



Fédération
des CPAS

Avis d'initiative de la Fédération des CPAS

n° 2026-12

**Note rectificative au Gouvernement wallon
Optimisation des acteurs de proximité et de leurs missions en
matière d'emploi - Opérationnalisation**

- Mise en place des points de contact uniques**
- Réforme des agences locales pour l'emploi**
- Mise en place d'un dispositif de prestations à heures limitées**

**adressé à Pierre-Yves Jeholet, Ministre de l'Emploi
17 avril 2026**

Personne de contact : Sandrine Xhaufaire. Tél : 081 24 06 62 mailto : sax@uvcw.be



Table des matières

Contexte	2
Analyse	3
1. Points de contact uniques (PCU ci-après dans la note)	3
2. Dispositif de prestations à heures limitées (PHL ci-après)	5
3. Réforme des ALE	6
4. Rôle des IDESS et régies de quartiers	6
5. Rôle des CISP et des MIRE	7
6. Dispositif « Coup de boost »	8
7. Gouvernance du point de contact unique	8
8. Répartition territoriale	9
9. Personnel affecté	9
10. Suivi et évaluation	10
11. Calendrier	10

Contexte

Le Comité directeur de la Fédération des CPAS ayant pris connaissance de la 'Note rectificative au Gouvernement wallon relative à l'optimisation des acteurs de proximité et de leurs missions en matière d'emploi - Opérationnalisation' a souhaité vous faire part d'un avis d'initiative.

Le présent avis a été approuvé en séance du 16 avril et vient compléter le précédent avis de la Fédération des CPAS portant sur la Note d'orientation du Gouvernement wallon relative à l'optimisation des acteurs de proximité et de leurs missions en matière d'emploi vous transmis le 29 septembre 2025 (avis 2025 16) et prend en compte les modifications apportées dans le cadre de la note rectificative.



Analyse

7; Points.de.contact.uniques.(PCU.ci_après.dans.la.note)

- La Fédération des CPAS remercie le Ministre pour avoir introduit la possibilité de participer au dispositif « sur **base volontaire** ».
- Concernant **les cinq axes principaux de l'offre de services**, la Fédération des CPAS les estime pertinents. En effet, la charge administrative de l'inscription des bénéficiaires auprès du Forem est lourde pour les CPAS et pouvoir compter sur l'appui du Forem constitue une aide opportune. De même, le fait de pouvoir délocaliser des ateliers/ séances d'info nous semble positif et permettra de renforcer les collaborations imaginées dans le décret CPAS-Forem (ex : des demandes d'ateliers adressées par les CPAS au Forem via le dossier unique pourraient être délocalisées si elles accueillent suffisamment de participants. Cette proximité maximiserait le taux de présence).
- La Fédération des CPAS relève également très positivement l'éventualité de la mise à disposition d'une **offre en soins psychologiques** (individuels et/ ou collectifs). Compte-tenu des difficultés rencontrées par les CPAS pour mettre cette offre à disposition alors que le besoin est important et avéré, cela constituerait un avantage majeur.
- **Utilisation du dossier unique** : la Fédération des CPAS n'est pas opposée au principe du dossier unique qui nous semble avoir tout son sens dans une visée de cohérence des parcours. Toutefois, la Fédération des CPAS se permet de rappeler à ce sujet ce qui a été communiqué dans son avis de décembre 2025 relatif au décret CPAS-Forem : les CPAS demandent que le délai d'encodage soit calqué sur les obligations fédérales du PIIS (soit 3 mois) et que la charge de cet encodage soit limitée au maximum.

Par ailleurs, dans un souci de simplification administrative, il y aurait un intérêt majeur à adapter les logiciels sociaux des CPAS de manière à les rendre inter-opérables avec le dossier unique.

Ce développement a un coût qui devra encore être estimé. Mais dans une logique de soutien, il serait important que la Wallonie puisse intervenir dans la prise en charge (one shot) des adaptations auprès des firmes de soft.

- **Public-cible** : ces PCU visent les personnes les plus éloignées de l'emploi. Ce focus interpelle la Fédération des CPAS. En effet, selon le décret CPAS-Forem, les personnes plus éloignées sont soit dispensées de rechercher du travail pour raisons de santé ou d'équité (cela n'empêche pas que d'autres actions de type plus social leur soient proposées), soit accompagnées par le CPAS. Il y a ici un manque de clarté sur qui accompagne qui, les CPAS n'étant pas, par défaut, inclus dans ces PCU (sur base volontaire).

A cet égard, il y a lieu de mettre cette NGW en adéquation avec le Décret CPAS-Forem dont la philosophie est que, pour les personnes les plus éloignées, c'est le CPAS qui conserve l'accompagnement et que le Forem prend en charge l'accompagnement vers l'emploi des plus « proches de l'emploi ». Il est communément admis que si le Forem a développé nombre de services en rapport avec la recherche d'emploi, l'accompagnement social et l'accompagnement des publics les plus éloignés sont moins son « core-business ». Or, ce PCU s'adresse au public le plus éloigné et exclut le public prêt à l'emploi. Il faudrait requestionner cette orientation pour davantage de cohérence entre les différentes réformes actuellement en discussion.



La Fédération des CPAS estime que le Forem, en tant que Service public de l'Emploi, devrait pouvoir accompagner tout chercheur d'emploi wallon, que celui-ci soit proche du travail, qu'il en soit éloigné, qu'il soit travailleur en volonté de se réorienter, etc. Il en va de la lisibilité du système pour les usagers, et donc de son efficacité (comment en effet une personne en recherche d'emploi, qui s'adresse au Forem, pourrait-elle comprendre un refus de suivi de la part de cette administration, quelle qu'en soit la raison ?). Mais il existe un risque de double accompagnement qui serait dommageable et qu'il faut éviter via la transmission d'informations.

- **Accompagnement du Forem** : la note prévoit qu'au sein des PCU, les chercheurs d'emploi puissent bénéficier de l'accompagnement personnalisé du Forem, via le parcours vers l'emploi, et via l'ensemble des services dérivés proposés. Le Forem renforcera également l'orientation vers les opérateurs adéquats, qui seront présents au sein de ces points de contact. Une concertation est prévue entre les différents opérateurs afin de veiller à ce que l'articulation de leurs actions se fasse dans la cohérence et en évitant les redondances.

Cette proposition semble pertinente. Mais la Fédération des CPAS se permet d'insister pour que les orientations effectuées restent bien dans les balises telles qu'elles seront définies par le Décret CPAS-Forem.

- **Accompagnement du CPAS** : la participation des CPAS aux PCU se fera sur base volontaire. Mais le fait que les CPAS ne soient pas parties prenantes de ces points de contact n'enlève rien à leur pertinence.

En effet, les CPAS vont pouvoir s'appuyer sur ces PCU pour orienter de manière plus aisée leurs bénéficiaires. Dès lors, le fait que le CPAS participe ou pas effectivement ne doit pas être un indicateur de succès. Ce qui sera important, ce sera de voir si les CPAS font appel à l'offre de services des PCU en y orientant des bénéficiaires.

Les services ISP des CPAS continueront à mener leur accompagnement en dehors des PCU. Le faire en leur sein apporterait peu de plus-value. Par contre, tout l'intérêt de ce nouveau dispositif réside dans le fait que les CPAS pourront orienter vers un lieu de proximité où l'offre ISP sera centralisée.

En conclusion : globalement, cette proposition prend en compte certaines remarques formulées par la Fédération des CPAS dans son avis de septembre 2025 et nous le saluons.

C'est notamment le cas de :

- l'élargissement des acteurs participant aux points de contact en incluant le Forem, les CISP et les MIRE ;
- la base volontaire, retenue en ce qui concerne la participation des CPAS ;
- le fait qu'il n'y ait pas d'adressage vers les CPAS.

Enfin, la Fédération des CPAS prend acte qu'un **accompagnement orienté « métier »** sera possible mais le projet continue à se concentrer sur les publics les plus éloignés.

Il y a un paradoxe avec le Décret sur l'inscription obligatoire des bénéficiaires du RI, qui prévoit que les personnes le plus éloignées ne soient pas renvoyées vers le Forem et que le CPAS conserve l'accompagnement. En outre, les CPAS ont particulièrement besoin des services du Forem et des MIRE pour les personnes qui sont en fin de contrat « art. 60 » ou « art. 61 » qui sont les plus proches de l'emploi. Pour ces dernières, c'est bien un accompagnement « métier » qui est nécessaire.



La Fédération des CPAS tient en outre à informer le Ministre de l'Emploi qu'elle est sur le point d'obtenir du Fédéral (point validé en conseil des Ministres en février 2026) la reconnaissance d'un stage de mise en situation professionnelle similaire au MISIP du Forem mais à destination des CPAS. Ce stage permettra déjà aux CPAS de tester une orientation ou un poste quand cela est nécessaire.

8j Dispositif.de.prestations.à.heures.limitées.(PHL.ci_après)

• **Objet**

Ce nouveau dispositif vient remplacer le système ALE. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Ce dispositif consistant en des prestations à heures limitées pendant maximum six mois (renouvelables 1 fois) a pour objectif la (re)mobilisation des chercheurs d'emploi en vue de leur insertion sur le marché du travail, en misant sur l'effet tremplin.

Il est imaginé en amont d'un PFI, d'un contrat de travail art. 60/61 ou d'un contrat classique avec incitant à l'embauche.

Les CE réalisant ce type de prestations bénéficieront d'une rémunération de 6 euros par heure prestée, soit une revalorisation de 1,90 euro par rapport à la rémunération ALE (4,10 €). La Fédération des CPAS relève positivement que ce montant ait été déterminé en prenant en compte le montant maximum exonéré dans le calcul des ressources prises en compte pour l'obtention du RI.

Les prestations à heures limitées (PHL) pourront être réalisées au bénéfice de :

- personnes physiques ciblées sur base de catégories revenus ;
- administrations régionales wallonnes et organismes d'intérêt public ;
- pouvoirs locaux dans leur ensemble ;
- zones de police et zones de secours
- asbl et associations non-commerciales ;
- établissements d'enseignement ;
- agriculteurs et horticulteurs.

Il y a donc un élargissement (administrations régionales, OIP wallons, zones de police et de secours et notion de PL entendue plus largement) de la liste des utilisateurs potentiels par rapport à ce qui était prévu dans le cadre des ALE.

• **Avis de la Fédération des CPAS**

La Fédération des CPAS soutient l'élargissement aux différents pouvoirs publics. Mais elle émet une réserve sur la possibilité de prester auprès de personnes physiques ainsi que chez les agriculteurs et horticulteurs. En effet, la mise à disposition chez ces trois catégories d'utilisateurs pose question en termes d'accompagnement, de sécurité et de contrôle.

En effet, ce dispositif s'adresse à des personnes très éloignées et fragiles, qui nécessitent de collaborer avec un lieu d'accueil capable de prendre en compte les spécificités de ce public, et de les accompagner. Or, les trois lieux précités ne permettent pas de donner les garanties d'encadrement nécessaires.

Une liste des actions réalisables dans le cadre de ce dispositif sera définie afin de maintenir les critères de non-concurrence et de ne pas créer un sous-marché du travail qui pourrait bénéficier d'une main



d'œuvre à prix réduit. La Fédération des CPAS soutient l'établissement de cette liste mais se demande comment elle pourra être contrôlée si l'activité s'exerce chez des privés.

Par ailleurs, si la Fédération des CPAS comprend parfaitement la logique visée de tremplin à une insertion plus durable, le délai de six mois maximum ne nous semble pas coller à la réalité de certains parcours pour qui la durée devrait être plus longue.

9j Réforme.des.ALE

- **Objet**

Il est prévu que les ALE perdront leur reconnaissance dès l'entrée en vigueur du nouveau dispositif PHL (1.1.2027). A partir de cette date, il ne sera plus possible d'effectuer des activités en ALE, il n'y aura plus de contrat de travail ALE et le Forem ne mettra plus de personnel à disposition des ALE.

Les ALE qui avaient développé d'autres services, notamment un agrément en titres-services, peuvent maintenir ces activités et conserver leur agrément. Les autres pourront entamer une procédure de dissolution volontaire.

Des mesures transitoires sont prévues pour les établissements d'enseignement et les utilisateurs dans le cadre du transport d'enfants en situation de handicap. Pour ces utilisateurs, il est prévu une orientation vers d'autres modalités de collaboration, notamment au travers de contrat de travail art. 60/61, ou via un incitant à l'embauche ou le cas échéant via une subvention ex-APE (voir réforme).

- **Avis de la Fédération des CPAS**

La Fédération des CPAS rappelle que les contrats de travail art. 60/ 61 sont à l'initiative des CPAS et que ce sont eux qui ont l'initiative de signer ces contrats ou pas. Ces contrats sont généralement à temps plein car le temps partiel, même s'il permet de procurer une expérience professionnelle, est limité dans le temps et ne permet pas de récupérer un droit complet à une allocation de chômage. Les ex-postes ALE ne sont généralement pas à temps plein. Imaginer pouvoir les faire basculer automatiquement sous contrat de travail art. 60 est illusoire. Il faudra que le CPAS trouve d'autres lieux pour compléter le temps de travail. Et bien souvent, les personnes qui effectuent des prestations en ALE n'ont pas la capacité d'assumer un travail à temps plein. Toutes les personnes qui prestent en ALE ne sont pas non plus bénéficiaires du RI (et ne sont donc, de ce fait, pas éligibles à une mise à l'emploi art. 60 ou 61).

0j Rôle.des.IDESS.et.régies.de.quartiers

- **Objet**

Les IDESS/TRES et les régies de quartiers ont en commun la mission de (re)mobiliser des chercheurs d'emploi par le biais de la réalisation de services de proximité pour les IDESS et de chantiers formatifs pour les régies de quartiers.

Au vu de cet objectif commun, il est prévu que les régies de quartiers puissent demander une reconnaissance en IDESS. Toutes ne pourront pas l'obtenir au vu de la limitation des crédits budgétaires disponibles.



Mais avec ou sans cette reconnaissance, les IDESS/TRES et régies de quartiers seront toutes invitées, sur base volontaire, à intégrer les points de contact uniques (voir supra) afin de se rapprocher des chercheurs d'emploi et de renforcer l'impact de leur action.

Il est également envisagé que ces guichets puissent être localisés dans les IDESS/TRES/régies de quartiers si les locaux sont mis à disposition par les autorités locales et répondent au cahier des charges des guichets.

- **Avis de la Fédération des CPAS**

La Fédération des CPAS attire l'attention sur le fait qu'il est peu probable que des IDESS puissent héberger les points de contacts car les locaux sont généralement petits et destinés à accueillir les travailleurs (cafétéria, vestiaire, etc.) alors que les guichets sont supposés être un lieu d'accueil.

Par ailleurs, si elles intègrent les PCU, les IDESS/TRES/régies de quartiers pourraient se voir déléguer, la mise en œuvre du dispositif des prestations à heures limitées de manière à (re)mettre à l'emploi progressivement les chercheurs d'emploi soit au sein de leur propre structure, soit chez d'autres acteurs économiques, publics ou sociaux locaux. L'idée étant de tester les compétences du chercheur d'emploi et de les renforcer pendant une période de six mois avant de lui proposer un contrat de travail 60/61 ou via un incitant à l'embauche.

Cela nous semble compliqué comme co-existence. En effet, les IDESS proposent des contrats d'insertion de moyenne et longue durées tandis que le PHL est de courte durée, ce sont des accompagnements différents.

Le PHL, avec la rotation des personnes, entraîne un lourd travail administratif et les IDESS ne disposent pas du personnel administratif pour y faire face, leurs équipes étant davantage pourvues en personnel d'accompagnement.

Par ailleurs et à nouveau, la Fédération des CPAS rappelle que le contrat 60/61 n'est pas automatique. Il relève d'une décision du CPAS sur base des possibilités budgétaires, des capacités d'encadrement, etc.

Les CPAS mobilisent au maximum cet outil et obtiennent de bons résultats mais il ne faudrait pas laisser penser qu'il peut être généralisé à l'ensemble des chercheurs d'emploi. Les CPAS ne sont pas en capacité d'offrir cette possibilité à l'ensemble de leurs bénéficiaires (ce contrat, même subsidié, laisse un coût résiduaire à charge des CPAS, il n'existe pas de moyens pour financer l'ISP en CPAS et donc l'accompagnement de ces contrats).

❶ Rôle.des.CISP.et.des.MIRE

- **Objet**

Ces deux opérateurs seront présents dans les PCU.

Les MIRE pour proposer leur accompagnement de type « jobcoaching » à des chercheurs d'emploi à la fin de leur parcours vers l'emploi.



Les CISP afin de proposer leur offre de formations et d'accompagnement à destination des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail et de leur faire acquérir des compétences de base (notamment soft skills).

- **Avis de la Fédération des CPAS**

La Fédération des CPAS salue cette présence qui permettra de renforcer l'accessibilité de leur offre de service via une plus grande proximité.

Par ailleurs, la Fédération des CPAS estime que l'organisation régulière de séances d'information destinées aux chercheurs d'emploi afin de présenter l'offre de formation est pertinente. Les CPAS pourront orienter leurs bénéficiaires vers ces séances d'info car les CPAS partagent tant le constat de la faible qualification des chercheurs d'emploi que le besoin de rehausser ce niveau de qualification.

② Dispositif.« Coup.de.boost ».

- **Objet**

Ce dispositif met en œuvre des actions de soutien, de mobilisation, de formation et d'insertion en vue de l'insertion professionnelle de jeunes (moins de 30 ans) chercheurs d'emploi inoccupés.

Le projet prévoit que des conseillers Forem, sous réserve de disponibilité, puissent intégrer les PCU afin d'assurer un accompagnement plus efficace des jeunes et que le Forem puisse également délocaliser des activités collectives au sein des PCU.

- **Avis de la Fédération des CPAS**

La Fédération des CPAS estime que ce rapprochement est très positif. Tout ce qui peut être fait pour dépasser les freins liés à la mobilité est favorable. Pouvoir disposer d'un accompagnement par un conseiller Forem spécialisé dans l'accompagnement des jeunes est un avantage indéniable et sera utile dans l'accompagnement de ce public spécifique. Pour les publics communs, il faudra veiller à la bonne articulation entre le PIIS mis en place par le CPAS et le Plan d'actions proposé par le Forem.

③ Gouvernance.du.point.de.contact.unique

- **Objet**

La coordination des PCU est confiée au Forem. Un Comité exécutif est mis en place. Il est composé du responsable Forem lié à ce PCU et des responsables de tous les acteurs partenaires du PCU. Ce Comité se réunit mensuellement pour assurer le pilotage. Il organise également chaque année un Comité élargi avec les bourgmestres, président(e)s de CPAS et échevin(e)s des communes impliquées dans le PCU afin de les informer sur le fonctionnement, les chiffres, etc.

- **Avis de la Fédération des CPAS**

La Fédération des CPAS ne se prononce pas sur ce point.



④ Répartition territoriale

- **Objet**

Afin d'organiser la répartition territoriale des PCU, le pouvoir politique s'est appuyé sur le réseau existant de Maisons de l'Emploi, Relais de l'Emploi et bureaux de proximité. Ainsi que des ALE et des MIRE.

L'objectif était d'assurer une couverture territoriale optimale et de ne pas avoir de zones non-couvertes ou avec des distances d'accès qui décourageraient les chercheurs d'emploi.

- **Avis de la Fédération des CPAS**

Il est clair que cette répartition territoriale est un élément central de la réussite - ou pas - du projet. Si les PCU sont trop éloignés, leur fréquentation souffrira du même problème que les services actuellement localisés dans les locaux du Forem car les personnes ne seront pas en mesure de les atteindre.

A cet égard, la répartition territoriale est intéressante. Mais certaines zones géographiques restent non-couvertes ou en tous cas assez éloignées d'un premier point de contact. Or, plus les guichets seront implantés dans un maillage fin et plus la problématique de la mobilité pour y accéder sera levée.

La Fédération des CPAS insiste donc pour que le nombre de PCU soit revu à la hausse, condition essentielle pour ne pas se heurter à la question des freins à la mobilité, surtout s'agissant d'un public assez éloigné de l'emploi.

⑤ Personnel affecté

Il est prévu que le Forem veille à affecter un nombre suffisant de ressources humaines dans chaque PCU. Pour ce faire, le Forem réaffectera le personnel des Maisons de l'Emploi, des Relais de l'Emploi, des bureaux de proximité et des ALE.

Chaque PCU disposera d'un responsable Forem (autorité hiérarchique sur le personnel Forem du PCU), de conseillers « multidimensionnel », d'assistants sociaux (leur nombre sera déterminé en fonction du nombre de chercheurs d'emploi du territoire) et d'un assistant technique.

- **Objet :**

- Personnel maison de l'emploi : actuellement, il y a 56 maisons de l'emploi, 4 Relais de l'Emploi et 9 bureaux de proximité. Cela représente 434 collaborateurs Forem (363,98 ETP).

Parmi ce personnel, les conseillers axés « métier » feront l'objet d'une réaffectation sur d'autres sites du Forem ou changeront de fonction. En effet, les PCU étant destinés prioritairement à des chercheurs d'emploi à employabilité faible ou très faible, la présence de ces conseillers ne semble plus opportune.

Toutefois, le Forem analysera l'opportunité d'assurer une décentralisation des conseillers « métier ».

- **Avis de la Fédération des CPAS**

La Fédération des CPAS soutient cette dernière possibilité. En effet, les CPAS assurent déjà un accompagnement intensif des personnes les plus éloignées et ont par contre besoin d'un soutien du



Forem pour assurer la transition entre la fin du contrat de travail art. 60/61 et le moment où la personne redevient un chercheur d'emploi indemnisé. C'est un moment charnière où il convient de s'appuyer sur la dynamique enclenchée par le contrat de travail et ne pas laisser passer trop de temps d'inactivité afin de ne pas perdre le bénéfice de l'année de travail qui vient de passer.

Or, si le décret relatif à l'inscription obligatoire des bénéficiaires du RI prévoit bien une attention particulière pour ce public, le décret ne permet pas le contact direct avec un conseiller Forem comme cela était demandé par les CPAS. Dès lors, le fait de disposer de conseillers dans les PCU, permettrait de lever ce frein en donnant l'occasion aux CPAS d'orienter les personnes qui terminent un contrat de travail vers ces conseillers pour un premier contact.

Les CPAS seraient également favorables à une aide, au sein de ces PCU, lors de l'inscription des chercheurs d'emploi bénéficiaires du revenu d'intégration. Quand les personnes ne sont pas en capacité de réaliser leur inscription par eux-mêmes, la charge incombe le plus souvent au travailleur social du CPAS. Pouvoir compter sur un collaborateur Forem qui pourrait venir aider dans les démarches d'inscription serait une réelle plus-value.

- Personnel ALE : Il y a 242 ALE qui mobilisent 236 collaborateurs du Forem (189,52 ETP). Ces derniers vont prioritairement être réaffectés dans les PCU et à la gestion administrative du nouveau dispositif PHL (voir supra) dès la mise en dissolution des ALE.

La Fédération des CPAS propose qu'une partie des collaborateurs réaffectés puissent venir en soutien des IDESS si celles-ci sont chargées de mettre en œuvre le PHL.

76; Suivi.et.évaluation

- **Objet**

Les activités des PCU vont être monitorées par le Forem. Une évaluation est prévue. Le Forem évaluera sa propre action et le SPW EER évaluera l'action des acteurs présents dans ces PCU.

Des recommandations seront formulées sur cette base.

- **Avis de la Fédération des CPAS**

La Fédération des CPAS ne se prononce pas sur ce point.

77; Calendrier

La note prévoit qu'au plus tard le 1^{er} janvier 2027, l'ensemble des PCU soient pleinement opérationnels.

De nombreuses modifications décrétales doivent également être prises. Nombre d'entre-elles trouveront leur place dans l'abrogation du Décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des demandeurs d'emploi et son remplacement par un nouveau Décret (déjà soumis à première lecture). Un avenant au Contrat de gestion du Forem est également prévu ainsi que des modifications dans les Décrets cadres des différents partenaires concernés.
