

Dispositif ACS : un outil structurant et contrôlé pour l'emploi et le secteur non marchand

Date : 10/04/2025

Destinataires : interne

Contact : soukeyna.latrach@bruxeo.be

Réf. : R2025-34

Puéricultrices et puériculteurs, accueillant·e·s extrascolaires, aides-soignant·e·s, aides-familial·e·s, infirmier·ère·s, accompagnateur·trice·s de personnes en situation de handicap et de personnes âgées, intervenant·e·s psychosociaux·ales, éducateur·trice·s spécialisé·e·s, animateur·trice·s jeunesse, travailleurs·euses sociaux·ales, formateur·trice·s en alphabétisation ou en français langue étrangère, médiateur·trice·s culturels·les, animateur·trice·s socioculturel·le·s, accompagnateur·trice·s de personnes sans-abri ou primo-arrivantes, conseiller·ère·s en insertion, agent·e·s de soutien logistique ou administratif, informaticien·ne·s chargé·e·s de la médiation numérique, ou encore ouvrier·ère·s polyvalent·e·s dans des projets environnementaux ou de ressourcerie.

Voici quelques exemples des fonctions essentielles qu'occupent les Agents Contractuels Subventionnés (ACS) afin de répondre aux besoins sociétaux des Bruxellois. Les ACS assurent, au quotidien, la continuité de services de proximité essentiels dans des domaines variés tels que les soins, l'éducation, la petite enfance, le handicap, l'action sociale, l'inclusion, la culture, le sport, la santé mentale, ainsi que la cohésion sociale, contribuant ainsi à la qualité de vie des Bruxelloises et des Bruxellois.

1. Un dispositif essentiel pour l'emploi, le secteur non marchand et le gouvernement

Depuis plusieurs décennies, le gouvernement bruxellois déploie des politiques d'aide à l'emploi visant à créer et soutenir l'emploi local. Le dispositif ACS (Agents Contractuels Subventionnés) en est un pilier central et un outil de financement structurant pour des emplois à haute utilité sociale et à fort ancrage territorial bruxellois. En effet, l'accès au statut ACS est réservé aux chercheurs d'emploi domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale. À l'origine, il visait essentiellement à favoriser la remise à l'emploi de personnes éloignées du marché du travail, en leur offrant une opportunité d'insertion professionnelle et à satisfaire les besoins collectifs au sein du secteur non marchand¹. Ce dernier joue un rôle fondamental en matière d'accompagnement, de formation et de stabilisation de ces parcours d'insertion.

Il permet ainsi aux employeurs non marchands d'assumer pleinement leur double rôle : fournir des services sociétaux à la population et participer à la formation, l'encadrement et la montée en compétences de travailleuses et travailleurs bruxellois éloignés de l'emploi.

Au fil des années, le déploiement de ce dispositif a évolué vers un financement et un soutien structurel du secteur non marchand bruxellois. Cette évolution, bien que n'étant

¹ Actiris. (10/04/2025). *Fiche employeurs : Agents contractuels subventionnés (ACS) - Loi-programme*. [EM ACS Loi programme](#)

pas l'objectif initial du dispositif, est devenue un fait objectif. Grâce à ce dispositif, les gouvernements bruxellois successifs ont pu financer des politiques sociétales indispensables et à moindre coût vu que le montant de la prime ACS est inférieure au coût salarial et qu'il existe une dispense partielle des cotisations patronales. Aujourd'hui, le dispositif ACS permet la création d'emplois supplémentaires nécessaires à la réalisation des missions d'intérêt général que les pouvoirs publics confient aux ASBL bruxelloises. Il s'agit parfois du financement de personnel principal d'un service, d'une entreprise à profit social et même d'un sous-secteur.

L'obligation de résidence bruxelloise des travailleurs ACS est d'autant plus importante que, sur le marché de l'emploi privé à Bruxelles, plus de 50% des emplois sont aujourd'hui occupés par des travailleurs non domiciliés en Région bruxelloise (source : [Actiris, 2022](#)). Les navetteurs issus des autres Régions représentent donc une part majoritaire des emplois privés, illustrant ainsi les difficultés structurelles d'accès à l'emploi pour les Bruxellois eux-mêmes. Le dispositif ACS permet dès lors de compenser ces déséquilibres en assurant un ancrage local des postes créés, en réservant l'accès à l'emploi pour la population bruxelloise.

Les postes ACS sont aujourd'hui un outil d'ancrage régional fort : ils soutiennent des emplois locaux pour des publics bruxellois, et assurent la continuité de services de proximité essentiels au tissu social de la Région.

Le dispositif ACS constitue également un levier pertinent dans le contexte institutionnel complexe de la Belgique. Il permet au gouvernement bruxellois de soutenir, via une politique d'emploi, des missions et services qui relèvent formellement des compétences d'autres entités fédérées, mais qui sont mis en œuvre sur le territoire bruxellois – notamment dans des domaines comme la petite enfance et l'enseignement.

Ce mécanisme s'inscrit dans un modèle de délégation de missions d'intérêt général à un secteur associatif privé actif et structuré. Dans ce cadre, le dispositif ACS représente un soutien précieux : il vient **compléter et renforcer l'action publique**, en permettant à de nombreuses structures non marchandes de répondre à des besoins sociaux concrets et quotidiens de la population bruxelloise. Il contribue ainsi, de manière cohérente et pragmatique, à la continuité des services essentiels dans un paysage institutionnel fragmenté. Cette logique de délégation de service public, assumée politiquement, repose sur un équilibre clair : si les missions sont confiées à l'associatif, les moyens doivent suivre. Le dispositif ACS répond à cette exigence de cohérence démocratique.

Le dispositif ACS garantit également la création et la stabilité d'emplois non délocalisables et durables qui répondent aux besoins sociétaux de la population. Il soutient des missions d'intérêt général, portées par des structures œuvrant au quotidien dans des domaines tels que les soins, l'éducation, la petite enfance, le handicap, l'action sociale, l'inclusion, la culture, le sport, la santé mentale ou encore la cohésion sociale. Il répond à des besoins concrets et locaux, auxquels les entreprises non marchandes apportent une réponse directe et indispensable.

Sans distinction sectorielle, c'est l'intérêt collectif et la réponse aux besoins des Bruxellois et Bruxelloises qui justifie ce soutien.

2. Un dispositif rigoureusement contrôlé, fonctionnel et perfectible

Le dispositif ACS est soumis à un contrôle strict et régulier par les pouvoirs publics.

- Les employeurs bénéficiaires doivent justifier mensuellement la présence effective des travailleurs engagés sous ce statut.
- Les subventions ACS couvrent une partie du salaire, mais n'exonèrent pas les employeurs de leur responsabilité financière. Le mode de calcul mensuel, appuyé sur des données objectives et actualisées chaque mois, garantit non seulement la transparence budgétaire, mais permet également une lecture claire et fiable des flux de financement. Il constitue un levier essentiel pour assurer la bonne gestion des deniers publics, éviter les dérives et renforcer la confiance entre les partenaires du dispositif, tant du côté des employeurs que des autorités.
- Les fonds sont attribués selon des critères précis, encadrés par Actiris et font l'objet d'une vérification constante par les administrations compétentes, notamment par des contrôles sur le terrain.

Le dispositif ACS repose sur un cadre structuré et piloté. Les missions sont définies, les conditions d'accès encadrées et les vérifications sur le terrain, renforcées depuis plusieurs années, garantissent une bonne adéquation entre les subsides octroyés et les besoins du marché de l'emploi.

Il s'agit donc d'un dispositif fiable, pilotable et aligné sur les exigences de bonne gouvernance publique. Il concilie l'utilité sociale, la transparence des dépenses et l'efficacité dans la gestion.

À noter également : en tant que moteur pour d'autres financements (tels que certains projets FSE ou FEDER), les postes ACS jouent un rôle clé en agissant comme levier pour attirer des fonds supplémentaires, notamment européens. Cette approche de cofinancement est un atout stratégique pour Bruxelles, optimisant les ressources régionales tout en répondant à des enjeux sociaux concrets.

Prenons l'exemple d'une ASBL bruxelloise active dans la prévention santé. Grâce à un poste ACS, cette organisation a pu lancer un projet de sensibilisation et de formation numérique auprès de personnes précarisées. Ce poste a permis de débloquer un cofinancement européen (FSE), couvrant la moitié du projet et permettant d'engager un second travailleur. Mais si ce poste ACS venait à disparaître, l'impact serait dramatique : non seulement deux emplois seraient perdus, mais aussi des centaines de bénéficiaires perdraient une aide directe et plus de 100 000 € de financement européen s'évaporerait.

Ce cas illustre parfaitement les conséquences en cascade d'une réduction des postes ACS : une perte d'efficacité dans l'utilisation des ressources régionales, une complexité administrative accrue et, surtout, une fragmentation des financements qui nuirait à la cohésion sociale et à l'impact des projets.

La consolidation d'un cadastre global des ACS représenterait une avancée stratégique et opérationnelle en matière de gouvernance publique, en renforçant la vision stratégique du dispositif. Ce travail relève de la responsabilité des pouvoirs publics, mais il ne remet aucunement en cause la pertinence ni la légitimité du système, qui fonctionne aujourd'hui selon des règles claires.

3. Les atouts du dispositif ACS actuel

3.1. Un emploi stable, durable, soutenant l'activité économique et l'intérêt général

Le dispositif ACS joue un rôle central dans la stabilisation de l'emploi non marchand en Région de Bruxelles-Capitale.

Parmi les travailleurs actifs au sein du dispositif ACS, l'emploi est destiné aux chercheurs d'emploi bruxellois, en cohérence avec les objectifs régionaux de soutien à l'emploi local. Cette particularité permet de soutenir activement et durablement l'emploi au sein de la région. Pour rappel, l'accès au statut ACS est soumis à plusieurs conditions : résider à Bruxelles, être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès d'Actiris, posséder un diplôme en lien avec le poste à pourvoir et ne pas faire partie du conseil d'administration de l'ASBL employeuse. S'y ajoutent des critères d'éligibilité, comme avoir été inscrit comme demandeur d'emploi pendant au moins 6 des 12 derniers mois, ou avoir perçu une allocation de chômage ou un revenu d'intégration sociale durant cette même période. Compte tenu de la réforme fédérale relative à la réduction des allocations de chômage et ses multiples répercussions sur la Région de Bruxelles-Capitale, il semble opportun de conserver un tel levier au niveau de la politique d'emploi régional.

Les postes ACS permettent d'ouvrir plus de place dans les crèches, d'accueillir plus de personnes en situation de handicap dans les services d'accompagnement, d'exercer plus de prestations dans les métiers du domicile, etc. Mais aussi de soutenir les activités éducatives, de santé, culturelles, environnementales, sportives ou de formation professionnelle. A ce titre, ils soutiennent activement la formation, la santé et la disponibilité de l'ensemble des travailleurs sur le marché de l'emploi. Ils sont un moteur de l'économie régionale et contribuent activement à la création de richesse.

Chaque emploi ACS contribue également à répondre aux besoins sociétaux, à renforcer le tissu social et à maintenir des services de proximité essentiels. Le dispositif est ainsi un véritable outil de développement territorial et de renforcement du lien social. En cela, l'emploi ACS dépasse largement une logique strictement économique. Il participe à une politique de l'emploi ancrée dans la réalité du terrain, en apportant des réponses concrètes et nécessaires aux besoins locaux.

3.2. Une indexation nécessaire des primes ACS

L'indexation automatique à chaque dépassement de l'indice pivot des primes ACS, n'est pas uniquement un mécanisme d'ajustement au coût de la vie : c'est un levier d'efficacité structurelle du dispositif et c'est aussi un outil de fiabilité et de prévisibilité pour les employeurs. Cette réactivité permet un suivi fluide, précis et récurrent du dispositif, en cohérence avec les réalités du marché du travail.

Ce mode de calcul, appuyé sur des données objectives et actualisées chaque mois soutient la stabilité des employeurs. A l'heure où la gestion RH est un enjeu pour tout le secteur, cette stabilité est essentielle. A ce titre, il est indispensable de maintenir l'indexation à chaque dépassement de l'indice pivot afin d'assurer la stabilité et la réactivité nécessaire pour le recrutement, la rétention et la santé financière des structures.

3.3. Une enveloppe transversale à préserver

L'enveloppe ACS est une enveloppe budgétaire transversale au sein de la politique d'emploi régionale, elle constitue donc un instrument transversal de politique publique. En rassemblant les lignes budgétaires au sein d'une politique d'emploi régionale transversale, elle permet un pilotage global, une vision partagée et une allocation efficiente des ressources.

Cette transversalité constitue également un outil stratégique efficace qui favorise directement la relocalisation et le développement de l'emploi bruxellois. Là où d'autres Régions ont fragmenté leurs dispositifs en fonction des compétences sectorielles, la Région bruxelloise a maintenu cette approche transversale au sein d'une politique de l'emploi, qui permet précisément de soutenir des missions essentielles diverses tout en garantissant que les emplois créés soient occupés par la population régionale c'est à dire des Bruxelloises et des Bruxellois. Le maintien de cette transversalité est donc un levier central pour continuer à orienter les politiques publiques vers l'intérêt des Bruxellois, en assurant la stabilité des dispositifs, la qualité des missions d'intérêt général, le soutien à l'emploi bruxellois, ainsi qu'une gestion efficace des ressources.

Ce cadre unifié favorise la transparence des financements, renforce la lisibilité pour les opérateurs et les pouvoirs publics et évite les effets de silos entre niveaux institutionnels. C'est cette structure unifiée qui permet de garantir une meilleure planification pluriannuelle et d'orienter les moyens vers les missions à haute valeur ajoutée pour la collectivité. En ce sens, préserver cette enveloppe transversale, c'est préserver un outil d'action publique stratégique, au service de l'emploi et de la cohésion sociale.

4. Les conséquences d'une diminution du budget ACS

Toute réduction des moyens alloués aux ACS aurait des répercussions majeures, tant sur l'emploi que sur la qualité et le volume des services rendus à la population :

- **Diminution de l'emploi et hausse du chômage** : Contrairement à certaines perceptions, le dispositif ACS repose sur un **cofinancement réel : les employeurs assument une part significative des coûts salariaux, à hauteur d'environ 25 %**. Il ne s'agit donc pas d'une prise en charge à 95 %, mais bien d'un mécanisme impliquant la contribution directe des opérateurs. Les employeurs doivent dès lors trouver des moyens complémentaires pour co-financer le dispositif. Toutefois, les capacités de co-financement sont limitées vu la finalité non lucrative des ASBL et leur volonté de garantir l'accessibilité pour tous à leurs services. Une nouvelle baisse des subsides accentuerait la précarité des structures, rendraient le dispositif impossible à cofinancer et mènerait à des licenciements massifs.
- **Affaiblissement des services de proximité** : De nombreux services d'insertion, d'aide à domicile, de soutien aux personnes handicapées ou aux enfants reposent en grande partie sur des postes ACS. Une coupe budgétaire réduirait l'accessibilité, la qualité et le volume des services rendus à la population. Elles pourraient également créer la fermeture de service voire d'entreprise entraînant le licenciement de travailleurs non ACS.

Un exemple particulièrement marquant concerne un service d'accompagnement actif dans le champ du handicap, qui emploie plus de la moitié de son personnel sous statut ACS. Ce soutien a permis, au fil des années, de développer des services essentiels comme une halte-accueil spécialisée pour enfants en situation de handicap, ou encore un service de répit pour adultes en grande dépendance. Ce sont près de 20 conventions ACS qui soutiennent aujourd'hui la continuité de ces dispositifs.

Si ces postes venaient à disparaître, cela signifierait concrètement : la fermeture de l'unique halte-accueil spécialisée connue à ce jour pour enfants avec déficience intellectuelle ou troubles du spectre de l'autisme à Bruxelles, la suppression d'un accueil de jour pour adultes sans autre solution et la réduction de moitié des capacités d'accompagnement ambulatoire du service. Les familles de ces bénéficiaires devraient dès lors organiser elles-mêmes la prise en charge et leur disponibilité sur le marché de l'emploi s'en trouverait limitée. Chaque année, ce sont plus de 100 bénéficiaires qui perdraient l'accès à un soutien adapté. Ce cas, loin d'être isolé, illustre la gravité des conséquences d'une réduction des budgets ACS pour les publics les plus vulnérables.

- **Perte de financement européen** : Au-delà des emplois eux-mêmes, il convient de souligner l'effet domino que provoquerait l'affaiblissement du soutien ACS. En effet, **ces subventions jouent un rôle de levier essentiel dans l'activation d'autres financements complémentaires, notamment les subsides européens** tels que le FEDER (Fonds européen de développement régional) et le FSE (Fonds social européen). Ces fonds, souvent mobilisés en cofinancement, exigent la mise à disposition de ressources propres ou nationales/régionales comme condition préalable. Or, sans les moyens apportés par les financements européens – qu'ils couvrent des frais de personnel, de fonctionnement ou de structure –, les porteurs de projets ne seraient plus en mesure de répondre aux critères d'accès à ces financements. Toute diminution immédiate de l'enveloppe ACS réduirait mécaniquement la capacité de mobilisation des fonds européens et la continuité de nombreuses actions à forte valeur sociale, économique et territoriale.

Dans ce contexte, la stabilisation de l'enveloppe ACS sur les deux prochaines années constitue à tout le moins la **solution de préservation minimale** permettant de sécuriser l'ensemble des financements européens actuels, notamment via le FSE.

En effet, les projets cofinancés par le FSE sont construits sur une clé budgétaire 60/40 (Région/FSE) qui repose directement sur les volumes d'emplois subsidiés maintenus au niveau régional. Toute diminution immédiate de l'enveloppe ACS réduirait mécaniquement la capacité de mobilisation des fonds européens et entraînerait des pertes nettes de financement externe ainsi que des effets négatifs significatifs pour la Région.

- **Accentuation de la pénurie dans les métiers en tension** : Le secteur non marchand souffre déjà d'une pénurie de personnel qualifié. Une diminution des moyens entraverait encore davantage le recrutement de talent, le bien-être des travailleurs et l'encadrement des bénéficiaires.
- **Conséquences économiques et sociales** : Le licenciement de travailleurs ACS se traduirait par une diminution de pouvoir d'achat pour ces personnes, une perte de services pour les bénéficiaires, une diminution de contrat pour les fournisseurs des ASBL employeuses d'ACS, des impacts négatifs pour les entreprises au niveau de la disponibilité, de la santé et de la formation de leurs travailleurs et des charges

supplémentaires pour la collectivité. L'économie locale en subirait directement les effets.

- **Coûts supplémentaires pour les pouvoirs publics** : Les ACS sont un investissement préventif. Réduire ces emplois signifierait augmenter les dépenses futures en chômage, en santé publique, en sécurité et en aides sociales.
- **Complexification administrative** : Moins de financements impliquerait une fragmentation des subsides et alourdirait la charge administrative des ASBL, déjà confrontées à une réglementation complexe.

5. Dispositif sous tension : préserver un équilibre déjà fragilisé

5.1. Une reconnaissance politique du différentiel ACS dans les Accords du non-marchand

Le différentiel ACS – c'est-à-dire la part du coût salarial restant à charge des employeurs – fragilise de nombreuses structures, en particulier dans les métiers soumis à des barèmes élevés ou à de fortes contraintes de continuité de service.

Conscients de cet enjeu structurel, les partenaires sociaux et le gouvernement bruxellois ont inscrit dès le protocole ANM 2010 la nécessité de répondre à ce différentiel. Des engagements ont été pris pour objectiver son impact et identifier des pistes de compensation concrètes. Cela s'est traduit, dans les faits, par des financements ANM qui couvrent une partie de ce différentiel à charge des employeurs pour les secteurs relevant du périmètre ANM.

Ce choix n'est pas anodin : il traduit une reconnaissance explicite par les pouvoirs publics que ces postes ACS ne doivent pas être réduits à de simples aides à l'emploi, car ils incarnent des emplois stratégiques, durables et irremplaçables dans le tissu socio-économique bruxellois. Ils sont indispensables à la continuité des services de proximité dans des domaines vitaux – santé mentale, handicap, cohésion sociale, etc. En cofinçant le différentiel ACS dans le cadre de l'ANM, la Région affirme que ces métiers sont stratégiques pour l'intérêt général et doivent être consolidés à long terme.

5.2. Des efforts déjà consentis par le secteur : risque d'être pénalisé deux fois

Il est important de rappeler que le secteur non marchand a déjà contribué à l'effort budgétaire à travers plusieurs ajustements du dispositif ACS et ce, sans contrepartie équivalente.

- Dès 2015, l'évaluation commandée par le cabinet du Ministre Gossuin constatait que les postes ACS, bien qu'issus d'une logique d'insertion, avaient évolué vers un rôle structurel au sein des politiques fonctionnelles de la Région. Cette évolution, identifiée comme un fait par l'administration et les experts, souligne l'importance systémique prise par ces emplois dans les secteurs de la petite enfance, du handicap, de l'aide à domicile, de la culture, etc.
- **Des économies budgétaires ont déjà été réalisées** sur le dispositif : De nombreux opérateurs ont vu leur taux de subventionnement réduit, passant d'un financement dit à 100 % à 95 %, dans le cadre d'une révision des modalités de financement précédemment appliquées. Selon une évaluation du dispositif, 494 ASBL (soit 44,9 % des 1.099 évaluées) bénéficiaient alors d'une prime dite à 100 % avant la réforme, illustrant l'ampleur de l'impact. Cette modification a entraîné

des charges supplémentaires pour les structures, sans pour autant améliorer leur financement global. Pour rappel, le financement dit à 95% couvre en réalité autour de 75% des coûts salariaux.

- Par ailleurs, certains moyens octroyés dans le cadre du dispositif sont progressivement récupérés par les pouvoirs publics lors de changements de titulaires (remplacement d'un travailleur ACS, changement d'affectation, etc.). Les dérogations dont bénéficiaient initialement les opérateurs ne sont plus maintenues, ce qui entraîne un retrait partiel des moyens alloués. Cette évolution impacte directement leur trésorerie et met à mal leur stabilité financière.
- La fin du système d'avance a également été un facteur aggravant pour les employeurs : lors du remplacement d'un·e titulaire ACS, Actiris ne versait plus d'avance pour le·la remplaçant·e et récupérait l'avance initialement octroyée, complexifiant ainsi la gestion de trésorerie. Une estimation des économies réalisées par les pouvoirs publics pourrait être envisagée. À titre indicatif, si l'on applique une réduction moyenne de 1.500 euros par ETP ACS au volume total de 7.005 postes recensés en 2022, cela représenterait une économie théorique de plus de 10 millions d'euros. Il est probable que cette mesure n'ait pas concerné la totalité des postes, mais faute de données précises sur le nombre de remplacements effectifs concernés, cette estimation donne néanmoins un aperçu de l'impact cumulé sur les finances du secteur.
- La suppression des dérogations concernant les diplômés supérieurs à la fonction de base – par exemple, une direction universitaire embauchée sous contrat ACS – a eu pour effet de forcer un rapatriement vers des niveaux de qualification CESS, permettant une économie sur les cotisations ONSS mais au détriment de la valorisation des compétences dans les structures.
- Enfin, la suppression du dispositif ACS-I dans une logique de maîtrise budgétaire a réduit davantage les marges de manœuvre du secteur, sans compensation.

À ces ajustements budgétaires déjà bien documentés s'ajoutent plusieurs réformes structurelles imposées par les autorités régionales ces dernières années. Les décisions du Gouvernement bruxellois de 2015, confirmées dans les circulaires d'Actiris, ont introduit un durcissement notable des règles : contrôle renforcé des postes, suppression d'une partie des dérogations, refus systématique des prolongations pour postes vacants, obligation de regroupement administratif des conventions avec récupération anticipée des avances. Ces mesures, appliquées sans concertation ni soutien transitoire, ont pesé directement sur la trésorerie et la gestion quotidienne des structures non marchandes. Elles illustrent une tendance de fond : le secteur a été sommé de s'adapter à un cadre de plus en plus contraint, sans bénéficier de moyens proportionnels. Dès lors, envisager de nouvelles réductions budgétaires reviendrait à sanctionner des opérateurs qui, depuis des années, absorbent les réformes sans faillir à leurs missions d'intérêt général.

Dans le même temps, il est essentiel de rappeler que les pouvoirs publics, notamment les pouvoirs locaux, ont bénéficié d'un transfert intégral des moyens liés aux postes ACS, accompagné d'enveloppes de compensation structurelles. Cette reconfiguration budgétaire leur a permis de préserver, voire de redéployer, leurs politiques d'emploi via des mécanismes adaptés, sans perte de capacité d'action. Dès lors, envisager une réduction ciblée sur le secteur non marchand reviendrait à instaurer une inégalité de traitement entre opérateurs, en pénalisant des structures qui, pour leur part, n'ont bénéficié ni des mêmes

ressources ni des mêmes leviers d'adaptation. Cela affaiblirait un secteur reconnu pour sa contribution essentielle au bien-être collectif, à la cohésion sociale et à la vitalité économique de la Région.

6. Conclusion

Le dispositif ACS est bien plus qu'un outil d'aide à l'emploi. Il est devenu un levier de stabilité, de bonne gestion des ressources publiques et de soutien à des services de proximité essentiels, portés par des structures professionnelles et ancrées localement.

Grâce à un pilotage rigoureux, un encadrement réglementaire clair et une forte capacité à activer des financements externes (FSE, FEDER), il constitue un modèle de gouvernance partenariale efficace. Il permet à la Région bruxelloise de dynamiser l'emploi des Bruxellois, de répondre à des besoins sociétaux ancrés sur son territoire tout en soutenant une économie de services d'intérêt général, utile, non délocalisable et durable ; et ce même pour des compétences qui sont gérées par d'autres niveaux de pouvoir. Il s'agit à ce titre d'un palliatif institutionnel efficace.

Ce modèle, bien rôdé, a permis de traverser les crises successives sans rupture de service. Il a absorbé des ajustements budgétaires, des évolutions réglementaires et des réductions de moyens, sans sacrifier ses missions ni ses objectifs. Le secteur a pris sa part et continue à le faire.

Aujourd'hui, il est impératif de :

- sécuriser durablement l'enveloppe budgétaire du dispositif,
- poursuivre son indexation automatique à chaque dépassement de l'indice pivot, indispensable à la stabilité financière des opérateurs,
- valoriser son rôle de levier de cofinancement et d'intégration socio-économique, au service de la Région,
- renforcer une coopération claire et structurée entre acteurs associatifs et institutions publiques, dans une logique de complémentarité et de bon usage des moyens.

BRUXEO reste pleinement engagé pour accompagner toute amélioration du dispositif, mais alerte sur les risques majeurs d'un affaiblissement non maîtrisé.

Les ACS ne sont pas une charge : C'est un investissement stratégique efficace pour une Région performante, solidaire et responsable.

Consolider les ACS, c'est garantir ses multiples plus-values essentielles pour la dynamique sociale et économique de la Région de Bruxelles-Capitale : favoriser l'emploi local, réaliser des missions d'intérêt général déléguées par les pouvoirs publics, offrir des services accessibles et de qualité pour la population, capter des financements européens, permettre des palliatifs institutionnels, encourager la prévention budgétaire, etc.