Union des Villes et
Communes de Wallonie asbl

Fédération des CPAS

FAQ – Job+ et dispositifs d'insertion des CPAS – 13/11/2026

Marie Castaigne

Points d'attention et réserves

La présente FAQ repose sur le décret du 21 mai 2026 portant sur la création de l'incitant Job+, sur l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 juillet 2026 ainsi que sur les informations échangées avec le Forem.

Certaines situations continuent toutefois à susciter des interrogations d'interprétation ou d'application pratique.

La présente FAQ a une vocation informative. Elle ne remplace ni les textes réglementaires applicables ni les décisions individuelles prises par le Forem dans le cadre de l'examen d'un dossier particulier.

Introduction

Depuis le 1er juillet 2026, Job+ constitue le nouvel incitant régional à l'embauche destiné à favoriser l'engagement de certains chercheurs d'emploi. Ce dispositif remplace progressivement plusieurs aides antérieures et concerne de nombreux parcours accompagnés par les CPAS.

Le tableau suivant reprend les éléments principaux de ce nouveau dispositif :

	3 CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ CUMULÉS			VARIABLE DE DURÉE	MONTANTS*		MONTANTS TOTAUX*	
	Durée d'inscription au Forem	Âge	Diplôme et qualification	Durée	Montants trimestriels	Majoration PME <20 ETP (+600€)	Non majoré	Majoré PME <20 ETP
1re porte d'entrée	Min. 4 mois	- 25 ou 57 +	Max CESS	12 mois	x 3000 €	x 3600 €	12.000 €	14.400 €
			Max CESI	24 mois			24.000 €	28.800 €
2e porte d'entrée	Min. 12 mois	- 57	Tous diplômes et qualifications	12 mois	x 3000 €	x 3600 €	12.000 €	14.400€
		- 57	Max CESI	24 mois			24.000 €	28.800 €
		57 +	Tous diplômes et qualifications	24 mois			24.000 €	28.800 €
3e porte d'entrée	Min. 24 mois	- 57	Tous diplômes et qualifications	24 mois	x 3000 €	x 3600 €	24.000 €	28.800 €
		- 57	Max CESI	36 mois			36.000 €	43.200 €
		57 +	Tous diplômes et qualifications	36 mois			36.000 €	43.200 €
	Personne en situation d'aptitude réduite au travail			36 mois			36.000 €	43.200 €

* Montant maximal pour un équivalent temps plein

forem

(Le tableau est également téléchargeable ici).

Références légales

- **Décret du 21 mai 2026 relatif à l'aide à l'emploi Job+** : Consulter le décret
- **AGW du 9 juillet 2026 portant exécution du décret Job+** : Consulter l'AGW

Ce nouvel incitant soulève toutefois des questions spécifiques lorsque le travailleur est ou a été occupé dans le cadre d'un article 60, § 7, d'un article 61 ou d'un ancien régime SINE.

La présente FAQ vise à répondre aux principales questions rencontrées par les CPAS, les partenaires utilisateurs et les employeurs.

1. Principes généraux

1.1. Qui bénéficie de Job+ ?

Job+ est une aide accordée à l'employeur et non au travailleur.

L'employeur qui engage un chercheur d'emploi répondant aux conditions prévues par la réglementation peut bénéficier d'une intervention financière destinée à couvrir une partie du coût salarial.

1.2. L'aide est-elle automatiquement accordée lorsque les conditions sont remplies ?

Non.

L'octroi de Job+ reste soumis à la disponibilité des crédits budgétaires. Le respect des conditions d'accès ne garantit donc pas, à lui seul, l'obtention effective de l'aide.

1.3. Qui doit introduire la demande ?

La demande doit être introduite par l'employeur auprès du Forem dans le délai prévu par la réglementation.

Le CPAS peut accompagner et informer son partenaire, mais il n'introduit pas lui-même la demande pour le compte d'un employeur.

2. Articulation avec les dispositifs articles 60, § 7 et 61

2.1. Une personne occupée sous article 60, § 7 ou article 61 est-elle encore considérée comme un chercheur d'emploi pour Job+ ?

Oui.

La réglementation assimile explicitement aux chercheurs d'emploi les personnes occupées dans le cadre d'un article 60, § 7 ou d'un article 61. Cette assimilation a précisément pour objectif de permettre la prise en compte de ces périodes dans le cadre du dispositif Job+.

Cette assimilation ne dispense toutefois pas de vérifier les autres conditions d'accès à l'aide (condition de résidence et existence d'un contrat de travail de minimum 3 mois avec le nouvel employeur).

L'identification des périodes de contrat article 60 ou 61 par le Forem n'est pas toujours actualisée, en cas de blocage (s'il apparaît que le calculateur n'identifie pas la période comme telle), n'hésitez pas à contacter votre conseiller entreprise pour débloquer la situation. Un contact avant la fin du contrat de travail est même recommandé afin de fluidifier au maximum les transitions.

2.2. La personne doit-elle rester inscrite au Forem pendant toute la durée de l'article 60 ou 61 ?

L'arrêté prévoit que, pour bénéficier de l'aide Job+, la personne doit être inscrite comme demandeur d'emploi auprès du Forem au moment de la demande. La totalité de la période de travail sous contrat article 60 ou 61 est assimilée à une période de demandeur d'emploi, en application de l'article 2 de l'AGW. Il n'y a donc pas d'obligation de réinscription continue pendant la mise à l'emploi. Ce qui est important, c'est que la personne soit connue du Forem (donc réinscrite 3 mois avant la fin du contrat, conformément à ce qu'impose le décret CPAS/Forem, c'est suffisant) au moment où la mise à l'emploi se termine.

2.3. Un travailleur peut-il passer directement d'un contrat article 60, §7 ou 61 à un emploi bénéficiant de Job+ ?

Oui, à l'issue du contrat article 60, §7 ou 61, un employeur qui engage ce travailleur peut bénéficier de l'aide Job+, pour autant que les autres conditions prévues par la réglementation soient remplies et que la personne soit bien connue du Forem (inscrite comme CE dans les 3 mois qui précèdent la fin du contrat article 60 ou 61).

L'AGW prévoit en effet que :

- la personne occupée au moins un jour sous contrat article 60, §7 ou 61 est présumée satisfaire à certaines conditions minimales d'inscription (4 mois d'inscription).
  → Dans une telle situation, l'aide Job+ pourra être activée si la personne a moins de 25 ans ou plus de 57 ans (porte 1), 12 mois si la personne dispose au maximum d'un CESS (porte 2), 24 mois si la personne dispose au maximum du CESI (porte 3) ;
- la personne occupée depuis au moins 12 mois sous contrat article 60, §7 ou 61 répond à la condition d'accès correspondant à la porte 2 (minimum 12 mois d'inoccupation).
  → Dans une telle situation, l'aide Job+ pourra être activée pendant 12 mois, quel que soit l'âge ou le diplôme de la personne et 24 mois si la personne a plus de 57 ans ou dispose au maximum du CESI ;
- la personne occupée depuis au moins 24 mois sous contrat article 60, §7 ou 61 répond à la condition d'accès correspondant à la porte 3 (minimum 24 mois d'inoccupation).
  → Dans une telle situation, l'aide Job+ pourra être activée pendant 24 mois, quel que soit l'âge ou le diplôme de la personne et 36 mois si la personne a plus de 57 ans ou dispose au maximum du CESI.

Concrètement, une personne qui termine un contrat article 60 ou 61 peut donc, sous réserve des autres conditions applicables, être engagée par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire bénéficiant de l'aide Job+.

À noter : *la durée d'inscription au Forem peut être plus longue que celle passée sous occupation article 60, §7 ou 61, si la personne a été inscrite comme chercheur d'emploi inoccupé avant son contrat via le CPAS (exemple : une personne a été bénéficiaire du RI pendant 2 ans et inscrite comme demandeur d'emploi, puis elle preste un contrat de travail article 60, §7 pendant 12 mois, sa durée d'inscription au Forem est de 36 mois, elle est donc dans les conditions d'inscription de la porte 3, bien qu'ayant seulement 12 mois de contrat article 60, §7).*

2.4. Faut-il une période d'inoccupation entre la fin d'un contrat article 60 ou 61 et l'engagement sous Job+ ?

Non.

Ni le décret Job+, ni l'AGW d'exécution ne prévoient l'obligation d'une période d'inoccupation entre la fin d'un contrat article 60 ou 61 et l'engagement auprès d'un employeur bénéficiant de l'aide Job+.

Au contraire, les textes visent à assurer la continuité des parcours d'insertion en tenant compte des périodes prestées sous contrat article 60, §7 ou 61 dans l'appréciation des conditions d'accès à Job+. Les périodes d'occupation sous article 60 ou 61 sont assimilées à des périodes d'inscription comme demandeur d'emploi, ce qui permet au travailleur de valoriser son parcours lorsqu'il accède à un emploi ouvrant le droit à l'aide Job+.

En l'état actuel des textes, rien ne s'oppose donc à ce qu'un travailleur soit engagé par un employeur dès le lendemain de la fin de son contrat article 60, §7 ou 61 et ce sans passer par une journée d'inoccupation, pour autant que l'ensemble des conditions d'octroi de l'aide Job+ soit rencontré et que la personne soit connue du Forem (inscrite comme CE 3 mois avant la fin de son contrat article 60 ou 61).

2.5. Le bénéfice de Job+ suppose-t-il la conclusion d'un nouveau contrat de travail ?

Oui, avec une nuance. L'aide Job+ est accordée à un employeur qui engage un demandeur d'emploi répondant aux conditions prévues par le décret (article 7). L'aide Job+ est a priori mobilisée lorsqu'un employeur conclut un contrat de travail ordinaire avec la personne à l'issue de sa mise à l'emploi.

Il doit dès lors s'agir d'un **engagement ouvrant une nouvelle relation de travail dans le cadre du dispositif Job+**.

Pour une mise à l'emploi article 60, §7, avec mise à disposition auprès d'un utilisateur, les choses sont simples. Puisque le contrat article 60, §7, par définition, connaîtra un terme et si l'utilisateur souhaite poursuivre la collaboration avec le travailleur, il deviendra son employeur et conclura avec le travailleur un nouveau contrat de travail.

Lorsque la mise à l'emploi article 60, §7 se fait au sein du CPAS, il faut, si le CPAS souhaite prolonger l'engagement de la personne, que le contrat article 60, §7 prenne fin (ce qui est toujours le cas) et que le CPAS conclue un nouveau contrat avec la personne.

En cas de mise à l'emploi article 61, l'intention du gouvernement est bien d'assurer la fluidité des parcours. Si un employeur a conclu un CDI avec un travailleur article 61, des solutions peuvent être trouvées avec le Forem pour que la mise à l'emploi se poursuive sans coupure, tout en bénéficiant de l'aide Job+ au terme de la subvention article 61. Un contact avec le Forem sera nécessaire dans ce cas, via l'adresse mail suivante : incitant.jobplus@forem.be.

3. Aptitude réduite au travail (ART)

3.1. Une personne occupée sous article 60 ou article 61 est-elle automatiquement reconnue comme personne en situation d'aptitude réduite au travail ?

Non. Il s'agit de deux mécanismes distincts.

Les périodes prestées sous contrat article 60, §7 ou 61 sont assimilées à des périodes d'inscription comme demandeur d'emploi et peuvent permettre de satisfaire aux conditions d'inscription au Forem de Job+. En revanche, le fait d'avoir été occupé sous contrat article 60, §7 ou 61 ne permet pas, à lui seul, d'être considéré comme une personne en situation d'aptitude réduite au travail. Pour être dans les conditions de l'aptitude réduite au travail de Job+, il faut répondre aux conditions spécifiques prévues par la réglementation relative à l'ART.

Vous trouverez plus d'informations sur l'ART via le lien suivant.

Attention : le processus peut être assez long (jusqu'à 3 mois), il est important de s'y prendre à l'avance.

3.2. Une reconnaissance ART est-elle nécessaire pour accéder à Job+ après un article 60 ou 61 ?

Non.

L'accès à Job+ après une mise à l'emploi article 60 ou 61 repose principalement sur les mécanismes d'assimilation prévus par la réglementation. Une reconnaissance ART n'est requise que lorsqu'il est envisagé d'accéder au dispositif par cette voie spécifique.

Le reconnaissance ART donne toutefois accès à une aide plus conséquente dans le cadre de l'incitant Job+, il peut donc être utile de vérifier si la personne n'entre pas dans les conditions.

4. Économie sociale, IDESS et anciens SINE

4.1. Les structures d'économie sociale et les IDESS peuvent-elles bénéficier de Job+ ?

Oui.

Les structures de l'économie sociale et les IDESS ne sont pas exclues du dispositif et peuvent bénéficier de Job+ lorsqu'elles remplissent les conditions applicables.

4.2. Est-il encore possible d'engager un nouveau travailleur sous SINE ?

Non.

Les nouveaux engagements sous le régime SINE ont pris fin avec l'entrée en vigueur de la réforme ayant instauré Job+.

4.3. Un ancien travailleur SINE est-il automatiquement éligible à Job+ ?

Non.

Contrairement aux articles 60 et 61, la réglementation ne prévoit pas une assimilation générale de toutes les périodes SINE aux périodes d'inscription ouvrant le droit à Job+.

Chaque situation doit être examinée individuellement.

4.4. Une reconnaissance SINE vaut-elle automatiquement une reconnaissance ART ?

Non.

La reconnaissance d'une aptitude réduite au travail et les conditions d'accès à l'ancien dispositif SINE reposent sur des critères différents.

La disparition du SINE n'entraîne donc pas une reconnaissance automatique de l'aptitude réduite au travail.

4.5. Au terme d'une mise à l'emploi SINE, une aide Job+ via l'ART est-elle uniquement possible si le contrat SINE a pris fin ou le contrat de travail avec la personne peut-il se poursuivre ?

Pour une personne en fin de droit SINE, les dispositions du décret Incitant Job Plus permettent l'éligibilité au dispositif au lendemain de la date de reconnaissance d'une aptitude réduite par le Forem, même si la personne est toujours sous contrat de travail. Un contact individuel avec le Forem est nécessaire lorsque le cas se présente.

Bon à savoir : la demande de reconnaissance ART peut être demandée quand la personne est encore à l'emploi.

Attention : il n'est pas possible de cumuler les deux aides que sont le SINE et Job+.