

Dispositif de mise à l'emploi en ARTICLE 60§7/61.

MANUEL

SOMMAIRE

1. Introduction.....	2
2. Principes.....	4
2.1. Chapitre 1er – Objectifs du dispositif	4
2.2. Chapitre 2 – Bénéficiaire de la subvention.....	6
2.3. Chapitre 3 – Droit à l'intégration sociale	6
2.4. Chapitre 4 – Aide sociale équivalente	7
2.4.1. La mise à l'emploi pour les ressortissants d'Ukraine.....	7
3. Types de subventions	10
3.1. Chapitre 1er – L'article 60, §7 de la loi du 8 juillet 1976 des CPAS	10
3.1.1. Principe	10
3.1.2. Montant	10
3.2. Chapitre 2 – L'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 des CPAS	13
3.2.1. Principe	13
3.2.2. Montant	13
3.3. Chapitre 3 – Les subventions majorées en économie sociale	16
3.3.1. Principe	16
3.3.2. Montant	18
4. Conditions	20
4.1. Chapitre 1er – Le travailleur	20
4.1.1. Le droit à l'intégration sociale	20
4.2. Chapitre 2 – Le contrat de travail.....	21
4.2.1. La durée du contrat et la durée d'octroi de la subvention.....	21
4.2.2. Les obstacles	23
4.3. Chapitre 3 – L'accompagnement social.....	24
4.4. Chapitre 4 – L'accompagnement professionnel	24
4.5. Chapitre 5 – Les cumuls	25
5. La procédure de demande de subvention	31

5.1. Chapitre 1er – Introduire le formulaire de demande de subvention.....	31
5.2. Chapitre 2 – Corriger un formulaire de demande de subvention.....	32
5.3. Chapitre 3 – Durée de la subvention.....	32
5.3.1. La durée du contrat.....	33
5.3.2. Les contrats de travail successifs.....	33
5.3.3. La notion d’ « ayant droit » au regard de la mission de mise à l’emploi du CPAS	34
5.4. La continuité du parcours après la mise à l’emploi : l’incitant « Job Plus ».....	35
6. Le contrôle de la subvention et l’inspection	37
6.1. Introduction	37
6.2. Méthodologie de contrôle articles 60§7-61	37
7. Évaluation.....	42
8. Contacts et informations utiles	44
8.1. Ressources	44
8.2. Contacts	44
8.3. Mentions éditoriales	44

Introduction

1. Introduction

Le décret du 29 avril 2024 relatif à l'octroi de subventions aux centres publics d'action sociale dans le cadre de la mise à l'emploi des bénéficiaires du droit à l'intégration sociale ou de l'aide sociale équivalente a été publié au Moniteur belge le 9 septembre 2024. L'arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024, portant exécution de ce décret a, quant à lui, été publié le 29 juillet 2024.

Ces deux textes fondent la réforme du dispositif des mises à l'emploi de bénéficiaires en application des articles 60, §7 et 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, initiée par le Gouvernement wallon en 2023 et mise en application dès le 1^{er} janvier 2025.

Le Service Public de Wallonie Intérieur et Action Sociale (SPW IAS) est l'administration en charge de l'exécution de ce dispositif. Elle est soutenue par un opérateur technique fédéral, le SPP Intégration sociale (SPP IS).

Le présent manuel, à destination des CPAS wallons, a pour vocation de guider leurs services d'insertion socio-professionnelle dans ces mises à l'emploi et de regrouper toutes les ressources, tant juridiques, qu'administratives, relatives à l'inspection, ou encore aux personnes de contact en la matière.

Ce manuel a été élaboré en concertation avec les partenaires du SPW IAS, à savoir :

- La Fédération des CPAS et un groupe cible de CPAS
- Le SPW Économie, Emploi, Recherche (SPW EER) pour le volet économie sociale
- Le SPP Intégration sociale (SPP IS), pour le volet technique et administratif
- Le Forem, pour l'aspect insertion professionnelle et évaluation

Principes

2. Principes

2.1. Chapitre 1er – Objectifs du dispositif

La réforme repose sur deux objectifs principaux :

- 1) L'harmonisation des pratiques et la simplification administrative
- 2) Le renforcement de l'impact en termes d'insertion durable

-
- 1) L'harmonisation des pratiques et la simplification administrative

Par le biais d'un groupe de travail structurel mis en place entre le SPW Intérieur et Action sociale (SPW IAS) et la Fédération des CPAS, les retours de terrain ont été collationnés sur les pratiques distinctes entre CPAS notamment en matière de contrepartie financière (pour les Article 60§7).

Afin de promouvoir l'équité et éviter toute forme de concurrence entre les travailleurs Article 60§7 ou 61 qui sont accompagnés par différents CPAS, le Gouvernement a proposé d'établir des fourchettes de contreparties financières et de rétrocessions. Chaque CPAS wallon a ainsi l'opportunité d'opter pour une contrepartie financière ou une rétrocession plus ou moins élevée au sein de ces fourchettes, en fonction des réalités de terrain et des utilisateurs ou employeurs Article 61.

La simplification administrative porte sur la simplification et l'harmonisation du mode de financement. En effet, l'ancien dispositif prévoyait trois types de subventions différentes : la subvention principale, la subvention complémentaire et la subvention majorée en économie sociale. Le dispositif prévoyait également une exonération de cotisations patronales.

Le dispositif réformé propose désormais un seul forfait global de subvention, qui rassemble les anciens financements précités. Il en résulte également une simplification pour le SPW IAS dans le monitoring et le suivi de la subvention ainsi

qu'une simplification pour les CPAS : les demandes sont désormais introduites par le biais d'un seul formulaire électronique.

2) Le renforcement de l'impact en termes d'insertion durable

Un autre objectif de cette réforme est l'amélioration de l'efficacité du dispositif sur l'insertion des bénéficiaires de ces contrats subventionnés dans le marché de l'emploi classique. Pour y parvenir, une meilleure articulation avec le Forem est encouragée. Ainsi, avant le terme du contrat, un contact entre le CPAS qui accompagne le bénéficiaire et le Forem est indispensable. Des collaborations adaptées aux réalités régionales existant entre CPAS et Forem il est proposé d'utiliser ces outils pour améliorer la chaîne de suivi des opérateurs publics en charge de l'insertion du travailleur mis à l'emploi.

Développer d'autres liens avec le Forem reste néanmoins indispensable afin d'assurer la continuité des parcours d'insertion, ce dans un contexte où la réglementation fédérale (circulaire De Block du 7 février 2014) prévoit l'obligation d'inscription des bénéficiaires du Revenu d'Intégration Sociale (RIS) comme demandeurs d'emploi.

Cette articulation s'inscrit désormais dans un cadre renforcé. Le décret du 19 décembre 2025 sur l'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration par l'inscription obligatoire auprès du Forem, entré en vigueur le 1er janvier 2026, organise la collaboration entre les CPAS et le Forem tout au long du parcours d'insertion. Il prévoit notamment l'inscription du bénéficiaire comme demandeur d'emploi auprès du Forem dans les quatre semaines de l'octroi de l'aide, et répartit les rôles : le CPAS assure l'accompagnement social, le Forem l'orientation, la formation et la (re)mise à l'emploi. Les actions des deux opérateurs sont consignées dans un dossier unique du chercheur d'emploi, dans le respect du RGPD.

Ce dossier unique du chercheur d'emploi constitue l'outil de continuité du parcours : les informations utiles à l'accompagnement sont transmises au CPAS dans l'intérêt du travailleur, et, réciproquement, le CPAS transmet au Forem les informations pertinentes à l'issue du contrat article 60§7 ou 61, en vue de la poursuite de l'accompagnement.

En vue de préparer la sortie du dispositif, et tel que prévu par l'article 4 du décret du 19 décembre 2025 cité plus haut, le travailleur occupé sous contrat article 60§7 ou 61 a l'obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du Forem au minimum 120 jours avant la fin de la période de subvention article 60§7 ou 61, le CPAS l'informant de cette obligation. Par ailleurs, lorsqu'un contrat article 60§7 ou 61 est proposé dans le cadre du parcours, l'organisme qui accompagne s'assure, dès ce stade, que l'employeur (ou l'utilisateur de l'article 60§7 ou 61) dispose de toutes les informations nécessaires au maintien de l'emploi du bénéficiaire au terme du contrat.

2.2. Chapitre 2 - Bénéficiaire de la subvention

Le CPAS situé en Région wallonne (langue française) est l'acteur central du dispositif de mise à l'emploi. Il est donc logique qu'il soit le seul et unique bénéficiaire de la subvention.

Si, dans le cadre d'une mise à l'emploi Article 61, il est prévu de rétrocéder une partie de la subvention à l'employeur chez qui le travailleur est mis à l'emploi, c'est bien le CPAS qui reste le réceptacle de la subvention et le garant de la bonne utilisation qui en est faite.

2.3. Chapitre 3 - Droit à l'intégration sociale

Le droit à l'intégration sociale est prévu par la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. Il peut prendre deux formes : soit l'octroi d'un revenu d'intégration, soit la mise à l'emploi du bénéficiaire. Les centres publics d'action sociale ont pour mission d'assurer ce droit.

L'octroi du revenu d'intégration sociale est toujours de compétence fédérale (SPP IS).

Le subventionnement des mises à l'emploi est, quant à lui, de compétence régionale (SPW IAS).

Pour plus d'information, nous vous renvoyons vers la documentation du SPP Intégration sociale, accessible par ce lien :

[Droit à l'intégration sociale - Loi du 26 mai 2002 | SPP Intégration Sociale](#)

2.4. Chapitre 4 - Aide sociale équivalente

L'aide sociale équivalente est prévue par la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS combinée à la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'aide sociale.

La personne de nationalité étrangère, inscrite au registre des étrangers, qui en raison de sa nationalité n'a pas droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002, et qui a droit à une aide sociale financière, peut, comme pour les bénéficiaires du droit à l'intégration sociale prétendre à une mise à l'emploi.

Ici aussi son subventionnement est de compétence régionale.

Pour plus d'information sur le droit à l'aide sociale équivalente nous vous renvoyons vers la documentation du SPP Intégration Sociale accessible par ce lien :

[Etrangers | SPP Intégration Sociale](#)

2.4.1. La mise à l'emploi pour les ressortissants d'Ukraine

Une mise à l'emploi art. 60/61 est-elle possible pour les bénéficiaires de la protection temporaire ?

Une mise à l'emploi article 60, §7 ou 61 de la loi organique sur les CPAS peut être proposée aux bénéficiaires de la protection temporaire inscrits au registre des étrangers, et qui bénéficient de l'aide sociale équivalente (ASE) du CPAS.

Pour donner suite aux dispositions prises par le Fédéral, ils peuvent en effet avoir accès au marché du travail dès la délivrance de l'Annexe 15.

Pour ce qui relève du subsidie, l'attention des CPAS est attirée sur le fait que celui-ci ne peut être octroyé que pour un bénéficiaire du droit à l'intégration sociale ou un bénéficiaire de l'aide sociale équivalente au revenu d'intégration inscrit au registre des étrangers (RE).

Cette inscription au RE n'est effective qu'au moment où la personne reçoit une carte A (certificat d'inscription au registre des étrangers – séjour temporaire), et rétroagit à la date de délivrance de l'Annexe 15. De ce fait, si une mise à l'emploi débute au moment de la délivrance de l'Annexe 15, elle pourra être subsidiée à partir de cette date mais uniquement si l'inscription rétroactive au RE est bien confirmée par la délivrance de la carte A.

Pour plus d'information sur la délivrance de ces documents, vous pouvez consulter le site Internet suivant : <https://dofi.ibz.be/fr/themes/ukraine/protection-temporaire>

Types de subventions

3. Types de subventions

3.1. Chapitre 1er - L'article 60, §7 de la loi du 8 juillet 1976 des CPAS

3.1.1. Principe

Lorsqu'un CPAS décide de mettre à l'emploi un bénéficiaire du DIS ou de l'ASE, il peut obtenir une subvention destinée à couvrir les coûts liés à cet engagement.

Il peut alors utiliser la possibilité que lui offre l'article 60, §7 de la loi du 8 juillet 1976 des CPAS, à savoir conclure lui-même, avec le bénéficiaire, un contrat de travail prévoyant que les prestations seront effectuées, soit au sein même du CPAS (utilisateur interne), soit auprès d'une autre structure partenaire (utilisateur externe) via une mise à disposition.

Si ce contrat de travail article 60§7 est presté dans une structure d'économie sociale, le CPAS perçoit une subvention majorée. Nous vous renvoyons à cet égard au chapitre consacré aux mises à l'emploi dans les structures d'économie sociale.

3.1.2. Montant

A. Subvention

Le montant de la subvention pour une mise à l'emploi Article §7 est de 2433 euros par mois pour une occupation à temps plein. Ce montant, inscrit dans le décret, est soumis à indexation. Le tableau qui figure sur le site de l'action sociale affiche les fluctuations des montants en fonction des indexations :

https://actionsociale.wallonie.be/files/documents_thematiques/CPAS-articles-60-61/cpas_articles%2060%2061%20Indexation%202026.pdf

Au 1^{er} mars 2026, il équivalait à 2739,95 euros pour une occupation à temps plein.

À noter que pour les bénéficiaires du droit à l'intégration sociale âgés de 18 à 25 ans - uniquement pour les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale - la subvention pour une mise à l'emploi Article 60§7 équivaut à 3172,40 euros pour une occupation à temps plein. ("Majoration jeune").

B. Contrepartie financière

En cas de mise à disposition Article 60§7 auprès d'un utilisateur externe, à savoir une structure différente du CPAS, une contrepartie financière doit être versée par l'utilisateur VERS le CPAS. La contrepartie financière est le montant versé par l'utilisateur au CPAS pour pouvoir bénéficier du travailleur Article 60§7 mis à l'emploi.

Comment la calculer ?

Ce montant doit être situé dans une fourchette qui varie selon que l'utilisateur fait partie du secteur marchand ou non marchand :

- a. Contrepartie pour un utilisateur du secteur marchand = 30 à 40 % du montant de la subvention proméritée indexée.

→ de 821,99 euros à 1095,98 euros (à partir du 1/3/2026 pour un CT temps plein)

- b. Contrepartie pour un utilisateur du secteur non-marchand = 10 à 20% du montant de la subvention proméritée indexée.

→ de 274 euros à 547,99 euros (à partir du 1/3/2026 pour un CT temps plein)

La contrepartie financière est calculée sur base de la subvention à laquelle a droit le CPAS en fonction du régime de travail.

Si, en début ou en fin de contrat, le travailleur ne preste pas la totalité du mois, la contrepartie financière sera également calculée au prorata des jours couverts par le contrat de travail.

L'objectif du législateur wallon était ici d'harmoniser les pratiques des CPAS en matière de contrepartie afin de ne pas créer de « concurrence » qui pousserait un employeur à « préférer » un contrat Article 60§7 d'un autre CPAS vu le montant avantageux de la contrepartie.

Exemple de calcul d'une contribution financière pour un contrat article 60§7 dans le secteur non marchand :

- Un temps plein avec une contribution financière de 20% du montant de la subvention proméritée indexée pour le mois « X » et avec :
 - o un contrat de travail presté sur base d'un régime 5 jours ;
 - o et un contrat de travail presté sur base d'un régime 6 jours ;
- Un temps partiel :
 - o 19h/38h qui preste son mi-temps du lundi au vendredi avec une contribution financière de 20% du montant de la subvention proméritée indexée pour le mois « X » avec un contrat de travail presté sur base d'un régime 5 jours ;
 - o 20h/37h avec un contrat de travail presté sur base d'un régime 6 jours.

Exemple de calcul d'une contribution financière pour un contrat de travail article 60§7			
			Détail du calcul
Montant de la subvention au 01/04/2026 (forfait de base)	2 739.95		
Exemple pour le secteur non marchand dans lequel l'utilisateur verse 20% de la subvention au CPAS	20%		
Montant maximum de la contrepartie financière	547.99		= 20/100 x 2739.95
Temps plein			
		Mois X	
Contrat presté sur base la base d'un régime de travail 5 jours	Jours prestés	15.00	
	Jours ouvrables	23.00	
	Montant de la contrepartie financière	357.38	= 15/23 x 547,99
Contrat presté sur la base d'un régime de travail 6 jours	Jours prestés	18.00	
	Jours ouvrables	27.00	
	Montant de la contrepartie financière	365.33	= 18/27 x 547.99
Temps partiel			
Contrat presté sur la base d'un régime de travail 5 jours	Jours prestés	15.00	
	Jours ouvrables	23.00	
	Q/S	19/38	
	Montant de la contrepartie financière	178.69	= (19/38 x 547.99) x (15/23)
Contrat presté sur la base d'un régime de travail 6 jours	Jours prestés	18.00	
	Jours ouvrables	27.00	
	Q/S	20/37	
	Montant de la contrepartie financière	197.47	= (20/37 x 547.99) x (18/27)

3.2. Chapitre 2 - L'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 des CPAS

3.2.1. Principe

Lorsqu'un CPAS décide de mettre à l'emploi un bénéficiaire du DIS ou de l'ASE, il peut, si l'utilisation de l'article 60§7 n'est pas opportune, choisir d'utiliser l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 des CPAS, à savoir conclure une convention avec un partenaire, qui va lui-même conclure le contrat de travail avec le bénéficiaire. C'est néanmoins toujours le CPAS qui restera le bénéficiaire de la subvention et le garant de l'accompagnement social et professionnel du bénéficiaire pendant la durée du contrat.

Si ce contrat de travail article 61 est presté dans une structure d'économie sociale, le CPAS perçoit une subvention majorée. Nous vous renvoyons au chapitre consacré aux mises à l'emploi dans les structures d'économie sociale.

3.2.2. Montant

A. Subvention

Le montant de la subvention pour une mise à l'emploi article 61 est de 2433 euros par mois pour une occupation à temps plein. Ce montant inscrit, dans le décret, est soumis à indexation automatique.

Au 1^{er} mars 2026, il équivalait à 2739,95 euros pour une occupation à temps plein.

B. Rétrocession

En cas de mise à l'emploi article 61, une rétrocession de tout ou partie de la subvention doit être effectuée par le CPAS à l'employeur. On parle de rétrocession en cas d'article 61 / de contrepartie financière en cas d'article 60§7. La rétrocession représente la part de subvention versée par le CPAS à l'employeur qui engage le travailleur sous contrat article 61 pour couvrir tout ou une partie de ses frais de rémunération.

Comment la calculer ?

Ce montant doit être situé dans une fourchette qui varie selon que l'employeur fait partie du secteur marchand ou non marchand :

- I. Rétrocession au bénéfice d'un employeur du secteur marchand = 60 à 70 % du montant de la subvention proméritée indexée.

→ de 1643,97 à 1917,97 euros (à partir du 1/3/2026 pour un CT temps plein)

- II. Rétrocession au bénéfice d'un employeur du secteur non-marchand = 80 à 90% du montant de la subvention proméritée indexée.

→ de 2191,96 à 2465,96 euros (à partir du 1/3/2026 pour un CT temps plein)

La rétrocession ne peut jamais être supérieure au coût de la rémunération brute du travailleur. Elle est calculée sur base de la subvention à laquelle a droit le CPAS en fonction du régime de travail.

À noter que si, en début ou en fin de contrat, le travailleur ne preste pas la totalité du mois, la rétrocession sera également calculée au prorata des jours couverts par le contrat de travail.

Exemple de calcul pour une rétrocession financière d'un contrat article 61 dans le secteur marchand :

- Un temps plein avec une rétrocession de 60% du montant de la subvention proméritée indexée pour le mois « X » et avec un contrat de travail presté sur base d'un régime de travail 5 jours et 6 jours ;
- Un temps partiel :
 - o 19h/38h qui preste son mi-temps du lundi au vendredi avec une rétrocession de 60% du montant de la subvention proméritée indexée pour le mois « X » avec un contrat de travail presté sur base d'un régime 5 jours ;
 - o 20h/37h avec un contrat de travail presté sur base d'un régime 6 jours.

(*) Pour les jours ouvrables, il faut tenir compte des jours que le travailleur doit prester sur base de son horaire. Par conséquent :

- Pour un temps plein : il faut calculer différemment le nombre de jours ouvrables si le travailleur est engagé en régime 6 jours ou en régime 5 jours ;
- Pour un temps partiel : il faut tenir compte des jours planifiés à l'horaire.

Exemple :

- o Prestation les lundis, mardis et mercredis, comptabiliser 3 jours ouvrables par semaine ;
- o Prestation à mi-temps tous les matins du lundi au vendredi : comptabiliser 5 jours ouvrables par semaine.

Exemple de calcul d'une rétrocession financière pour un contrat de travail article 61

		Détail du calcul
Montant de la subvention au 01/04/2026 (forfait de base)	2 739.95	
Exemple pour le secteur marchand dans lequel l'utilisateur perçoit 60 % du montant de la subvention	60%	
Montant maximum de la rétrocession financière	1 643.97	= 60 / 100 x 2739.95
Temps plein		
	Mois X	
Contrat presté sur la base d'un régime de travail 5 jours	Jours prestés	15.00
	Jours ouvrables	23.00
	Montant à rétrocéder	1 072.15 = 15/23 x 1643.97
Contrat presté sur la base d'un régime de travail 6 jours	Jours prestés	18.00
	Jours ouvrables	27.00
	Montant à rétrocéder	1 095.98 = 18/27 x 1643.97
<u>Remarque</u> : la rétrocession financière ne peut jamais être supérieure au coût de la rémunération brute du travailleur		
Temps partiel		
Contrat presté sur la base d'un régime de travail 5 jours	Jours prestés	15.00
	Jours ouvrables	23.00
	Q/S	19/38
	Montant à rétrocéder	536.08 = (19/38 x 1643.97) x (15/23)
Contrat presté sur la base d'un régime de travail 6 jours	Jours prestés	18.00
	Jours ouvrables	27.00
	Q/S	20/37
	Montant à rétrocéder	592.42 = (20/37 x 1643.97) x (18/27)
<u>Remarque</u> : la rétrocession financière ne peut jamais être supérieure au coût de la rémunération brute du travailleur		

3.3. Chapitre 3 - Les subventions majorées en économie sociale

3.3.1. Principe

La réglementation prévoit, à côté du secteur marchand et du secteur non marchand, une catégorie spécifique de structures actives dans le secteur de l'économie sociale et qui bénéficient d'un régime propre pour le subventionnement des mises à l'emploi article 60§7 ou Article 61.

Comme relevant de l'économie sociale au sens de la réglementation, la structure doit :

1. Soit être agréée en application du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion¹ ;
2. Si l'opérateur ne bénéficie pas de cet agrément, posséder une « attestation économie sociale ».

Celle-ci est délivrée par le SPW EER à une catégorie limitée d'institutions, à savoir :

- a. Le CISP : le centre d'insertion socioprofessionnelle agréé en vertu du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle ;
- b. L'IDESS : l'initiative de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, en abrégé I.D.E.S.S., agréée en vertu du décret du 14 décembre 2006 relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé : « I.D.E.S.S. » ;
- c. **L'entreprise de réutilisation** telle que visée par l'article 1er, 8°, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 3 avril 2014 relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux associations sans but

¹ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2016/10/20/2016205562/justel>

- lucratif et aux sociétés à finalité sociale actives dans le secteur de la réutilisation et de la préparation en vue du réemploi ;
- d. L'ETA : l'entreprise de travail adapté telle que visée par la Partie deuxième, Livre V, Titre IX, chapitre IV, du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé ;
 - e. La régie de quartier agréée en vertu de l'arrêté du Gouvernement wallon du 12 décembre 2013 relatif aux organismes de logement à finalité sociale

À noter que cette liste, revue depuis la réforme de 2024, ne reprend plus les agences immobilières sociales (AIS).

Pour demander une attestation en économie sociale, nous vous conseillons de consulter le site du SPW Économie, Emploi, Recherche (SPW EER) :

<https://wallonie.be/fr/demarches/demander-votre-attestation-economie-sociale-en-tant-quemployeur-ARTICLE60§7§7ss7-subvention-majoree>

Si vous créez une nouvelle structure et que vous souhaitez savoir si vous êtes dans les conditions, nous vous conseillons de consulter le site du SPW EER :

<https://economie.wallonie.be/home/creer-mon-entreprise/demarrer-une-activite-d-economie-sociale.html>

3.3.2. Montant

3.3.2.1 Subvention majorée

Le montant de la subvention pour une mise à l'emploi Article 60§7 ou Article 61 au sein des structures d'économie sociale reconnues est majoré et équivaut à 2935 euros par mois pour une occupation à temps plein. Ce montant est soumis à une indexation automatique.

Au 1^{er} mars 2026, il équivalait à 3305,29 euros pour une occupation à temps plein.

3.3.2.2 Contrepartie financière et rétrocession : spécificités pour l'économie sociale

En cas de mise à l'emploi Article 60 avec mise à disposition au sein d'une structure d'économie sociale, aucune contrepartie financière ne doit être versée au CPAS s'il bénéficie de la subvention majorée, et celui-ci ne peut l'exiger.

En cas de mise à l'emploi Article 61 moyennant un contrat de travail conclu entre le bénéficiaire et une structure d'économie sociale, la rétrocession équivaut à la totalité du montant de la subvention majorée proméritée indexée mais ne peut jamais être supérieure au coût de la rémunération brute du travailleur.

NB : Si ces contrats bénéficient des subventions de base et non de la subvention majorée, les règles de contrepartie financière et de rétrocession s'appliquent. Nous vous référons aux chapitre 1 et chapitre 2 du présent Titre.

Conditions

4. Conditions

Pour bénéficier de la subvention visée au Titre 2 du présent manuel, plusieurs conditions doivent être remplies, comme l'existence du droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale équivalente dans le chef du bénéficiaire, la conclusion d'un contrat de travail dont la durée et le régime suivent des règles bien précises, ou encore un accompagnement social et professionnel spécifique.

4.1. Chapitre 1er - Le travailleur

4.1.1. Le droit à l'intégration sociale

La loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale prévoit en son article 2 que :

« Toute personne a droit à l'intégration sociale. Ce droit peut, dans les conditions fixées par la présente loi, prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, assortis ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale.

Les centres publics d'aide sociale ont pour mission d'assurer ce droit. »

Afin de bénéficier de ce droit, il est prévu, à l'article 3 de la même loi, que certaines conditions spécifiques doivent être remplies par la personne, dont notamment le fait de ne pas disposer de ressources suffisantes. Le calcul qui en est fait est de compétence fédérale. Il est, sur ce point, renvoyé à la circulaire portant sur la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

4.2. Chapitre 2 - Le contrat de travail

4.2.1. La durée du contrat et la durée d'octroi de la subvention

Les articles 60§7 et 61 ont pour finalité l'insertion durable du bénéficiaire sur le marché du travail, la mise à l'emploi subventionnée constituant une étape de ce parcours. Les règles de durée exposées ci-après encadrent l'octroi de la subvention et s'apprécient au regard de cette finalité.

Principes :

La législation n'impose ni de minimum ni de maximum au contrat de travail qui serait conclu dans le cadre de l'article 60§7 ou de l'article 61.

Pour rappel, ce contrat de travail a pour objectif de soutenir le bénéficiaire dans son insertion durable sur le marché du travail. Dès lors, s'agissant d'une aide à caractère temporaire, la réglementation prévoit une durée maximale d'octroi de la subvention.

Ainsi, la subvention peut être limitée dans le temps, sans pour autant que cela implique la fin du contrat de travail. En effet, les règles du droit du travail continuent à s'appliquer indépendamment de l'octroi ou non d'une subvention. Néanmoins, ce contrat, s'il est prolongé au-delà de la récupération des droits, ne relèvera plus des articles 60 ou 61.

Les CPAS sont donc invités à rester vigilants sur ce point, au risque de se voir lier par des contrats de travail qui ne seraient pas subventionnés en tout ou en partie, et de prévoir des contrats de travail dont la durée n'excède pas la récupération des droits.

Durée de la subvention :Quid en cas de régime de travail à temps plein ?

La subvention sera octroyée au centre au maximum le temps nécessaire à l'obtention du bénéfice complet des allocations.

Quid en cas de régime de travail à temps partiel ?

Pour les régimes à temps partiel, s'ils ne permettent pas la récupération complète des allocations, la subvention sera octroyée seulement pour une durée de 6 mois².

Néanmoins si le cumul de deux contrats à temps partiel peut permettre la récupération des droits complets, dans ce cas, le subside sera octroyé jusqu'à cette récupération de ceux-ci, tel que prévu pour un régime de travail à temps plein.

Cas particulier :

À ce jour, le régime à 4/5^{ème} permet encore la récupération complète des allocations de chômage, selon certaines conditions imposées par la réglementation relative au chômage. Ce contrat pourra donc être subsidié jusqu'à récupération complète des droits.

Attention !

L'Outil CPAS@ONEM permet aux travailleurs des CPAS de calculer le nombre de jours nécessaires pour récupérer le bénéfice complet des allocations de chômage.

² À noter que la période d'octroi de 6 mois peut-être interrompue par des causes inhérentes au droit du travail, par exemple la prise par un travailleur d'un congé parental. Si l'exécution du contrat est suspendue ou interrompue au cours de la période d'octroi de la subvention, la période restant d'octroi pourra reprendre à la reprise de l'exécution du contrat.

4.2.2. Les obstacles

1) Suspension d'exécution de contrat

Le contrat de travail conclu dans le cadre d'une mise à l'emploi peut voir son exécution suspendue pour diverses raisons. Il en va ainsi de la période où le travailleur prend ses congés, est malade, absent en raison d'un accident de travail, etc.³

Dans cette hypothèse, il n'y aura aucune prestation de travail pouvant donner droit à un salaire. Néanmoins, l'employeur sera souvent tenu de verser un salaire ou une indemnité pour tout ou partie de cette période (ex : salaire garanti en cas de maladie, congés payés, etc.). Ces périodes sont, en général, assimilées à des périodes de prestation de travail auprès de l'ONSS.

La subvention article 60§7-61 est octroyée, au prorata du régime de travail, pour les jours reconnus comme prestés et assimilés auprès de l'ONSS.

Néanmoins la subvention ne sera versée qu'à deux conditions :

- 1) Si l'employeur a versé une rémunération d'au moins un jour sur le mois ;
- 2) Si le CPAS peut justifier l'utilisation de la subvention par les frais définis supra.

Ainsi, si durant un mois calendrier, aucune prestation n'est effectuée par le travailleur mis à l'emploi, aucune subvention ne sera due au centre, à l'exception de l'éventuel salaire garanti ou de tout autre indemnité qu'il devrait déboursier en raison des obligations légales qui pèsent sur lui en qualité d'employeur. En effet, durant cette période, le centre ne débourse, ni frais de rémunération du travailleur, ni frais lié à l'accompagnement du travailleur, que ce soit en termes de fonctionnement ou en termes de rémunération du personnel du service d'insertion socio-professionnelle.

³ [Suspension du contrat de travail | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#)

4.3. Chapitre 3 - L'accompagnement social

L'accompagnement social est, pour la première fois, explicitement défini dans le décret, afin de faire référence au travail déjà existant et effectivement réalisé dans les CPAS. Ce volet constitue également une caractéristique essentielle de ces mises à l'emploi en article 60§7-61. En effet la mise à l'emploi est précédée d'un long parcours d'insertion, d'accrochage, de formations éventuelles, et d'accompagnement social. Celui-ci se poursuit durant la mise à l'emploi afin de faire face et tenter de répondre aux difficultés d'ordre social que le travailleur rencontre. Ces difficultés ne doivent en aucune cas constituer un obstacle à l'acquisition d'une expérience de travail.

4.4. Chapitre 4 - L'accompagnement professionnel

Le décret précise désormais ce qui est entendu par « accompagnement professionnel » :

- Il est basé sur un bilan reprenant les qualifications et compétences du travailleur.
- Le CPAS élabore un véritable projet professionnel avec le travailleur, orienté vers l'insertion socio professionnelle durable au-delà de la période subventionnée. Cette partie de l'accompagnement a, dans de nombreux cas, déjà été entamée en amont de la mise à l'emploi, dans le cadre d'un processus préparatoire.
- Il identifie les actions à entreprendre durant le contrat de travail en vue de l'insertion durable du travailleur sur le marché de l'emploi, comme entre autres : le suivi d'une formation, la certification, la validation des compétences ou la recherche d'emploi.
- La mise en place d'au moins une évaluation.

Ces pistes ne sont pas exhaustives et sont inspirées des principales pratiques des CPAS effectivement réalisées en matière d'insertion socio-professionnelle.

4.5. Chapitre 5 - Les cumuls

Le cumul des subventions articles 60§7-61 avec d'autres soutiens financiers peut susciter des interrogations.

Vous trouverez-ci-dessous un tableau reprenant différentes aides ainsi que les possibilités de leur cumul avec le présent dispositif.

Veuillez noter que ce tableau a été élaboré à titre essentiellement indicatif : il n'est pas exhaustif et est susceptible d'évoluer au fil des modifications légales ou réglementaires. Aussi, il est vivement recommandé de prendre contact avec l'autorité compétente afin de s'assurer que le cumul envisagé est autorisé.

Aide octroyée	Avec subvention Art 60	Avec subvention Art 61	Base légale	Commentaires
Art 60	Non	Non	Art 5, al 1 ^{er} décret 29 avril 2024	https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2024/04/29/2024204496/justel
Art 61	Non	Non	Art 5, al 1 ^{er} décret 29 avril 2024	https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2024/04/29/2024204496/justel

Titres-Services	Non	Non	Art 2 quater, §4, 14° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services + Art 5/1 du décret du 29 avril 2024, inséré par le décret-programme du 19 décembre 2025 portant diverses mesures budgétaires	AR Titres-services : https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2001/12/12/2001013259/justel Art 5/1 décret du 29/4/24, à partir du 1^{er} janvier 2026 : https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2025/12/19/2025009886/justel
APE	Non	Non	Art 5, al 2 décret 29 avril 2024 + Art 45 du décret du 10 juin 2021	https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2021/06/10/2021031757/justel ⇒ pas de dépassement du coût de la rémunération
SESAM	Pas applicable	Non	Art 5, al 2 décret 29 avril 2024 + Art 5, §3 du décret du 14 février 2019	https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2019/02/14/2019201183/justel Depuis le 1er juillet 2026, ce dispositif est supprimé et remplacé par l'incitant unique à l'embauche « Job Plus ». Plus aucune nouvelle demande ne peut être introduite depuis cette date ; les aides accordées avant le 1er juillet 2026 continuent à produire leurs effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2029.

Maribel Social	Oui	Oui		https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/mesures-demploi/baisse-generale-du-cout-salarial/maribel-social AR du 18 juillet 2002 : https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002071848&table_name=loi L'article 2, §5 de cet arrêté royal interdit le cumul avec la réduction groupe-cible visée à l'article 28/15 de l'AR du 16 mai 2003. Le décret du 29 avril 2024 a abrogé l'art 28/15. Concrètement il n'y a plus de réduction patronale prévue dans le décret du 29 avril 2024, ce qui rend l'interdiction de cumul sans objet.
Impulsion -25 ans	Non	Non	Art 5, al 2 du décret 29 avril 2024 + Art.13 du décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles	https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2017/02/02/2017201455/justel Depuis le 1er juillet 2026, ce dispositif est supprimé et remplacé par l'incitant unique à l'embauche « Job Plus ». Plus aucune nouvelle demande ne peut être introduite depuis cette date ; les aides accordées avant le 1er juillet 2026 continuent à produire leurs effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2029.
Impulsion 12 mois +	Non	Non	Art 5, al 2 du décret 29 avril 2024 + Art.13 du décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles	https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2017/02/02/2017201455/justel Depuis le 1er juillet 2026, ce dispositif est supprimé et remplacé par l'incitant unique à l'embauche « Job Plus ». Plus aucune nouvelle demande ne peut être introduite depuis cette date ; les

				aides accordées avant le 1er juillet 2026 continuent à produire leurs effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2029.
PFI	Pas applicable	Pas applicable	Décret du 4 avril 2019 : https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2019/04/04/2019201844/justel AGW du 25/04/2019 : https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/04/25/2019202675/justel	Le PFI n'est pas d'un contrat de travail mais un contrat portant sur une formation, donc un bénéficiaire du DIS ne peut pas cumuler les deux dispositifs : <i>Art 2, alinéa 1^{er}, 4^o du décret : “le contrat conclu entre un stagiaire, un employeur et le FOREM, portant sur une formation professionnelle individuelle en vue d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer une activité professionnelle chez l'employeur”</i>
Réduction de cotisations Premiers engagements	Pas applicable puisque l'employeur est le CPAS	Oui		Premiers engagements SPF Emploi - Travail et Concertation sociale
Airbag	Pas applicable	Pas applicable		https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2011/10/27/2011205731/justel
Chèques-entreprise	Pas applicable	Pas applicable		https://wallex.wallonie.be/eli/loi-decret/2016/12/21/2016206576/2023/11/02#5b147b53-1856-45b0-8a19-25f12bad7af4
Tremplin indépendant	Pas applicable	Pas applicable		https://www.onem.be/citoyens/chomage-complet/pouvez-vous-travailler-pendant-le-chomage-/pouvez-vous-exercer-une-activite-independante-a-titre-accessoire-pendant-votre-chomage-dans-le-cadre-de-lavantage-tremplin-independants-

				<i>“Les activités salariées ne peuvent pas être exercées dans le cadre de l'avantage « Tremplin-indépendants ».”</i>
ETA Handicap Allocation d'intégration Allocation de RR	Oui	Oui	Art 5, al 3 décret 29 avril 2024	L'article 1026/3 du CRWASS autorise un cumul sous certaines conditions et selon certains plafonds. https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2013/07/04/2013A27132/justel

La procédure de demande de subvention

5. La procédure de demande de subvention

5.1. Chapitre 1er - Introduire le formulaire de demande de subvention

L'objectif de simplification administrative, tant pour les CPAS que pour le SPW, visait également à réduire le nombre de formulaires utilisés pour l'octroi de la subvention. Le processus a ainsi été limité à l'utilisation d'un seul formulaire de subvention.

1. L'opérateur technique de la Région wallonne désigné pour cette matière est le SPP IS.
2. Le SPP IS gère la base de données NOVA PRIMA qui centralise les formulaires de demande de subvention reçus et organise les liquidations de paiement.
3. Les formulaires de demandes de subventions sont créés par différentes maisons de software. Ces formulaires permettent au CPAS d'encoder toutes les demandes de subvention auprès du SPP IS.
4. En cas de problème avec le formulaire, il est en premier lieu conseillé de contacter l'Helpdesk informatique interne au CPAS.
5. Si ce service n'a pas résolu la question technique, il est alors conseillé de contacter l'Helpdesk du SPP IS à l'adresse : question@mi-is.be
6. Si le SPP IS ne peut pas résoudre le problème, la demande sera redirigée vers le SPW IAS.

5.2. Chapitre 2 - Corriger un formulaire de demande de subvention

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de cas particuliers nécessitant la correction d'un formulaire de subvention.

1) Accidents du travail

Si le travailleur est victime d'un accident du travail durant l'exécution de son contrat de travail, le CPAS continuera à lui verser son salaire dans l'attente de la décision de l'assurance relative à la reconnaissance éventuelle de l'accident du travail. Parallèlement le CPAS pourra continuer à solliciter la subvention qui couvre ledit salaire.

Si l'assurance reconnaît l'accident, le CPAS devra, dès réception de la décision, corriger le/les formulaire(s) B initialement introduit(s), ce par le biais :

- Si la décision intervient durant l'année budgétaire se rapportant à l'octroi de la subvention, d'un formulaire B rectificatif pour la période concernée par l'accident du travail. Dans ce cas, le remboursement des subventions indues se fera par compensation.
- Si la décision intervient au-delà de l'année budgétaire se rapportant à l'octroi de la subvention, d'un formulaire D pour la période concernée par l'accident du travail. Dans ce cas, le remboursement des subventions indues se fera par récupération des montants.

5.3. Chapitre 3 - Durée de la subvention

La durée d'octroi de la subvention s'inscrit dans la finalité d'insertion durable rappelée au point 4.2.1. Le présent point en précise les modalités de calcul.

La Wallonie n'étant pas compétente en matière de droit du travail, elle ne peut pas déterminer la durée du contrat de travail. Elle a en revanche, comme explicité au point relatif au contrat de travail, déterminé la durée de la subvention allouée aux CPAS pour financer ces mises à l'emploi.

C'est ainsi que le décret précise, en ses articles 16 et 20, que la subvention est due jusqu'à ce que la personne récupère le bénéfice complet des allocations sociales.

Explorons cette notion ainsi que la procédure à suivre pour les CPAS.

5.3.1. La durée du contrat

C'est la Loi organique des CPAS qui fixe le cadre des mises à l'emploi et détaille la procédure à suivre afin qu'une décision de mise à l'emploi puisse être proposée aux instances du CPAS.

Dans le cadre de l'élaboration du contrat de travail, le CPAS compétent devra déterminer sa durée. Pour ce faire, il devra connaître le jour de récupération du bénéfice complet des allocations sociales. C'est l'outil de l'ONEM qui fournira le nombre de jours nécessaires à cette récupération complète.

La récente Réforme du droit au chômage prise par le Gouvernement fédéral a modifié le moment de « récupération complète » qui est désormais fixé à 312 jours de travail.

L'objectif est, à l'issue de la période de subvention, de permettre à la personne d'être engagée dans un contrat de travail « classique », par le même employeur ou par un autre employeur. Si les circonstances ne lui permettent néanmoins pas de réaliser cette réinsertion sur le marché du travail, qui est l'objectif du dispositif, elle retrouvera le bénéfice des allocations sociales.

5.3.2. Les contrats de travail successifs

Tout au long de son parcours d'insertion socioprofessionnelle, il n'est pas rare qu'un bénéficiaire rencontre des difficultés dans l'exécution de sa mise à l'emploi, lesquelles peuvent être totalement étrangères à ses propres capacités. Un contrat peut ainsi se terminer anticipativement. Néanmoins d'autres opportunités de travail sont susceptibles de se présenter à lui, et ce alors qu'il n'a pas encore récupéré son droit complet aux allocations sociales.

Par le passé, il était courant de voir un bénéficiaire passer d'une mise à l'emploi à l'autre, qu'elle prenne la forme d'un simple changement d'utilisateur dans le cadre

d'un même contrat de travail article 60§7, que dans le cadre de la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec un autre employeur (article 60§7 vers article 61 ou inversement).

Dans ce contexte, une circulaire du 21 octobre 2002 émise par le SPP IS, alors qu'il était encore compétent pour le subventionnement des mises à l'emploi article 60§7-61, avait rappelé les principes liés au droit à l'intégration sociale par l'emploi applicables dans une telle hypothèse.

5.3.3. La notion d'« ayant droit » au regard de la mission de mise à l'emploi du CPAS

Un ayant droit à l'intégration sociale (par un emploi ou par un revenu d'intégration) est une personne qui remplit, en théorie, les conditions légales requises à cet effet (ayant droit) ou qui fait effectivement valoir ce droit (bénéficiaire).

Une personne liée par un contrat de travail dans le cadre d'une mise à l'emploi à laquelle le CPAS est légalement associé, par exemple parce qu'il intervient financièrement dans le coût salarial de l'employeur, parce qu'il agit lui-même en tant qu'employeur ou parce qu'il a conclu un accord de coopération en matière d'emploi avec un partenaire, est une personne qui fait valoir son droit à l'emploi. Elle est, à ce titre, un bénéficiaire du droit à l'intégration sociale. Dès lors, cette personne pourra passer d'une mesure de mise à l'emploi de ce type à une autre, sans devoir, au préalable, percevoir effectivement le revenu d'intégration pendant un jour au moins, et ce, sans interruption.

Tout bénéficiaire du droit à l'intégration sociale est automatiquement considéré comme un ayant droit au droit à l'intégration sociale. Cette qualité constitue une condition fondamentale pour bénéficier des mesures de mise au travail en vertu de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. Cependant, il convient de vérifier, lors de chaque passage, si la personne en question remplit toutes les conditions initiales du droit à l'intégration sociale. Cette exigence résulte du caractère résiduaire de la loi (voir plus haut).

Ainsi, tant que ces conditions initiales sont remplies, l'ayant-droit peut aisément passer d'une mise à l'emploi à l'autre ; il continue simplement d'exercer son droit à l'intégration sociale par l'emploi.

5.4. La continuité du parcours après la mise à l'emploi : l'incitant « Job Plus »

Au terme d'une mise à l'emploi en article 60§7 ou 61, l'objectif est que le travailleur poursuive son parcours professionnel sans rupture, vers un emploi ordinaire. À cet égard, l'employeur dans le cas de l'article 61 ou l'utilisateur dans le cas de l'article 60§7 qui engage un demandeur d'emploi peut, depuis le 1er juillet 2026, bénéficier de l'incitant « Job Plus », la nouvelle aide unique à l'embauche de la Région wallonne (décret du 21 mai 2026, M.B. du 9 juin 2026). Cet incitant remplace plusieurs dispositifs antérieurs, notamment SESAM, les aides Impulsion, Tremplin et SINE.

Ouvert aux employeurs des secteurs marchand, non marchand et public, Job Plus prend la forme d'une prime forfaitaire mensuelle, dont le montant de base est majoré pour les petites structures, octroyée pour une durée variable selon le profil du demandeur d'emploi engagé. La gestion de cet incitant relève du Forem.

Les modalités précises de calcul de la prime sont fixées par arrêté du Gouvernement wallon. Pour une information à jour, il est renvoyé au site du Forem : <https://www.leforem.be/entreprises/aides-emploi-incitant-job-plus.html>

Le contrôle de la subvention et l'inspection

6. Le contrôle de la subvention et l'inspection

6.1. Introduction

Le service d'inspection du SPW IAS articule ses missions sur deux axes principaux :

- Le contrôle ;
- Le conseil et l'accompagnement.

Son objectif principal est d'assurer l'égalité de traitement des usagers des services relevant de l'Action sociale.

À cette fin, ce service :

- Élabore et utilise une grille de contrôle de la norme ;
- Propose un plan d'action et formule des recommandations si nécessaire.

La finalité première de l'inspection n'est pas de sanctionner ni de pénaliser mais bien de :

- Conseiller les institutions pour qu'elles se mettent en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires en vigueur ;
- Promouvoir et diffuser les bonnes pratiques ;
- Améliorer les processus et le fonctionnement des institutions.

6.2. Méthodologie de contrôle articles 60§7-61

Le contrôle de la subvention octroyée aux CPAS pour les mises à l'emploi en article 60§7-61 se réalise en deux étapes.

La première étape consiste en un contrôle général des dépenses imputées par les CPAS pour justifier la subvention. Cette étape est automatisée et portera sur les 253 CPAS wallons situés sur le territoire de langue française.

Comme détaillé dans le point relatif au montant de la subvention, celle-ci peut être justifiée par :

- La rémunération brute du travailleur mis à l'emploi ;
- Les frais de personnel et de fonctionnement du CPAS qui a travaillé à l'insertion socio-professionnelle du travailleur.

En effet, depuis la mise en application de la réforme du dispositif entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025, si le contrat est en cours et que le travailleur mis à l'emploi n'a travaillé que quelques jours dans le mois (pour différentes raisons), le CPAS peut justifier le montant total de subvention sur le mois par de tels frais, qui auront permis le retour du travailleur à l'emploi. Si de tels frais ne figurent pas encore dans l'une des sous-fonctions 84516/84517/84518/84519, le CPAS devra affecter la part de ces frais (via une clé de répartition) à la subvention, par le biais du système de la facturation interne.

Le SPW IAS mettra en place un système de contrôle des dépenses automatisé par l'extraction de la comptabilité des CPAS transmise à la cellule eComptes.

Ce système sera rendu obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2027, et ce à partir des dépenses 2026.

Le contrôle sera automatisé et permettra de comparer annuellement les données transmises par le SPP Intégration sociale avec celles d'un *reporting* que les CPAS devront générer à partir d'eComptes (fonction 8451 et des sous-84516/84517/84518/84519).

Plus précisément, lors d'une phase de test avec plusieurs CPAS qui se déroule durant l'année 2026, une analyse des dépenses et des recettes telle que détaillée ci-dessous sera effectuée.

Il s'agit d'une liste indicative que les CPAS ne doivent pas compléter. Par soucis de transparence, ces données seront isolées au sein de comptabilité du CPAS à des fins d'analyse.

En croisant ces informations comptables avec les données issues de la base de données gérée par le SPP IS, des points d'attention pourront être détectés. Ce qui permettra la mise en œuvre d'une analyse plus détaillée pour les CPAS pour lesquels une anomalie a été détectée dans les montants. Une analyse précise sera menée à partir des comptes individuels. Des échanges et des contacts seront pris avec les CPAS concernés.

En ce qui concerne la rémunération des travailleurs ISP du CPAS et les frais de fonctionnement associés, l'instance décisionnelle du CPAS (Conseil de l'Action Sociale) détermine annuellement un pourcentage d'affectation aux missions ISP ; subvention par le biais du système de la facturation interne. Cette méthode s'appliquera aux 253 CPAS wallons et sera testée en 2026 à partir des comptabilités 2025.

En 2027, le processus sera affiné en fonction du résultat des tests réalisés lors de cette première année.

Une seconde étape sera effectuée par le service inspection à partir d'une grille de contrôle.

Pour s'assurer de la qualité de l'accompagnement et de l'encadrement des travailleurs articles 60§7/61, les pièces justificatives suivantes doivent être transmises au service inspection lors de sa visite :

- La décision du Conseil de l'Action sociale (ou de l'organe délégué) de la mise à l'emploi en article 60§7/61 ;
- Le contrat de travail ;
- La convention (entre le centre et l'utilisateur ou le centre et l'employeur article 61) ;
- La description de fonction ou fiche de poste (si utilisateur ou employeur article 61) ;

- Les documents attestant de l'accompagnement social et l'accompagnement professionnel ;
- La ou les évaluations/entretiens avec le travailleur art.60/61 ;
- Les preuves des contreparties financières ou les rétrocessions s'il y a lieu ;
- Tout document (décisions CAS, contrat, fiche de paye etc...) attestant de la durée de la subvention.

Au terme du contrôle, le service inspection communiquera les résultats de celui-ci et proposera au CPAS, si nécessaire, un plan d'action, des recommandations et des bonnes pratiques. Le centre disposera d'un délai de 30 jours pour faire valoir ses observations.

Évaluation

7. Évaluation

Le décret du 29 avril 2024 inscrit en droit la volonté du législateur wallon de procéder à une évaluation de cette politique publique. L'article 10 détaille les modalités de cette évaluation avec le Forem et précise les catégories d'informations nécessaires à cette évaluation.

La mise en œuvre pratique de cette évaluation est en cours d'élaboration et cette partie sera complétée ultérieurement.

Contacts et informations utiles

8. Contacts et informations utiles

8.1. Ressources

8.1.1. Guide à destination des utilisateurs

https://www.uvcw.be/no_index/files/14506-ARTICLE60§7§7-prev-accidents-guide-utilisateur-240210.pdf

8.1.2. Analyse du Forem

<https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/chiffres-et-analyses/analyses/analyse-profil-insertion-article60-61.pdf>

8.2. Contacts

SPW Intérieur et Action sociale
Direction de l'Action Sociale
Avenue Gouverneur Bovesse 100
5100 Jambes (Namur)

Mail : isp.social@spw.wallonie.be

Site web : actionsociale.wallonie.be

8.3. Mentions éditoriales

Éditeur responsable :

Simon Dethier
Directeur général (SPW Intérieur et Action sociale)
Avenue Gouverneur Bovesse, 100
5100 NAMUR (JAMBES)

Auteur : Direction de l'Action sociale (SPW Intérieur et Action sociale)

Numéro de dépôt légal : D/2026/11802/171 • **ISBN :** 978-2-8056-0917-6

Version : Août 2026

En cas de litige, veuillez vous adresser au médiateur de Wallonie :
080 01 91 99 • le-mediateur.be

wallonie.be

