



Union des Villes et
Communes de Wallonie
asbl



Fédération des CPAS

Vos réf. : MIN/FC/SL/MDM-712026

Nos réf. : DK/ALV/MCA/cb/26-01314

Votre correspond. : Marie Castaigne
081/240 659
marie.castaigne@uvcw.be

Annexe(s) : 1

Monsieur Pierre-Yves Jeholet,
Vice-Président
Ministre de l'Emploi et de la Formation

pierre-yves.jeholet@gov.wallonie.be

Namur, le 20 mars 2026

A l'attention de Monsieur Martin De Montigny,
Conseiller

Monsieur le Ministre,

Concerne : *Avis de la Fédération des CPAS
Réforme des incitants à l'embauche
Projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret relatif à la
réforme des primes à l'embauche*

Vous avez sollicité dans le cadre de la fonction consultative l'avis de la Fédération des CPAS, en date du 12 février 2026, concernant la réforme des incitants à l'embauche - Projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret relatif à la réforme des primes à l'embauche et nous vous en remercions.

Le Comité directeur de la Fédération des CPAS, réuni ce 19 mars 2026, vous prie de trouver l'avis approuvé en séance.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre considération très distinguée.

Alain Vaessen,
Directeur général

Dorothee Klein,
Présidente



Fédération
des CPAS

AVIS DE LA FEDERATION DES CPAS

N° 2026-08

**Réforme des incitants à l'embauche - Projet d'arrêté du
Gouvernement wallon du XXX portant exécution du décret XXX
relatif à la réforme des primes à l'embauche**

**adressé à Pierre-Yves Jeholet, Vice-Président et Ministre de l'Économie, de l'Industrie,
du Numérique, de l'Emploi et de la Formation**

20 mars 2026

Personne de contact : Marie Castaigne - Tél : 081 24 06 59 - mailto : mca@uvcw.be



Table des matières

Contexte	2
Avis de la Fédération des CPAS.....	2
I. Rétroactes - Contexte institutionnel et justification de la réforme	2
II. Présentation synthétique de la réforme	3
A. <i>Les principes de la réforme (décret)</i>	3
B. <i>Les précisions apportées par l'AGW</i>	4
III. Analyse et recommandations	5
A. <i>Principes du décret</i>	5
B. <i>Publics visés : importance de l'accès aux bénéficiaires du CPAS</i>	5
C. <i>Cohérence des parcours : l'articulation avec les dispositifs de mise à l'emploi en CPAS</i>	6
D. <i>La disparition du SINE : un enjeu pour les CPAS et leurs partenaires</i>	7
E. <i>Budgets : le cœur d'une réforme</i>	9
F. <i>L'accès des CPAS aux outils Forem : une condition de réussite</i>	9
IV. Conclusions	9

Contexte

Vous avez sollicité dans le cadre de la fonction consultative l'avis de la Fédération des CPAS, en date du 12 février 2026, concernant la réforme des incitants à l'embauche - Projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret relatif à la réforme des primes à l'embauche et nous vous en remercions.

Le Comité directeur de la Fédération des CPAS, réuni ce 19 mars 2026, vous prie de trouver l'avis approuvé en séance.

Avis de la Fédération des CPAS

I. Rétroactes - Contexte institutionnel et justification de la réforme

Au fil des dernières années, le paysage wallon des incitants à l'embauche s'est construit progressivement, à travers une succession de réformes, de dispositifs sectoriels et de priorités politiques. Cette évolution par strates a abouti à une multiplicité d'outils - Impulsion, Tremplin, SESAM, SINE, PFI et autres mesures - qui reflètent la diversité des publics visés et des besoins identifiés au fil du temps.



Cette diversité offre une gamme de leviers permettant d'adapter l'accompagnement et les mises à l'emploi selon les profils, les parcours et les réalités locales.

Le Ministre de l'Emploi souhaite réformer les incitants à l'embauche, dans une optique de simplification, et pour augmenter la capacité effective des acteurs de l'insertion à mobiliser les dispositifs. Une amélioration du pilotage budgétaire des aides à l'embauche, tant pour la Région que pour les structures qui les mettent en œuvre, est également identifiée comme objectif de la réforme.

La réforme repose sur un décret adopté préalablement en seconde lecture, qui fixe les principes généraux de la future architecture des incitants. Bien que la Fédération des CPAS n'ait pas été sollicitée pour rendre un avis formel sur ce décret, elle a néanmoins pris connaissance de ses orientations et les a analysées afin de disposer d'une compréhension complète et transversale de la réforme.

Cette démarche permet d'éclairer les enjeux de manière globale et d'aborder l'analyse de l'arrêté d'exécution avec une vision d'ensemble incluant les impacts potentiels du cadre légal déjà adopté.

La présente analyse repose sur l'expertise des CPAS en tant qu'employeurs, mais surtout en tant qu'accompagnateurs de personnes en voie d'insertion. Les CPAS ne sont pas à proprement parler opérateurs d'emploi, et à ce titre pas à la manœuvre pour activer l'une ou l'autre de ces aides, mais leur connaissance du public qui potentiellement sera ciblé par ces aides est essentielle pour apporter un regard « ISP » aux textes de cette réforme.

II. Présentation synthétique de la réforme

La réforme proposée se décline autour de plusieurs volets qui redéfinissent le fonctionnement des incitants à l'embauche.

A. Les principes de la réforme (décret)

La philosophie générale de la réforme repose sur un recentrage des dispositifs autour d'un nombre plus limité d'aides, présentées sur une plateforme numérique unique, et gérées par le Forem.

Dans ce cadre, les dispositifs Impulsion (- 25 ans, 12 mois + et 55 ans +), Tremplin 24 mois, SESAM et SINE (du moins le SINE-Forem) sont abrogés.

L'octroi de l'incitant est lié à l'embauche d'un chercheur d'emploi inscrit au Forem comme demandeur d'emploi inoccupé (DEI) depuis au moins quatre mois. La mise à l'emploi sera au minimum à mi-temps, et pour au moins trois mois, quel que soit le type de contrat.

Les employeurs éligibles sont les personnes physiques et morales ayant une unité d'établissement en région de langue française. Les communes, CPAS, associations de communes et provinces sont également éligibles.

Trois chemins d'accès sont définis pour être éligible à ces nouvelles aides à l'emploi :

- le fait d'être demandeur d'emploi sans CESS depuis au moins quatre mois, et, soit âgé de moins de 25 ans, soit âgé d'au moins 57 ans ;
- le fait d'être demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois ;
- le fait d'être demandeur d'emploi depuis au moins 24 mois, ou porteur d'un « handicap professionnel »¹.

¹ Le handicap professionnel sera identifié, par le Forem, au moyen de l'outil de screening ICF (International Classification of Functioning Disability)



Pour chacune de ces « portes d'entrée », un allongement de la durée de l'aide est prévu pour :

- les personnes les plus éloignées de l'emploi (sans CESI),
- les personnes âgées de plus de 57 ans (pour les portes d'entrée 2 et 3).

Le montant de l'aide sera de 1 000 euros par mois (aide forfaitaire dont le montant est défini dans l'AGW), et liquidé à l'employeur par le Forem.

Ce montant est majoré pour les petites entreprises (< 20 ETP).

Le tableau suivant présente la manière dont pourront être octroyées les futures aides, en fonction de la durée d'inoccupation des personnes, de leur âge, ainsi que de leur plus haut diplôme ou qualification :

Durée d'inscription au Forem (DEI)	Age	Diplôme	Durée	Allongement durée	Durée totale	Montant mensuel	Montant mensuel si PME
Min 4 mois	-25 ou 57+	Max CESS	12 mois		12 mois	1 000 euros	1 200 euros
		Max CESI	12 mois	+ 12 mois	24 mois		
Min 12 mois	Tous âges	Tous diplômes	12 mois		12 mois		
		Max CESI	12 mois	+ 12 mois	24 mois		
	57+	Tous diplômes	12 mois	+ 12 mois	24 mois		
Min 24 mois (ou handicap professionnel)	Tous âges	Tous diplômes	24 mois		24 mois		
		Max CESI	24 mois	+ 12 mois	36 mois		
	57+	Tous diplômes	24 mois	+ 12 mois	36 mois		

L'aide est « portable » pour un travailleur, c'est-à-dire que si la relation de travail se termine entre un travailleur et son employeur, le travailleur reste éligible aux aides, pour un nouvel employeur, pour le solde de l'aide prévue.

Sur cette base, l'ambition est de permettre à un employeur d'identifier rapidement, à travers un calculateur intégré, quelles aides pourraient s'appliquer à un candidat donné. Cette centralisation doit également améliorer la cohérence du traitement administratif et faciliter la compréhension des règles de cumul.

L'entrée en vigueur de cette réforme est prévue le 1^{er} juillet 2026. Une période transitoire est prévue jusqu'au 31 décembre 2029, pour toute situation juridique ayant commencé à produire ses effets avant l'entrée en vigueur de la réforme.

B. Les précisions apportées par l'arrêté du Gouvernement wallon (AGW)

L'AGW vient préciser une série de choses, notamment

- ce que l'on entend par « chercheur d'emploi » et « inoccupation » (statuts assimilés à celui de chercheur d'emploi, et périodes assimilées à de l'inoccupation) ;
- les modalités d'octroi de l'incitant unique ;
- la manière dont les subventions seront indexées ;
- les modalités de contrôle, de sanction, de récupération et de suspension de la subvention ;
- et ce qui est prévu en termes d'évaluation.



C'est également dans l'AGW qu'est défini le montant de la subvention unique (1 000 €, + 200 € de majoration pour les petites entreprises).

La note au Gouvernement wallon (NGW) relative à l'AGW présente encore les moyens budgétaires qui seront alloués à ce nouveau dispositif d'incitant à l'embauche.

Concernant **l'assimilation au statut de chercheur d'emploi**, les personnes occupées sous contrat article 60/61 ne devront pas respecter l'obligation d'inscription au Forem depuis quatre mois pour faire bénéficier un employeur d'une aide à l'embauche, de même que les personnes qui effectuent des prestations ALE, sont en stage PFI, ou engagées comme TD/TGD au sein d'une entreprise d'insertion.

Les périodes de travail de maximum 31 jours (continus ou non) restent assimilées à de **l'inoccupation**.

Sur les aspects pratiques de l'introduction d'une demande par un employeur, la réforme propose une inscription exclusivement numérique des demandes via un **formulaire électronique**, avec un horodatage précis.

Le **budget** dévolu aux aides à l'embauche atteint 338,4 millions d'euros en 2026. La réforme est menée dans un périmètre budgétaire constant. Afin de permettre aux aides activées avant l'entrée en vigueur de la réforme de se poursuivre, le montant disponible pour mettre en œuvre cette réforme ne le sera qu'au fur et à mesure de l'extinction des régimes d'aide précédents. En 2026, près de 25 millions d'euros seront disponibles pour la seconde moitié de l'année. A partir de 2030, le budget complet sera disponible (extinction de tous les autres régimes d'aides), et sera de 328 millions d'euros.

L'enveloppe étant « fermée », le budget sera distribué, chaque année, selon le principe du « premier arrivé premier servi ». La priorité de traitement dépendra du moment de soumission de la demande.

III. Analyse et recommandations

A. Principes du décret

Même si la Fédération des CPAS n'a pas été sollicitée sur le décret (ce qu'elle regrette), elle salue l'effort de simplification annoncé, ainsi que la prise en compte de toute une série d'analyses réalisées pour identifier les points d'amélioration d'un système d'incitants à l'embauche.

Elle voit également une opportunité pour les communes et CPAS, en tant qu'employeurs, de contribuer davantage encore à la mise à l'emploi d'un public éloigné de l'emploi, par l'ouverture de l'ensemble des aides aux employeurs locaux.

Elle s'inquiète toutefois de la disparition de l'aide SINE, qui, contrairement aux autres aides à l'emploi abrogées, ne retrouve pas d'équivalent dans le nouveau système, ce qui risque de mettre à mal toute une série de postes (voir point D). Elle salue le fait que l'incitant financier lié au SINE-CPAS ne soit pas abrogé, mais l'abandon d'une partie du dispositif SINE entraînera la suppression de toute une série de moyens dédiés au secteur de l'économie sociale (en ce compris les activités d'économie sociale des CPAS).

B. Publics visés : importance de l'accès aux bénéficiaires du CPAS

Les nouveaux incitants à l'embauche seront accessibles à toute personne inscrite comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du Forem (inoccupé, car le public visé doit être dans une période



d'inscription (art. 1^{er}, 3^o du décret), cette période d'inscription étant définie comme « la période durant laquelle le chercheur d'emploi ne se trouve ni dans les liens d'un contrat de travail, ni dans une relation statutaire et n'exerce aucune activité d'indépendant à titre principal » (article 1^{er}, 5^o du décret)).

Les bénéficiaires du CPAS sont inscrits de manière systématique auprès du Forem, c'est une condition dans l'octroi du DIS (sauf pour raisons d'équité).

Toutefois, la Fédération des CPAS souhaite que le fait d'être bénéficiaire du DIS reste une condition d'accès aux aides inscrites dans la réglementation (assimilation), eu égard à l'éloignement de ces personnes du marché de l'emploi régulier.

Par ailleurs, le cas des personnes occupées à temps partiel et bénéficiaires du RI est problématique : une personne engagée à temps partiel et bénéficiaire d'un complément RI n'est pas considérée comme demandeur d'emploi inoccupé. Le fait qu'elle ne dispose pas de ressources suffisantes pour vivre sans l'aide du CPAS nous semble être un critère pour rendre prioritaire l'accès aux aides pour ce type de personnes (le raisonnement est le même pour une personne qui travaille à temps partiel et reçoit un complément de chômage).

La Fédération des CPAS salue l'allongement de la durée des aides pour les personnes les plus éloignées de l'emploi mais se demande qui déterminera ce statut (uniquement le Forem ou les CPAS aussi ?) et de quelle manière précisément (un outil est indiqué, mais cela ne donne pas beaucoup d'informations sur la méthode). Elle plaide pour que les personnes bénéficiaires du RI fassent automatiquement partie de cette catégorie de personnes. Elle demande que le terme employé pour identifier les personnes les plus éloignées de l'emploi (handicap professionnel) soit revu, pour correspondre aux réalités de personnes, qui ne sont pas porteuses d'une caractéristique qui les détermine, mais bien coincées dans un momentum compliqué d'un parcours et dont elles cherchent à s'émanciper. De plus, ce terme entraîne de la confusion avec d'autres concepts, carrément différents (le handicap tel que défini par l'Aviq), ou similaires (notions de « personnes non mobilisables », personnes éloignées de l'emploi », « personnes très éloignées de l'emploi », « travailleurs défavorisés (TD) », « travailleurs gravement défavorisés (TGD) »...). Il y a lieu de clarifier et harmoniser les concepts.

La Fédération des CPAS plaide pour que les bénéficiaires du RI soient éligibles sans conditions supplémentaires aux incitants à l'embauche (assimilation des bénéficiaires du DIS aux DEI), et considérés comme des personnes ayant un handicap professionnel (bien qu'elle ne soutienne pas le terme employé pour les désigner).

C. Cohérence des parcours : l'articulation avec les dispositifs de mise à l'emploi en CPAS

L'assimilation automatique des périodes prestées sous contrat art. 60/61 est un fondement important du texte pour l'articulation des nouvelles aides avec celles proposées par le CPAS. Cela intègre la réalité des parcours d'insertion dans le calcul des droits futurs. Toutefois, cette avancée n'aura d'effet que si la future plateforme numérique est en mesure de restituer en temps réel l'ensemble des données nécessaires pour identifier l'éligibilité d'un candidat, en ce compris les périodes de mise à l'emploi sous contrat article 60/61.

Il conviendra donc de veiller à ce que l'information soit synchronisée avec le calculateur des aides, et qu'elle soit visible pour les employeurs potentiels souhaitant engager un travailleur en cours ou en sortie de contrat art. 60/61. Sans cette garantie, l'assimilation pourrait bien rester un mécanisme pour



les initiés uniquement, et les travailleurs risquent de perdre des opportunités d'emploi faute de reconnaissance de leurs périodes de travail via le CPAS.

Dans l'idéal, le calculateur indiquera que la personne est éligible aux aides et pas qu'elle est engagée en application de l'article 60, § 7 ou 61, pour des questions de protection de la vie privée des travailleurs concernés.

La Fédération des CPAS demande dans ce cadre, une sécurisation de l'encodage automatique des contrats art. 60/61 dans la plateforme Forem dès le premier jour du contrat, ainsi qu'une garantie de la mise en visibilité de cette information dans le calculateur pour tous les employeurs potentiels. La Fédération des CPAS est consciente des difficultés techniques liées à cet impératif, et se tient à disposition des acteurs concernés pour réfléchir à des solutions efficaces.

Par ailleurs, les NGW sous-entendent à plusieurs reprises une linéarité des parcours pour les bénéficiaires du CPAS, qui passeraient d'abord par un contrat article 60 ou 61, avant d'être mis à l'emploi. Cela correspond à une grande partie des situations, mais pas à l'ensemble. Les textes du décret et de l'AGW ne concrétisent pas de linéarisation du parcours, et il est important que cela reste ainsi. En effet, même si un parcours « standard » permettra à un bénéficiaire du CPAS d'être engagé en application de l'article 60, puis de poursuivre son chemin via une mise à l'emploi auprès d'un employeur qui active le nouvel incitant à l'embauche, ce qui offrirait au travailleur une perspective de plusieurs années d'aides pour s'insérer de manière plus durable dans l'emploi, il serait contreproductif d'obliger un bénéficiaire du CPAS de passer d'emblée par la case « article 60 » : si la personne a une opportunité d'emploi, via un incitant à l'embauche (par exemple un employeur qui ne souhaite pas s'investir dans l'accompagnement imposé en cas d'article 60 ou 61), il serait dommage de la priver de cette possibilité pour l'obliger à passer par la case « article 60/61 ».

La Fédération des CPAS plaide pour une liberté dans le choix et l'articulation des aides, de manière à les adapter au chemin que prennent les personnes pour s'insérer dans l'emploi.

La NGW précise aussi qu'un employeur potentiel aura une visibilité sur toutes les aides disponibles liées à un candidat. C'est une bonne idée. Néanmoins, la mise en visibilité du dispositif article 60 (contrairement à l'article 61) pourrait entraîner des difficultés de compréhension pour les employeurs (en cas d'article 60, la personne n'est pas engagée par l'employeur mais par le CPAS).

Pour l'article 61, la visibilité de cette aide participerait à une meilleure connaissance de celle-ci par les employeurs, ce qui serait positif. Se posent tout de même les questions de protection de la vie privée (lorsqu'un employeur sait que l'article 61 est disponible pour un candidat, il sait dans le même temps que celui-ci est aidé par le CPAS, or tous les bénéficiaires n'ont pas envie que leur statut soit connu d'employeurs potentiels), et d'homogénéité du dispositif (le montant de l'intervention article 61 pour un employeur n'est pas le même dans toutes les communes).

La Fédération des CPAS demande que la possibilité d'une mise à l'emploi article 60 n'apparaisse pas sur la plateforme destinée aux employeurs. Pour l'article 61, cela peut par contre constituer une opportunité, bien que cela soulève également des questions.

D. La disparition du SINE : un enjeu pour les CPAS et leurs partenaires

L'aide SINE est la seule aide, à ce jour, qui permette à un employeur de se projeter dans une mise à l'emploi à long terme, et ce lorsqu'il emploie une personne très éloignée du marché du travail (on parle de personnes qui ont une durée d'inoccupation longue, ainsi que de faibles qualifications - pas de



CESS). En effet, pour les personnes de plus de 45 ans, l'aide est à durée indéterminée. Il s'agit d'une catégorie d'âge davantage touchée par des difficultés sur le marché de l'emploi, comme l'indique bien la NGW. Pour des personnes de moins de 45 ans, l'aide peut être de longue durée si la personne rencontre des difficultés à s'insérer de manière durable sur le marché du travail.

Cette temporalité longue est importante au regard du public visé, qui est au départ très éloigné du marché de l'emploi.

Les conditions réservées aux employeurs qui activent cette aide ne sont pas anecdotiques non plus. L'aide est possible pour les employeurs relevant, on l'a dit, du secteur de l'économie sociale. En particulier, peuvent l'activer :

- les initiatives d'économie sociale agréées (IES, dont une partie sont des services de CPAS) ;
- les entreprises d'insertion agréées (EI) ;
- les structures agréées ETA ou atelier social ;
- les agences immobilières sociales ;
- les sociétés de logement de service public ;
- les structures agréées Agence Locale pour l'emploi (ALE) ;
- les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS) agréées, dont une partie à nouveau sont des CPAS ;
- les centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) agréés (uniquement pour la filière EFT) ;
- les sociétés coopératives agréées comme entreprises sociales (ES).

Ces employeurs ont démontré, par le passé, qu'ils peuvent proposer aux personnes engagées via l'aide SINE un accompagnement adapté et des conditions d'emploi adaptées au profil des travailleurs engagés. Ces structures proposent par ailleurs toutes des services aux citoyens ; services qui ne sont pour la plupart pas rencontrés par le marché classique du travail.

La disparition de l'aide SINE (disparition de l'incitant pour le SINE-Forem et des réductions de cotisations pour le SINE-Forem et le SINE-CPAS) supprimerait la possibilité d'une mise à l'emploi sur le long terme, qui dans certaines situations est plus que nécessaire. Cette opportunité, à l'heure actuelle, tant les employeurs visés par la mesure et partenaires de longue date des CPAS pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, que les CPAS eux-mêmes pour leurs activités relevant de l'économie sociale, s'en saisissent pour mettre ou maintenir à l'emploi plus de 3 000 personnes chaque année. C'est aussi le service au citoyen qui se trouve renforcé par cette aide.

Les données disponibles indiquent que les pouvoirs locaux et CPAS mobilisent environ 5,345 millions d'euros d'aides à l'emploi, dont une part importante provient du SINE. La réforme pourrait donc avoir pour eux un effet conséquent si ce dispositif devait disparaître ou être redimensionné.

Par ailleurs, l'aide SINE est la seule pour laquelle aucune étude n'est citée dans la NGW pour évaluer le dispositif. A tout le moins, une analyse semble indispensable pour évaluer l'impact d'une telle suppression.

Dans le contexte particulier qui est celui auquel sont confrontés les CPAS, c'est-à-dire celui d'une arrivée massive de nouveaux bénéficiaires pour lesquels un trajet d'accompagnement va devoir être dégagé, la Fédération des CPAS se permet d'insister pour le maintien d'une aide sur la durée, et réservée au secteur de l'économie sociale.

A tout le moins, la Fédération des CPAS demande la possibilité d'une transition qui aille jusqu'au terme de tous les contrats SINE existants, afin de préserver l'emploi et les services de proximité.



E. Budgets : le cœur d'une réforme

Le traitement chronologique des demandes et l'enveloppe financière fermée pourrait conduire à un épuisement rapide des moyens, et à une situation où les employeurs les plus rapides - souvent les mieux dotés administrativement - capteraient la majorité des aides et à un déséquilibre du marché de l'emploi (dans le sens où davantage d'engagements de personnes éloignées de l'emploi se feraient en début d'année).

A cet égard, la Fédération des CPAS demande que l'enveloppe budgétaire dédiée à ces incitants à l'embauche soit dimensionnée de manière à éviter un épuisement trop rapide de celle-ci et une concurrence entre les employeurs, au détriment des demandeurs d'emploi.

La Fédération des CPAS plaide pour que la transparence soit assurée via un monitoring public trimestriel, présentant la consommation des enveloppes, les écarts territoriaux et les impacts sur les secteurs concernés.

F. L'accès des CPAS aux outils Forem : une condition de réussite

Il sera utile que les CPAS disposent d'un accès complet à la plateforme, non seulement en tant qu'employeurs susceptibles de mobiliser les incitants, mais aussi pour accompagner au quotidien les personnes qu'ils aident. La possibilité de consulter les statuts d'un candidat, son historique, son niveau d'éloignement, son éligibilité effective et les aides mobilisables permettra une meilleure coordination.

La Fédération des CPAS demande que les CPAS aient bien accès à la future plateforme, en leur reconnaissant un double rôle d'employeur et d'accompagnateur de personnes, leur permettant de vérifier les statuts, droits et éligibilités des candidats.

IV. Conclusions

La Fédération des CPAS reconnaît la volonté du Gouvernement wallon de simplifier et de rationaliser les incitants à l'embauche, et salue les avancées que cette réforme est susceptible d'apporter en matière de lisibilité, d'harmonisation des règles et de cohérence administrative. Elle souligne toutefois qu'une telle évolution ne pourra produire pleinement ses effets que si les réalités propres aux publics accompagnés par les CPAS sont pleinement prises en considération.

Elle attire particulièrement l'attention sur plusieurs enjeux déterminants :

- la nécessité de garantir l'accès effectif aux aides pour les bénéficiaires du CPAS, y compris ceux qui ne répondent pas strictement aux critères d'inscription ou de disponibilité, afin de ne pas fragiliser les parcours d'insertion déjà complexes ;
- l'importance de retrouver, sur la plateforme accessible aux employeurs, l'éligibilité pour les personnes mises à l'emploi via un dispositif d'insertion du CPAS (article 60/61), et de ne retrouver, dans les aides disponibles, que l'article 61 si une personne est bénéficiaire du CPAS (pas l'article 60) ;
- l'importance de préserver la souplesse des trajectoires, sans imposer une linéarité qui ne reflète pas la diversité des situations ni les opportunités réelles d'emploi ;
- l'impact majeur qu'aurait la disparition du SINE sur l'économie sociale, les CPAS et les citoyens bénéficiaires des services rendus, et l'urgence d'envisager le maintien d'une aide longue durée, ou une transition suffisamment longue et sécurisée ;



- les risques liés à une enveloppe budgétaire fermée et au principe du « premier arrivé-premier servi », qui pourraient créer des inégalités territoriales et favoriser les employeurs disposant de capacités administratives plus importantes.

La Fédération des CPAS réaffirme sa volonté de collaborer avec l'ensemble des acteurs concernés pour garantir que la mise en œuvre de cette réforme puisse réellement renforcer l'insertion socioprofessionnelle des publics les plus fragilisés et sécuriser les emplois existants dans l'économie sociale. Elle remercie le Gouvernement pour la consultation dans le cadre de cet avis et reste à disposition pour tout échange complémentaire.
