observatoire de l'emploi et du handicap. (2022). *Femmes, emploi et handicap : état des lieux et perspectives*.

- M. Boudinet, A. Revillard. (2022). *Handicap, genre et précarité professionnelle : Parcours biographiques et réception de l'action publique*.

- ONU. (2022). *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : Observations finales concernant le huitième rapport périodique de la Belgique*

⁵⁴ Hub.brussels, Baromètre de l'entrepreneuriat féminin 2023, p23

entreprennent sont comme déjà expliqué, des secteurs identifiés comme plus à risques face à des fluctuations de l'économie. En effet, le baromètre confirme que les indépendantes sont le plus représentées notamment dans les secteurs du commerce et de l'Horeca, qui enregistrent une baisse d'activité économique sur la même période. Il en résulte que la concurrence est plus importante, rendant l'activité entrepreneuriale plus fragile en cas de changement disruptif sur le marché. À l'inverse, les secteurs liés à la technologie, les sciences, le numérique, et l'ingénierie sont des secteurs présentant un besoin économique et, dès lors une marge plus importante de pérennisation de l'entreprise en cas de bousclement sur le marché ;

- Enfin, la création et/ou l'augmentation de la visibilité de communautés de femmes entrepreneures leur permet d'échanger, de partager et de récolter des conseils par des femmes qui partagent les mêmes difficultés. Ce type d'accompagnement long-terme est d'une vraie aide, de ce qu'il ressort de nos entretiens de cadrage. Ainsi, développer un accompagnement long-terme pour les entrepreneures en situation de handicap et dont les services couvriraient l'offre de conseils, de formations, de partage d'expérience, de création de communauté, et autre soutien à cette population permettrait non seulement à la personne de mieux développer son activité entrepreneuriale mais aussi à ces structures d'accompagnement de mieux identifier leurs besoins et dispositifs nécessaires.



6. CONCLUSIONS ET SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

- 6.1 L'entrepreneuriat parle-t-il aux personnes en situation de handicap ? Les personnes en situation de handicap se sentent-elles représentées ou exclues des communications à destination des éventuels candidats entrepreneurs et candidates entrepreneures ? Si non, comment adapter le message pour ce public cible ?
- 6.2 Les outils d'accompagnement proposés aux personnes en situation de handicap qui s'engagent dans le monde de l'entrepreneuriat sont-ils disponibles et dans ce cas, sont-ils inclusifs : programmes d'accompagnement, networking proposé, etc. ?
- 6.3 Les outils de financement sont-ils accessibles ? Faut-il les adapter et comment ?
- 6.4 Les expériences des femmes en situation de handicap sont-elles similaires à celles des hommes en situation de handicap et à celles des femmes « non-handicapées » dans le domaine de l'entrepreneuriat ?
Quels freins, leviers, stratégies, ressources, etc. peut-on identifier pour ce public ?

Grâce aux activités précédemment réalisées, nous sommes à présent en mesure de répondre aux questions de recherche portant sur l'entrepreneuriat sous l'angle des deux critères d'intérêt (handicap et genre) auxquelles l'étude qualitative devait répondre.

Ces questions de recherches viennent enrichir les questions préliminaires posées par les institutions publiques bruxelloises au sujet de l'entrepreneuriat et du handicap, et de l'intégration de la dimension du genre figurant d'ores et déjà dans le cahier spécial des charges.

1. L'entrepreneuriat parle-t-il aux personnes en situation de handicap ? Les personnes en situation de handicap se sentent-elles représentées ou exclues des communications à destination des éventuels candidats entrepreneurs et candidates entrepreneures ? Si non, comment adapter le message pour ce public cible ?

Nos travaux, recherches, entretiens et enquêtes permettent de conclure que, oui, l'entrepreneuriat parle aux personnes en situation de handicap. Aucun élément de nos recherches ne laisse penser que ces personnes sont, pour des raisons claires et objectivées, moins attirées par une carrière en tant qu'indépendant.e.

Les différents travaux menés sur les aspirations et motivations des personnes en situation de handicap sont clairs. Ainsi, nos analyses des différentes sources de données primaires permettent de conclure, considérant uniquement les personnes en situation de handicap qui travaillent, qu'une personne sur 7 est entrepreneure, ce qui est similaire aux proportions constatées chez les personnes dites « valides ». Ceci suggère que l'entrepreneuriat est un moyen tout à fait pertinent pour être actif.ve et qu'il existe un réel potentiel. L'enjeu se trouvant alors dans la levée des obstacles rédhibitoires à l'entrepreneuriat et à l'emploi, spécifiquement pour les personnes inactives éloignées du marché de l'emploi.

Malgré tout, si la volonté est là et que les statistiques démontrent une proportion d'entrepreneur.es similaires au reste de la population, il faut constater qu'il existe un

nombre conséquent d'obstacles qui restent spécifiques aux personnes en situation de handicap à lever.

Pour n'en rappeler que quelques-uns :

- une vision sociétale dite 'validiste' qui se reflète dans la manière d'appréhender le handicap qui est focalisée sur une approche négative (la personne n'est pas capable de réaliser une action par rapport à une personne considérée comme « valide ») et souvent médicale. Cette vision se reflète dans la façon, souvent involontaire mais bien ancrée, de considérer les projets entrepreneuriaux des personnes en situation de handicap comme trop risqués ou non rémunérateurs ;
- un manque d'accessibilité des lieux de travail mais aussi des services publics, rendant l'accès à une série d'informations mais aussi de client.es potentiels complexe ;
- une inadéquation des supports et une inaccessibilité à une formation adaptée. Que ce soit pour la formation, l'enseignement, l'accompagnement ou la simple prise d'information, les supports ne sont pas toujours connus, adaptés, ou regroupés à un seul endroit, rendant l'accessibilité de ces derniers plus compliqué ;
- une perception de difficulté administrative face à l'ensemble des procédures supplémentaires auxquelles une personne en situation de handicap peut être confrontée : complexité des demandes d'aide, supports et procédures publiques non adaptées à la réalité du handicap, crainte d'instabilité financière, lourdeur administrative, etc.

L'entrepreneuriat pour les personnes en situation de handicap est un chemin vers l'emploi à considérer mais les personnes rencontrées font clairement état d'un nécessaire surinvestissement personnel par rapport à une personne dite « valide » pour arriver au même résultat. Les difficultés liées au handicap sont nombreuses. N'oublions pas également qu'il existe aussi une série de difficultés liées à l'entrepreneuriat qui ne sont pas spécifiques aux personnes en situation de handicap mais bien à ce type d'activité (taxation, difficulté administrative, pension, protection

sociale, etc.). Lever ces dernières reviendrait à aider la population d'entrepreneur.es au sens large, avec ou sans handicap. En ce sens, les personnes en situation de handicap ont une double difficulté : celles liées à tout projet entrepreneurial et celles liées à leur handicap.

Pour toutes ces raisons, ces personnes se sentent peu représentées dans les communication et supports publics. Peu de services existent (ou sont connus) et nous avons pu constater un manque de visibilité des personnes entrepreneures en situation de handicap, n'aidant pas à créer des modèles positifs. Améliorer les accès à la formation (et notamment dans l'enseignement non spécialisé), créer des supports de communication adaptés (au moins dans le secteur public) sont des pistes évoquées.

Face à ces obstacles, le projet entrepreneurial devient alors aussi une façon de contrecarrer cette vision sociale validiste et de gagner en autonomie, tant dans l'organisation de sa vie professionnelle que privée. Cependant, il est important de souligner que cela nécessite un investissement personnel significatif de la part de l'entrepreneur.e.

2. Les outils d'accompagnement proposés aux personnes en situation de handicap qui s'engagent dans le monde de l'entrepreneuriat sont-ils disponibles et dans ce cas, sont-ils inclusifs : programmes d'accompagnement, networking proposé, etc. ?

Des outils d'accompagnement existent mais il a été démontré qu'ils sont insuffisants. Soit parce qu'ils n'existent pas ou peuvent encore être développés pour des besoins spécifiques, soit parce qu'ils ne sont simplement pas connus du public cible. Il apparaît aussi que très peu d'outils sont spécifiquement dédiés aux personnes en situation de handicap. A titre d'exemple, un audit a révélé que seuls 25% des sites internet de la Région étaient accessibles aux personnes en situation de handicap. Ceci illustre le manque de support adapté pour ces personnes⁵⁵. Les professionnels sont aussi peu formés à l'accompagnement de ces personnes, que ce soit au niveau du contenu (adapté aux spécificités du handicap) ou de la manière de partager l'information (exemple : langue des signes pour les personnes malentendantes et sourdes) et se trouvent alors elles-mêmes démunies face aux éventuelles demandes.

Notre benchmark a permis de démontrer que des approches alternatives sont possibles. Les exemples québécois ou suédois démontrent que la mise en place par les autorités publiques de solutions originales peut donner des résultats intéressants et faciliter l'évolution des supports d'accompagnement ou des entreprises. Néanmoins, cela nécessite un investissement conséquent dans le design des solutions à mettre en place et dans les ressources, notamment humaines, à mobiliser. Le benchmark illustre alors la question de l'accès aux supports d'accompagnement et de l'investissement que cela représente. Pour construire utilement ces outils, il est aussi nécessaire de bien connaître la population ciblée par ces derniers. Nos travaux ont démontré que les données à ce sujet sont manquantes dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Dans nos travaux, nous avons également évoqué la question de l'intersectionnalité. Si nous n'avons pas pu démontrer scientifiquement l'existence de cette dernière sur

⁵⁵ <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/bruxelles/les-sites-web-de-la-region-bruxelloise-ne-sont-pas-accessibles-aux-personnes-avec-un-handicap/10520066.html>, consulté le 18 janvier 2024

base de statistiques, nous pouvons prendre l'hypothèse, sur base des témoignages recueillis, que celle-ci est bien une réalité pour les femmes en situation de handicap. Ainsi, si des outils spécifiques existent tantôt pour les femmes, tantôt pour les entrepreneur.es, tantôt pour les personnes en situation de handicap, (pratiquement) aucun outil d'accompagnement n'est destiné ou capable de prendre en compte, dans une approche holistique, l'ensemble des problématiques rencontrées par une femme en situation de handicap avec un projet d'entreprise.

Enfin, un enjeu important mis en évidence est la forte proportion de personnes en situation de handicap inactives. En amont d'un projet entrepreneurial, il est évident que l'enjeu pour les pouvoirs publics est d'amener les personnes vers plus d'activité sur le marché de l'emploi, quel que soit le statut (employé.e ou entrepreneur.e). Ce travail passe notamment par un renforcement des politiques d'inclusion dans le milieu scolaire ou sportif dès le plus jeune âge tel que nous avons pu l'exposer. Ainsi, des actions pertinentes sont aussi à prendre bien en amont d'un projet d'entreprise. A nouveau, le benchmark a pu mettre en avant quelques pistes intéressantes (inclusion dans la milieu scolaire à Québec, mise en situation en entreprises en Suède, etc.). L'exemple québécois met en avant l'importance d'une démarche en amont : par des actions d'inclusion dès le plus jeune âge, les personnes en situation de handicap sont davantage intégrées dans la société et ont un plus large accès à des opportunités de travail et de formation.

En conclusion, bien que des initiatives existent, le paysage de l'accompagnement en Région Bruxelles-Capitale est insuffisant ou, a minima, insuffisamment connu du public cible d'une part et, d'autre part, insuffisamment formé aux spécificités des personnes en situation de handicap. Ce constat est aussi valable pour les projets d'accompagnement spécifiquement dédiés aux femmes où l'accompagnement de femmes en situation de handicap sont, selon les personnes rencontrées, rares.

Malgré les bonnes volontés, il faut constater un manque de moyens pour adapter les outils d'accompagnement et le besoin d'un investissement public à la hauteur pour rendre une large gamme de services publics accessibles. Ainsi, il ne s'agit pas

nécessairement de créer de nouvelles structures mais plutôt de rendre l'existant aussi accessible aux personnes en situation de handicap qu'aux personnes dites « valides ». Si le fond des programmes d'accompagnement ne demande pas une grosse adaptation, c'est bien sur la forme et les supports qu'un travail important est à réaliser.

3. Les outils de financement sont-ils accessibles ? Faut-il les adapter et comment ?

Sur base des deux premières réponses formulées, la réponse est non. Outre les nombreux obstacles déjà cités et le besoin de formation des accompagnateur.trices/financeur.euses aux spécificités du handicap, il apparaît que le milieu financier garde une vision validiste et stéréotypée (un handicap signifie une incapacité). Dans la plupart des cas, il semble que cette approche ne soit pas consciente de la part des personnes concernées mais qu'elle soit plutôt le résultat d'une vision sociétale. Les personnes en situation de handicap font face à une difficulté majorée d'accès au capital financier nécessaire au démarrage à cause de la frilosité des banques. En effet, de par la perception d'allocations les années précédentes et les idées reçues sur le manque d'efficacité au travail, une personne en situation de handicap présentera une mauvaise cote de solvabilité et se verra dès lors plus facilement refuser une demande de crédit.

Néanmoins, il existe aussi des obstacles objectifs qui compliquent cette accessibilité. Les économies d'une personne en situation de handicap sont souvent insuffisantes au vu de plusieurs points : travail salarié peu rémunéré, formation lacunaire, période d'inactivité, etc. Comme indiqué précédemment, des efforts d'inclusion, notamment dans le milieu scolaire et de la formation ou en entreprise, peut permettre de réduire ces obstacles. Mais, et cela a été démontré, c'est un fait que les personnes en situation de handicap, et spécifiquement les femmes, ont une situation socio-économique qui a tendance à être moins favorable, compliquant l'accès au financement.

Concernant l'accès au financement public, nous avons pu mettre en avant la complexité des mécanismes de soutien (en termes de démarches administratives importantes mais également en terme de respect des conditions afin de bénéficier de ces mesures de soutien financier) et la mauvaise compréhension des dispositifs en place, limitant le recours à des aides publiques existantes. À ce sujet, un élément central du plan fédéral Excel Han du SPF Santé Public - Direction Générale des

Personnes Handicapées vise justement à solutionner cette problématique du non take up, c'est-à-dire le non-recours aux droits auxquels les personnes en situation de handicap ont pourtant accès. Aussi, un travail de transparence dans les conditions d'octroi de financement, a minima pour les opérateurs publics, pourrait faciliter le montage de dossiers et leur acceptation.

Le benchmark a pu démontrer que des solutions peuvent exister, notamment à Québec avec le programme de l'asbl Sphere. Néanmoins, l'expérience, concluante pour les quelques personnes accompagnées, démontre toutes les difficultés de la mise en place de tels programmes spécifiques d'accompagnement individuel pour les personnes en situation de handicap désireuses de débiter une activité entrepreneuriale (difficulté de mobiliser le public cible et surtout effort financier important pour la structure par rapport à un accompagnement d'une personne dite « valide »). Il apparaît que le soutien via des mesures spécifiques à l'entrepreneuriat peut s'avérer complexe et reste très coûteux à mettre en place. Il est aussi complexe de construire un dispositif capable de prendre en compte la diversité des situations vécues.

Une approche plus directive de l'État existe, par exemple en France, grâce aux mécanismes de pénalités pour non-respect du quota d'employé.es en situation de handicap en entreprise. Ce mécanisme permet de créer un fond de solidarité pour faciliter le financement de différentes actions. À nouveau ces actions seront efficaces si elles sont rendues accessibles et que le non-recours est limité.

En conclusion, le recours à des outils privés reste complexe, notamment par la peur du risque et la vision validiste prégnante dans la société. Aussi, la situation socio-économique qui tend à être plus défavorable pour les personnes en situation de handicap limite la confiance des institutions bancaires. Cette question de l'inclusion dans les services bancaires mériterait d'être creusée par une étude en bonne intelligence avec le secteur. Peut-être, à titre d'exemple, des mécanismes de garantie publiques spécifiques pourraient être envisagés à cet effet.

4. Les expériences des femmes en situation de handicap sont-elles similaires à celles des hommes en situation de handicap et à celles des femmes « non-handicapées » dans le domaine de l’entrepreneuriat ? Quels freins, leviers, stratégies, ressources, etc. peut-on identifier pour ce public ?

La réponse à cette dernière question est claire : non, les expériences des femmes en situation de handicap ne sont pas similaires à celles des hommes en situation de handicap. Néanmoins, cela reste difficile à démontrer. Si, comme déjà évoqué, l’intersectionnalité est difficilement démontrable, il apparaît qu’aucun dispositif, à notre connaissance, ne prenne en compte la situation spécifique qui croise à la fois le fait d’être une femme et le fait d’être en situation de handicap. Il est établi qu’être une femme ou être une personne en situation de handicap implique des difficultés supplémentaires, mais il n’existe pas à ce jour de littérature démontrant que la combinaison de ces deux difficultés induit d’autres difficultés spécifiques.

Nous pouvons prendre l’hypothèse, sur base des témoignages recueillis, que la combinaison de ces deux caractéristiques provoque une situation particulière pour les femmes en situation de handicap. Nos travaux ont permis de démontrer que toute action visant à lever les freins pour les femmes aide les femmes entrepreneures en situation de handicap. En complément, toute action prise pour lever les freins pour les entrepreneur.es les aidera aussi pour autant qu’elle leur soit effectivement accessible et réponde à leurs besoins.

Nos travaux ont aussi mis en évidence une reproduction des inégalités sociales homme-femme au sein de la population en situation de handicap. Les femmes ont davantage tendance à diminuer leur temps de travail, à se lancer dans des activités moins rémunératrices ou encore à arrêter leur emploi au profit de leur famille. Ainsi, un enjeu majeur porte sur l’inactivité des femmes en situation de handicap.

Si les expériences des femmes en situation de handicap sont différentes de celles des hommes, il faut reconnaître que des obstacles majeurs et communs persistent et que

toute action au bénéfice des personnes en situation de handicap bénéficiera aussi aux femmes.

Tous ces constats reposent sur des données souvent incomplètes et des témoignages, par définition subjectifs. En effet, nous avons pu constater un manque de données genrées dans les politiques du handicap ainsi qu'un manque de données sur le handicap dans l'entrepreneuriat. Les autorités publiques collectent des données sur les personnes en situation de handicap par rapport aux personnes dites «valides » sans prise en considération du genre ou des données sur les entrepreneur.es (parfois genrées) par rapport aux salarié.es sans prise en considération du handicap. Ce manque de données spécifiques rend difficile, voire impossible, d'objectiver la situation et donc les expériences du public cible et de pouvoir objectiver la problématique de l'intersectionnalité.

Les outils et soutiens publics pour les personnes en situation de handicap restent très peu orientés vers l'entrepreneuriat. L'enjeu actuel des pouvoirs publics est d'amener d'abord les gens en activité, quelle que soit la forme. Le focus sur l'entrepreneuriat ne semble donc pas une priorité mais plutôt une solution parmi d'autres de mise en activité. Le benchmark l'a démontré puisque la grande majorité des actions sont directement destinées à la mise en emploi.

En conclusion, collecter des données spécifiques pour objectiver la prise de décision semble nécessaire. Nous avons eu beaucoup de difficultés dans la réalisation de notre enquête à toucher les personnes en situation de handicap et entrepreneures puisque ces dernières ne sont pas répertoriées et donc « invisibles » aux yeux des autorités. Sans connaissance et sans implication du public⁵⁶, il sera complexe de mettre en place des mesures adaptées. Le premier pas réside alors dans une meilleure connaissance de ce public spécifique et la mise en place d'une stratégie afin d'objectiver leur situation.

⁵⁶ Dans la présente étude, l'apport du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap a permis de créer ces ponts nécessaires.

7. ANNEXES

7.1 Méthodologie de travail

7.1.1 Analyse documentaire

7.1.2 Réalisation d'un diagramme d'environnement

7.1.3 Entretiens de cadrage

7.1.4 Réalisation d'un benchmark

7.1.5 Questionnaire à destination des personnes en situation de handicap

7.1.6 Public ayant répondu au questionnaire

7.2 Constitution du corpus documentaire

7.3 Guide pour les entretiens de cadrage

7.4 Questionnaire

7.1. Méthodologie de travail

7.1.1. Analyse documentaire

L'équipe de consultant.es a pris connaissance d'une série de documents mis à disposition par equal.brussels. Ces documents ont ensuite été complétés par d'autres sources d'informations et de données recherchées par nos soins. Cette recherche a englobé des informations qualitatives ou quantitatives complémentaires, portant notamment - mais pas exclusivement - sur la Région de Bruxelles-Capitale (RBC). Cette démarche a été opérée dans une perspective académique, c'est-à-dire en s'appuyant sur des recherches et des contributions étayées par des faits objectifs et des méthodes scientifiques rigoureuses.

Ce préalable a permis de poser les concepts développés dans cette étude, de comprendre les tendances majeures de l'entrepreneuriat pour les personnes en situation de handicap et d'orienter les futures phases de la recherche.

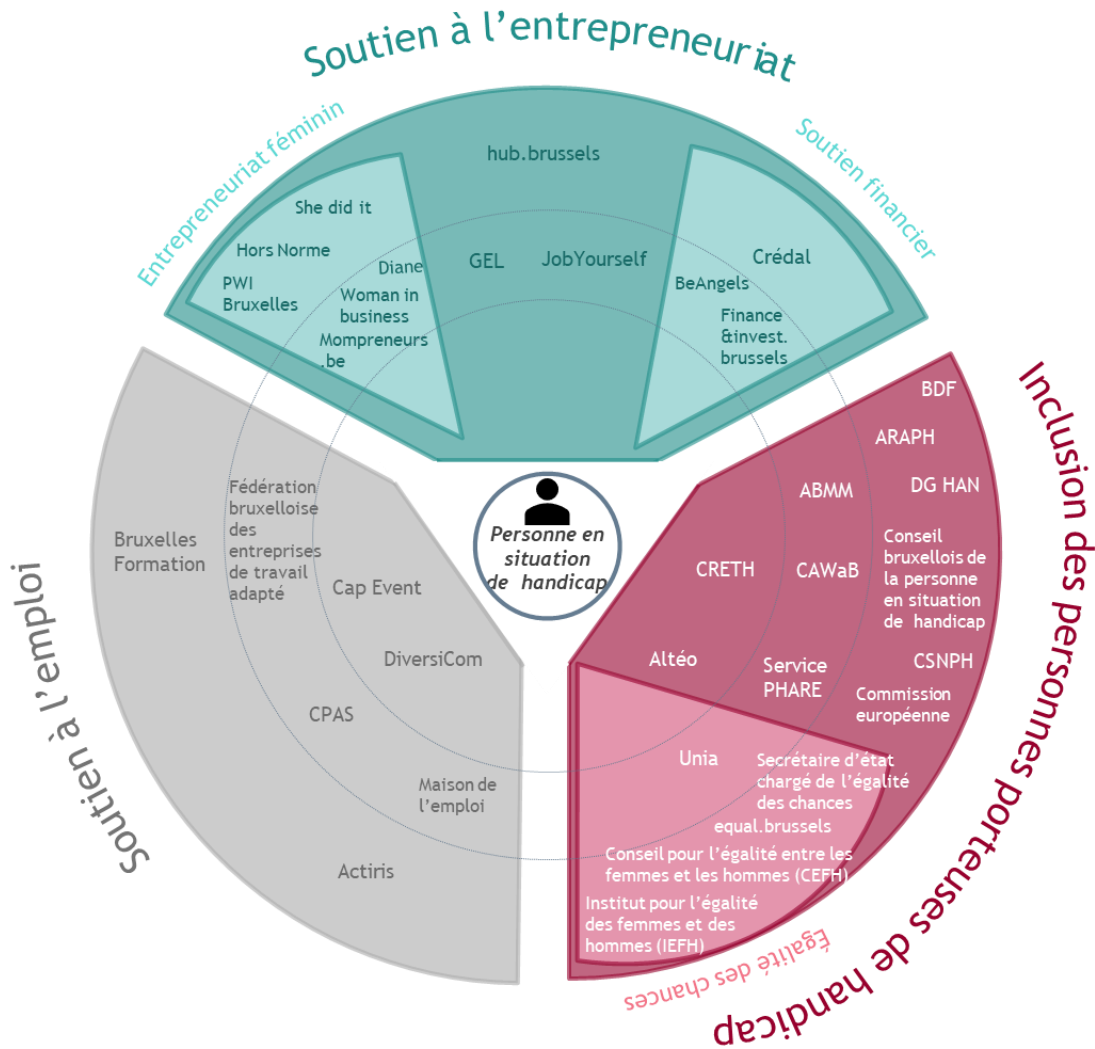
7.1.2. Réalisation d'un diagramme d'environnement

Outil très souvent mobilisé à des fins de compréhension du contexte d'une politique, le diagramme d'environnement permet de visualiser l'ensemble des acteurs et actrices clés d'une intervention, et dès lors, de vérifier qu'aucun.e d'entre eux/elles n'est négligé.e dans l'analyse. Aussi, il met en évidence l'importance d'analyser une intervention en relation avec son environnement, et de prendre en compte par la suite son influence sur la mise en œuvre et l'efficacité de l'intervention.

Il représente graphiquement l'ensemble des (catégories d') acteur.trices clés concerné.es par la politique de l'entrepreneuriat, du handicap et du genre, qu'ils et elles soient ses bénéficiaires/usager.ères, ceux/celles qui la commanditent (autorités politiques), ceux/celles qui la mettent en œuvre ou qui interviennent dans sa mise en œuvre (intervenants publics et privés).

Cet exercice nous permet d'identifier les personnes clés à rencontrer lors de ce travail et à mobiliser, tout en tenant compte également de leur statut (privé/public) ou de leur niveau d'intervention (communautaire/régional/communal/provincial/fédéral). Au-delà de leur identification, il s'agissait de savoir « *qui fait quoi* » et de les solliciter pour les

éléments les plus pertinents de la mission. Ceci nous permet donc d'affiner notre travail et d'adapter nos prises de contact.



Le diagramme d'environnement ci-dessus reprend les différent.es acteur.trices en fonction de leur rôle pour les personnes en situation de handicap, notamment dans le domaine du soutien à l'entrepreneuriat (avec comme sous-catégorie l'entrepreneuriat féminin et le soutien financier à l'entrepreneuriat), du soutien à l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap (avec comme sous-catégorie l'égalité des chances). Plus une institution est placée proche du centre, et de ce fait de la personne en situation de handicap, plus son rôle influence la vie quotidienne des personnes en situation de handicap et/ou plus le cœur de son action est orienté vers les personnes en situation de handicap. Les institutions placées au centre font du soutien aux personnes en situation de handicap le cœur de leur raison sociale, tandis que celles placées en extérieur peuvent être actives sur la thématique, mais cela ne constitue pas leur activité principale, impactant ainsi de manière plus indirecte la vie des personnes en situation de handicap.

Concernant l'entrepreneuriat féminin, il existe une déclinaison de type de services, allant du soutien financier au réseautage, en passant par de l'accompagnement technique. Lors des entretiens et prises de contact, cette variété d'acteur.trices a été prise en compte pour une consultation large sur l'entrepreneuriat féminin.

Les acteur.trices et leurs rôles sont résumés ci-dessous. La liste n'a pas vocation à être exhaustive mais à identifier les types d'acteur.trices clés dans la thématique. Elle ne comprend que des acteur.trices présent.es en Région bruxelloise.

A. Soutien à l'entrepreneuriat

- hub.brussels : hub.brussels est l'Agence bruxelloise pour l'entrepreneuriat. Elle accompagne et veille au développement des entreprises bruxelloises, à leur internationalisation et à l'attraction d'investissements étrangers à Bruxelles.
- JobYourself : en tant que partenaire bruxellois de l'autocréation d'emploi, JobYourself offre à tout.e demandeur.se d'emploi qui souhaite lancer son propre projet entrepreneurial et à toute personne souhaitant devenir indépendant.e tout en étant au chômage, la possibilité de développer et de tester leur projet dans un cadre légal, structuré, sécurisé et éthique ;

- Guichets d'économie locale (GEL) : quelques communes bruxelloises disposent d'un guichet d'économie locale qui accompagne les entrepreneur.es débutant.es dans le développement de leur activité.

Entrepreneuriat féminin

- Diane : réseau d'affaires féminin boosté par l'Union des Classes Moyennes (UCM) qui accompagne les femmes dans le développement de leur entreprise ;
- Mompreneurs.be : L'asbl est un réseau professionnel et social féminin qui rassemble des mères entrepreneures ou porteuses de projet ;
- Le réseau Women in Business de hub.brussels : plateforme pour l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles qui veille à soutenir les structures (45) qui soutiennent et promeuvent l'entrepreneuriat féminin en sensibilisant et accompagnant les femmes dans le développement de leur entreprise, à Bruxelles ;
- Professional Woman International (PWI) Bruxelles : organisme indépendant qui aide les femmes professionnelles à s'épanouir et à réussir, et qui vise à accélérer l'obtention d'un leadership équilibré entre les hommes et les femmes ;
- Hors Norme : communauté de femmes entrepreneures qui se conseillent et s'entraident. Hors Norme organise également des formations et des conférences ;
- Crédal : Une coopérative de finance éthique qui construit une société inclusive et durable, où l'argent est mis au service du bien commun. Crédal s'engage à investir l'argent de ses client.es pour soutenir des associations, entrepreneur.es sociaux et des citoyen.es en difficulté financière. Dans le cadre de la mission, nous considérons Crédal pour ses actions spécifiques pour l'entrepreneuriat féminin.

Nous pouvons également citer BEABEE, The Urban Woman, Wonderful Women, Womenpreneurs Initiative, LEAD Networking, et d'autres organismes. Comme indiqué précédemment, une diversité d'acteur.trices sont engagé.es sur la thématique de l'entrepreneuriat féminin. Dans le cadre de cette mission, BDO

n'a pas pu consulter l'ensemble de façon exhaustive mais a veillé à ce que chaque type de service (accompagnement, financement, réseau, coworking) puisse être contacté et représenté.

Soutien financier à destination des entrepreneur.es

- Finance&invest.brussels : aide les entrepreneur.es à trouver des solutions de financement pour lancer leur activité ou la faire grandir ;
- BeAngels : met en relation des entrepreneur.es et des investisseur.euses afin que les entreprises innovantes puissent continuer à grandir.

B. Soutien à l'emploi

- DiversiCom : asbl qui facilite la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap sur base de leurs compétences ;
- Cap Event : forme et emploie des adultes en situation de handicap mental au service évènementiel ;
- Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP) : vise à favoriser le travail des personnes en situation de handicap et à défendre les intérêts des entreprises de travail adapté ;
- Les Maisons de l'emploi : accueillent et conseillent toutes les personnes concernées par un problème d'emploi, qu'elles soient chercheuses d'emploi, travailleuses, étudiantes, employeuses, stagiaires, ou autre ;
- CPAS : de par son service Insertion Socio-Professionnelle (ISP), le CPAS aide les personnes bénéficiaires à se réinsérer tant socialement que professionnellement ;
- Actiris : Organisme de la région de Bruxelles-Capitale chargé de la politique de l'emploi ;
- Bruxelles Formation : Service public francophone en charge de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale ;

- Les actions de tutorat et de mentorat telles que MentorYou (programme d'accompagnement gratuit de remise à l'emploi destiné aux chercheur.euses d'emploi par des volontaires actif.ves) ou Duo for a Job (programme de mentoring intergénérationnel qui permet à des jeunes en recherche d'emploi d'être accompagnés par des bénévoles (en général de plus de 50 ans) et de booster leurs chances de décrocher un travail).

C. Inclusion des personnes en situation de handicap

- Centre de ressources et d'évaluation des technologies pour les Personnes handicapées (CRETH) : le CRETH apporte recherche, conseil et testing individualisé dans le champ des technologies de l'information et/ou de la communication pour toute personne en situation de handicap ;
- Altéo : asbl qui vise l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société à travers l'organisation d'activités de loisirs adaptées et de l'accompagnement et transport, notamment ;
- Le Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles (CAWaB) : asbl qui défend l'accessibilité pour toutes les personnes à mobilité réduite dans les bâtiments, les transports, les logements, les routes, etc. ;
- Association Belge contre les Maladies neuro-Musculaires (ABMM) : asbl qui occupe un rôle de représentation des personnes en situation de handicap atteintes d'une maladie neuromusculaire auprès des autorités publiques en vue d'améliorer leur situation ;
- Association de Recherche et d'Action en faveur des Personnes handicapées (ARAPH) : asbl qui vise à promouvoir, réaliser et diffuser des études, recherches et actions en matière de handicap.
- Direction Générale Personnes handicapées (DG HAN) : Entité membre du Service public Fédéral (SPF) Sécurité sociale responsable de l'octroi d'allocations aux personnes en situation de handicap ;

- Belgian Disability Forum (BDF) : le BDF est constitué d'organisations belges représentatives des personnes en situation de handicap et se charge de leur représentation au niveau européen et supranational ;
- Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) : Organe compétent au niveau national, le CSNPH émet des avis sur les politiques fédérales qui sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la vie des personnes en situation de handicap ;
- Commission européenne : la Commission européenne, en tant qu'organisation supranationale, veille à améliorer la situation économique et sociale des personnes en situation de handicap ;
- Service PHARE et la COCOF : le service PHARE (Personnes Handicapées Autonomie Recherchée) dépend de la COCOF et s'adresse aux personnes en situation de handicap en leur apportant information, conseils et interventions financières en Région bruxelloise.

Égalité des chances

- Unia : institution publique qui défend l'égalité des chances en Belgique. En particulier, Unia est également responsable de la protection et du suivi de l'application de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes en situation de handicap ;
- Secrétaire d'Etat chargée de l'Égalité des chances chargée de la mise en œuvre de la politique de l'égalité des genres et de l'égalité des chances. Dans le cadre de la présente étude, nous entendons la Secrétariat d'Etat de la Région Bruxelles Capitale ;
- Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) : Conseil qui émet des avis et des recommandations sur toute question relative à l'égalité entre les femmes et les hommes sur la Région de Bruxelles-Capitale.
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) : institution publique fédérale qui promeut l'égalité des femmes et des hommes en adressant, entre autres, des recommandations aux pouvoirs publics ;

- equal.brussels : la direction du Service public régional de Bruxelles qui coordonne la politique d’inclusion au sein des politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, et se concentre sur les thématiques suivantes : le genre, les violences, l’accessibilité et le handicap, les personnes LGBTQIA+, la diversité ethnoculturelle et la lutte contre la discrimination.

7.1.3. Entretiens de cadrage

Afin de compléter les données secondaires récoltées au préalable, des entretiens de cadrage ont été réalisés avec des personnes de référence, disposant d’une connaissance précise du contexte et du fonctionnement des dispositifs publics encadrant les personnes en situation de handicap.

Suite aux différentes prises de contact, les représentant.es d’institutions publiques et du secteur associatif suivants ont été rencontrés :

| Organisme | Date de la rencontre |
|--|----------------------|
| BEABEE | 10/05/2023 |
| PHARE | 15/05/2023 |
| Handijob' Project | 16/05/2023 |
| Cabinet de la Secrétaire d'État Nawal Ben Hamou | 16/05/2023 |
| DiversiCom | 17/05/2023 |
| Declic & Lead Belgium | 25/05/2023 |
| hub.info, le service d'information de hub.brussels (anciennement 1819) | 26/05/2023 |
| Cap Event | 31/05/2023 |
| Info Sourds | 31/05/2023 |

| | |
|--|------------|
| Centre de ressources et d'évaluation des technologies pour les Personnes handicapées | 31/05/2023 |
| Cabinet de la Secrétaire d'État Barbara Trachte | 01/06/2023 |
| Inclusion ASBL | 12/05/2023 |
| Job Yourself | 14/06/2023 |
| Direction Générale Personnes handicapées | 29/08/2023 |
| Le réseau Women in Business de hub.brussels | 22/09/2023 |

Les entretiens (d'une durée de +/- 1h30) ont eu lieu en distanciel et en présentiel selon les préférences des participant.es. Les entretiens ont été structurés autour du guide d'entretien semi-directif. Les informations échangées lors de ces entretiens permettent de mieux comprendre l'écosystème, le rôle des personnes, leurs aspirations et réalisations, leur contact et connaissance de la population en situation de handicap, les différents leviers qu'elles peuvent activer et, plus généralement, les données qu'elles peuvent mettre à notre disposition. Ces entretiens ont permis de compléter utilement les données récoltées et d'orienter BDO dans sa compréhension de l'entrepreneuriat pour les personnes en situation de handicap. Les questions qui ont servi de base à tous les entretiens sont reprises en annexes.

7.1.4. Réalisation d'un benchmark

Afin de favoriser l'entrepreneuriat auprès des personnes en situation de handicap, certains territoires mettent en place des actions spécifiques qu'il serait potentiellement pertinent d'appliquer en RBC, ou à tout le moins de s'en inspirer. La méthode du benchmark nous permet de comparer la situation du territoire bruxellois avec celle d'autres territoires aux modes de fonctionnement et caractéristiques

propres, ainsi que de mettre en lumière des bonnes pratiques, en s'interrogeant sur leurs conditions de reproductibilité en RBC.

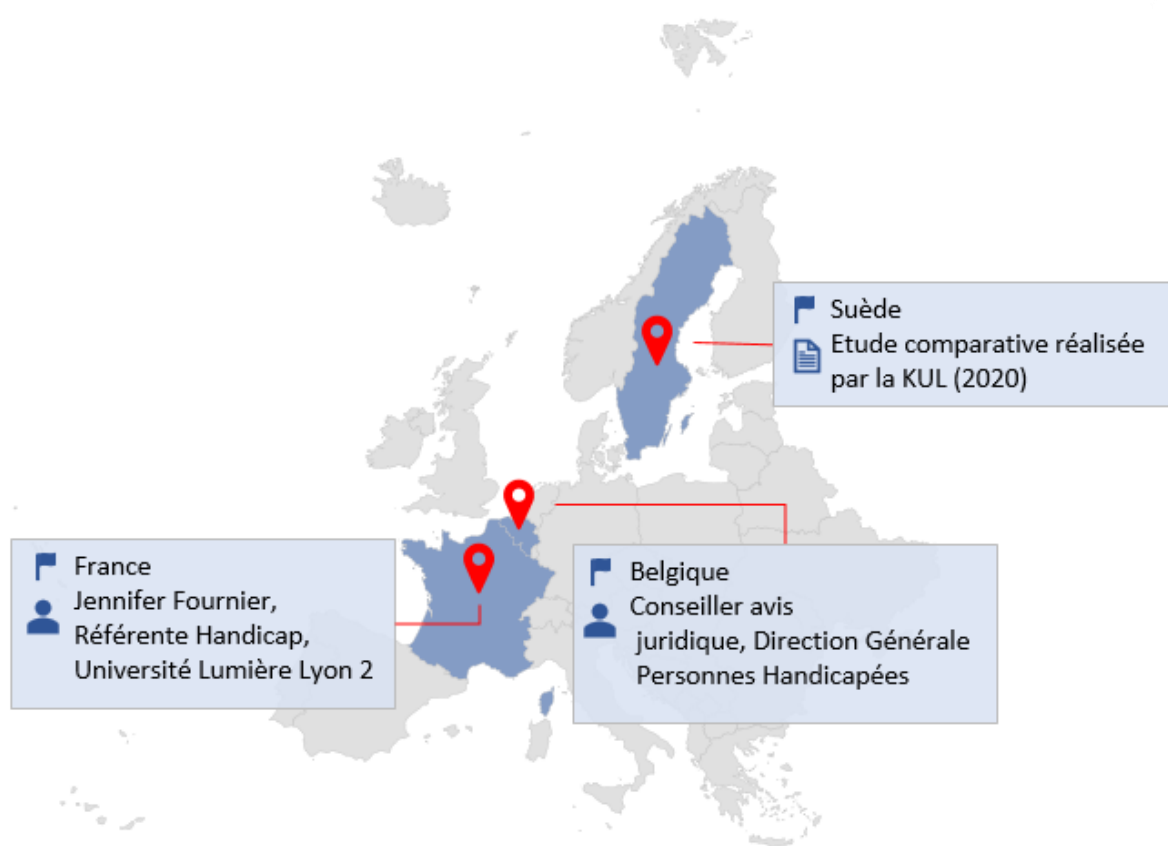
Les pratiques évoquées dans ce rapport ne doivent pas nécessairement être répliquées mais elles constituent une source d'inspiration. Il a volontairement été choisi de se concentrer sur des pays avec tantôt une approche du handicap proche de celui de la Région, tantôt différente, afin de faire émerger des pratiques disruptives.

Les territoires étudiés l'ont été selon deux méthodes :

- Une approche littéraire consistant à prendre connaissance des mécanismes et principes de fonctionnement du territoire ;
- Une prise de contact directe avec des personnes de référence, c'est-à-dire un.e représentant.e des autorités publiques, d'une université et/ou d'une association.

Sur base de ces critères, le réseau BDO a été activé et les pays suivants étudiés, notamment parce qu'ils sont reconnus pour certaines de leurs pratiques jugées innovantes :

- Suède
- France
- Belgique (autres Régions hors Bruxelles)
- Canada (Québec)



7.1.5. Questionnaire à destination des personnes en situation de handicap

L'objectif de cette enquête est double :

- Identifier les profils des personnes ayant une volonté d'entrepreneuriat ;
- Comprendre et cibler les besoins spécifiques par un retour direct de terrain du public cible.

Cette enquête est réalisée en collaboration avec le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap. Ce dernier a, d'une part, relu et eu l'occasion d'amender le questionnaire. D'autre part, le Conseil est un partenaire central dans la réalisation de cette enquête comme relais vers les associations accompagnant les personnes en situation de handicap qui ont diffusé le questionnaire vers les personnes concernées.

En effet, cette enquête fait face à une double difficulté :

- Obtenir les coordonnées de personnes en situation de handicap pour réaliser l'enquête : il n'existe à notre connaissance aucune base de données recensant ces informations. Il n'existe aucun répertoire regroupant les coordonnées des personnes en situation de handicap et entrepreneure (et encore moins désirant entreprendre). Si ce public existe, il n'est référencé nulle part ;
- Être représentatif, notamment en proposant une méthode d'enquête inclusive pour toutes les personnes en situation de handicap, couvrant tous les types de handicap. Se focaliser sur un profil type biaiserait l'enquête en ne collectant que des données relatives à une situation spécifique, ce qui ne serait pas représentatif de la situation entrepreneuriale parmi les personnes en situation de handicap. L'enquête n'a cependant pas fait l'objet d'une traduction en langue des signes via des vidéos, restreignant *de facto* l'accès à cette enquête aux personnes malentendantes et sourdes ne maîtrisant pas le français ou le néerlandais.

L'appui du Conseil est alors incontournable pour identifier les personnes pertinentes à contacter. Il a ainsi été convenu de mobiliser son réseau pour relayer l'enquête vers les bonnes personnes. Cette enquête s'est déroulée en deux temps :

- Une première phase d'administration d'un questionnaire en ligne. Le lien a été partagé la première semaine d'octobre 2023 à l'ensemble du réseau du Conseil (approche quantitative). Cette phase vise à :
 - Quantifier (estimer le taux d'entrepreneuriat en RBC) ;
 - Décrire (population de référence : genre, âge, commune, ...) ;
 - Mesurer (satisfaction du service accompagnement/suivi) ;
- Une seconde phase consiste à identifier les profils des personnes ayant accepté un entretien individuel afin d'approfondir leur expérience de vie (approche qualitative). Cette seconde phase vise à :
 - Compléter les données obtenues lors de la phase quantitative (antérieure) ;
 - Permettre un focus sur la dimension "genre" ;
 - Approfondir la compréhension des freins à l'entrepreneuriat ;
 - Conseiller les services publics d'accompagnement bruxellois - via l'expérience de la population ciblée par l'enquête - afin de favoriser l'entrepreneuriat auprès de la population ciblée.

La dimension genrée est prise en compte dans les deux phases.

- par un traitement statistique des réponses aux questionnaires : la dimension genrée est systématique prise en compte et analysée
- par une volonté de discrimination positive dans les profils sélectionnés dans les entretiens individuels : une volonté d'entendre en priorité des femmes et de les questionner sur les spécificités de leur parcours (et leur perception de ce dernier) sous l'angle de leur genre

Le questionnaire comporte aussi une question sur les aménagements spécifiques nécessaires aux personnes pour leur permettre de participer à l'entretien individuel avec les équipes de BDO.

Le questionnaire se trouve en annexe.

7.1.6. Public ayant répondu au questionnaire

Le questionnaire en ligne a suscité la participation de 25 personnes, réparties entre 64% de femmes et 36% d'hommes. 52% des répondant.es résident à Bruxelles-Capitale, tandis que 28% proviennent de la région wallonne et 20% de la Flandre.

La tranche d'âge la plus représentée parmi les répondant.es est celle de 50 à 64 ans, constituant 40% de l'échantillon, suivi des 35 à 49 ans, représentant 32% des participant.es.

Le niveau de formation des répondant.es est également élevé : 28% ont obtenu leur CESS (Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur) comme dernier diplôme obtenu, 40% ont obtenu un diplôme de Bachelier (ou graduat) et 24% un diplôme de Master (ou licence). Alors que l'écrasante majorité des personnes répondantes (plus de 80%) vivent en autonomie dans leur logement et ont des niveaux de formation relativement élevé, ceci indique que seule une partie du public cible a eu la possibilité de répondre aux questionnaires. Il est ainsi fort probable que la situation globale du public cible soit moins positive (connaissance des dispositifs, activité et emploi, etc.).

Parmi les répondant.es, 60% ont déclaré avoir eu une expérience salariale, et 24% ont cumulé à la fois une expérience salariale et une expérience entrepreneuriale. En outre, 8% des répondant.es ont mentionné avoir vécu exclusivement une expérience entrepreneuriale.

La section du questionnaire dédiée aux personnes entrepreneures ou ayant eu une expérience entrepreneuriale a concerné 6 personnes parmi les 25 participant.es.

Les résultats de l'enquête ont été livrés à equal.brussels dans une annexe à ce document. Lors de l'interprétation des résultats de l'enquête, il convient de prendre en considération que ces résultats sont dérivés d'un échantillon restreint de 25 personnes, principalement dotés d'un haut niveau de formation et d'autonomie. Cette composition de l'échantillon souligne que seule une petite proportion de la population des personnes en situation de handicap a été représentée dans cette étude.

7.2. Constitution du corpus documentaire

Nous listons ci-dessous les principales sources mobilisées dans la rédaction de ce document, sans être exhaustif :

Handicap

- Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles, hub.info, le service d'information de hub.brussels (anciennement 1819) et equal.brussels, L'entrepreneuriat pour les personnes handicapées, s.d., 16p
- Commission européenne et OCDE, Synthèse sur l'entrepreneuriat des personnes handicapées, L'activité entrepreneuriale en Europe, 2014, 28p
- Eurofound, Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, 86p
- European Disability Forum Position Paper by Haydn Hammersley, Improving Disability Assessment Procedures in the EU, 2021, 14p.
- La Découverte, FEMMES HANDICAPÉES, LES INVISIBLES DANS L'EMPLOI, Entretien avec Claire Desaint, « Travail, genre et sociétés », 2022/2 n° 48, pages 53 à 70. DOI 10.3917/tgs.048.0053
- Lavison, C., et al, "Soutenir l'entrepreneuriat des personnes immigrées et des personnes en situation de handicap en Wallonie: Vers des politiques plus inclusives", OECD SME and Entrepreneurship Papers, No. 38, OECD Publishing, Paris, 2023, <https://doi.org/10.1787/5153e791-fr>.
- Ortiz García P and Olaz Capitán ÁJ, Entrepreneurship for People With Disabilities: From Skills to Social Value, July 2021, 12p. doi: 10.3389/fpsyg.2021.699833
- SPP Intégration sociale et SPF Sécurité sociale, Pauvreté et handicap en Belgique, 2019, 293p
- Vaziri, D., Schreiber, D., Wieching, R. and Wulf, V, Disabled entrepreneurship and self-employment: The role of technology and policy building Background Paper for the OECD Project on Inclusive Entrepreneurship, OECD, 2014, 24p

- Virginia Barba-Sánchez, Pilar Ortiz-García, Ángel Olaz-Capitán, ENTREPRENEURSHIP AND DISABILITY: METHODOLOGICAL ASPECTS AND MEASUREMENT INSTRUMENT, Journal of Entrepreneurship Education, volume 22, Special Issue 2, 2019, 7p
- Les cahiers du CCAH, L'entrepreneuriat : nouvelle piste d'emploi des personnes en situation de handicap, 2018, 32p

Entrepreneuriat et emploi féminin

- Conseil bruxellois de l'égalité entre les hommes et les femmes, Rapport L'impact du COVID 19 sur les inégalités entre les hommes et le femmes à Bruxelles, 2021, 101p
- Conseil bruxellois de l'égalité entre les hommes et les femmes, Rapport L'impact du stéréotypage des métiers sur le marché de l'emploi en Région Bruxelles-Capitale, 2015, 39p
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=fr>, consulté le 10/10/2023
- hub.brussels, Baromètre de l'entrepreneuriat féminin en Région Bruxelles-Capitale, 2019, 13p
- hub.brussels, Enquête sur l'impact de la crise du COVID 19 sur les entrepreneures bruxelloises, 2021, 24p
- Hub.brussels, Baromètre de l'entrepreneuriat féminin, 2023, 24p
- M. Boudinet, A. Revillard, La précarité professionnelle des femmes handicapées : Revue de littérature sur la précarité professionnelle et l'emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques, 2021, 88p
- M. Boudinet, A. Revillard. Handicap, genre et précarité professionnelle : Parcours biographiques et réception de l'action publique, 2022, 242p
- Observatoire bruxellois de l'emploi, Les femmes rentrantes : des chercheuses d'emploi en quête de visibilité, 2014, 4p
- Observatoire bruxellois de l'emploi, Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise, 2015, 40p

- Observatoire de l’emploi et du handicap, Femmes, emploi et handicap : état des lieux et perspectives, 2022, 22p
- ONU, Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes : Observations finales concernant le huitième rapport périodique de la Belgique, 2022, 20p.
- View.brussels, État des lieux Le marché de l’emploi en Région Bruxelles-Capitale, 2021, 87p

Benchmark

- Fondation Malakoff Humanis handicap, Travailleurs indépendants handicapés : qui sont-ils et comment favoriser leur réussite professionnelle ?, 2020, 78p.
- <https://www.fiphfp.fr/nous-connaître/qui-sommes-nous/nos-valeurs-nos-missions>, consulté le 10/10/2023
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, « Les personnes ayant une incapacité : participation au marché du travail au Québec en 2017 », Marché du travail et rémunération, [En ligne], n°28, septembre, 2021, 27p
- M. Lamberts & D. Van Herreweghe, Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt : Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad, KU Leuven, 2020, 195p, <https://publicaties.vlaanderen.be/download-file/39105>.

Divers

- Observatoire de la Santé et du Social, Baromètre social : rapport bruxellois sur l’état de la pauvreté, 2021, 124p
- Université Catholique de Louvain, Analyse de la fracture numérique sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale, 2017, 166p

Base de données et plateformes web

- Eurostat
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=fr>
- <https://www.eurofound.europa.eu/topic/disability-and-chronic-disease>

- Statbel (dont <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/23-des-personnes-avec-un-handicap-ont-un-emploi> et <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/3-decembre-journee-internationale-des-personnes-handicapees-1>)

7.3. Guide pour les entretiens de cadrage

- Description des activités de la structure interrogée
 - Quel niveau d'activité (nombre de personnes suivies par exemple) ?
- Groupe cible suivi et accompagné dans la structure. Y a-t-il des formes de handicap qui ne sont pas habituellement reconnues comme handicap (dans un vide de reconnaissance mais pourtant un frein à l'entrepreneuriat) ? Quelle proportion des personnes accompagnées ont le statut de personne en situation en handicap officiellement reconnu par l'autorité publique ?
- Prise en compte du genre dans le travail quotidien
- Partenaire, public ou privé (limite de son action, complémentarité avec d'autres)
- Freins et leviers que la structure cherche à activer/solutionner
- Facteurs limitants identifiés
 - Dans l'activité de la structure
 - Dans le chemin vers l'entrepreneuriat
- Besoins non couverts par la structure et par la société auxquels il n'y a actuellement pas de réponse
- Sources de financement et soutien public
- Connaissance et mobilisation de dispositifs publics éventuels (si institution publique interrogée : mobilisation de dispositifs externes à l'organisation)
- Retour d'expérience sur les dispositifs publics connus et mobilisés
- Type de suivi pour les personnes bénéficiaires des services (physique, à distance, journalier-hebdomadaire-mensuel, formation, appui à la création, accompagnement stratégique dans un projet d'entreprise, etc.)
- Besoins et attentes vis-à-vis de la Région et bonnes pratiques constatées pour l'accueil et le suivi des personnes concernées auprès des organismes spécialisés ?
- Quelle diversité au sein de la population des personnes en situation de handicap, au-delà du genre (âge, origine ethnique et culturelle...) ?

- Pour les structures d'accompagnement et de soutien à l'entrepreneuriat féminin : la question du handicap est-elle prise en considération dans vos activités / missions et si oui, comment ? Si non, pourquoi ?

7.4. Questionnaire

Identification du ou de la répondant.e

1. Genre

Une seule réponse

1. Homme
2. Femme
3. Autre
4. Ne souhaite pas répondre

2. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

Une seule réponse

1. 18-24 ans
2. 25-34 ans
3. 35-49 ans
4. 50-64 ans
5. Plus de 65 ans

3. Où habitez-vous ? Commune d'habitation : liste déroulante des 19 communes, Wallonie, Flandre

4. Quelle est votre situation familiale ?

Une seule réponse

1. Seul.e sans enfant
2. Seul.e avec enfant(s)
3. En couple sans enfant
4. En couple avec enfant(s)

5. Autre :

5. Dans quel type de logement habitez-vous en règle générale (habitation principale)?

Une seule réponse

1. Dans votre domicile personnel
2. En institution
3. Dans un logement social
4. Autre :

6. Quelle(s) formation(s) reconnue(s) avez-vous ?

Une ou plusieurs réponses

1. Aucune
2. CESS - enseignement secondaire général
3. Certificat de qualification - enseignement secondaire qualifiant
4. CE6P - enseignement secondaire professionnel
5. Bachelier (ou graduat)
6. Master (ou licence)
7. Doctorat
8. Alternance
9. Autres :

Votre handicap

7. De quelle nature est votre incapacité ?

Une ou plusieurs réponses

1. Moteur
2. Auditif
3. Visuel
4. Intellectuel

8. Depuis quand avez-vous ce handicap ?

Une seule réponse

1. Naissance
2. En cours de vie (ex : une maladie)
3. Accident (hors emploi)
4. Accident de travail/dû à l'emploi (un évènement déclencheur particulier)
5. Dû à l'emploi (handicap développé suite à l'exercice d'un emploi dans la durée et non à un évènement particulier)

9. Comment évolue votre handicap ?

Une seule réponse

1. Évolutif
2. Stable

10. Comment estimez-vous votre autonomie ? Avez-vous des difficultés à :

Cochez une seule case par item

| Activités | Aucune difficulté | Faible difficulté | Grande difficulté | Besoin de l'aide d'autrui |
|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| a. vous déplacer seul.e (marche, prendre les transports, conduire, etc.) | | | | |
| b. préparer un repas/vous nourrir (faire vos courses, manipuler des ustensiles, etc.) | | | | |
| c. assurer votre hygiène personnelle et vous habiller (se laver, s'habiller, aller aux toilettes, etc.) | | | | |
| d. assurer l'hygiène du foyer et accomplir les tâches ménagères | | | | |
| e. prendre conscience des dangers et les éviter (traitement médicamenteux, crises, télévigilance, administrateur de bien, etc.) | | | | |
| f. communiquer et avoir des contacts sociaux (oral, écrit, appareils ou dispositifs auditifs et de lecture, etc.) | | | | |

11. Votre handicap est-il officiellement reconnu (via SPF Sécurité Sociale ou le service PHARE) ?

1. Oui

2. Non

12. Percevez-vous les allocations ou aides suivantes ?

Une ou plusieurs réponses

1. Allocations de remplacement de revenus (ARR)

2. Allocation d'intégration (AI)

3. Allocation pour l'aide aux personnes âgées (APA)

4. RIS (Revenu d'intégration sociale)

5. Indemnité d'incapacité (INAMI)

6. Aide à la mobilité COCOF

7. Autre, précisez : ...

13. Avez-vous un aidant proche dans la vie quotidienne ?

1. Oui

2. Non

Votre expérience professionnelle

14. Quelle est votre expérience professionnelle ? Indiquez la durée, en mois, pour les cases cochées.

Une ou plusieurs réponses

1. Néant
 2. Salariat (indiquer le nombre de mois)
 3. Entrepreneuriat (indiquer le nombre de mois)
 4. Indépendant complémentaire (indiquer le nombre de mois où un emploi salarié et une expérience d'entrepreneuriat ont été combinées)
- Avez-vous fait une interruption de travail pour raisons familiales (ex : naissance d'enfant ou éducation des enfants) ?
 - a. Oui
 - b. Non
 - **SI OUI** Avez-vous eu une période d'inactivité de longue durée pour raisons familiales (au moins un an) ?
 - a. Oui
 - b. Non
 - Avez-vous fait une interruption de travail pour d'autres raisons que votre vie de famille (ex : raison médicale) ?
 - a. Oui
 - b. Non

Si oui, précisez

- **SI OUI** Avez-vous eu une période d'inactivité de longue durée pour la raison évoquée ci-dessus (au moins un an) ?
 - a. Oui
 - b. Non

- **SI OUI** Êtes-vous ou étiez-vous inscrit.e auprès d'un service régional d'emploi au cours de cette période d'inactivité (Actiris, Forem ou VDAB) ?
 - a. Oui
 - b. Non

15. Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?

Une seule réponse

- 1. Demandeur.se d'emploi
- 2. En incapacité de travail
- 3. Employé.e
- 4. Indépendant.e
- 5. Indépendant.e à titre complémentaire
- 6. Autre : ...

16. **Si Q15=1 ou 2** Avez-vous la volonté de (ré)intégrer le marché de l'emploi ou de démarrer une activité entrepreneuriale ?

- a. Oui
- b. Non

Si non, pourquoi ?

- **Peur de perdre mes allocations sociales**

- Handicap incompatible avec le rythme d'une journée de travail (ex : rendez-vous médicaux)
- Manque de compétences
- Métiers qui me sont accessibles ne m'intéressent pas
- Pas de volonté de travailler à nouveau
- Difficulté persistante pour concilier ma vie personnelle et professionnelle
- Perception que les démarches administratives sont trop importantes / méconnaissance des dispositifs publics
- Frais liés à l'exercice d'un métier trop important (aménagement de bureau, déplacements, etc.)
- Autre (précisez)

Esprit d'entreprendre

17. Avez-vous connaissance des aides régionales et dispositifs publics concernant l'entrepreneuriat ?

Cochez une seule case par item

| Aides régionales | Oui | Non |
|--|-----|-----|
| a. hub.brussels, l'Agence bruxelloise pour l'Entrepreneuriat | | |
| b. Le réseau Women in Business de hub.brussels | | |
| c. hub.info le service d'information de hub.brussels (anciennement 1819) | | |
| d. Les agences pour l'Autocréation d'Emploi (ACE) : Credal, Iles, microStart, JobYourself | | |
| e. Les Guichets d'Economie Locale (GEL): Village partenaire à Saint Gilles, Centre Dansaert à Bruxelles Ville, GEL de Schaerbeek, de Molenbeek et Anderlecht | | |
| f. Les aides et primes de Bruxelles Économie Emploi | | |
| g. Finance&Invest Brussels | | |
| h. Autre, précisez | | |

18. Avez-vous déjà suivi une formation liée à/sur l'entrepreneuriat ?

1. Oui

2. Non

○ Si Q18 = 1, via quel organisme ? : ...

19. Avez-vous déjà bénéficié d'un accompagnement public dans vos démarches d'emploi ou de création d'entreprise ?

1. Oui

2. Non

○ Si Q19 = 1, lequel ? : ...

- Des séances d'information sur l'entrepreneuriat
- L'octroi de subsides
- Des prêts de fonds de garantie
- Un accompagnement spécifique aux entreprises (collectif ou individuel)
- La mise en place d'espaces de coworking, d'incubateurs, de pépinières
- Des réseaux / cercles d'affaires
- Une coopérative d'activités (permettant de mutualiser l'emploi)
- Un groupement d'employeurs (permettant de mutualiser l'emploi)
- Autre (précisez)

○ Si Q1 = 2, Plus spécifiquement, en tant que femme : ...

- Un fonds qui investit spécialement dans les entreprises dirigées par des femmes
- L'octroi de subsides pour les entreprises de l'entrepreneuriat féminin
- Des quotas de financement bancaires en faveur des femmes
- Des prêts de fonds de garantie spécialement pour les femmes
- Un accompagnement spécifique aux entreprises (co)créées ou (co)gérées par les femmes
- La mise en place d'espaces de coworking, d'incubateurs, de pépinières (et autres) désignés pour inclure toutes les femmes

- Des réseaux / cercles d'affaires dédiés aux femmes
- Une coopérative d'activités (permettant de mutualiser l'emploi)
- Un groupement d'employeurs (permettant de mutualiser l'emploi)

20. Quels sont vos besoins qui ne sont pas rencontrés par un dispositif public d'accompagnement ?

1. Aucun

2. : ...

- Ce besoin n'est pas couvert car vous
 - a. n'êtes pas éligible
 - b. n'avez pas de connaissance d'un dispositif adapté
 - c. estimez le dispositif trop complexe à activer

21. Estimez-vous être suffisamment informé.e des dispositifs de soutien public ?

1. Oui

2. Non

22. Avez-vous déjà sollicité des aides financières publiques pour un projet entrepreneurial ?

1. Oui

2. Non

Si Q22 = 1

- Lesquelles ?
- Pensez-vous que les aides que vous avez sollicitées étaient facilement « activables » ?

1. Oui

2. Non

- Si Non, quelles ont été les difficultés ?

Une ou plusieurs réponses

- a. Complexité/lourdeur administrative
- b. Incompréhension du dispositif
- c. Conditions d'accès trop complexes
- d. Procédure inadaptée pour mon handicap
- e. Autre : ...

Si Q1 = 2, Estimez-vous que ces difficultés sont dues au fait que vous êtes une femme ?

- 1. Oui (Expliquez)
- 2. Non

23. Avez-vous ou bénéficiez-vous de technologies facilitant votre insertion ?

- 1. Oui
- 2. Non

- Si Q23 = 1,

- De quel type ?

Une ou plusieurs réponses

- a. Dispositif de lecture
- b. Dispositif d'écoute
- c. Autre : ...

- Avez-vous bénéficié d'une aide financière pour son acquisition ?

1. Oui

2. Non

- Dans quel cadre est-elle utilisée ?

Une seule réponse

1. Uniquement dans ma vie professionnelle

2. Tout le temps

24. L'exercice d'un emploi nécessite-t-il, chez vous ou sur votre lieu de travail ? :

Une ou plusieurs réponses, c incompatible avec a et/ou b

1. Un aménagement de votre environnement de travail

2. Un aménagement de votre temps de travail (équilibre vie-privée, horaires décalés, etc.)

3. Aucun des deux

25. Quels sont les principaux facteurs limitant votre exercice d'un emploi ?

Une ou plusieurs réponses

a. Charge administrative pour bénéficier d'un accompagnement

b. Accès service public (complexité des dispositifs, incompréhension)

c. Service public non adapté au handicap (format)

d. Piège à l'emploi (ex : dégressivité inadaptée des allocations, risque de perte d'un avantage social)

e. Confiance en ses propres capacités

f. Connaissance des dispositifs publics d'accompagnement incomplète

g. Capital de démarrage insuffisant

h. Discrimination (embauche, conseil, à l'obtention d'un crédit, etc).

- i. Horaires et organisation vie privée-professionnelle (dont charge familiale)
- j. Manque de formation liée à l'entrepreneuriat (gestion, etc.)
- k. Frais liés à l'exercice d'un métier trop important (aménagement de bureau, déplacements, etc.)
- l. Manque d'expérience professionnelle préalable
- m. Pas de réseau professionnel
- n. Accès à des technologies d'insertion
- o. Autre :...

Si Q1 = 2, Estimez-vous que ces difficultés sont dues au fait que vous êtes une femme ?

- 1. Oui (Expliquez)
- 2. Non

26. Dans votre parcours scolaire, avez-vous été sensibilisé.e à l'entrepreneuriat ?

- 1. Oui
- 2. Non

27. Quelles sont vos attentes/besoins vis-à-vis du service public quand il s'agit d'entrepreneuriat ?

Question ouverte

Expérience d'entrepreneuriat **SI Q14 = 3 ou 4**

28. Avez-vous ou avez-vous eu une expérience entrepreneuriale ?

- a. Oui
- b. Non (si non, renvoi direct à Q40)

29. Commune d'implantation de l'entreprise : **liste déroulante des 19 communes, Wallonie, Flandre**

- o Le lieu de travail est-il aussi votre lieu de résidence ?
 - a. Oui
 - b. Non

30. Secteur d'activité : **liste code NACE (deux chiffres)**

31. Combien d'employé.e.s votre entreprise compte-t-elle ?

Une seule réponse

- a. Aucun
- b. 1
- c. 2 à 5
- d. 6 à 10
- e. 11 à 20
- f. 21 à 50
- g. + de 50

32. Depuis combien de temps votre entreprise existe-t-elle ?

Une seule réponse

- a. Moins d'un an
- b. 1 à 3 ans

- c. 3 à 5 ans
- d. 5 à 10ans
- e. plus de 10 ans

33. Quel était votre chiffre d'affaires dans votre dernier bilan ?

Une seule réponse

- a. Moins de 50.000€
- b. Entre 50.000 et 200.000€
- c. 200.000 à 500.000€
- d. 500.000 à deux millions €
- e. 2 à 5 millions €
- f. plus de 5 millions €

34. Votre expérience entrepreneuriale est-elle exercée/a-t-elle débutée par :

Une ou plusieurs réponses

- a. Nécessité (seul moyen d'avoir un revenu autre que les aides sociales)
- b. Opportunité (passion et volonté délibérée d'entreprendre)

35. Quelle est votre motivation à entreprendre ?

Une ou plusieurs réponses

- a. Gain d'autonomie
- b. Contourner l'/les obstacle(s) du salariat
- c. Obtenir un revenu confortable/supérieur

Si Q35= c,

Une seule réponse

- i. Par rapport à une situation d'inactivité où le seul revenu est une allocation publique
 - ii. Par rapport au revenu sous statut d'employé (si une expérience antérieure vous permet de le déterminer)
 - iii. Autre : ...
-
- d. Pour couvrir mes besoins et/ou ceux de ma famille, peu importe le revenu
 - e. Challenge/fierté personnelle/passion
 - f. Gérer son environnement de travail et avoir un équilibre entre la vie privée et professionnelle
 - g. Attrait des activités professionnelles menées (par rapport à une activité salariée)

36. Comment est concentré le capital de votre entreprise ?

Une seule réponse

- a. Seul.e
- b. Associé.e principal.e
- c. Associé.e minoritaire

37. Avez-vous une expérience précédente d'entrepreneuriat (avant celle actuelle) ?

- a. Oui
- b. Non

38. Les revenus dégagés par votre entreprise vous permettent-ils de vivre dignement ?

- a. Oui
- b. Non, des sources de revenus complémentaires sont nécessaires

39. Quelle est la forme que prend votre activité d'indépendant ?

Une seule réponse

- a. À titre complémentaire, en plus d'un emploi salarié
- b. À titre principal à temps partiel
- c. À titre principal à temps plein

Divers

40. Acceptez-vous d'être recontacté par BDO pour un entretien (d'environ une heure) visant à préciser et approfondir vos réponses, et récolter votre expérience ? Il permettra d'enrichir l'étude par une meilleure compréhension de votre expérience et d'affiner nos recommandations aux services publiques.

a. Oui

b. Non

Si OUI : Précisez vos coordonnées (nom, prénom, adresse mail, numéro de téléphone)

Si Q40 = 1, Quelles seraient les adaptations nécessaires à prévoir pour permettre cet entretien ? (Expliquez : traducteur, lieu spécifique, etc.)

Merci de votre participation à notre enquête.



Service public régional de bruxelles - equal.brussels

*L'entrepreneuriat bruxellois
sous l'angle du handicap et
du genre : état des lieux et
étude qualitative*

FEVRIER 2023 - FEVRIER 2024

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

L'objectif de la mission, mandatée par equal.brussels, consiste à fournir un état des lieux le plus exhaustif possible de l'entrepreneuriat par les personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale, et d'en isoler les spécificités de genre.

Pour ce faire, une revue documentaire a été entreprise afin de recenser l'ensemble des connaissances disponibles dans la littérature sur ce sujet. Ensuite, ces données ont été confrontées aux perceptions du public belge à travers des entretiens de cadrage menés avec des représentant.es d'institutions publiques ou du secteur associatif, d'une part, et avec des personnes en situation de handicap, d'autre part.

Une fois les motivations et les obstacles à l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap recueillies, un benchmarking a été réalisé auprès de trois pays étrangers afin d'en tirer les bonnes pratiques.

Enfin, cette étude se conclut par la formulation de recommandations et une synthèse des résultats obtenus.

La présente présentation résume les résultats de cette étude, réalisée avec le soutien de BDO en 2023-2024.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| 1. MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL ET CONTEXTUALISATION | <u>4</u> |
| 2. ACTIVITÉ INDÉPENDANTE, HANDICAP ET GENRE | <u>7</u> |
| 3. OBSTACLES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE CADRE D'UNE ACTIVITÉ À TITRE INDÉPENDANT | <u>10</u> |
| 4. BONNES PRATIQUES INSPIRANTES | <u>13</u> |
| 5. RECOMMANDATIONS | <u>18</u> |
| 6. CONCLUSIONS ET SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE | <u>21</u> |
| 7. ANNEXES - PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE | <u>26</u> |



1. MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL ET CONTEXTUALISATION

Méthodologie de travail

Une revue documentaire a été entreprise afin de recenser l'ensemble des connaissances disponibles dans la littérature sur le sujet de l'entrepreneuriat par les personnes en situation de handicap en RBC* et d'en tirer les disparités de genre. Ensuite, ces données ont été confrontées aux perceptions du public belge à travers des entretiens de cadrage menés avec des représentants d'institutions publiques ou du secteur associatif, d'une part, et avec des personnes en situation de handicap, d'autre part.

Une fois les motivations et les obstacles à l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap recueillies, un benchmarking a été réalisé auprès de trois pays étrangers afin d'en tirer les bonnes pratiques.

REVUE DOCUMENTAIRE



- État des lieux du handicap en Belgique et des acteurs autour de la personne en situation de handicap
- Motivations à entreprendre
- Freins à l'entrepreneuriat
- Femmes en situation de handicap et emploi/entrepreneuriat

COLLECTE ET ANALYSE DE DONNÉES PRIMAIRES



- Entretiens de cadrage avec des représentant.es d'institutions publiques et du secteur associatif
- Enquête réalisée auprès des personnes en situation de handicap entrepreneur.es ou désireuses de travailler ou d'entreprendre
- Entretiens individuels avec les personnes ayant accepté un échange à la suite de l'enquête

BENCHMARKING



- Mise en lumière de bonnes pratiques effectuées ailleurs :
 - Québec (Canada)
 - France
 - Suède
 - Belgique : Wallonie et Flandre

CONTEXTUALISATION

HANDICAP

- **Origine** : Interaction entre les incapacités physiques, mentales ou sensorielles et un environnement inadapté
- **Durée et évolution** : temporaire ou définitif, évolutif ou stable (notion de durabilité)
- **Conséquences** : limitations dans les activités quotidiennes, incapacité à participer à certaines activités sociales
- 80% des handicaps surviennent en cours de vie
- 80% des handicaps sont invisibles

TAUX D'EMPLOI ET HANDICAP EN BELGIQUE*

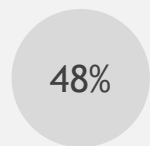
- **Taux d'emploi** en 2022 des personnes en situation de handicap **23% vs 65,3%** de la population totale belge
- **Taux de chômage** également faible (environ 6% dans la population globale et en situation de handicap)
- Proportion d'entrepreneur.es similaire à la population globale (1/7)

- Éloignement du marché du travail
- Augmente risque de pauvreté

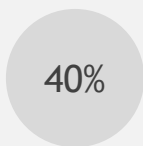
Environ 70% de la population en situation de handicap est **inactive** sur le marché du travail **vs moins de 30%** population globale

* Chiffres tirés de Statbel (2022) sous l'article « 3 décembre, Journée internationale des personnes handicapées. »

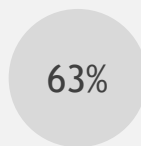
PARMI LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AYANT UN EMPLOI* (23%)



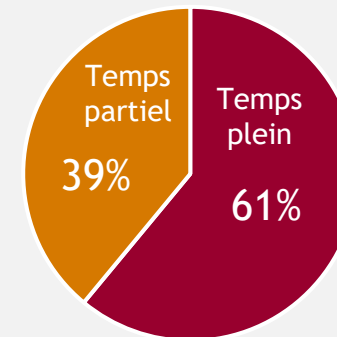
Emploi adapté



Peu d'autonomie contenu emploi



Horaires imposés



- Hommes
 - 78% temps plein
 - 22% temps partiel
- Femmes
 - 45% temps plein
 - 55% temps partiel

* Chiffres tirés de Statbel (2020) sous l'article « Les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé de longue durée ont moins d'autonomie dans leur emploi. »

2. ACTIVITÉ INDÉPENDANTE, HANDICAP ET GENRE

Motivations à entreprendre et difficultés spécifiques aux femmes entrepreneures

« Une personne en situation de handicap a tendance à **moins entreprendre** »

« Le type et la gravité du handicap influencent la propension à débiter une activité indépendante »

MOTIVATIONS À ENTREPRENDRE

- Contrecarrer la discrimination face au handicap opérée par les employeurs
- Gagner en indépendance et autonomie
- Accès à des emplois mieux qualifiés et mieux rémunérés

FEMMES, HANDICAP ET EMPLOI

- **Double discrimination** : genre et handicap (les femmes en situation de handicap ont environ 30% en moins de chances d'occuper un emploi à temps plein que les hommes en situation de handicap dans l'UE, des emplois plus instables, plus de périodes d'inactivité)
- **Peu de modèles positifs** mettant en avant une femme en situation de handicap au travail
- **Emplois** occupés par les femmes sont souvent **peu valorisés, peu rémunérés et à temps partiel avec une progression de carrière généralement limitée**
- **Faible reconnaissance** des femmes en situation de handicap sur le marché du travail (son emploi = une occupation)
- **Secteur d'activité entrepreneurial** des femmes est généralement **plus concurrentiel** (secteur du loisir, bien-être, beauté, cuisine,...)
- **Manque de maîtrise des outils numériques**
- **L'épargne des femmes** étant **inférieure** à celle des hommes, leurs demandes de prêt bancaire se soldent plus difficilement, limitant la création d'une activité professionnelle

MANQUE DE DONNÉES CONCERNANT

- Personnes en situation de handicap **qui entreprennent**
 - Données quantitatives avec une **dimension genrée**
-



Enquête réalisée auprès des personnes en situation de handicap entrepreneur.es ou désireuses de travailler ou d'entreprendre

ENQUÊTE DISTRIBUÉE EN LIGNE

- Diffusée de octobre à novembre 2023 via le réseau d'equal.brussels, hub.brussels et le Conseil des Personnes situation de handicap (CPH).
- Public : toute personne en situation de handicap résidente en Belgique ayant un désir d'entreprendre ou ayant entrepris.
- Objectif : interroger sur les thématiques suivantes :
 - Esprit d'entreprendre : volonté d'entreprendre, connaissance d'aides régionales et dispositifs publics, formation sur l'entrepreneuriat, aides reçues afin d'entreprendre, facteurs limitant l'emploi et l'entrepreneuriat
 - Expérience d'entrepreneuriat (si existante) : commune d'activité, secteur d'activité, nombre d'emplois générés, expérience entrepreneuriale, motivations à entreprendre, obstacles rencontrés
 - Les différences entre les genres
- Difficultés :
 - Obtenir les coordonnées du public cible
 - Être représentatif de la population belge et bruxelloise
- Nombre de répondant.es : 25 personnes en situation de handicap

ENTRETIENS INDIVIDUELS AVEC LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- Entretiens individuels réalisés en janvier 2024 par BDO
- Public : Entretiens individuels organisés avec les répondant.es de l'enquête ayant accepté d'avoir un échange afin d'approfondir les réponses au questionnaire.
- Objectif :
 - Compléter les données obtenues par l'enquête
 - Approfondir la compréhension des freins à l'entrepreneuriat
 - Approfondir les difficultés et/ou disparités liées au genre
 - Émettre des recommandations, notamment à destination des services publics d'accompagnement Bruxelles via l'expérience de la population ciblée par l'enquête, sur les actions à réaliser afin de favoriser l'entrepreneuriat par les personnes en situation de handicap.
- Nombre d'entretiens individuels réalisés : 5 entretiens dont 2 avec des femmes entrepreneures en situation de handicap

3. OBSTACLES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE CADRE D'UNE ACTIVITÉ À TITRE INDÉPENDANT

Obstacles pour les personnes en situation de handicap dans le cadre d'une activité à titre indépendant (1)

VISION SOCIÉTALE

- **Société dite validiste** : une personne dite « valide » étant la norme
- **Stérotypes et méconnaissance du handicap**, engendrant des biais lors du recrutement ou de la demande de crédit bancaire
- **Peu de visibilité et d'exemples positifs**: barrière psychologique, pas de mise en réseau

COMPÉTENCES ET FORMATION

- **Manque d'éducation/formation** et de compétences commerciales par manque d'accessibilité des structures éducatives
- **Faible sensibilisation et formation** à l'entrepreneuriat
- **Accès tardif aux technologies** permettant de pallier en tout ou partie les limitations du handicap, limitant la formation ou l'emploi

PERCEPTION DES ALLOCATIONS ET PIÈGE À L'EMPLOI

- **Réduction de l'allocation de remplacement de revenu (ARR)** en fonction des revenus du ménage (en ce compris le compagnon ou la compagne)
 - **Dégressivité importante de l'ARR** suite au démarrage d'une activité indépendante
 - **Manque de cohérence entre les aides publiques** fédérales et régionales (l'aide de l'un empêchera/limitera l'aide de l'autre)
-

Obstacles pour les personnes en situation de handicap dans le cadre d'une activité à titre indépendant (2)

ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION

- Difficultés d'accès aux documents/soutiens publics (contenu et format des documents, **accessibilité des lieux**) et à effectuer les démarches nécessaires
- Manque de structures dédiées ou formées à l'entrepreneuriat par les personnes en situation de handicap
- Méconnaissance des dispositifs publics

UN ÉCOSYSTÈME PEU INCLUSIF

- Difficulté d'accès à un capital de départ (mauvaise cote de solvabilité et manque de transparence dans les conditions d'octroi de financement) et à développer un réseau commercial
- Lourdeurs administratives
- Faible soutien à débiter une activité entrepreneuriale

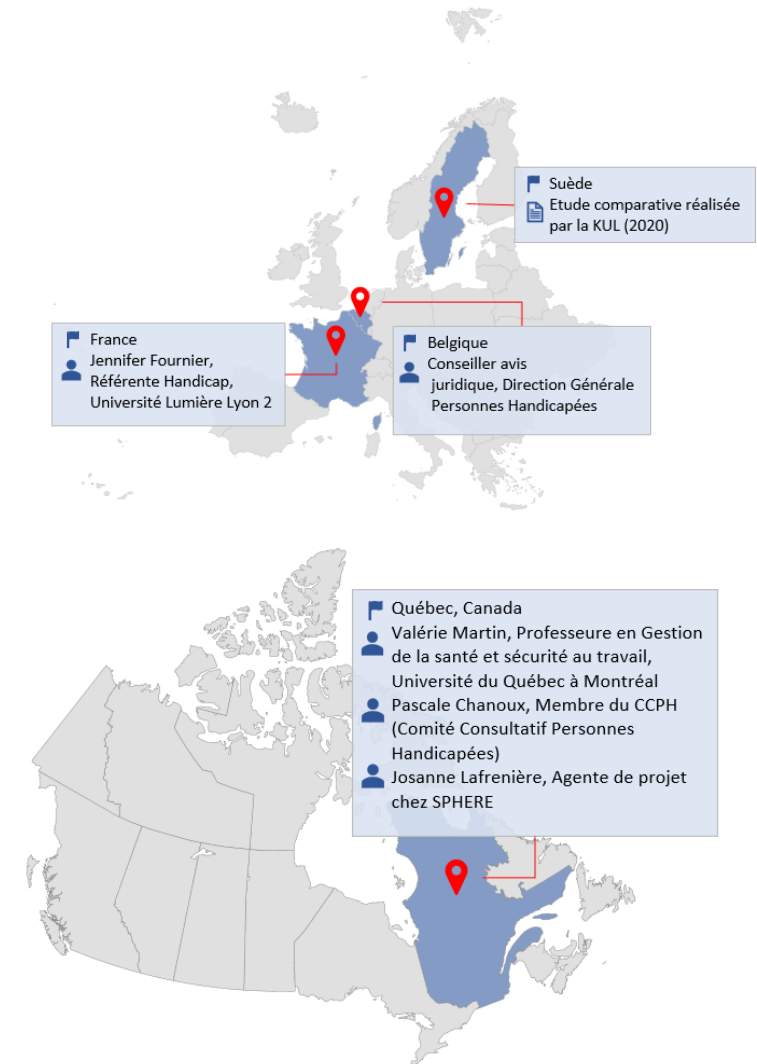
CONSTATS TRANSVERSAUX

- Les entrepreneur.es sont d'ancien.nes travailleurs.euses
 - Non maîtrise des compétences annexes au projet (IT, comptabilité, marketing, etc.)
 - Les freins à l'entrepreneuriat rejoignent ceux entravant l'emploi
-

4. BONNES PRATIQUES INSPIRANTES

Benchmarking - Méthodologie

- Les pratiques présentées ne doivent pas nécessairement être répliquées mais elles constituent une source d'inspiration
- Il a volontairement été choisi de se concentrer sur des pays avec tantôt une approche du handicap proche de celui de la Région, tantôt différente (faire émerger une pratique disruptive)
- Objectifs
 - Identifier des actions spécifiques, qu'il serait potentiellement pertinent d'appliquer en RBC,
 - Comparer la situation du territoire bruxellois avec celles d'autres territoires aux modes de fonctionnement et caractéristiques propres,
 - Mettre en lumière des bonnes pratiques, en s'interrogeant sur leurs conditions de reproductibilité en RBC
- Suite à une prise de contact avec le réseau BDO, des relais sont disponibles (associations ou universitaires) dans les pays suivants, reconnus pour leurs travaux (notamment universitaires) et modèles d'intégration
 - Suède
 - France
 - Belgique (autres Régions)
 - Canada (Québec)



Benchmarking - Situation à l'étranger

QUÉBEC

- Pas d'aides financières, excepté s'il s'agit d'un handicap lourd
- Modèle de société qui :
 - favorise l'enseignement général (jusqu'à l'enseignement supérieur)
 - et qui favorise l'emploi des personnes en situation de handicap
- Aides à l'emploi pour l'employeur.e
- Aides à l'emploi pour les personnes en situation de handicap:
- programme de 20h/sem qui aborde les thèmes de l'emploi pour les personnes en situation de handicap
 - formations professionnelles adaptées
 - accompagnement à la recherche d'emploi
- Aide à tout indépendant (avec/sans handicap) : soutien financier & accompagnement individuel au business plan. Remboursement de certaines dépenses liées au handicap.

→ Se concentre sur l'inclusivité des personnes en situation de handicap dans la société.

FRANCE

- Quota d'embauche (6%) et amendes si ne l'atteint pas
 - Env. 250k€ en 2014
 - Réinvesti en formations, financement de mesures et parcours d'accompagnement des personnes à l'emploi
- Réseau d'institutions autour de la question des personnes en situation de handicap qui travaille en réseau
- Obligation pour les entreprises de prendre des mesures : 'Disability Officer' (loi sur le futur professionnel)
- Aides aux employeur.es
- Aide aux indépendant.es en situation de handicap : aide à la création d'un business plan & aide financière

→ Se concentre sur l'emploi salarié des personnes en situation de handicap

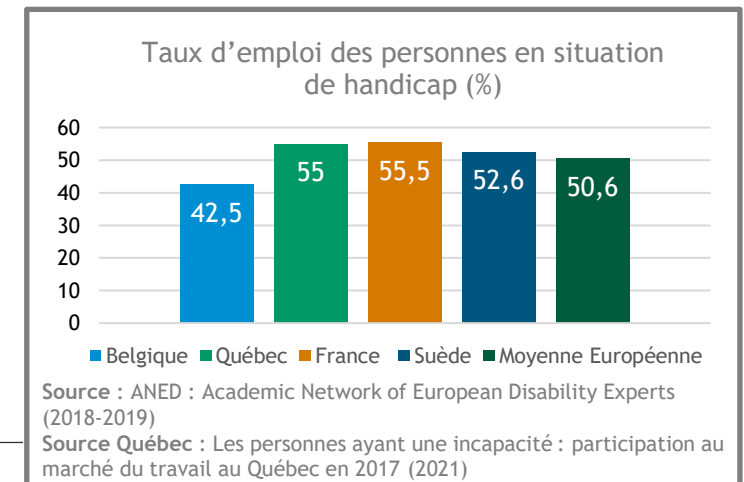
→ Etudes* sur femmes - handicap - indépendantes

* Les études ressources sont référencées dans le rapport complet

SUÈDE

- Supported Employment Program (programme européen) : placement rapide sur le lieu de travail avec accompagnement intensif et individuel de l'employé.e et de son environnement, et une formation sur le lieu de travail.
- Soutien aux employeur.es : compensation salariale, adaptation de poste de travail, réduction de frais de sécurité sociale
- Soutien aux indépendants en situation de handicap : adaptation de poste de travail & prime pour tout entrepreneur.e (avec/sans handicap)

→ Se concentre sur l'emploi salarié des PH



Benchmarking - Situation en Belgique

WALLONIE (AVIQ)

- Prime aux travailleur.es indépendant.es (1 an, non renouvelable)
- Intervention dans l'aménagement du poste de travail pour les travailleur.es indépendant.es et salarié.es
- Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail
- Primes destinées aux employeur.es :
 - Prime d'intégration : remboursement d'une partie du coût salarial
 - Prime de compensation : intervention dans le coût de l'ajustement des conditions de travail
 - Prime de tutorat : Intervention dans les frais de tuteur.trice qui accompagne un.e travailleur.e en situation de handicap

FLANDRE (VDAB)

- Prime de soutien afin de **compenser la perte de rendement liée au handicap** (pour indépendant.es et employeur.es)
- Intervention dans l'aménagement du poste de travail pour les travailleur.es indépendant.es et salarié.es
- **Sourds & malentendants** : entrepreneur.es peuvent bénéficier de 10% du temps de travail d'interprétation gratuite en langue des signes flamande

BRUXELLES (PHARE)

- Prime d'installation pour indépendant.e (1 an, non renouvelable)
- Intervention dans l'aménagement du poste de travail pour les travailleur.es indépendant.es et salarié.es
- Intervention dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail
- Primes destinées aux employeur.es :
 - Prime d'insertion : remboursement d'une partie du coût salarial
 - Prime de tutorat : Intervention pour permettre à un.e de ses travailleur.es d'encadrer la personne en situation de handicap
 - Prime de sensibilisation à l'inclusion : destinée à la formation du personnel interne aux spécificités du handicap du collègue

→ Ecosystème ayant une capacité limitée à soutenir l'handipreneuriat

Benchmarking - Conclusions

- Constat général :
 - Manque d'accompagnement individuel pour les indépendant.es en situation de handicap.
 - Mesures actuellement concentrées sur la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap.
 - Peu de mesures destinées à un suivi à long terme. Il s'agit plus fréquemment d'aides *ad hoc*.
 - Recommandations récoltées lors des interviews :
 - Souhait d'incubateurs d'entreprises spécifiquement construits pour les personnes en situation de handicap : aide au développement d'une activité indépendante en prenant en compte des besoins spécifiques liés au handicap.
 - Les mesures d'aides devraient tenir compte des différentes incapacités qui existent :
Progressive - Récurrente - Fluctuante - Permanente/constante
 - Femmes, handicap & entrepreneuriat :
 - Sujet étudié en France : discrimination cumulée avérée.
 - Recommandations : Statistiques genrées afin d'adapter les politiques publiques, formation des personnes en charge du recrutement, créer ou mettre en valeur des modèles de femmes entrepreneuses avec un handicap, faciliter l'accès des femmes en situation de handicap à des postes de décision, etc.
 - Une conclusion au regard des institutions belges : les mesures efficaces sont une combinaison d'actions sous la responsabilité de différents niveaux de pouvoirs/institutions (enseignement, fiscalité, etc.).
-

5. RECOMMENDATIONS

Recommandations (1)



Lorsque tous les niveaux (fédéral, régional et communautaire) sont concernés



Pour le niveau fédéral



Pour le niveau régional



Pour le niveau communautaire

■ Vision sociétale du handicap



- Visibiliser les personnes en situation de handicap (benchmark : enseignement et entreprises)
- Offrir un service de coaching/accompagnement aux personnes en situation de handicap (Québec)
- Tenir compte des différents types de besoins dans les communications et les supports de communication des services publics

■ Compétences et formation



- Communiquer sur les technologies d'assistance existantes
- Soutenir le développement, l'acquisition et l'utilisation des technologies d'assistance
- Favoriser l'enseignement ordinaire pour les personnes en situation de handicap et rendre accessible les formations professionnelles

■ Perception des allocations et piège à l'emploi :



- Exercer une veille des dispositifs et initier un groupe de travail entre les niveaux de pouvoirs (cohérence des mesures et évaluation)
- Clarifier et communiquer sur l'accès aux dispositifs (/ / DG Han)

■ Accessibilité de l'information



- Créer un point de contact spécialisé et formé dans les structures d'accompagnement
- Créer/adapter un incubateur d'entreprises pour les personnes en situation de handicap (l'objectif est d'inclure les personnes dans les structures générales et pas de multiplier les systèmes parallèles sauf besoin temporaire)

Recommandations (2)



Lorsque tous les niveaux (fédéral, régional et communautaire) sont concernés



Pour le niveau fédéral



Pour le niveau régional



Pour le niveau communautaire

■ Inclusivité de l'écosystème



- Mettre à disposition un soutien administratif et juridique pour les démarches d'entrepreneuriat
- Offrir aux acteurs de terrain les moyens de se former
- Permettre de bénéficier des mêmes dispositifs d'aide à l'entrepreneuriat qui sont disponibles pour les personnes inscrites au chômage ou indépendant.e à titre complémentaire (« exception » pour les inactifs en situation de handicap)

■ Recommandations spécifiques au genre



- Faciliter l'accès aux services de garde d'enfants et autres services domestiques
- Effectuer une distinction entre les hommes et les femmes en situation de handicap dans les politiques publiques en tenant compte des différences engendrées par le handicap et le genre
- Développer une stratégie de collecte de statistiques sur le handicap et le genre
- Promouvoir l'entrepreneuriat féminin et le soutien/coaching aux femmes entrepreneures, adaptés aux situations de handicap (visibiliser les communautés)
- Offrir des formations aux technologies, numérique, digital et autres compétences annexes au métier d'entrepreneur

Pour beaucoup de ces recommandations, il s'agit de démarrer des initiatives existantes et de les adapter, tant en termes de contenu, que de format et de support de communication aux spécificités engendrées par des différentes formes de handicap

6. CONCLUSIONS ET SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

**L'entrepreneuriat parle-t-il aux personnes en situation de handicap ?
les personnes en situation de handicap se sentent-elles représentées ou exclues des
communications à destination des éventuels candidats entrepreneurs et candidates
entrepreneures ?
Si non, comment adapter le message pour ce public cible ?**

- OUI, l'entrepreneuriat parle aux personnes en situation de handicap
 - Pas de raisons objectivées pour une motivation moindre
 - Proportion d'entrepreneur.es similaire que le reste de la population active (1/7)
 - MAIS, au-delà des obstacles propres à l'entrepreneuriat, des obstacles liés au handicap persistent
 - Vision sociétale « validiste » : approche négative et médicalisée, stéréotype des parties externes dans l'appréhension d'un projet
 - Manque d'accessibilité des lieux de travail et services publics
 - Inadéquation des supports d'information et de formation
 - Perception de complexité administrative (demande d'aide et de support, respect de procédures, crainte d'instabilité du statut, etc.)
 - L'entrepreneuriat pour les personnes en situation de handicap est un chemin vers la mise en activité à considérer
 - Surinvestissement personnel de la personne en situation de handicap
 - Difficultés liées à l'entrepreneuriat qui ne sont pas spécifiques aux personnes en situation de handicap : double difficulté
 - Sentiment de ne pas être représenté.e et de manquer de services d'accompagnement adaptés
-

Les outils d'accompagnement proposés aux personnes en situation de handicap qui s'engagent dans le monde de l'entrepreneuriat sont-ils disponibles et dans ce cas, sont-ils inclusifs : programmes d'accompagnement, networking proposé, etc. ?

- Des outils d'accompagnement existent mais sont insuffisants.
 - Soit ils ne sont pas spécifiques pour les personnes en situation de handicap
 - Soit ils ne sont pas connus/accessibles pour ce public cible
 - Soit ils ne sont pas équipés/formés pour ce public cible (contenu et spécificité de l'information)
 - Des approches alternatives existent (benchmark) mais nécessitent un investissement conséquent
 - dans le design des solutions à mettre en place
 - dans les ressources, notamment humaines, à mobiliser
 - En amont pour bien connaître son public cible (collecter des données)
 - Approche Intersectionnelle : des outils spécifiques existent tantôt pour les femmes, tantôt pour les entrepreneur.es, tantôt pour les personnes en situation de handicap, (pratiquement) aucun outil n'a une approche holistique combinant les 3 situations
 - Enjeu de l'inactivité : En amont, renforcer les politiques d'inclusion (enseignement, sport, etc.)
 - Rendre l'existant aussi accessible aux personnes en situation de handicap qu'aux personnes dites « valides » (forme et support)
-

Les outils de financement sont-ils accessibles ? Faut-il les adapter et comment ?

- NON, de nombreux obstacles subjectifs
 - Vision sociétale « validiste » et stéréotypes d'incapacité, même inconscients
 - Formation des accompagnateurs.trices/financiers.ières défaillante
 - Mauvaise cote de solvabilité : allocation de revenus ou expérience de travail limitée (manque de capital)
 - Conséquence : accès au capital très limité
 - Mais aussi des obstacles objectivés
 - Travail salarié peu rémunéré, formation lacunaire, période d'inactivité : économies insuffisantes
 - Les personnes en situation de handicap, et spécifiquement les femmes, ont une situation socio-économique qui a tendance à être moins favorable
 - Importance de politique d'inclusion des personnes en situation de handicap en amont de l'activité économique
 - Des mécanismes de soutien public complexes (un plan fédéral *ExcelHan* en application) :
 - Démarches à réaliser
 - Respect des conditions
 - Compréhension des dispositifs
 - Perception stéréotypée des personnes en situation de handicap de la stabilité des aides dans le temps
 - Un enjeu en tant que tel, à traiter dans une étude à part entière (précarisation et accès au financement)
-

Les expériences des femmes en situation de handicap sont-elles similaires à celles des hommes en situation de handicap et à celles des femmes « non-handicapées » dans le domaine de l'entrepreneuriat ?

Quels freins, leviers, stratégies, ressources, etc. peut-on identifier pour ce public ?

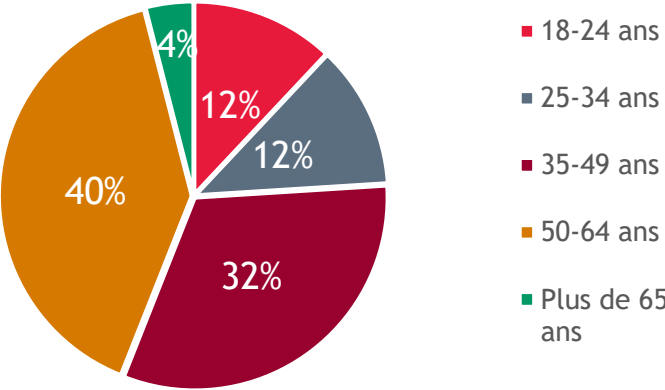
- **NON**, mais cela reste difficile à démontrer
 - Il est établi que les personnes en situation de handicap et les femmes font face à des difficultés spécifiques
 - Aucun dispositif, avant la réalisation de notre enquête qualitative, ne prend en compte la situation spécifique qui croise à la fois le fait d'être une femme et le fait d'être en situation de handicap
 - Toute action visant à lever les freins pour les femmes aide les femmes entrepreneures en situation de handicap, pour autant qu'elle leur soit effectivement accessible et réponde à leurs besoins
 - Toute action prise pour lever les freins pour les entrepreneur.es les aidera aussi, pour autant qu'elle leur soit effectivement accessible et réponde à leurs besoins
 - Une reproduction des inégalités sociales chez les personnes en situation de handicap
 - Diminution du temps de travail
 - Activités moins rémunératrices
 - Arrêt de l'emploi/activité professionnelle au profit de la famille.
 - Enjeu majeur : l'inactivité des femmes en situation de handicap (emploi/activité avant entrepreneuriat)
 - Des obstacles majeurs et communs homme-femme persistent
 - Un manque important de données genrées et objectivées sur l'entrepreneuriat et les personnes en situation en handicap : impossibilité d'évaluer et améliorer les politiques publiques
-

7. ANNEXES - PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

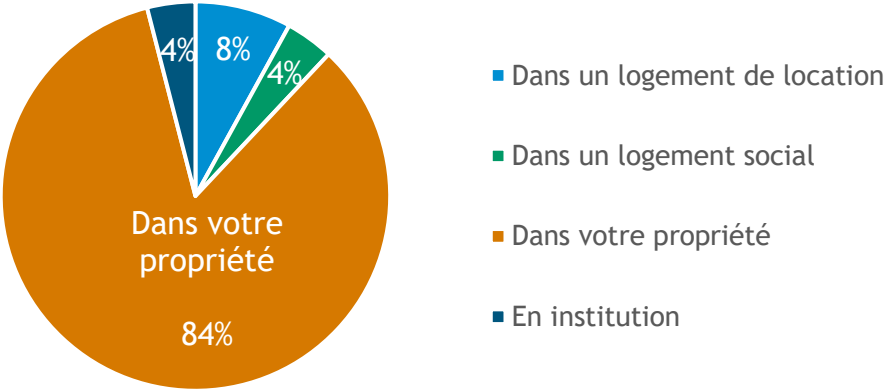
Principaux résultats de l'enquête (1)

Nous proposons ci-dessous un extrait des résultats principaux de l'enquête (totalité des résultats en annexe du rapport)

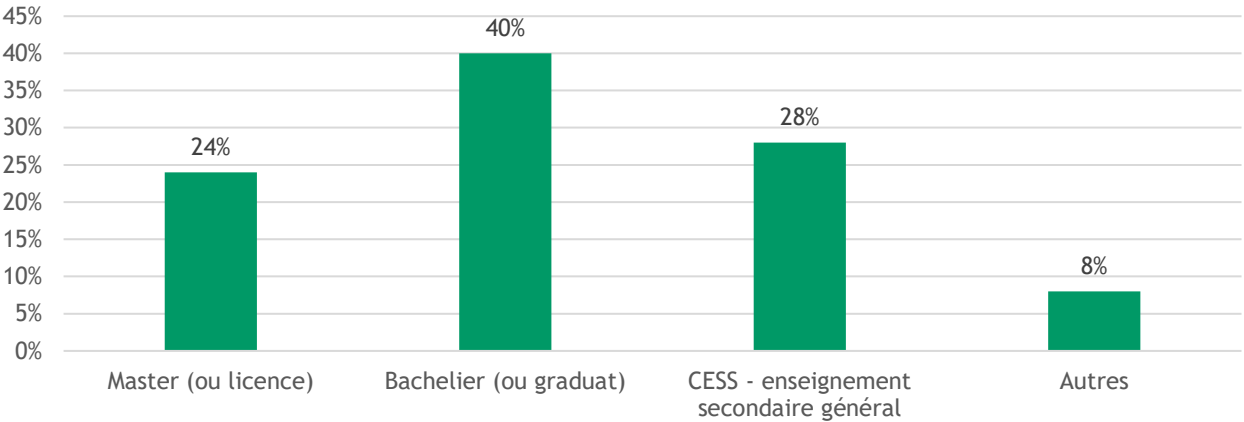
Âge des répondant.es - Base 25 personnes



Type de logement habité - Base de 25 répondants

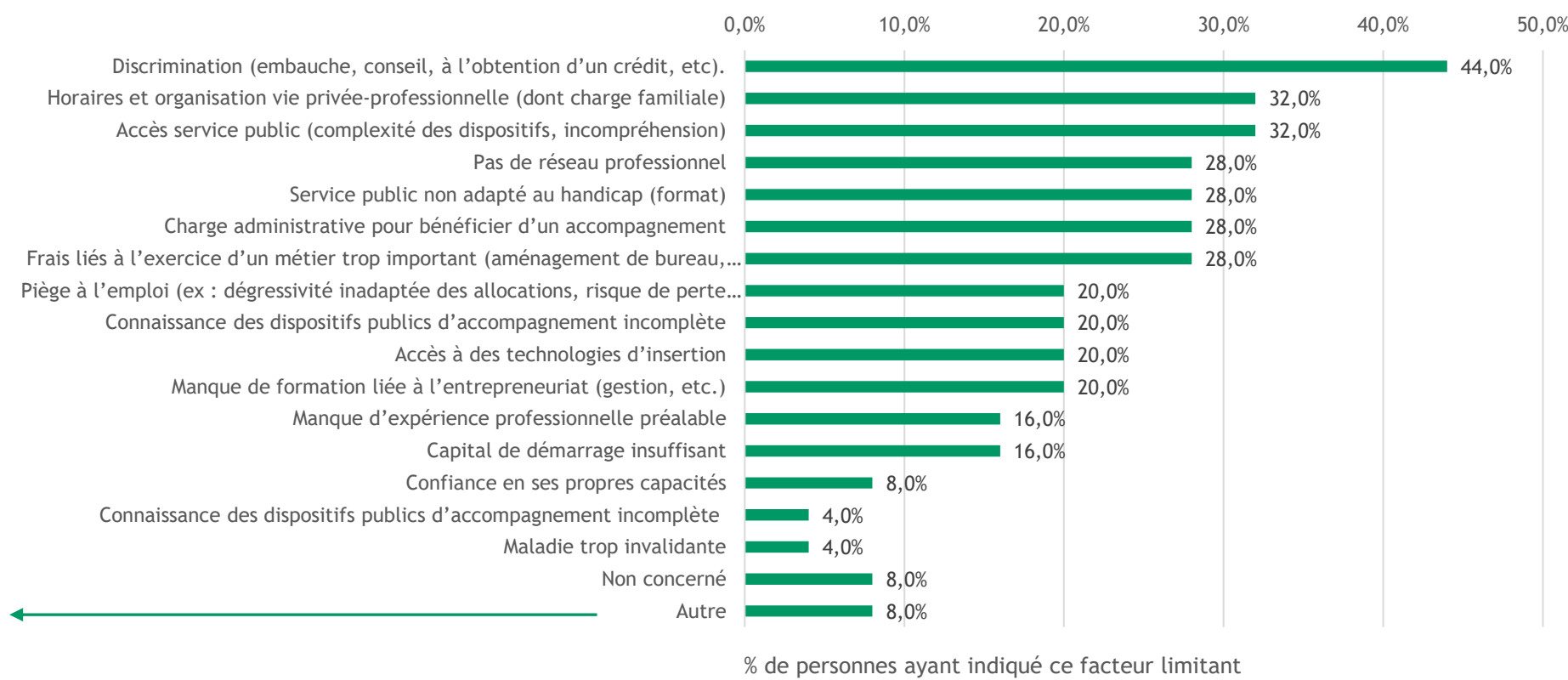


Niveau de formation le plus élevé - Base de 25 répondant.es



Principaux résultats de l'enquête (3)

Principaux facteurs limitant l'exercice d'un emploi - Base de 25 répondant.es

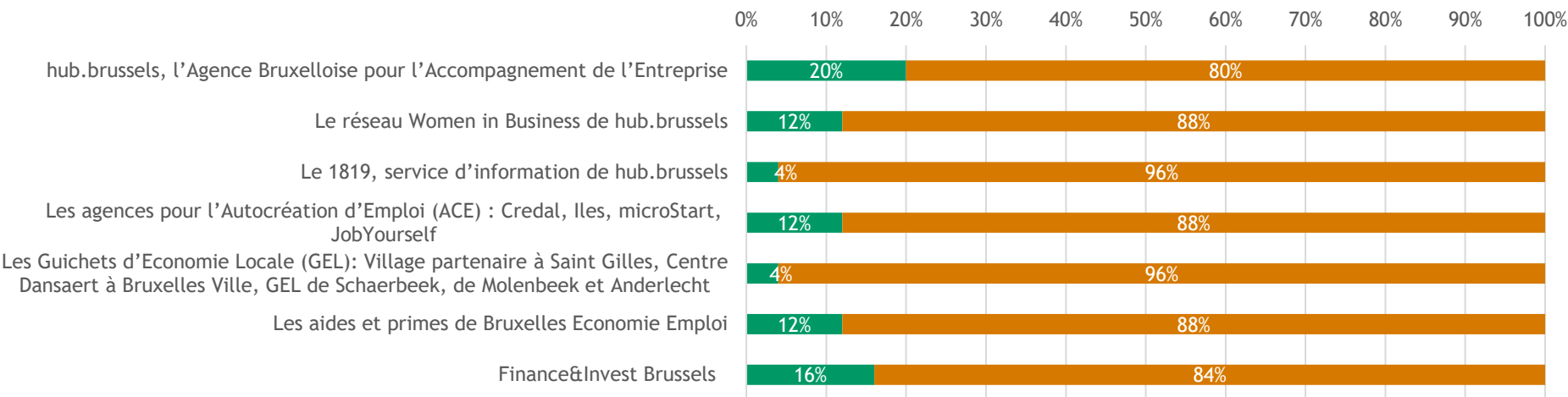


Autre :

- Crainte que le handicap ne permette pas d'être en forme afin d'aller travailler
- Le handicap engendre des coûts directs à l'employeur (ex: aménagements de postes) alors qu'il embauche une personne considérée comme moins productive. Ceci rajoute une difficulté supplémentaire lors de la recherche d'emploi

Principaux résultats de l'enquête (2)

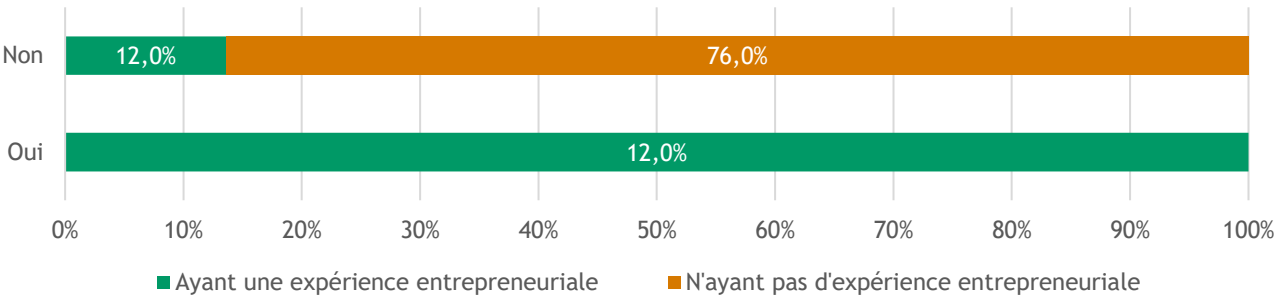
Connaissance des dispositifs publics concernant l'entrepreneuriat - Base de 25 répondant.es



D'après les données de l'enquête, il ressort que peu de personnes ont connaissance des dispositifs publics. De plus, parmi celles qui en ont connaissance, il est souvent observé qu'elles possèdent un diplôme de niveau master (ou licence).

En conclusion, il apparaît un intérêt global à renforcer la notoriété de ces dispositifs auprès d'un public plus large, afin de garantir une meilleure accessibilité et utilisation de ces derniers.

Nombre de personnes ayant suivi une formation sur l'entrepreneuriat - Base de 25 répondant.es



Les personnes n'ayant aucune expérience entrepreneuriale ne se sont pas formées à l'entrepreneuriat.

Cependant, seulement la moitié des entrepreneur.es se sont formés à l'entrepreneuriat. Les formations ont été suivies auprès de l'IFAPME, JobYourself et un centre de qualification professionnelle.

Principaux résultats de l'enquête (4)

Les activités entrepreneuriales des femmes ayant répondu à l'enquête

| Genre | Lieu de résidence de la personne | Lieu d'implantation de l'entreprise | Le lieu de travail est-il le lieu de résidence ? | Secteur d'activité | Nombre d'employés dans l'entreprise |
|-------|----------------------------------|-------------------------------------|--|---|-------------------------------------|
| Homme | Molenbeek-St-Jean | Molenbeek-St-Jean | Oui | 62 Programmation, conseil et autres activités informatiques | Aucun |
| Femme | Wallonie | Wallonie | Oui | 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | Aucun |
| Femme | Uccle | Bruxelles-Ville | Oui | 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | Aucun |
| Femme | Ixelles | Bruxelles-Ville | Non | 86 Activités pour la santé humaine | Aucun |
| Femme | Wallonie | Flandre | Non | 45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles | 2 à 5 |
| Femme | Wallonie | Wallonie | Non | 68 Activités immobilières | 2 à 5 |



| Genre | Secteur d'activité | Nombre d'employés |
|-------|---|-------------------|
| Homme | 62 Programmation, conseil et autres activités informatiques | Aucun |
| Femme | 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | Aucun |
| Femme | 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | Aucun |
| Femme | 86 Activités pour la santé humaine | Aucun |
| Femme | 45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles | 2 à 5 |
| Femme | 68 Activités immobilières | 2 à 5 |

Principaux résultats de l'enquête (5)

Quelques constats tirés des entretiens individuels

- Manque d'information sur les dispositifs publics
 - Méconnaissance des aides disponibles (cfr plus haut)
 - Difficulté à savoir où trouver l'information pertinente pour les personnes en situation de handicap
 - « *l'information n'est jamais claire, on a des difficultés à trouver l'information, on ne sait pas où chercher. Les structures d'aide à l'entrepreneuriat offrent des mesures orientées vers Mr et Mme tout le monde, mais ce n'est pas clair ce qu'il en est pour une personne en situation de handicap* ».
 - Besoin d'aide lors de la création de l'entreprise (du début de la création jusqu'à ce que l'entreprise génère suffisamment de revenus), ainsi que pour le dépôt des comptes et la rédaction de la déclaration fiscale
 - Intérêt d'une offre de service de coaching personnalisé pour les personnes en situation de handicap désireuses d'entreprendre ;
 - Soutien financier : devrait être accessible dès le lancement de toute activité entrepreneuriale, plutôt qu'être conditionné à une étape ultérieure du développement de l'entreprise.
 - Charges administratives lourdes
 - Après de la mutuelle, du service public d'accompagnement à l'emploi, etc.
 - Influence du genre
 - « *La charge mentale repose souvent sur la femme, d'autant plus si elle est mère d'un enfant. Je pense que ma fatigue liée à mon handicap est augmentée par toute la logistique et l'énergie que je dois déployer pour mon enfant en bas âge. Les femmes valides sont discriminées sur le marché de l'emploi en raison de la maternité, cela est d'autant plus vrai pour les femmes en situation de handicap.* »
-



equal.brussels
Résultats de l'enquête - décembre 2023

Table des matières

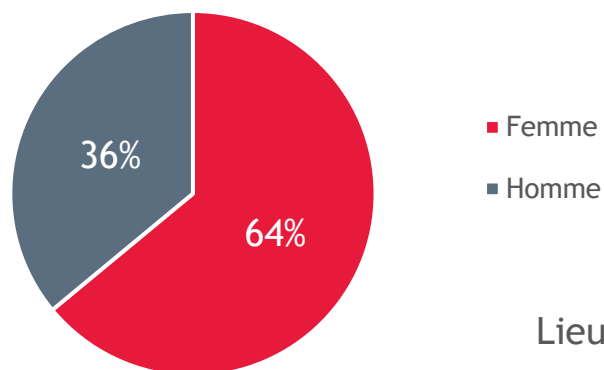
| | |
|----------------------------|-----------|
| PROFIL DES RÉPONDANT.ES | <u>3</u> |
| VÉCU DU HANDICAP | <u>7</u> |
| EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE | <u>10</u> |
| ESPRIT D'ENTREPRENDRE | <u>14</u> |
| ENTREPRENEUR.ES - PROFIL | <u>27</u> |

Profil des répondant.es

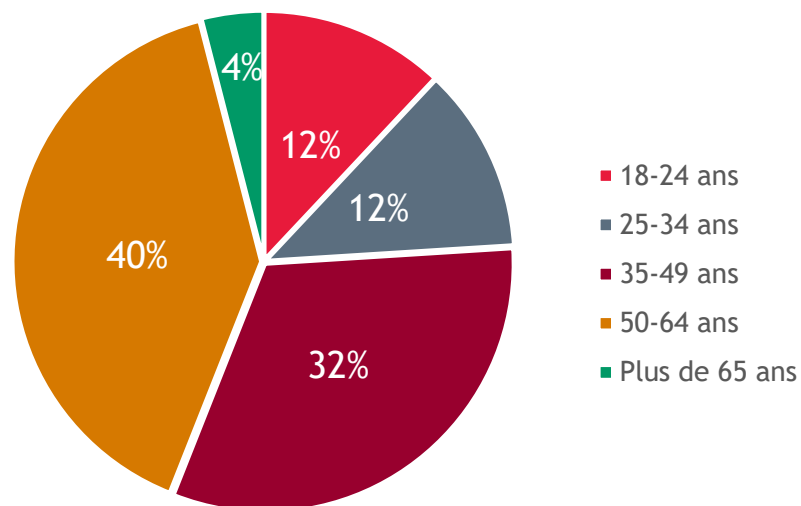
Profil

25 répondant.es (23 FR, 2 NL)

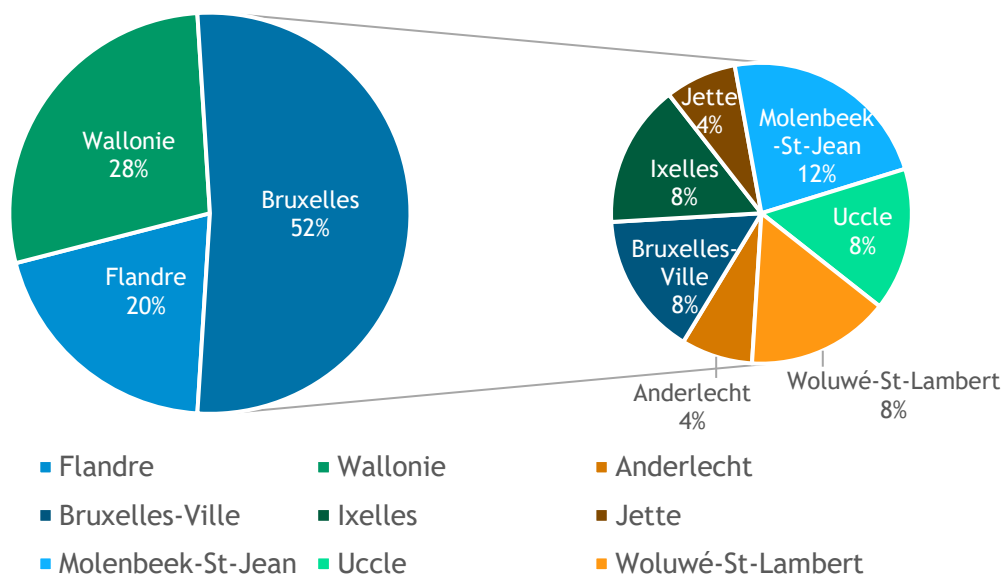
Genre des répondant.es - Base 25 personnes



Âge des répondant.es - Base 25 personnes

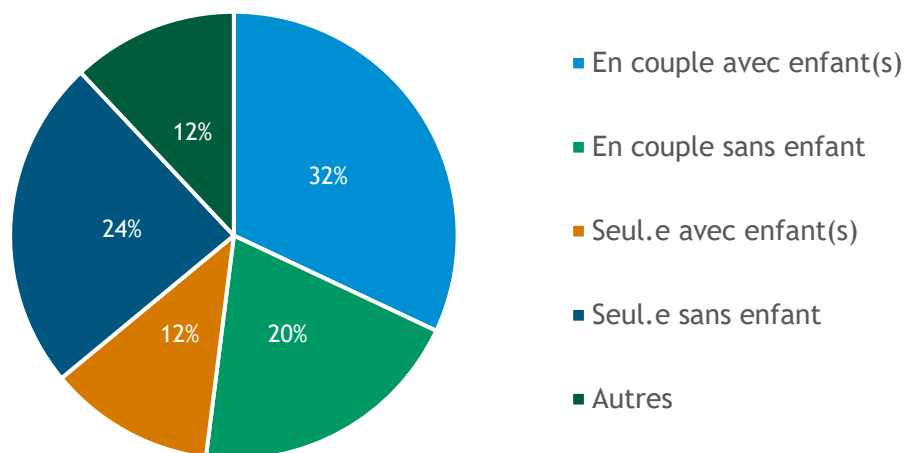


Lieu de résidence des répondant.es - Base 25 répondant.es

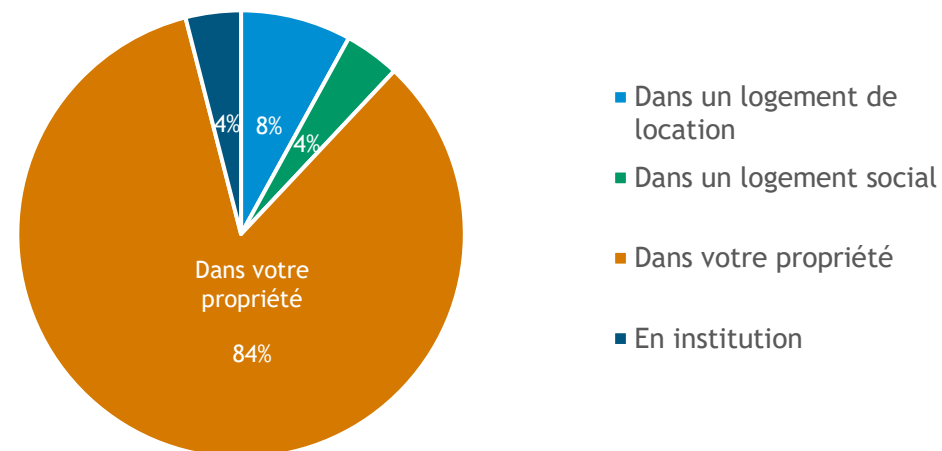


Situation familiale

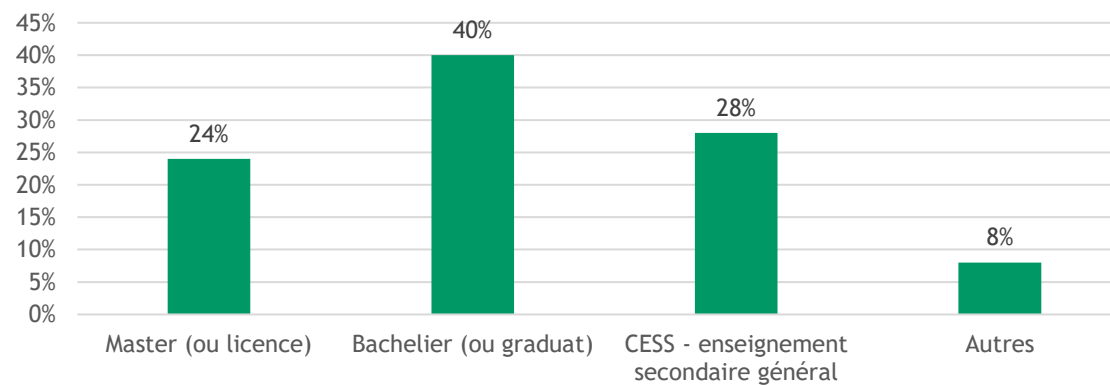
Situation familiale - Base de 25 répondants



Type de logement habité - Base de 25 répondants



Niveau de formation le plus élevé - Base de 25 répondant.es



Handicap x Niveau de formation x Genre

| Type de handicap et niveau de formation | % du total général | | % par moment d'apparition du handicap | |
|---|--------------------|---------------|---------------------------------------|----------------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Accident (hors emploi) | 4,00% | 8,00% | | |
| Moteur | 4,00% | 8,00% | 100,00% | 100,00% |
| Master (ou licence) | 4,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 50,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 50,00% |
| Dû à l'emploi | 4,00% | 0,00% | | |
| Moteur | 4,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% |
| En cours de vie | 20,00% | 12,00% | | |
| Auditif | 4,00% | 4,00% | 20,00% | 33,33% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 4,00% | 20,00% | 33,33% |
| Intellectuel | 8,00% | 0,00% | 40,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 8,00% | 0,00% | 40,00% | 0,00% |
| Moteur | 8,00% | 0,00% | 40,00% | 0,00% |
| Master (ou licence) | 4,00% | 0,00% | 20,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 4,00% | 0,00% | 20,00% | 0,00% |
| Visuel | 0,00% | 8,00% | 0,00% | 66,67% |
| Master (ou licence) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 33,33% |
| Autres | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 33,33% |
| Naissance | 36,00% | 16,00% | | |
| Auditif | 12,00% | 0,00% | 33,33% | 0,00% |
| Master (ou licence) | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| Intellectuel | 4,00% | 4,00% | 11,11% | 25,00% |
| Master (ou licence) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 25,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| Moteur | 4,00% | 8,00% | 11,11% | 50,00% |
| Master (ou licence) | 4,00% | 4,00% | 11,11% | 25,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 25,00% |
| Visuel | 16,00% | 4,00% | 44,44% | 25,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 4,00% | 0,00% | 11,11% | 0,00% |
| Autres | 8,00% | 4,00% | 22,22% | 25,00% |
| Total général | 64,00% | 36,00% | | |

D'après les données du tableau, il apparaît que le handicap de naissance n'a pas eu d'incidence discernable en termes d'accès aux formations, avec tous les répondants et toutes les répondantes ayant atteint au moins un niveau de diplôme de fin d'études secondaires (CESS), voire un diplôme de bachelier ou de master.

Toutefois, il convient de noter que ces conclusions sont basées sur un échantillon restreint de 25 répondant.es, ayant participé à une enquête axée sur l'esprit d'entreprendre. Il est donc important de considérer que ce groupe peut être déjà prédisposé à une formation plus avancée.

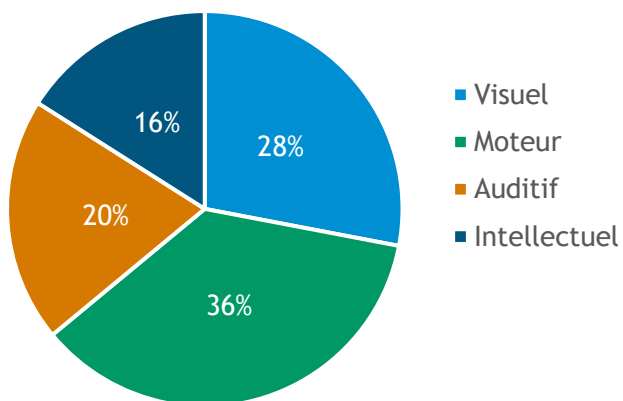
Légende:

- Accident (hors emploi) = dû à un accident qui n'a pas eu lieu dans le cadre d'une activité professionnelle
- Dû à l'emploi = handicap développé suite à l'exercice d'un emploi dans la durée et non à un évènement particulier.
- En cours de vie = suite à par exemple, une maladie

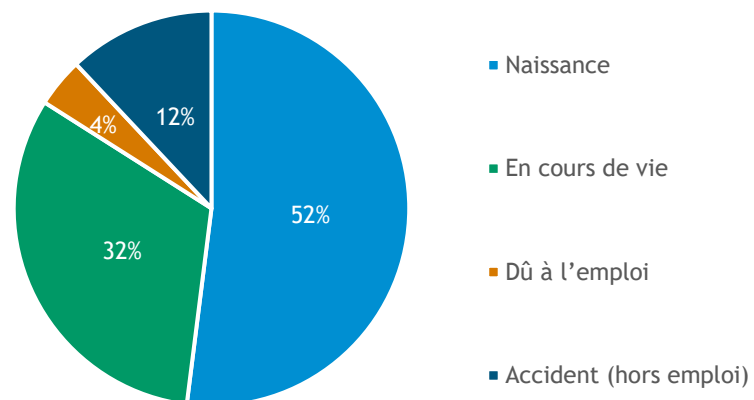
Vécu du handicap

Handicap

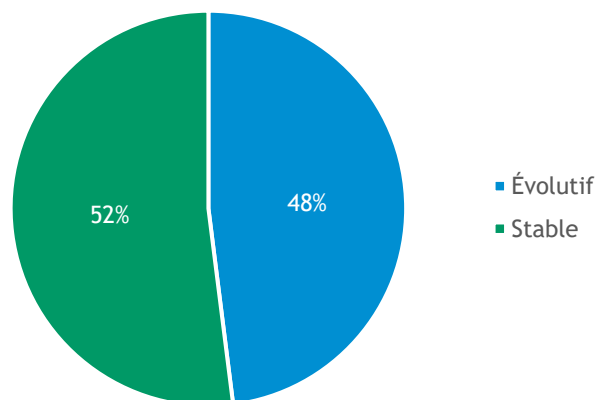
Type de handicap - Base de 25 répondant.es



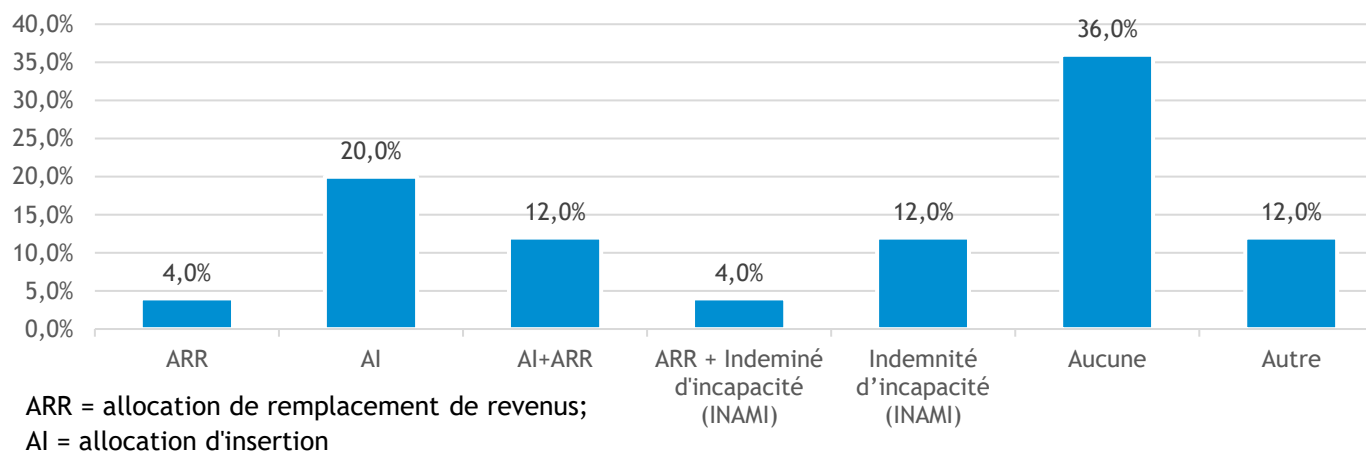
Apparition du handicap - Base de 25 répondant.es



Évolution du handicap - Base de 25 répondant.es

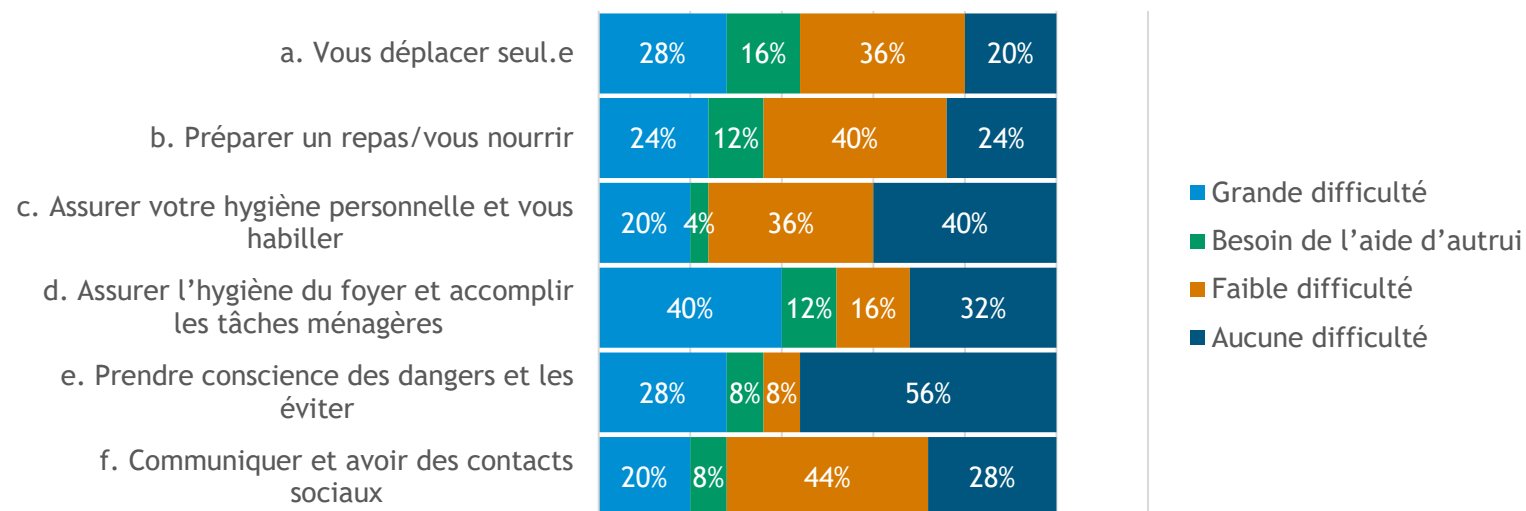


Allocations et aides perçues - Base de 25 répondant.es



Handicap

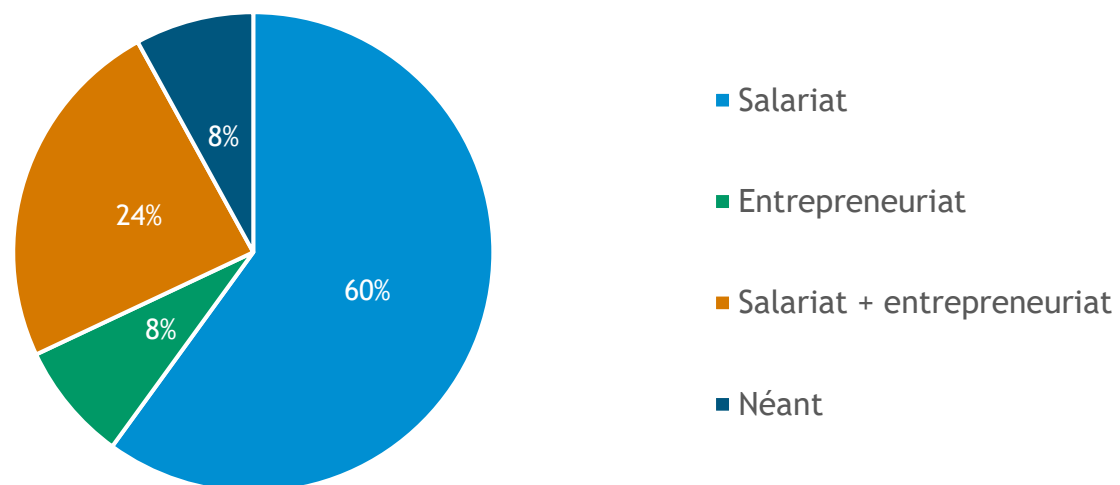
Autonomie de la personne - Base de 25 répondant.es



Expérience professionnelle

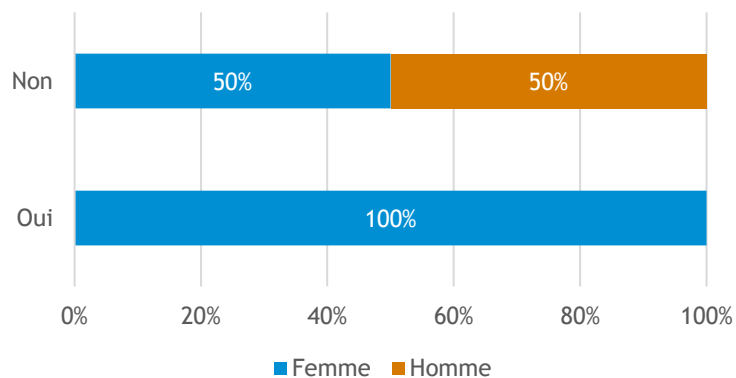
Expérience professionnelle

Expérience professionnelle - base de 25 répondants



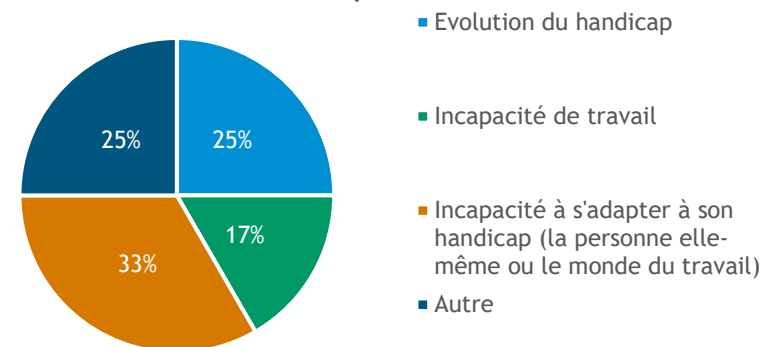
Interruptions de travail

Interruption de travail pour raison familiale - Base de 25 répondant.es

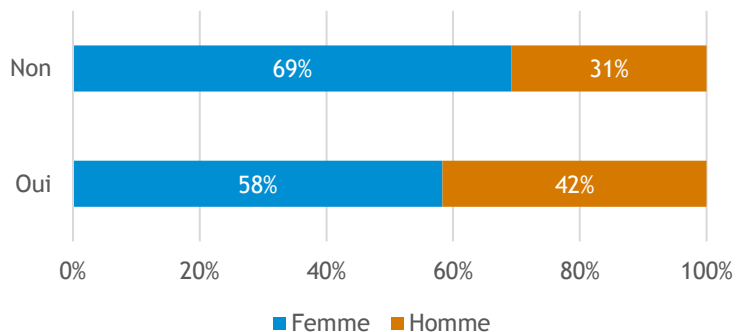


Dont 2 femmes (29% des oui) ayant eu une interruption de travail pour raison familiale de longue durée (>1 an)

Causes de ces interruptions de travail - Base de 12 répondant.es

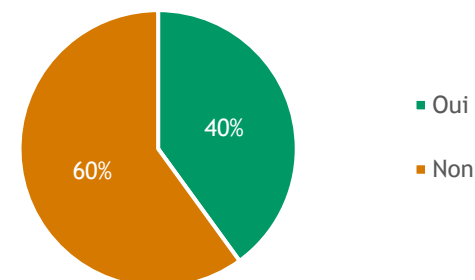


Interruption de travail pour raison médicale - Base de 25 répondant.es



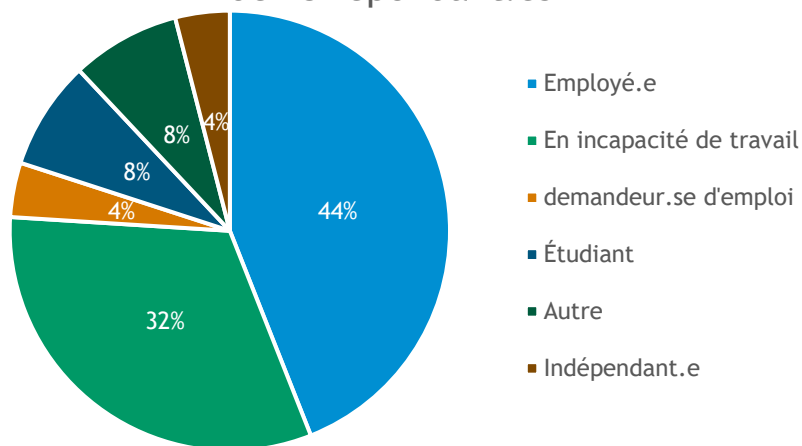
Dont 3 femmes (25% des oui) et 3 hommes (25% des oui) ayant eu une interruption de travail pour raison médicale de longue durée

Inscription auprès d'un service régional d'emploi au cours de cette période d'inactivité - Base de 15 répondant.es

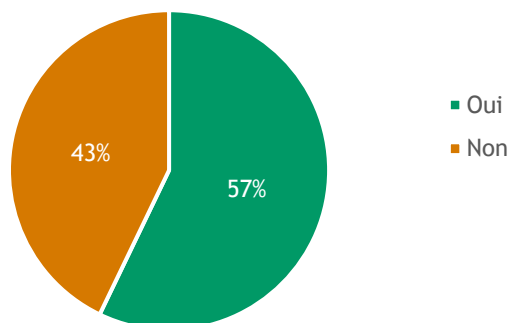


Situation professionnelle actuelle

Situation professionnelle actuelle - Base de 25 répondant.es



Volonté de réintégrer le marché du travail parmi les personnes en incapacité de travail et demandeur.se d'emploi - Base de 7 répondant.es



Un.e répondant.e insiste sur le fait que ce n'est pas un manque de volonté mais réellement une incapacité. La personne préférerait travailler afin de ne pas être isolée.

Causes de non-réintégration sur le marché du travail - Base de 3 répondant.es

Handicap incompatible avec le rythme d'une journée de travail (ex : rendez-vous médicaux)

Perception que les démarches administratives sont trop importantes / méconnaissance des dispositifs publics

Difficulté persistante pour concilier ma vie personnelle et professionnelle

100%

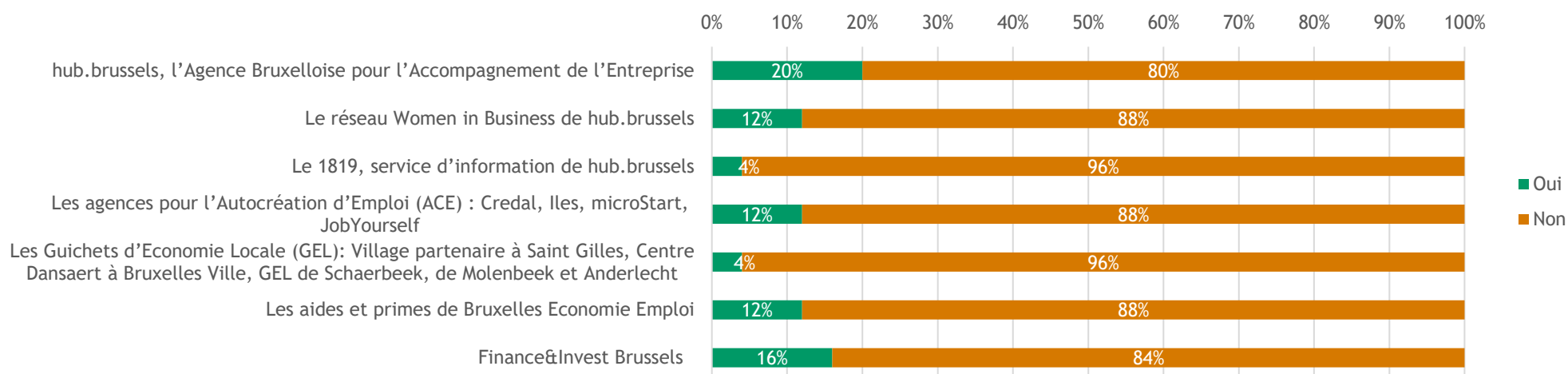
33%

33%

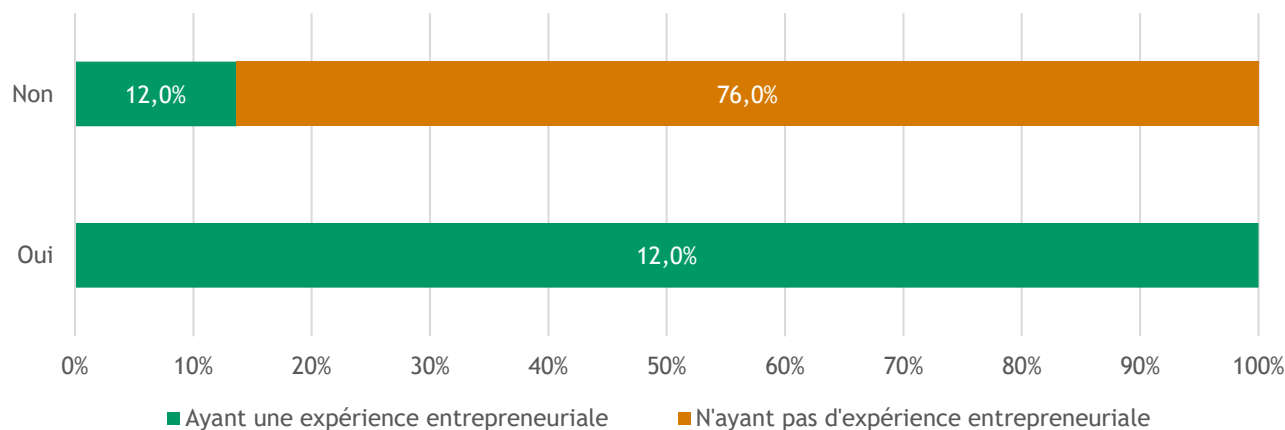
Esprit d'entreprendre

Esprit d'entreprendre

Connaissance des dispositifs publics concernant l'entrepreneuriat - Base de 25 répondant.es



Nombre de personnes ayant suivi une formation sur l'entrepreneuriat - Base de 25 répondant.es



Les personnes n'ayant aucune expérience entrepreneuriale ne se sont pas formées à l'entrepreneuriat.

Seulement la moitié des entrepreneur.es se sont formés à l'entrepreneuriat. Les formations ont été suivies auprès de l'IFAPME, JobYourself et un centre de qualification professionnelle.

CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS PUBLICS x NIVEAU DE FORMATION

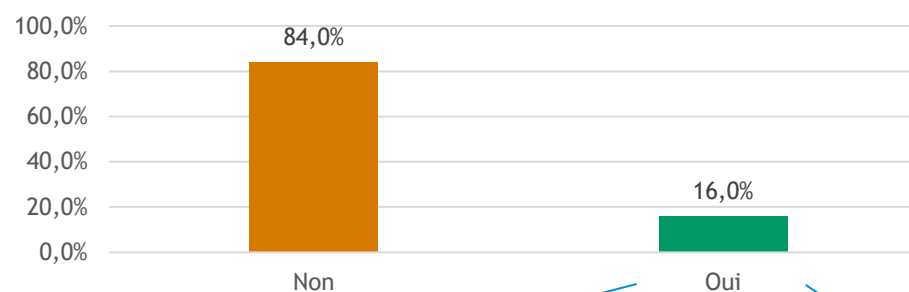
| | Master (ou licence) | Bachelier (ou graduat) | CESS - enseignement secondaire général | Autres | Total général |
|---|---------------------|------------------------|--|--------------|---------------|
| CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS PUBLICS | | | | | |
| hub.brussels, l'Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise | | | | | |
| Oui | 12,00% | 0,00% | 8,00% | 0,00% | 20,00% |
| Non | 12,00% | 40,00% | 20,00% | 8,00% | 80,00% |
| Le réseau Women in Business de hub.brussels | | | | | |
| Oui | 8,00% | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 12,00% |
| Non | 16,00% | 40,00% | 24,00% | 8,00% | 88,00% |
| Le 1819, service d'information de hub.brussels | | | | | |
| Oui | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Non | 20,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | 96,00% |
| Les agences pour l'Autocréation d'Emploi (ACE) | | | | | |
| Oui | 4,00% | 8,00% | 0,00% | 0,00% | 12,00% |
| Non | 20,00% | 32,00% | 28,00% | 8,00% | 88,00% |
| Les Guichets d'Economie Locale (GEL) | | | | | |
| Oui | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Non | 20,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | 96,00% |
| Les aides et primes de Bruxelles Economie Emploi | | | | | |
| Oui | 12,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 12,00% |
| Non | 12,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | 88,00% |
| Finance&Invest Brussels | | | | | |
| Oui | 16,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 16,00% |
| Non | 8,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | 84,00% |
| Total général | 24,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | |

D'après les données du tableau, il ressort que peu de personnes ont connaissance des dispositifs publics. De plus, parmi celles qui en ont connaissance, il est souvent observé qu'elles possèdent un diplôme de niveau master (ou licence).

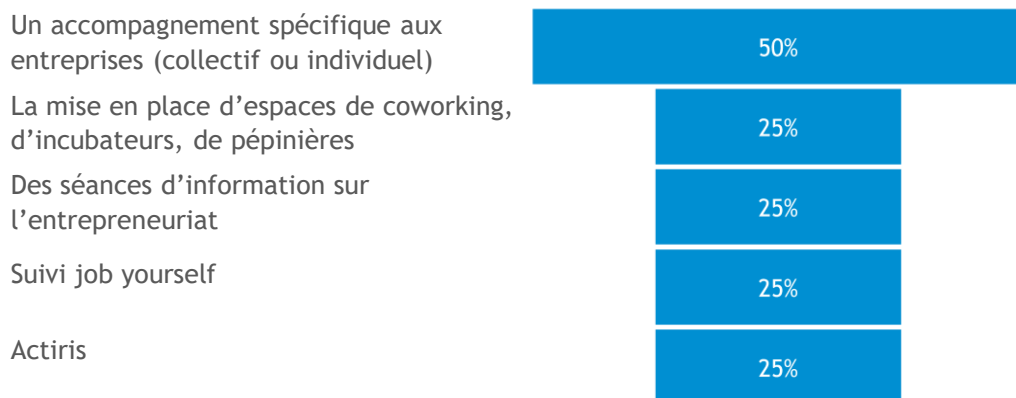
En conclusion, il apparaît un intérêt global à renforcer la notoriété de ces dispositifs auprès d'un public plus large, afin de garantir une meilleure accessibilité et utilisation de ces derniers.

Accompagnement public

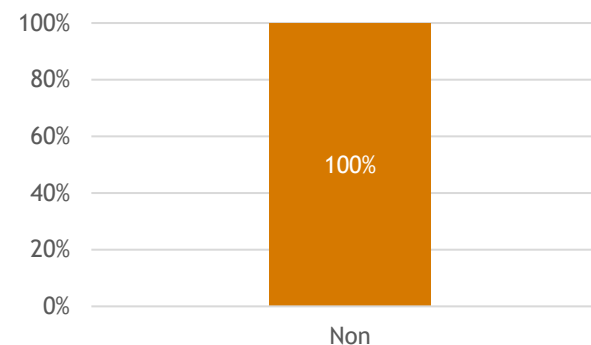
Recours à un accompagnement public dans les démarches d'emploi ou de création d'entreprise - Base de 25 répondant.es



Type d'accompagnement suivi - Base de 4 répondant.es



Un accompagnement spécifique pour les femmes a-t-il été suivi ? - Base de 2 répondant.es



Aucune femme entrepreneure n'a bénéficié d'un accompagnement de création d'entreprise spécifique pour les femmes. Une de ces femmes précise qu'elle n'avait pas connaissance de tels dispositifs.

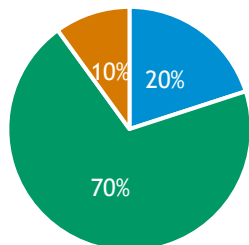
Besoins non rencontrés par un dispositif d'accompagnement public

- Aide aux démarches lors de la création, dépôt des comptes et déclaration fiscale
- Je ne sais pas
- Le besoin d'avoir accès aux activités adaptées à mon handicap pour pouvoir sortir de l'exclusion et pour ne pas déprimer face à ma maladie déjà lourde à porter.
- Spécificité de la cécité
- particularité TDAH // Dys
- le temps et surtout le manque d'informations
- Aucun dispositif en place, mon métier est soumis à une agrégation nationale, l'organisme lui-même étant sur BXL "IPI" et je suis seule soumise à mon handicap car personne ne le gère, et je devrais arrêter mon métier alors qu'il n'y a pas plus réglementaire que moi mais juste parce que je ne sais pas marcher, c'est toujours soumis à discussions (ndlr : la personne est agente immobilier et en chaise roulante. Elle ne dispose d'aucune aide publique pour exercer sa profession dans les conditions fixées par l'agrégation IPI)
- avoir une personne utilise LSFB
- Aucun incitant mis en place pour pousser les entreprises à prévoir des aménagements raisonnables
- Er is geen tussenkomst voor mijn woon-werkvervoer, aangezien ik geen voltijdse elektrische rolstoelgebruiker ben. Als ambulante actieve rolstoelgebruiker maak ik gebruik van (aangepaste) taxi's. De tussenkomst door de vdab van 15cent/km is veel te weinig. Kostprijs vervoer voor 3 halve dagen zou 1500€/maand zijn. Ik doe dus verlies door te gaan werken.

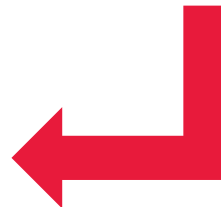


- Manque d'information
- Aide aux démarches lors de la création, dépôt des comptes et déclaration fiscale
- Besoin d'accompagnement adapté au handicap (TDAH, Dys, cécité, malentendants et sourds)
- Dispositifs incitant les entreprises à prévoir des aménagements raisonnables
- Mention spéciale pour les remboursements de domicile-lieu de travail : ces remboursements sont entre autres destinés aux personnes utilisant un fauteuil électrique à temps plein. Ainsi une personne qui n'aurait pas besoin d'un fauteuil roulant à temps plein ne peut pas bénéficier de cette intervention financière, rendant de facto le déplacement sur le lieu de travail onéreux, et donc freine la mise à l'emploi.

Causes de la non couverture de ces besoins -
Base de 10 répondant.es

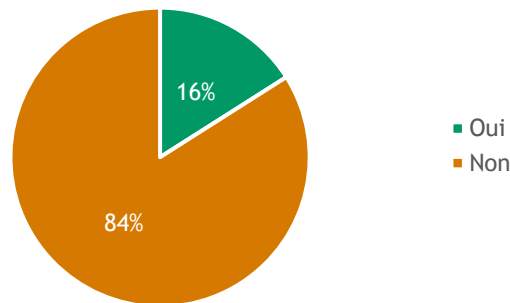


- estimez le dispositif trop complexe à activer
- n'avez pas de connaissance d'un dispositif adapté
- n'êtes pas éligible



« Estimez vous être suffisamment informé » x NIVEAU DE FORMATION

Nombre de personnes estimant être suffisamment informées des dispositifs de soutien public - Base de 25 répondant.es



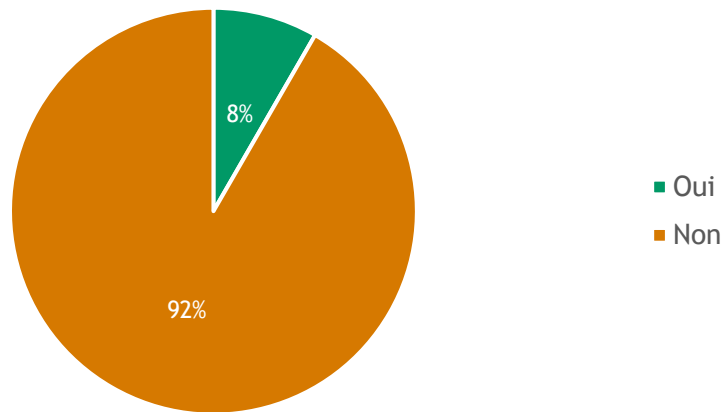
| | CESS - enseignement | | | | |
|-----------------------------------|---------------------|------------------------|--------------------|--------|---------------|
| NOTORIÉTÉ DES DISPOSITIFS PUBLICS | Master (ou licence) | Bachelier (ou graduat) | secondaire général | Autres | Total général |
| Oui | 12,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% | 16,00% |
| Non | 12,00% | 40,00% | 28,00% | 4,00% | 84,00% |
| Total général | 24,00% | 40,00% | 28,00% | 8,00% | |

D'après les données du tableau, il est clair que la majorité des répondant.es estime ne pas être suffisamment informée des dispositifs publics, indiquant que l'information ne leur parvient pas.

Cette constatation semble persister indépendamment du niveau de formation des individus.

Sensibilisation à l'entrepreneuriat

Sensibilisation à l'entrepreneuriat dans le parcours scolaire



Parmi les Oui :

- 50% habite en Wallonie ; 50% à Bruxelles
- 50% a développé son handicap en cours de vie ; 50% vit avec un handicap de naissance

- Il semblerait que ni le lieu de résidence ni le moment d'apparition du handicap n'influencent la sensibilisation à l'entrepreneuriat dans le parcours scolaire, parmi les répondant.es ayant répondu "Oui".
- De plus, le constat que 92% des individus n'aient pas été sensibilisés suggère qu'une action de sensibilisation pourrait être bénéfique pour tous les publics, indépendamment de leur profil ou de leur situation géographique.

ATTENTES VIS-A-VIS DU SERVICE PUBLIC QUANT A L'ENTREPRENEURIAT

- Rien/ n'est pas concerné
- Formation (pour les futur.es porteur.euses de projets, accès aux formations avec horaires adaptés et suivis pour le démarrage de l'entreprise)
- Des informations plus claires et facilement trouvable ou accessibles
- Accompagnement personnalisé : un accompagnement en accord avec les besoins spécifiques de chaque personne en situation de handicap
- Accompagnement administratif et juridique
- Accès à du financement pour démarrer un projet, prise en compte des bas revenus
- Accès à des formations spécifiques au secteur d'activité payées par le pouvoir public (ex: formations à l'étranger car qualitatives)
- Accessibilité des lieux pour le public malentendant (interprète en langue des signes, visibilité en image, textes simplifiés, formateurs formés) et malvoyant
- Besoin d'exemples dans la société
- Coaching, soutien, et formation spécifiquement à destination des personnes en situation de handicap

Sensibilisation à l'entrepreneuriat x Handicap x Niveau de formation x Genre

| SENSIBILISATION À L'ENTREPRENEURIAT DURANT PARCOURS SCOLAIRE ? | | Femme | | Homme | |
|--|--|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Type de handicap et niveau de formation | | Oui | Non | Oui | Non |
| Accident (hors emploi) | | 0,00% | 4,00% | 4,00% | 4,00% |
| Moteur | | 0,00% | 4,00% | 4,00% | 4,00% |
| Master (ou licence) | | 0,00% | 0,00% | 4,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Dû à l'emploi | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Moteur | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| En cours de vie | | 0,00% | 20,00% | 0,00% | 12,00% |
| Auditif | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 4,00% |
| Bachelier (ou graduat) | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 4,00% |
| Intellectuel | | 0,00% | 8,00% | 0,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | | 0,00% | 8,00% | 0,00% | 0,00% |
| Moteur | | 0,00% | 8,00% | 0,00% | 0,00% |
| Master (ou licence) | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Visuel | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 8,00% |
| Master (ou licence) | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Autres | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Naissance | | 4,00% | 32,00% | 0,00% | 16,00% |
| Auditif | | 0,00% | 12,00% | 0,00% | 0,00% |
| Master (ou licence) | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Intellectuel | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 4,00% |
| Master (ou licence) | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Moteur | | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 8,00% |
| Master (ou licence) | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Bachelier (ou graduat) | | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Visuel | | 0,00% | 16,00% | 0,00% | 4,00% |
| Bachelier (ou graduat) | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | | 0,00% | 8,00% | 0,00% | 4,00% |
| Autres | | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Total général | | 4,00% | 60,00% | 4,00% | 32,00% |

D'après les données du tableau, il apparaît que la sensibilisation à l'entrepreneuriat est quasiment nulle, sans distinction notable en fonction du genre, du moment d'apparition du handicap, du type de handicap ou du niveau de formation.

Par conséquent, la question de la sensibilisation à l'entrepreneuriat demeure pertinente pour tous les cursus, indépendamment du moment où le handicap est survenu (de naissance ou en cours de vie).

Formation à l'entrepreneuriat x Handicap x Niveau de formation x Genre

| FORMATION SUIVIE SUR L'ENTREPRENEURIAT ? | Femme | | Homme | |
|--|---------------|---------------|--------------|---------------|
| Type de handicap et niveau de formation | Oui | Non | Oui | Non |
| Accident (hors emploi) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 8,00% |
| Moteur | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 8,00% |
| Master (ou licence) | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Dû à l'emploi | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Moteur | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| En cours de vie | 4,00% | 16,00% | 0,00% | 12,00% |
| Auditif | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 4,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 4,00% |
| Intellectuel | 4,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Moteur | 0,00% | 8,00% | 0,00% | 0,00% |
| Master (ou licence) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Visuel | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 8,00% |
| Master (ou licence) | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Autres | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Naissance | 4,00% | 32,00% | 0,00% | 16,00% |
| Auditif | 0,00% | 12,00% | 0,00% | 0,00% |
| Master (ou licence) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Intellectuel | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 4,00% |
| Master (ou licence) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Moteur | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 8,00% |
| Master (ou licence) | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 4,00% | 0,00% | 0,00% | 4,00% |
| Visuel | 0,00% | 16,00% | 0,00% | 4,00% |
| Bachelier (ou graduat) | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| CESS - enseignement secondaire général | 0,00% | 8,00% | 0,00% | 4,00% |
| Autres | 0,00% | 4,00% | 0,00% | 0,00% |
| Total général | 12,00% | 52,00% | 0,00% | 36,00% |

D'après les données du tableau, il est remarquable qu'aucun homme n'ait suivi de formation sur l'entrepreneuriat.

En revanche, parmi les femmes, seulement 12,0% ont suivi une telle formation, avec une répartition équilibrée entre celles ayant un handicap de naissance, un handicap lié à l'emploi ou développé en cours de vie.

| FORMATION SUIVIE SUR L'ENTREPRENEURIAT PARMI LES ENTREPRENEUR.ES | Femme entrepreneur.e | | Homme entrepreneur | |
|--|----------------------|---------------|--------------------|---------------|
| Type de handicap | Oui | Non | Oui | Non |
| Accident (hors emploi) | 0,00% | 16,67% | 0,00% | 0,00% |
| Moteur | 0,00% | 16,67% | 0,00% | 0,00% |
| Dû à l'emploi | 16,67% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Moteur | 16,67% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| En cours de vie | 16,67% | 0,00% | 0,00% | 16,67% |
| Auditif | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 16,67% |
| Intellectuel | 16,67% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Naissance | 16,67% | 16,67% | 0,00% | 0,00% |
| Moteur | 16,67% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Visuel | 0,00% | 16,67% | 0,00% | 0,00% |
| Total général | 50,00% | 33,33% | 0,00% | 16,67% |

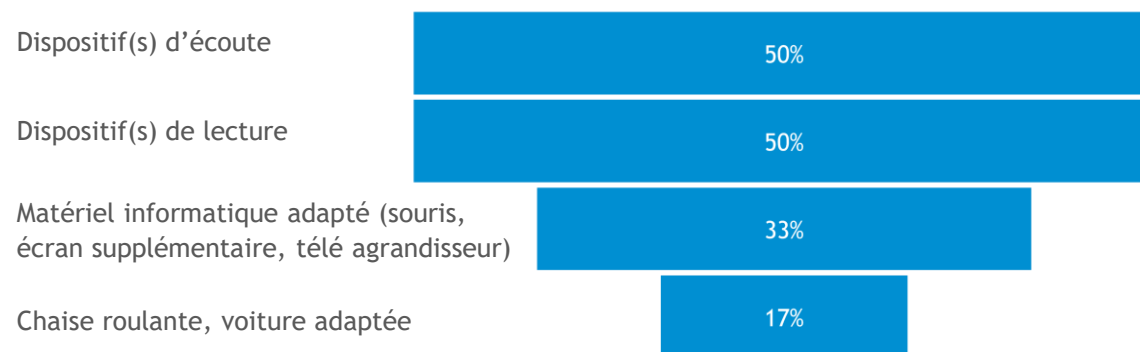
D'après les données du tableau, il est constaté que parmi les entrepreneur.es, seules les femmes se sont formées à l'entrepreneuriat.

De plus, parmi ces femmes, seulement 50% ont suivi une formation.

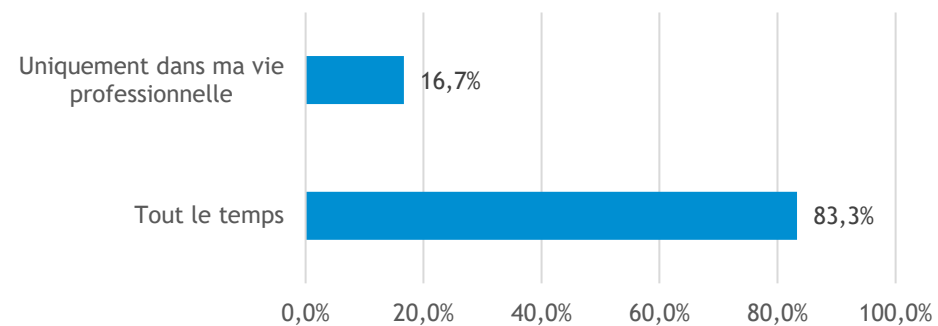
Aides technologiques facilitant l'insertion

6 personnes ont bénéficié d'une aide technologique afin de faciliter l'insertion. Parmi celles-ci, 5 personnes ont bénéficié d'une aide financière pour son acquisition.

Aides technologiques sollicitées - Base de 6 répondant.es

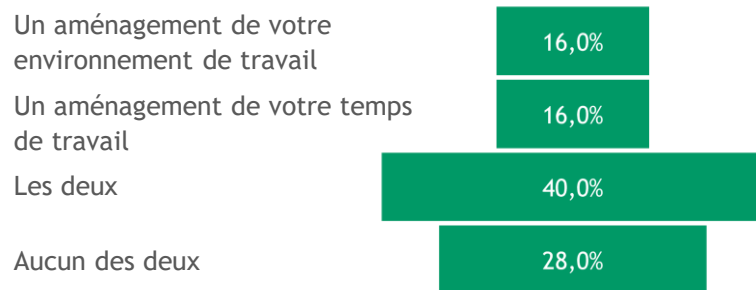


Cadre d'utilisation de la technologie - Base de 6 répondant.es



Facteurs limitant l'exercice d'un emploi

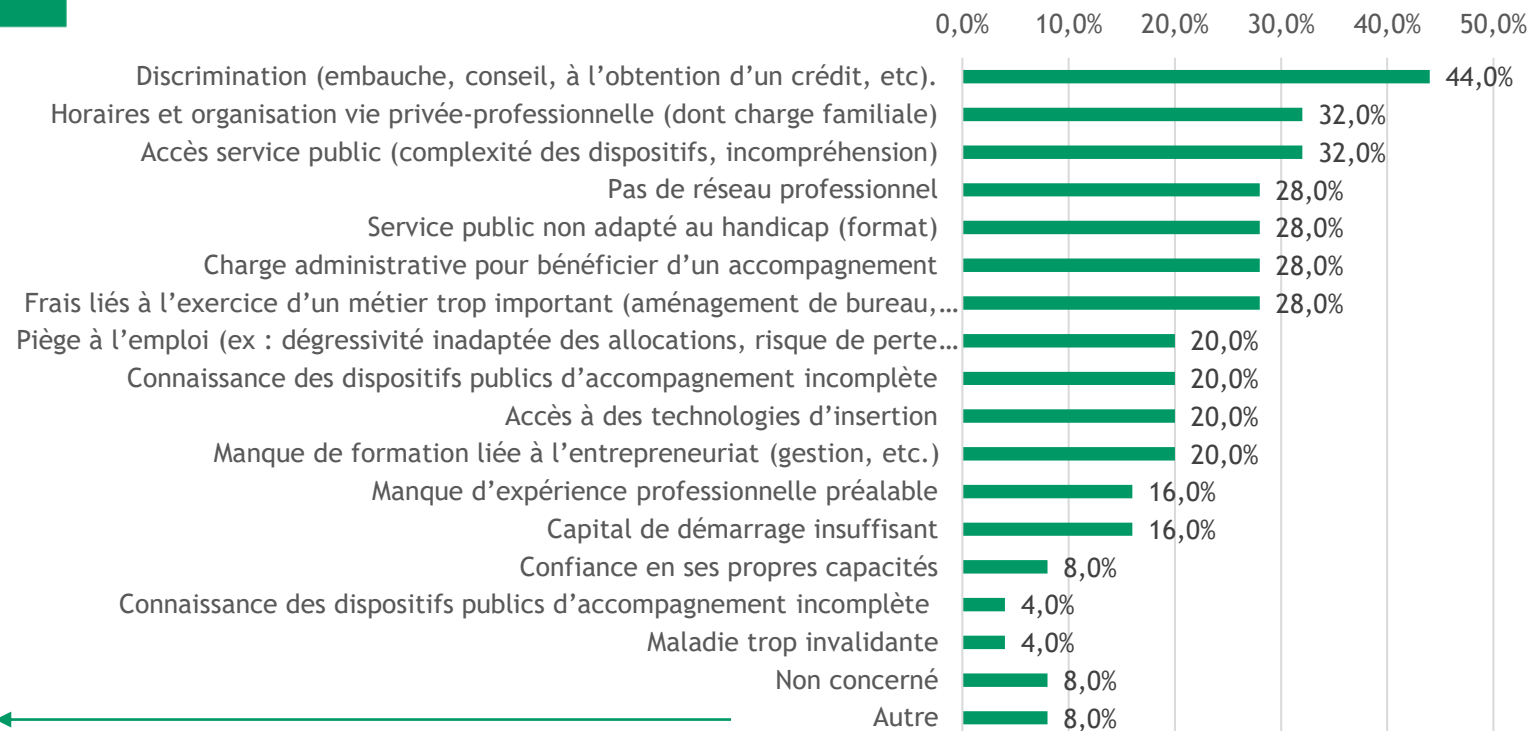
Aménagements nécessaires à l'exercice d'un emploi - Base de 25 répondant.es



Autre :

- Crainte que le handicap ne permette pas d'être en forme afin d'aller travailler
- Le handicap engendre des coûts directs à l'employeur.se (ex: aménagements de postes) alors qu'il ou elle embauche une personne considérée comme moins productive. Ceci rajoute une difficulté supplémentaire lors de la recherche d'emploi

Principaux facteurs limitant l'exercice d'un emploi - Base de 25 répondant.es



% de personnes ayant indiqué ce facteur limitant

Facteurs limitant l'exercice d'un emploi x GENRE

| FACTEURS LIMITANT L'EXERCICE D'UN EMPLOI | % Femmes | % Hommes | Total (%) |
|--|----------|----------|-----------|
| Discrimination (embauche, conseil, à l'obtention d'un crédit, etc.). | 50,0% | 33,3% | 44,0% |
| Horaires et organisation vie privée-professionnelle (dont charge familiale) | 37,5% | 22,2% | 32,0% |
| Accès service public (complexité des dispositifs, incompréhension) | 50,0% | 0,0% | 32,0% |
| Pas de réseau professionnel | 25,0% | 33,3% | 28,0% |
| Service public non adapté au handicap (format) | 31,3% | 22,2% | 28,0% |
| Charge administrative pour bénéficier d'un accompagnement | 25,0% | 33,3% | 28,0% |
| Frais liés à l'exercice d'un métier trop important (aménagement de bureau, déplacements, etc.) | 37,5% | 11,1% | 28,0% |
| Piège à l'emploi (ex : dégressivité inadaptée des allocations, risque de perte d'un avantage social) | 25,0% | 11,1% | 20,0% |
| Connaissance des dispositifs publics d'accompagnement incomplète | 25,0% | 11,1% | 20,0% |
| Accès à des technologies d'insertion | 25,0% | 11,1% | 20,0% |
| Manque de formation liée à l'entrepreneuriat (gestion, etc.) | 31,3% | 0,0% | 20,0% |
| Manque d'expérience professionnelle préalable | 25,0% | 0,0% | 16,0% |
| Capital de démarrage insuffisant | 25,0% | 0,0% | 16,0% |
| Confiance en ses propres capacités | 12,5% | 0,0% | 8,0% |
| Connaissance des dispositifs publics d'accompagnement incomplète | 6,3% | 0,0% | 4,0% |
| Maladie trop invalidante | 0,0% | 11,1% | 4,0% |
| Non concerné | 6,3% | 11,1% | 8,0% |
| Autre | 12,5% | 0,0% | 8,0% |

Note :

Chaque personne pouvait sélectionner plusieurs facteurs limitant l'exercice d'un emploi. Ainsi, l'on constate que parmi les 44% de personnes qui estiment être victimes de discrimination (50% du total des femmes répondantes et 33,3% du total des hommes répondants).

De plus, 4 femmes sur 17 (= 24%) estiment que ces difficultés sont engendrées par leur genre.

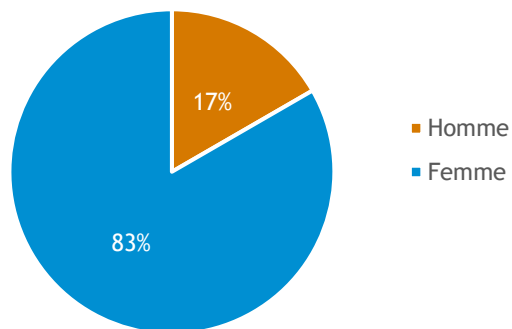
Commentaires :

- « Difficulté à combiner la charge de travail et mentale engendrée par le handicap avec les charges engendrées par le ménage et la vie de famille. L'ajout d'une charge supplémentaire par l'exercice d'un travail semble impossible. »
- « Bénéfice plus élevé chez l'homme. Soutien ». »
- « Lors de procédures de sélections, questions orientées sur mon genre (prévoyez-vous une grossesse dans les prochaines années ?), remarques sexistes sur le lieu de travail, attribution de tâches plus aisées et moins intellectuelles qualifiées de 'féminines'. »
- « La charge mentale repose souvent sur la femme, d'autant plus si elle est mère d'un enfant. Je pense que ma fatigue liée à mon handicap est augmentée par toute la logistique et l'énergie que je dois déployer pour mon enfant en bas âge. Les femmes valides sont discriminées sur le marché de l'emploi en raison de la maternité, cela est d'autant plus vrai pour les femmes en situation de handicap ». »

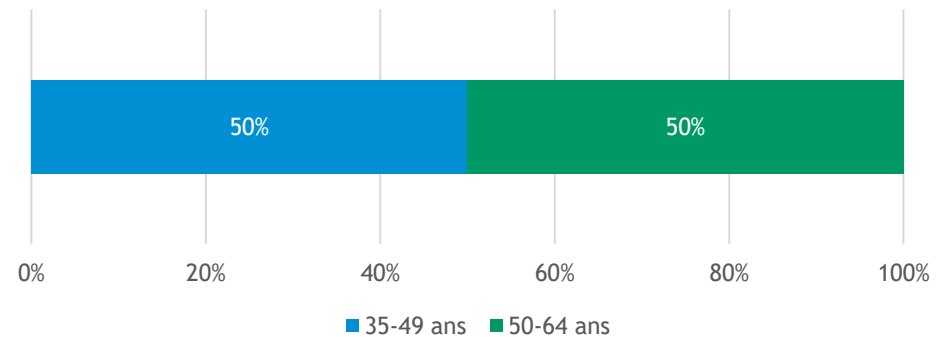
Entrepreneur.es - Profil

Profil

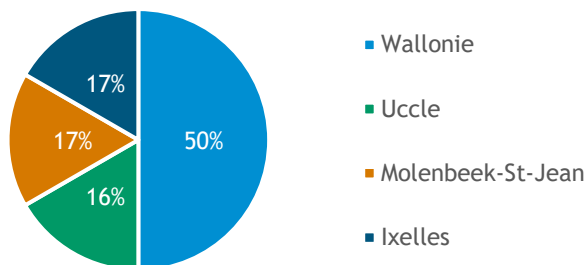
Genre des entrepreneur.es -
Base de 6 répondant.es



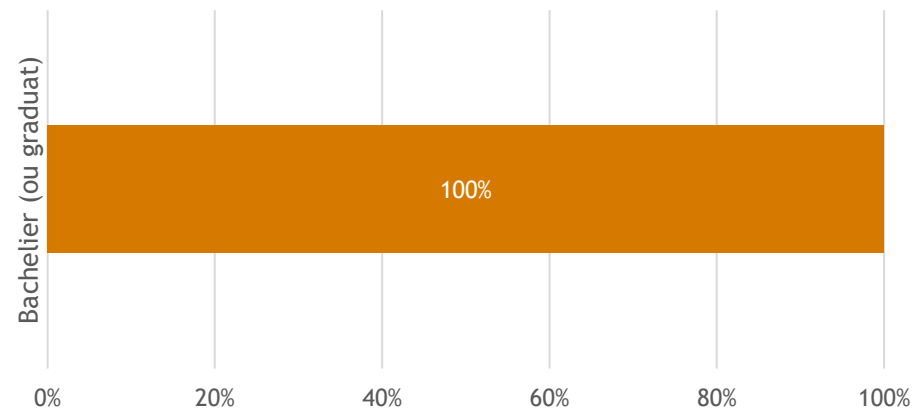
Âge des entrepreneur.es -
Base de 6 personnes



Lieu de résidence des
entrepreneur.es - Base de 6
répondant.es

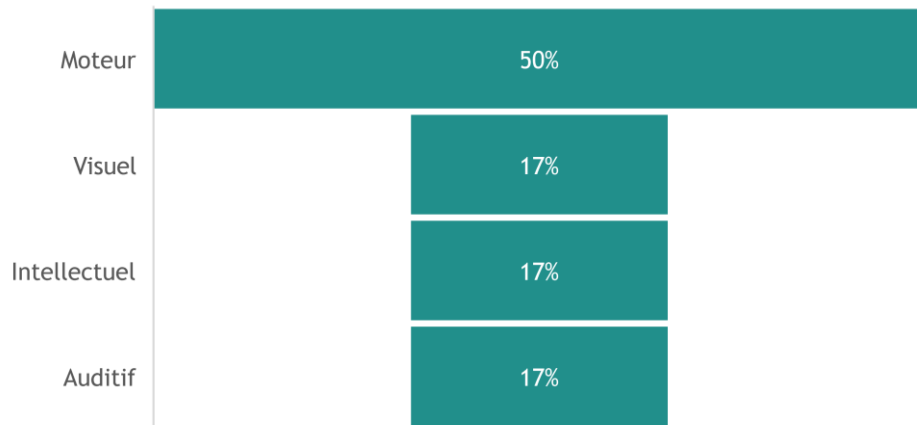


Niveau de formation des entrepreneur.es -
Base de 6 répondant.es

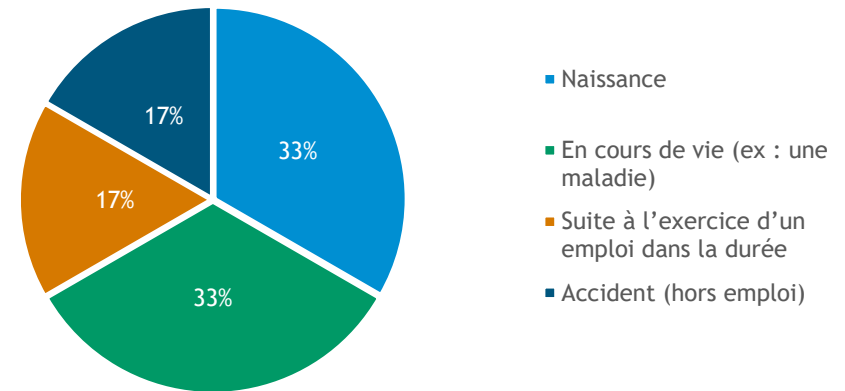


Handicap des entrepreneur.es

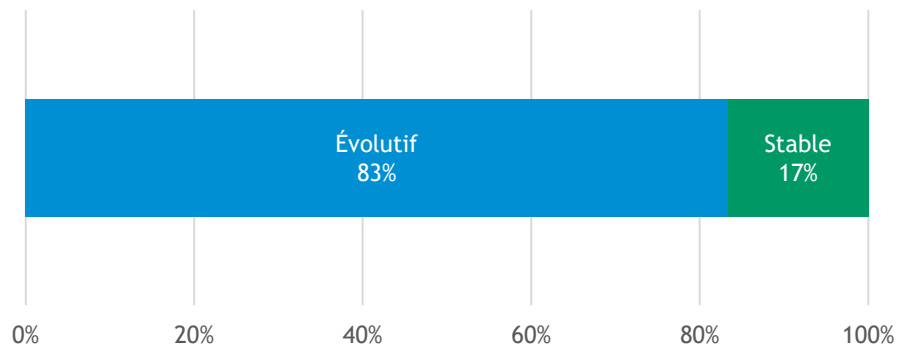
Type de handicap des entrepreneur.es - Base de 6 répondant.es



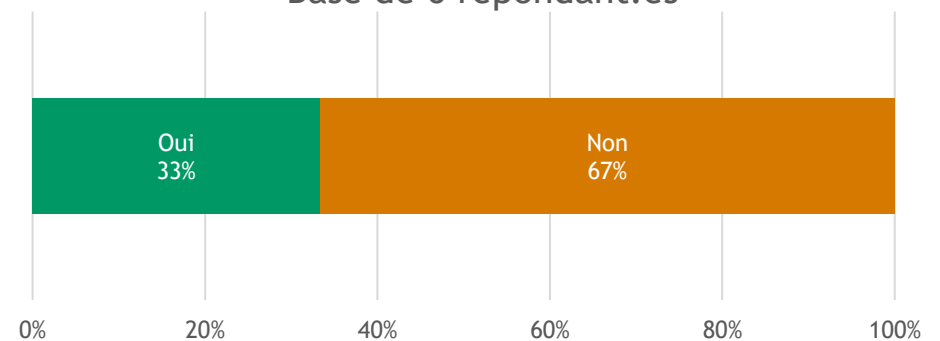
Apparition du handicap - Base de 6 répondant.es



Évolution du handicap - Base de 6 répondant.es



Reconnaissance officielle du handicap (par le SPF Sécurité Sociale ou le Service PHARE) - Base de 6 répondant.es



Lieu d'implantation des entreprises

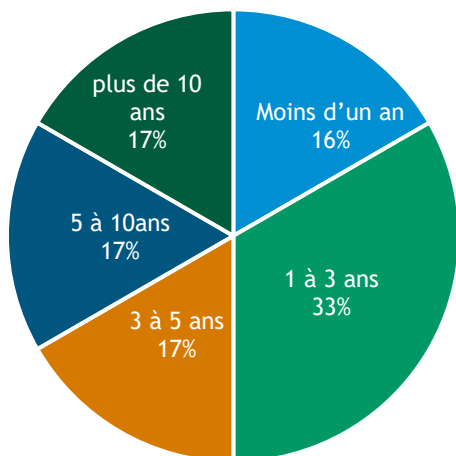
| Genre | Lieu de résidence de la personne | Lieu d'implantation de l'entreprise | Le lieu de travail est-il le lieu de résidence ? | Secteur d'activité | Nombre d'employés dans l'entreprise |
|-------|----------------------------------|-------------------------------------|--|---|-------------------------------------|
| Homme | Molenbeek-St-Jean | Molenbeek-St-Jean | Oui | 62 Programmation, conseil et autres activités informatiques | Aucun |
| Femme | Wallonie | Wallonie | Oui | 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | Aucun |
| Femme | Uccle | Bruxelles-Ville | Oui | 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | Aucun |
| Femme | Ixelles | Bruxelles-Ville | Non | 86 Activités pour la santé humaine | Aucun |
| Femme | Wallonie | Flandre | Non | 45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles | 2 à 5 |
| Femme | Wallonie | Wallonie | Non | 68 Activités immobilières | 2 à 5 |

50% des entrepreneur.es ont implanté leur entreprise en région bruxelloise.

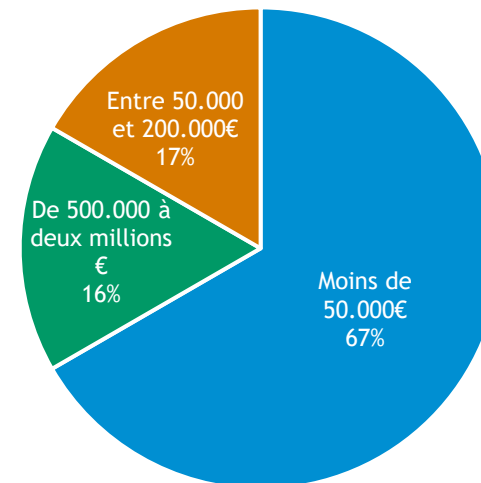
Données sur l'entreprise

| Genre | Secteur d'activité | Nombre d'employés | Ancienneté de l'entreprise | Chiffre d'affaire du dernier bilan | Les revenus dégagés sont-ils suffisants ? |
|-------|---|-------------------|----------------------------|------------------------------------|---|
| Homme | 62 Programmation, conseil et autres activités informatiques | Aucun | 1 à 3 ans | Moins de 50.000€ | Non, des revenus complémentaires sont nécessaires |
| Femme | 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | Aucun | 3 à 5 ans | Moins de 50.000€ | Non, des revenus complémentaires sont nécessaires |
| Femme | 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | Aucun | Moins d'un an | Moins de 50.000€ | Non, des revenus complémentaires sont nécessaires |
| Femme | 86 Activités pour la santé humaine | Aucun | plus de 10 ans | De 500.000 à deux millions € | Oui |
| Femme | 45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles | 2 à 5 | 1 à 3 ans | Moins de 50.000€ | Non, des revenus complémentaires sont nécessaires |
| Femme | 68 Activités immobilières | 2 à 5 | 5 à 10ans | Entre 50.000 et 200.000€ | Non, des revenus complémentaires sont nécessaires |

Ancienneté de l'entreprise
- Base de 6 répondant.es

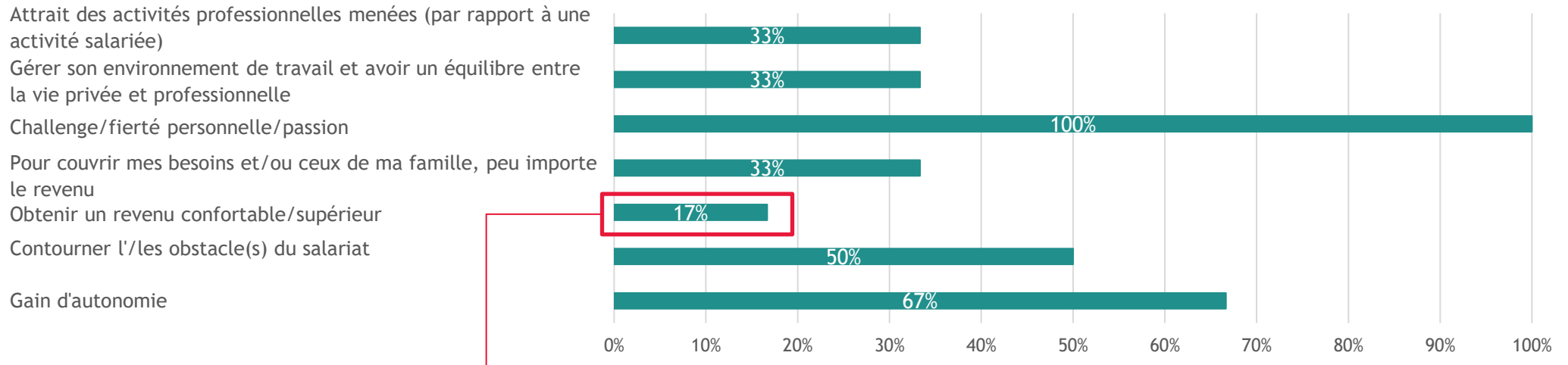


Chiffre d'affaires au dernier bilan

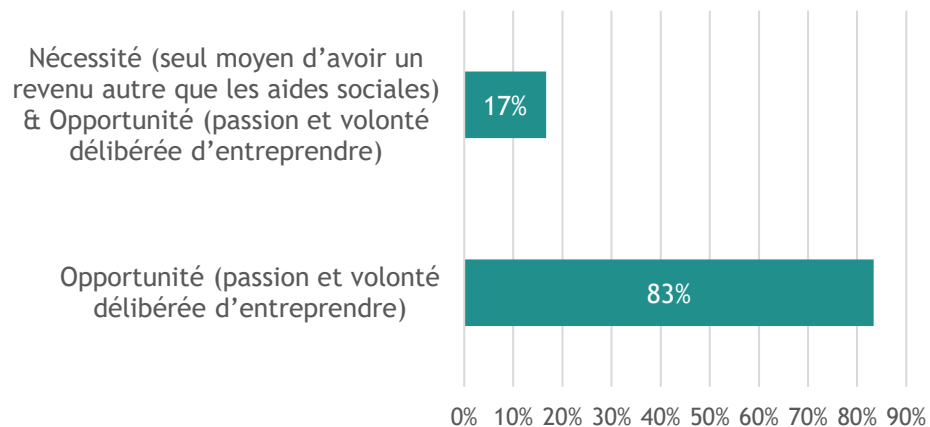


Expérience entrepreneuriale (1)

Motivations à entreprendre - Base de 6 répondant.es



Début de l'expérience entrepreneuriale - Base de 6 répondant.es



Volonté de revenu supérieur :

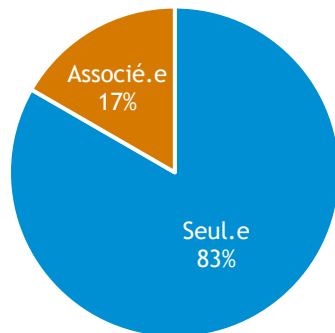
Par rapport à une situation d'inactivité où le seul revenu est une allocation publique

Pouvoir moins dépendre de l'Etat et ainsi s'octroyer un revenu plus certain

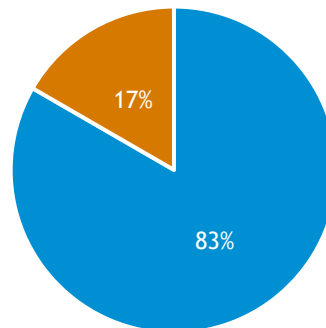
Expérience entrepreneuriale (2)

| Début de l'expérience entrepreneuriale | Concentration du capital | Expérience entrepreneuriale antécédente | Les revenus dégagés sont-ils suffisants ? | Quelle est la forme que prend votre activité d'indépendant ? |
|--|--------------------------|---|--|--|
| Opportunité | Seul.e | Non | Non, des sources de revenus complémentaires sont nécessaires | À titre principal à temps partiel |
| Opportunité | Seul.e | Non | Non, des sources de revenus complémentaires sont nécessaires | À titre complémentaire, en plus d'un emploi salarié |
| Nécessité & Opportunité | Seul.e | Oui | Non, des sources de revenus complémentaires sont nécessaires | À titre complémentaire, en plus d'un emploi salarié |
| Opportunité | Associé.e principal.e | Non | Oui | À titre principal à temps partiel |
| Opportunité | Seul.e | Non | Non, des sources de revenus complémentaires sont nécessaires | À titre principal à temps partiel |
| Opportunité | Seul.e | Oui | Non, des sources de revenus complémentaires sont nécessaires | À titre complémentaire, en plus d'un emploi salarié |

Concentration du capital
- Base de 6 répondant.es



Revenus dégagés par l'activité entrepreneuriale
- Base de 6 répondant.es



- Des revenus complémentaires sont nécessaires
- Les revenus dégagés par l'activité sont suffisants

Forme prise par l'activité entrepreneuriale -
Base de 6 répondant.es

