

---

# PARLEMENT WALLON

SESSION 2025-2026

---

21 AVRIL 2026

## PROJET DE DÉCRET

portant création d'un incitant unique à l'embauche \*

## RAPPORT

présenté au nom de la Commission de l'économie,  
de l'emploi et de la formation

par

Mme Mauel, M. de Wasseige et Mme De Rodder

# SOMMAIRE

I. Résumé.....	3
II. Procédure.....	3
III. Exposé de M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de l'Emploi, de la Formation, de la Recherche et du Numérique.....	3
IV. Discussion générale.....	6
V. Examen et vote des articles.....	21
VI. Vote sur l'ensemble.....	22
VII. Rapport.....	22
VIII. Texte adopté par la Commission.....	23

Pour compléter son information, le lecteur peut consulter le compte rendu intégral qui fait foi quant au contenu des interventions ainsi que les enregistrements audiovisuels de la réunion qui sont découpés en podcasts. Ils sont consultables via le lien suivant : <https://parlwal.be/4u78WFO>.

Mesdames,

Messieurs,

Votre Commission de l'économie, de l'emploi et de la formation a examiné le projet de décret portant création d'un incitant unique à l'embauche (Doc. 536 (2025-2026) N° 1).

## I. RÉSUMÉ

Le projet de décret abroge six dispositifs d'aide à l'emploi existants (les trois Impulsion, SESAM, SINE et Tremplin) et vise la création d'un incitant unique à l'embauche.

D'une durée de 12 à 36 mois, l'incitant unique est conditionné à l'engagement d'un chercheur d'emploi inscrit à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREm) depuis minimum 4 mois.

Cette réforme repose sur un ciblage multifactoriel des chercheurs d'emploi les plus éloignés du travail par l'entremise de critères d'âge, de diplôme et d'aptitude. Ceux-ci permettant de cibler les personnes qui

sans aide auraient le plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail.

Par ailleurs, les employeurs bénéficiaires de cet incitant devront offrir une expérience de travail durable selon des règles d'occupation strictes. Le suivi et l'évaluation devront démontrer que les chercheurs d'emploi embauchés grâce à l'incitant s'insèrent durablement sur le marché du travail régulier à l'issue de la période couverte par l'incitant.

Ce nouveau dispositif s'inscrit dans la création de conditions favorables à une dynamique de croissance structurelle du taux d'emploi wallon.

## II. PROCÉDURE

En date du 8 avril 2026, le Gouvernement wallon a déposé le projet de décret portant création d'un incitant unique à l'embauche (Doc. 536 (2025-2026) N° 1).

Il a été envoyé en Commission de l'économie, de l'emploi et de la formation le 10 avril 2026.

La Commission s'est réunie le 21 avril 2026.

Des amendements (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) ont été déposés.

Ont participé aux travaux : Mmes Bluge, De Rodder (Rapporteuse), M. de Wasseige (Rapporteur), Mme Fafchamps (Art. 47.4), M. Fontaine, Mme Laffut, M. Maillen, Mmes Mael (Rapporteuse), Tillieux (Présidente).

Ont assisté aux travaux : Mme Durenne (Art. 47.3), MM. Mockel, Résinelli (Art. 47.4).  
M. Jeholet, Ministre de l'Économie, de l'Industrie, de l'Emploi, de la Formation, de la Recherche et du Numérique

## III. EXPOSÉ DE M. JEHOLET, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION, DE LA RECHERCHE ET DU NUMÉRIQUE

**M. le Ministre** explique que le projet de décret portant réforme des incitants à l'embauche a été adopté définitivement par le Gouvernement wallon le 2 avril 2026. Il vise la création d'un incitant unique à l'embauche baptisé Job+.

Le projet de décret s'inscrit dans la création des conditions favorables à une dynamique de croissance structurelle du taux d'emploi wallon et repose sur un choix délibéré de ciblage des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.

La réforme Job+ vise également à davantage d'efficacité, de cohérence, de responsabilisation des uns et des autres et plus d'agilité.

Il est tout d'abord souhaitable de recontextualiser cette réforme. La limitation dans le temps des allocations de chômage est une nécessité pour redresser la Wallonie, mais cette réforme en appelle d'autres pour saisir la balle au bond.

En Région wallonne, il convient de s'attaquer au chômage structurel et à une réserve de main-d'oeuvre qui n'est pas mobilisée aujourd'hui. De nombreuses réformes ont déjà été lancées par le Gouvernement wallon, notamment en matière d'accompagnement, de formation continue et de points de contact uniques de proximité par rapport à la réinsertion, à l'emploi et à la formation.

Les aides à l'emploi relèvent exclusivement de la compétence régionale. Le Gouvernement a décidé de clarifier le rôle des Aides à la promotion de l'emploi (APE). A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027, les APE seront abrogés et ils sortiront du giron de l'emploi, aux fins d'un financement structurel des services non marchands essentiels.

Les autres aides à l'emploi (Impulsion, SESAM, SINE et Tremplin), à travers une période transitoire de trois ans et demi, seront progressivement remplacées et les nouveaux octrois ne seront plus possibles au 1<sup>er</sup> juillet 2026. Ces aides pourront coexister avec le nouvel incitant unique Job+ qui sera disponible au 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Par le choix d'un incitant, M. le Ministre déclare rester fidèle à la méthode visant à ne pas imposer, mais à inciter. Le défi de l'emploi en Wallonie ne se résoudra pas sans les employeurs. Dès lors, il faut que ceux-ci soient respectés, mais aussi responsabilisés.

Pour assurer le développement économique et favoriser le taux d'emploi, les employeurs doivent pouvoir disposer d'une main-d'oeuvre qualifiée, formée, mobilisée, mais aussi à un coût maîtrisé.

Les entreprises sont invitées à faire acquérir de l'expérience professionnelle aux chercheurs d'emplois plus éloignés du marché du travail et la Wallonie continuera à les soutenir, y compris financièrement.

Cet incitant se limitera néanmoins à compenser leur plus faible productivité. En effet, l'absence de formation, de qualification ou de compétences, ainsi que le manque d'expérience ou une période d'inactivité plus longue, entraîne une plus faible productivité des travailleurs.

Cet incitant sera limité dans le temps, mais il sera suffisant pour que le chercheur d'emploi puisse acquérir des connaissances et gagner en expérience valorisante. Il convient de relever ce défi ensemble, sans angélisme, en responsabilité et en étant orienté efficacité.

Les employeurs ne se tournent pas naturellement vers les profils les plus éloignés de l'emploi. Le rôle du Gouvernement wallon est d'intervenir pour inciter des comportements qui contribuent à un meilleur développement socioéconomique de la Région wallonne. La Wallonie sera plus résiliente, à condition que le tra-

vail soit remis au coeur du projet de société. De plus, en cas de conjoncture difficile, la Wallonie pourra s'attaquer plus efficacement au chômage conjoncturel qui augmenterait.

M. le Ministre rappelle que, dès son entrée en fonction, il a prévenu qu'il ne laisserait personne au bord du chemin et que la Wallonie n'est pas un « Mister Cash ». Résoudre cette équation relève d'une question de bon sens et de respect de la compétence régionale en matière d'emploi. Les aides à l'emploi doivent se recentrer sur leur raison première : le ciblage des personnes plus éloignées et leur mise à l'emploi sans perfusion. La lutte contre les effets d'aubaine est au coeur de ce projet.

Il faut se demander comment tolérer que :

- 90 % du budget total des aides soit accessible avec un seul jour d'inscription à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREm). Cette condition est supprimée ;
- 85 % de ces moyens reposent sur le subventionnement de travailleurs, sans aucun plafond du niveau de qualification. La réforme favorise les chercheurs d'emploi les plus éloignés du travail ;
- 80 % du budget total vise le maintien à l'emploi plutôt que la mise à l'emploi et que certaines aides soient octroyées à des travailleurs déjà en poste sans aucune demande de leur employeur. Par exemple, la réduction de cotisations sociales du dispositif Impulsion 55+ est octroyée de façon automatique aux employeurs sans qu'ils aient introduit une demande d'aide, parfois sans qu'ils s'en rendent compte. Il est mis fin aux effets d'aubaine ;
- qu'un budget de près de 1,9 milliard d'euros soit mobilisé pour des aides à l'emploi avec une telle inefficacité. Chaque euro d'argent public doit être affecté là où c'est le plus difficile.

Par ailleurs, le paysage des aides à l'emploi est très complexe. Les réformes et les dispositifs se sont additionnés au fil du temps sans aucune orientation vers l'efficacité : APE, SESAM, « Impulsion -25 ans », « Impulsion 12 mois+ », « Impulsion 55 ans+ », SINE, « Tremplin 24 mois+ ». Chacune de ces aides a ses conditions d'octroi propres et celles-ci se cumulent entre elles, ce qui les rend illisibles pour les employeurs, pour les chercheurs d'emploi et, souvent, pour les agents administratifs, et sont donc particulièrement inefficaces. Il faut jusqu'à quatre jours pour former un conseiller FOREm à cette complexité des aides à l'emploi.

En outre, la liste des organismes actuellement impliqués dans leur gestion, dans la liquidation et le contrôle ajoute de la complexité à la complexité. Il s'agit du FOREm, du Service public de Wallonie (SPW) Économie, Emploi, Recherche, de l'Inspection économique et sociale, de l'Office national de la sécurité sociale (ONSS), de l'Office national de l'emploi (ONEM), des organismes de paiement et des secrétariats sociaux. Le temps nécessaire entre la sollicitation de l'aide et l'octroi peut atteindre plusieurs mois, ce qui génère une insécurité pour les employeurs et freine les projets d'embauche.

Grâce à quatre principes clés que sont l'efficacité, la cohérence, la responsabilisation et l'agilité, le projet de décret apporte les garanties suffisantes permettant de pérenniser les moyens dédiés aux aides à l'emploi. Par le biais de ces principes clés, la réforme repose sur des choix clairs.

### *L'efficacité*

Le premier principe consiste en plus d'efficacité et de simplification grâce à :

- un incitatif unique ;
- une seule administration : le FOREm ;
- une plateforme digitale unique pour plus d'accessibilité, de lisibilité, tant pour l'employeur que le chercheur d'emploi, pour tous les dispositifs créateurs d'emploi salarié ou indépendant ;
- un versement direct à l'employeur ;
- une automatisation des procédures, notamment grâce à un calculateur d'éligibilité pour les employeurs et les chercheurs d'emploi ainsi qu'au recours essentiellement aux sources authentiques ;
- un octroi accéléré de l'incitatif suivant l'introduction de la demande. L'objectif est de 48 heures au maximum ;
- une formation accélérée des conseillers « entreprises » du FOREm, non plus en quatre jours, mais au maximum en un jour de formation.

### *La cohérence*

Le deuxième principe est la cohérence. Un coup d'arrêt est porté au dévoiement de la compétence régionale en matière d'emploi. L'aide est limitée aux détenteurs du statut de chercheur d'emploi résidant en Wallonie. L'inscription au FOREm un seul jour, par pur effet d'aubaine, pour bénéficier d'une aide à l'emploi n'est plus acceptable, de même que le bénéfice en 2024 des aides Impulsion, SESAM ou SINE à plus de 2 200 personnes résidant en Flandre et à Bruxelles, et donc exclues du calcul du taux d'emploi wallon.

La réforme prévoit un ciblage multifactoriel sur les personnes plus éloignées du marché du travail. Trois critères d'éligibilité reposent sur la durée d'inscription au FOREm, soit minimum 12 mois ou 24 mois, soit minimum 4 mois, combinés avec les deux critères suivants :

- l'âge, avec un focus porté sur les moins de 25 ans et les plus de 57 ans ;
- le niveau de diplôme : maximum Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS).

L'incitatif Job+ comporte deux niveaux d'intensité :

- le premier niveau se base sur la durée : 12 à 24 mois de subventionnement, avec 12 mois supplémentaires accordés pour les chercheurs d'emploi qui disposent au maximum du Certificat de l'enseignement secondaire inférieur (CESI) ou âgés de plus de 57 ans ;

- le deuxième niveau se base sur le montant : 1 000 euros mensuels, majorés à 1 200 euros mensuels si l'entreprise compte moins de 20 équivalents temps plein.

Concrètement, chaque chercheur d'emploi rendra son employeur éligible à Job+ s'il peut rentrer par l'une des trois portes d'entrée qui combinent tout ou partie des critères exposés ci-avant. Un calculateur permettra, par le simple encodage du Numéro d'identification à la sécurité sociale (NISS) du chercheur d'emploi, de vérifier facilement l'éligibilité et l'intensité de l'incitatif.

Le parcours du chercheur d'emploi sera plus cohérent grâce à des assimilations permettant d'éviter les coupures entre les différentes étapes d'insertion. Les personnes reconnues comme ayant une aptitude réduite au travail, c'est-à-dire celles qui cumulent des troubles de fonctionnement, de nature cognitive, psychique, physique, sensorielle ou psychosociale seront directement éligibles à la troisième porte d'entrée pour une durée majorée à 36 mois.

Par ailleurs, les travailleurs occupés, notamment sous contrat « Articles 60 et 61 », Agence locale pour l'emploi (ALE), Plan Formation-Insertion (PFI) ou d'insertion sociale, pourront accéder directement à l'incitatif et ainsi bénéficier d'un soutien plus long et progressif avec des réponses adaptées au sein des structures appropriées selon les besoins et la situation du chercheur d'emploi.

La personne doit toujours grandir dans son parcours vers l'emploi. Il est possible de commencer par un « Articles 60 et 61 » ou même le nouveau dispositif ALE de 6 mois ou un PFI et puis de bénéficier de l'incitatif à l'embauche pour travailler dans une entreprise.

Un dernier élément est l'imbrication de cette réforme avec Wallonie Formation continue. Dans la réforme des dispositifs congé-éducation payé, chèque-formation, crédits-adaptation, une montée en compétences est nécessaire pour l'insertion durable des publics moins bien qualifiés.

L'objectif est l'inscription durable sur le marché du travail. L'entreprise bénéficiera d'un incitatif pendant un ou deux ans et probablement que, si elle n'avait pas cet incitatif, elle n'engagerait pas cette personne plus éloignée du marché du travail. Il faut qu'après un an ou deux, la personne puisse avoir acquis les compétences et les qualifications nécessaires pour continuer, que ce soit dans l'entreprise ou dans une autre entreprise, mais sans se retrouver chercheuse d'emploi.

### *La responsabilisation*

Le troisième principe vise à accorder plus de confiance et, dès lors, plus de responsabilisation.

Par un principe de confiance *a priori* des entreprises, les octrois sont sécurisés et les quotas d'embauche sont levés. La Wallonie se tient aux côtés des entreprises qui jouent le jeu.

L'éligibilité à Job+ est ouverte à toutes les entreprises wallonnes du privé marchand, non-marchand et public, peu importe le secteur d'activités. Cependant, des contrôles rigoureux sont prévus. Chaque em-

ployeur devra occuper son travailleur subventionné pour une durée d'au minimum trois mois, à mi-temps au minimum.

La portabilité de l'incitant sur le travailleur ne le contraint pas nécessairement à rester auprès du même employeur. En outre, elle garantit une insertion dans l'emploi de longue durée grâce à une diversité d'expériences, une évolution positive de la carrière, une montée en compétences et, le cas échéant, avec de meilleures conditions de rémunération.

L'Inspection économique et sociale est habilitée, dans cette réforme, à mener des contrôles, notamment en matière d'interdiction de cumul. Le FOREm récupérera systématiquement toute somme indûment versée.

Cette réforme met fin aux aides à vie par défaut. Outre la durée de l'incitant limitée à 36 mois au maximum, la première porte d'entrée de quatre mois de chômage ne sera accessible qu'une seule fois par chercheur d'emploi, afin de lutter contre l'effet carrousel.

### *L'agilité*

Le quatrième principe vise davantage d'agilité.

Le projet de décret s'inscrit dans l'évaluation des politiques publiques à court, moyen et long termes. D'une part, un monitoring continu sera réalisé par le FOREm pour suivre les niveaux de consommation de Job+, l'évolution des profils des bénéficiaires et d'autres données, tout en les comparant avec des indices macroéconomiques, tels que les catégories de chercheurs d'emploi ou la durée d'inscription au FOREm. D'autre part, une évaluation sera réalisée dès que les données administratives seront suffisantes pour tirer des conclusions sur une base objective et sur un temps plus long, au plus tard dans les trois ans suivant l'entrée en vigueur du dispositif.

Il importe de maîtriser l'impact de cette réforme, notamment sur l'insertion durable sur le marché du travail et le taux d'emploi. Si des écueils ou des effets d'aubaine entravent la dynamique de croissance recherchée du taux d'emploi, des ajustements ou des reciblages seront proposés.

Le projet de décret habilite le Gouvernement wallon à fixer le montant de Job+ par arrêté, ce qui permet de réviser le montant plus rapidement si le monitoring et l'évaluation le justifient.

Actuellement, les aides à l'embauche représentent en moyenne un peu moins de 500 euros par mois par travailleur pour les employeurs, réparties entre une multitude de dispositifs aux règles complexes et à l'impact réduit. Avec Job+, la Wallonie veut changer d'échelle. Le soutien peut désormais atteindre 1 000 euros par mois et 1 200 euros pour les petites entreprises de moins de 20 équivalents temps plein, tout en restant concentré sur les chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.

A budget global inchangé, la réforme assume un choix politique clair : moins d'éparpillement et de dilution des moyens, mais une aide réellement incitative capable de faire la différence au moment d'une décision d'embauche.

M. le Ministre conclut en remerciant pour leur approche constructive tout au long de cette réforme les autorités académiques, l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), le Haut Conseil stratégique, le SPW Économie, Emploi, Recherche, les acteurs de la concertation sociale et du Conseil économique, social et environnemental (CESE), les représentants des travailleurs et des employeurs, ainsi que les équipes du FOREm.

Lancée l'été dernier, cette réforme a été conduite avec détermination, sans perdre de temps et malgré un cadre budgétaire contraint, afin de répondre rapidement et efficacement aux réformes fédérales indispensables en matière d'emploi. Aujourd'hui, la Wallonie est prête.

La réforme place le chercheur d'emploi au centre. Il ne s'agit plus d'un dispositif orienté vers les structures, ni d'un cadeau fait aux entreprises, mais bien d'une réforme de l'emploi pensée pour celles et ceux qui en sont aujourd'hui les plus éloignés. Le travail est un formidable levier d'émancipation et demeure le meilleur rempart contre la précarité.

## IV. DISCUSSION GÉNÉRALE

### 1. Questions et observations des membres

**Mme De Rodder** souligne que le projet de décret touche à une question essentielle : l'accès à l'emploi, à la qualité de cet emploi et à la responsabilité des pouvoirs publics lorsqu'ils mobilisent des moyens considérables au nom de l'insertion professionnelle.

Les élus du Groupe PS accueillent positivement un certain nombre d'objectifs affichés par le projet de décret. L'ambition d'améliorer le ciblage des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail,

de limiter les effets d'aubaine et de favoriser une insertion durable sont des objectifs partagés.

Il y a quelques mois, le Groupe PS avait présenté en Commission de l'économie, de l'emploi et de la formation plusieurs propositions de décret visant à transformer en profondeur les principaux dispositifs d'aide à l'emploi. Les objectifs étaient les suivants :

- garantir à chaque travailleur un emploi de qualité et un vrai parcours professionnel ;

- recentrer les aides là où elles peuvent vraiment faire la différence ;
- mettre fin aux effets d’aubaine.

Ces propositions s’appuyaient sur des évaluations indépendantes et prévoyaient des mesures concrètes :

- dans le dispositif Impulsion, il était proposé de conditionner l’aide aux employeurs à des contrats de minimum trois mois à mi-temps pour éviter les emplois jetables et favoriser une insertion durable ;
- pour l’aide SESAM, il était proposé de la réserver aux petites entreprises de moins de 20 travailleurs qui engagent des demandeurs d’emploi inoccupés depuis plus d’un an, sur la base d’un contrat de 12 mois minimum ;
- pour l’aide Airbag, il était demandé de la recentrer sur les véritables créateurs d’activité, en excluant les faux indépendants, les franchisés et les stagiaires de professions réglementées.

Ces propositions traduisaient une volonté politique forte : garantir que ces aides à l’emploi soient utiles, accessibles, équitables et ciblées. Les propositions du Groupe PS avaient été rejetées par la majorité.

Au-delà des objectifs partagés, le projet de décret a évolué positivement entre la première et la deuxième lecture, à la suite des concertations menées par M. le Ministre avec les partenaires sociaux.

Les ajustements suivants sont allés dans le bon sens : le ciblage plus fin de certains publics, l’introduction de majorations davantage liées au profil du bénéficiaire, notamment pour les personnes ne disposant pas du Certificat d’enseignement secondaire supérieur (CESS), et certaines balises en matière de contrôle de l’occupation.

Ces évolutions existent et doivent être reconnues positivement. Toutefois, quelques éléments posent des problèmes majeurs.

Aucune disposition du projet de décret ne permet d’assurer réellement une insertion durable dans l’emploi. Il vise notamment à augmenter la compétence des demandeurs d’emploi, peut-être à les insérer dans l’entreprise dans laquelle ils ont été embauchés ou dans une autre entreprise, mais en tout cas il n’y a ni continuité, ni de durabilité garantie.

Le projet de décret ne prévoit ni obligation d’embauche à l’issue du contrat subventionné, ni obligation d’engagement de longue durée auprès d’un même employeur, ni dimension formative. Il organise l’entrée éventuelle dans l’emploi, mais pas sa consolidation.

Le Gouvernement est convaincu que toute expérience de travail sera en soi positive, à la limite, peu importe sa qualité. Toute expérience serait supposée enclencher un cercle vertueux conduisant progressivement à des contrats de meilleure qualité, puis à l’insertion durable. Cette idée est séduisante, mais elle est contredite par la littérature scientifique et les faits.

*Amendement n° 2 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L’amendement n° 2 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) vise à remplacer dans l’article 10, alinéa 1<sup>er</sup>, du projet de décret, le 1<sup>o</sup> par ce qui suit : « 1<sup>o</sup> d’engager les travailleurs pour lesquels la subvention est octroyée dans une unité d’établissement située en région de langue française dans le cadre d’un contrat de travail d’une durée de minimum quatre mois ; ».

Un contre-exemple concret est donné par une étude récente de l’Institut wallon de l’évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), datant de novembre 2025. Cette étude porte sur la transition entre le premier emploi et la qualité de l’emploi cinq ans après la sortie du troisième degré de l’enseignement secondaire qualifiant. Elle montre que, lorsque le premier emploi est de mauvaise qualité, qu’il soit intérimaire, saisonnier, occasionnel, à temps de travail inférieur à 55 % ou avec un salaire inférieur à la médiane observée à 25 ans, la probabilité d’accéder cinq ans plus tard à un emploi qui ne soit pas lui-même de mauvaise qualité est très faible : 25 %. A l’inverse, dans 47,2 % des cas, la personne est toujours coincée dans un emploi précaire et, dans 19 % des cas, elle est sans emploi. Cela signifie que, avec un premier emploi de mauvaise qualité, dans près de 67 % des cas, la situation n’est pas améliorée, voire elle s’est détériorée cinq ans plus tard. Toutes les expériences professionnelles ne se valent pas et tous les contrats ne produisent pas les mêmes effets.

L’engouffrement massif du secteur du travail intérimaire dans le dispositif proposé représente un risque majeur. Les organisations syndicales avaient demandé le remplacement de l’obligation d’occupation, continue ou discontinuée, pendant trois mois en moyenne à mi-temps, par une obligation de contrat de minimum trois mois, voire quatre mois, au regard de l’évolution récente de la réglementation du chômage. Cette demande n’a pas été retenue mais des balises ont été ajoutées.

Chaque période de travail doit compter au moins quatre jours consécutifs et les interruptions ne peuvent dépasser trois jours consécutifs. C’est une évolution qui permet d’écarter certains abus évidents, comme la succession de contrats journaliers.

Cela reste pourtant très insuffisant. En pratique, un incitant unique largement harmonisé, combiné à la possibilité d’ajouter des périodes courtes, ouvre un boulevard au secteur intérimaire, d’autant plus au vu du type d’offres d’emploi que l’on retrouve en Wallonie actuellement. Pour rappel, en mars 2026, il y a près de 38 000 offres d’emploi sur le site de l’Office wallon de la formation professionnelle et de l’emploi (FOREM), dont seulement 4 730 offres pour un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Aujourd’hui, l’intérim bénéficie de manière limitée des aides qui seront abrogées. Plusieurs dispositifs actuels ne lui sont pas destinés et les conditions resserrées sous la précédente législature ont permis de restreindre la captation de certaines aides.

A l'avenir, grâce au nouveau dispositif, l'ensemble de la manne budgétaire des six dispositifs fusionnés, à savoir 340 millions d'euros, lui sera potentiellement accessible.

Très peu d'employeurs organiseront une succession de contrats courts de quatre jours minimum, avec des interruptions de trois jours maximum, jusqu'à atteindre la durée ouvrant droit à la subvention. En revanche, une agence d'intérim, par sa fonction même d'intermédiation et de coordination, pourra structurer ce type de parcours.

Le risque est évident de voir le nouveau dispositif servir massivement à soutenir des contrats courts, fragmentés et précaires. Le dispositif envisagé soutiendrait alors des dizaines de milliers de contrats très courts à la semaine, au bénéfice principal du secteur intérimaire.

En outre, les agences de travail intérimaire ne répercutent pas nécessairement le montant de la subvention auprès de l'employeur utilisateur afin de diminuer le coût du travail pour celui-ci. Il conviendrait de négocier une garantie supplémentaire.

Par conséquent, des dizaines de millions d'euros pourraient bénéficier au secteur de l'intérim pour la réalisation de missions qu'il aurait effectuées en l'absence d'aide. Cette situation s'appelle un effet d'aubaine. Il pourrait être important.

*Amendement n° 5 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

A défaut du remplacement de l'obligation d'occupation continue ou discontinuée pendant trois mois en moyenne à mi-temps par une obligation de contrat de minimum trois ou quatre mois, les balises suivantes auraient pu être introduites :

- étendre la durée minimale d'occupation auprès d'un même employeur ;
- limiter le nombre d'entreprises utilisatrices dans le cadre de contrats de travail intérimaire ;
- obliger les agences d'intérim à informer les entreprises utilisatrices qu'elles bénéficient de l'aide et à répercuter le montant de la subvention sur ces entreprises.

L'amendement n° 5 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) vise à compléter l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup>, du projet de décret par un 9° rédigé comme suit :

« 9° si elle est agence de travail intérimaire, d'informer les entreprises utilisatrices de ses services qu'elle bénéficie de la subvention et de répercuter le montant de la subvention sur ces entreprises utilisatrices ».

De même, la dégressivité de l'aide dans le temps avait été évoquée par les organisations syndicales. Elle aurait eu tout son sens au vu de l'objectif d'insertion durable. En effet, le maintien du travailleur en poste au moment de la disparition de l'aide aurait été rendu plus facilement absorbable.

*Amendement n° 1 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'amendement n° 1 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) vise à remplacer, dans l'article 7, §1<sup>er</sup>, du projet de décret, l'alinéa 5 par ce qui suit :

« Les crédits budgétaires relevant du dispositif visé à l'article 19, 6° à 9°, à concurrence de minimum dix-sept millions cent quarante mille trois cent dix euros au budget initial 2026, sans préjudice des articles 24 et 25, sont réservés au financement des subventions octroyées pour l'embauche d'un chercheur d'emploi visé aux alinéas 3 et 4, 1° ».

**M. Fontaine** note la volonté du Gouvernement wallon de réserver une part du budget aux publics les plus éloignés de l'emploi, mais 17 millions d'euros sur un total de près de 340 millions d'euros paraît très limitée.

L'abrogation du dispositif SINE paraît prématurée. Elle intervient sans évaluation préalable sérieuse de ses effets, alors que ce dispositif soutient directement ou indirectement de nombreux emplois, notamment dans le secteur des titres-services.

Avant de supprimer un tel levier, il conviendrait à tout le moins de démontrer que les emplois concernés seront pérennisés, que les publics les plus précarisés ne perdront pas en accompagnement et que le nouveau système sera plus performant. A ce stade, ce n'est pas démontré et de nombreuses questions se posent encore sur ce système.

L'article 1<sup>er</sup> concerne les périodes d'assimilation et conduit à se demander si toutes les périodes occupées en tant que SINE pourront être assimilées à des périodes d'inscription au FOREm.

A l'article 7, l'intégration du budget SINE dans une enveloppe globale fait craindre une dilution des moyens historiquement consacrés à l'insertion. Un budget de 17 millions d'euros est prévu prioritairement pour ces publics, mais sans aucune garantie. Il s'agit d'une enveloppe fermée dont il est permis de se demander si elle sera suffisante et si elle comprend la totalité des budgets SINE actuels, y compris les activations via les centres publics d'action sociale (CPAS).

*Amendement n° 8 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'amendement n° 8 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) vise à compléter, dans l'article 7, §1<sup>er</sup>, du projet de décret, l'alinéa 3 par les mots « prolongeable selon les modalités fixées par le Gouvernement ».

A l'article 7, le projet de décret a introduit, en dernière lecture, la notion de chercheur d'emploi en situation d'« aptitude réduite au travail » au titre de public cible éligible à l'incitant pour 36 mois. Or, la possibilité de reconduire l'aide dans le temps n'est pas prévue dans le texte. Cette possibilité de reconduire l'aide « Aptitude réduite au travail » sur base d'une évaluation, et ce tant que la personne est en aptitude réduite, serait incluse dans l'arrêté. Le décret ne le prévoit toutefois pas.

L'article 13 aborde le cumul de l'aide SINE. L'interdiction de cumul évoquée initialement avec d'autres dispositifs, notamment les mécanismes travailleurs défavorisés (TD) et grandement défavorisés (TGD), dans la réglementation sur les entreprises d'insertion, risquaient de désorganiser les parcours d'insertion existants et d'entraîner des pertes financières significatives pour de nombreux opérateurs.

Cette interdiction de cumul est toujours permise par le décret, mais ce dernier habilite le Gouvernement wallon à prendre une disposition dérogatoire pour les entreprises d'insertion, ce qui conduit à se demander quand ces dispositions seront adoptées, si des dispositions transitoires seront prises pour autoriser le cumul et si la mise en application de l'interdiction de cumul ne devrait pas être prévue sans que des dispositions dérogatoires soient prises par le Gouvernement.

En ce qui concerne le transfert budgétaire des aides à la promotion de l'emploi (APE), le budget annoncé pour l'année 2026 confirme les ordres de grandeur déjà évoqués : près de 340 millions d'euros, soit les moyens correspondants aux cinq dispositifs concernés, auxquels s'ajoutent les 17 millions d'euros liés à l'intégration du dispositif SINE, le tout dans une enveloppe fermée.

Or, selon les projections de M. le Ministre, le dispositif permettrait de soutenir 46 000 demandeurs d'emploi par an. Ce chiffre appelle des clarifications. Dans la note au Gouvernement du 5 mars 2026 sur l'avant-projet d'arrêté, le tableau fait état en 2023 de 133 629 travailleurs occupés via les dispositifs Impulsion, SINE, Tremplin et SESAM.

L'objectif déclaré, via ce nouveau dispositif, est d'occuper 46 000 travailleurs à partir de 2030. Ce qui conduit à se demander si, avec un budget identique, l'ambition est d'occuper quasiment trois fois moins de travailleurs. Si c'est cohérent avec les objectifs de taux d'emploi du Gouvernement wallon, quel est le nombre moyen de jours prestés et le régime moyen de travail prévus et combien d'équivalents temps plein seront occupés par rapport au nombre occupés actuellement dans les dispositifs abrogés.

Sans ces données, il est impossible de vérifier la soutenabilité réelle du dispositif. Cette absence de clarté alimente la crainte d'un transfert budgétaire entre dispositifs, et plus précisément d'un transfert de moyens en provenance des budgets APE vers le nouvel incitant à l'embauche.

Il a été déclaré que des transferts entre dispositifs n'étaient pas exclus. Cette formulation ne garantit rien et entretient une ambiguïté lourde de conséquences. Un transfert à hauteur de 200 millions d'euros du dispositif APE n'a certes pas été explicitement confirmé, mais il n'a jamais été clairement écarté. Il constituerait une catastrophe sociale avec la perte de moyens finançant plus de 11 000 emplois stables et de qualité, ainsi que des milliers de services d'intérêt général dans les secteurs associatif, social, culturel et local.

La conséquence sera de remplacer ces emplois durables par, au mieux, un nombre équivalent d'emplois potentiellement précaires, comme si les travailleurs étaient interchangeables, comme si un emploi utile,

stable et ancré dans un territoire valait la même chose qu'une succession de contrats courts subventionnés. Les membres du Groupe PS refusent cette logique.

Au-delà des craintes concernant le travail précaire, le secteur de l'intérim et les transferts budgétaires, de nombreuses questions restent en suspens.

L'arrêté prévoit que le FOREm traitera les demandes dans l'ordre chronologique de leur introduction par le biais du formulaire électronique, en tenant compte du jour, de l'heure et de la minute de l'introduction. La logique est celle du « premier arrivé, premier servi », ce qui conduit à se demander si :

- un afflux massif de demandes est attendu au 1<sup>er</sup> juillet 2026, date d'entrée en vigueur du dispositif ;
- les demandes dépassent les crédits disponibles seront prioritaires ;
- une liste d'attente est prévue ;
- cette imprévisibilité ne sera pas préjudiciable aux activités des employeurs.

Outre le secteur des SINE, l'intervenant se demande si :

- une logique de répartition sectorielle est envisagée ;
- une enveloppe spécifique sera réservée aux pouvoirs locaux et aux CPAS qui entrent dans le champ d'application du décret ;
- les grandes entreprises ne capteront pas une partie importante des moyens disponibles au détriment d'autres secteurs ;
- le calculateur d'aide à l'emploi qui est mis à disposition par le FOREm sera disponible avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 afin d'anticiper les conditions d'éligibilité et le montant potentiel de l'aide.

Il y a lieu de s'interroger sur les équilibres internes du dispositif pour les travailleurs. Le texte indique que les moyens issus de l'actuelle SINE, soit 17 millions d'euros, seront réservés en priorité au financement de l'incitant pour les personnes disposant au maximum du Certificat d'enseignement secondaire inférieur (CESI) et pour les personnes reconnues avec une aptitude réduite au travail.

L'orateur demande comment le Gouvernement entend s'assurer qu'un équilibre réel sera atteint entre les différents profils de demandeurs d'emploi et ce qui empêchera, à terme, le dispositif de bénéficier principalement à des profils plus facilement employables, voire à des diplômés universitaires inscrits depuis plus de 12 mois au détriment des publics les plus fragilisés.

Le texte ne prévoit pas de limite au nombre de demandeurs d'emplois subventionnés par entreprise avec pour risque de concentrer l'aide sur un petit nombre d'employeurs très structurés, au détriment d'une répartition plus juste et plus efficace.

Il y a lieu de se demander si l'employeur doit solliciter une demande de subvention pour chaque travailleur ou s'il peut introduire une seule demande pour plusieurs travailleurs.

*Amendement n° 3 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'amendement n° 3 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) vise à compléter l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup>, du projet de décret par un 7° rédigé comme suit : « 7° de diffuser ses offres d'emploi auprès du FOREm ».

Il serait judicieux de connaître pourquoi l'obligation pour les employeurs bénéficiaires d'un incitant public de publier leur offre d'emploi sur le site du FOREm n'a pas été retenue. Cette exigence permettrait d'améliorer la transparence du marché du travail, de renforcer la capacité d'action du FOREm et de mieux articuler politiques d'emploi et services publics.

*Amendement n° 4 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'amendement n° 4 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) vise à compléter l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup>, du projet de décret par un 8° rédigé comme suit : « 8° via une déclaration sur l'honneur de la part de l'employeur et un contrôle *a posteriori*, de ne pas se séparer d'un travailleur pour le remplacer par un travailleur ouvrant le droit à la subvention ».

*Amendement n° 6 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'amendement n° 6 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) vise à remplacer, dans l'article 10 du projet de décret, l'alinéa 2 par ce qui suit :

« Le Gouvernement détermine les modalités d'application et de contrôle du respect des obligations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 2°, 3°, 7°, 8° et 9° ».

Le dispositif fera l'objet d'un monitoring continu qui devra permettre de l'ajuster en fonction de la conjoncture ou de corriger d'éventuels problèmes mis en lumière. Il est essentiel que ce monitoring comprenne notamment tous les éléments nécessaires à l'identification d'éventuels effets d'aubaine ou d'objectifs manqués, en particulier quant à l'absence d'acquisition d'expérience pertinente et aux allers-retours entre chômage et emploi, à la multiplication des contrats courts, à la part de l'intérim dans le secteur bénéficiaire et à l'insertion durable dans des emplois de qualité.

Des ajustements auraient déjà pu être prévus, par exemple, en vue de prévoir l'interdiction pour les employeurs de se séparer d'un travailleur en vue d'engager un demandeur d'emploi. Si le monitoring constate l'apparition d'un effet carrousel, cette disposition devra être envisagée. Il est regrettable qu'elle ne le soit pas dès à présent.

Le montant de l'aide harmonisée pourrait ne pas se justifier pour tous les bénéficiaires, en particulier pour certaines grandes entreprises, et *a fortiori* dans le cadre d'emplois qui pourraient être relativement précaires vu le manque de garanties quant à l'obligation d'occupation.

L'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) précise que ce point devra faire partie du monitoring continu du dispositif en vue d'ajustements éventuels, sur la base notamment du public bénéficiaire, de la qualité des contrats ou d'éventuels dévoiements.

*Amendement n° 7 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'amendement n° 7 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) vise à remplacer, dans l'article 18 du projet de décret, l'alinéa 2 par ce qui suit :

« Un premier rapport d'évaluation est réalisé à l'issue de la première année d'application du présent décret. Ensuite, un rapport d'évaluation est réalisé au minimum tous les deux ans, selon les modalités déterminées par le Gouvernement ».

Compte tenu de l'importance de la réforme, une première évaluation vise à permettre une appréciation plus rapide et plus fine de l'efficacité, des insuffisances ou des dérives du nouveau dispositif.

**Mme De Rodder** note que l'avis du Conseil d'État sur le projet rappelle que tout financement public remplissant les critères de l'article 107 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne constitue en principe une aide d'État.

A ce titre, ce financement doit être notifié à la Commission européenne, sauf s'il entre dans l'une des catégories d'aides exemptées, notamment les aides *de minimis* ou les aides couvertes par le règlement général d'exemption par catégorie. Or, le Conseil d'État précise expressément qu'en l'espèce, les aides accordées ne semblent pas remplir toutes les conditions spécifiques prévues pour les aides à l'embauche de travailleurs défavorisés sous forme de subventions salariales visées par l'article 32 dudit règlement.

Il est judicieux que M. le Ministre confirme que toutes les démarches nécessaires ont été accomplies pour garantir la conformité complète du dispositif avec le droit européen.

*Amendement n° 9 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'amendement n° 9 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) propose de remplacer l'article 26 du projet de décret par ce qui suit : « A l'exception de l'article 13, §2, 3°, qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2027, le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2026 ».

L'amendement vise à laisser au Gouvernement le temps de prendre ces dispositions dérogatoires jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027, afin de garantir le financement des entreprises d'insertion et de permettre le cumul de ces subventions jusqu'à l'adoption des dispositions le prévoyant.

En conclusion, les élus du Groupe PS partagent les objectifs de simplification évoqués dans la première partie de l'exposé de M. le Ministre.

Mais simplifier ne doit pas vouloir dire ni fragiliser ni uniformiser des situations très différentes sans tenir compte de la qualité de l'emploi, de la réalité des pu-

blics, de la diversité des employeurs et des équilibres sectoriels, ni ouvrir largement des moyens publics à des acteurs qui organiseront la précarité plutôt que l'insertion durable.

Il convient de saluer l'évolution du projet de décret mais des questions majeures subsistent sur la qualité réelle de l'insertion produite, sur le risque de captation par l'intérim, sur l'avenir des publics les plus fragilisés, sur la disparition prématurée du SINE, sur la soutenabilité budgétaire du dispositif, sur le risque de transfert des moyens depuis les APE et sur les modalités concrètes de priorisation dans une enveloppe fermée.

Le dispositif affiche l'insertion durable sans s'en donner réellement les moyens et créé une réforme de l'emploi au prix de davantage de précarité.

Pour toutes ces raisons, les élus du Groupe PS ne soutiennent pas le projet de décret.

**M. de Wasseige** souligne que les différents dispositifs d'aide à l'emploi existants présentaient de nombreux effets d'aubaine, avec des aides parfois accessibles après seulement un jour en qualité de chercheur d'emploi.

En outre, il existait une multiplication de mécanismes dans lesquels les entreprises pouvaient facilement se perdre, avec des procédures de demande et de versement différentes gérées par plusieurs organismes.

Le projet de décret apporte une réponse claire à cette complexité. Il instaure un dispositif unique géré par le FOREm, ce qui constitue une simplification majeure et met fin à la fragmentation administrative que connaissaient les entreprises. Il prévoit trois portes d'entrée claires et ciblées à destination des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail. Cette logique est alignée avec la réforme du FOREm.

La première porte d'entrée concerne les jeunes peu diplômés : les moins de 25 ans disposant au maximum d'un CESS et de quatre mois d'inscription en tant que chercheur d'emploi auront accès à l'aide pour une durée de 12 mois après quatre mois d'inscription comme chercheur d'emploi. Cette temporalité correspond précisément à la réforme du FOREm, qui prévoit qu'après quatre mois d'inscription, chaque chercheur d'emploi se voie proposer une formation ou des offres d'emploi.

Une durée d'aide prolongée de 12 mois est également prévue pour les chercheurs d'emploi ne disposant pas d'un CESI. Cette mesure permettra également aux entreprises de compenser la productivité initialement plus faible de ces travailleurs.

Le ciblage des personnes disposant au maximum d'un CESI est particulièrement pertinent car, selon une interview récente de Mme Yerna, 40 % des chercheurs d'emploi se situeraient dans cette catégorie. L'étude d'Itinera, menée par Jean Hindriks, a par ailleurs montré que les jeunes constituent la seule catégorie d'âge dont le taux d'emploi diminue. Il est dès lors légitime de mettre un focus particulier sur ce groupe, avec une aide rapide favorisant un retour à l'emploi le plus précocement possible. De plus, au début du mois de novembre 2025, près de deux tiers des 16 000 Wal-

lons exclus du chômage au 1<sup>er</sup> janvier 2026 avaient moins de 25 ans.

Dans cette même porte d'entrée, les personnes de plus de 57 ans disposant au maximum du CESS auront également accès à l'aide après quatre mois. Les travailleurs plus âgés rencontrent souvent davantage de difficultés à retrouver un emploi. Il est essentiel qu'ils puissent bénéficier rapidement de nouvelles opportunités professionnelles. Dans certains secteurs, ils souffrent encore parfois de préjugés liés à la productivité ou à l'actualisation des compétences. Il est donc cohérent de préserver un soutien renforcé à leur égard.

Les deuxième et troisième portes d'entrée concernent les chercheurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois et plus de 24 mois. Plus la période sans emploi s'allonge, plus la probabilité de retrouver un travail diminue. Il est donc important d'ouvrir cette possibilité dès un an d'inactivité. Une majoration de 12 mois supplémentaires est prévue pour les personnes ne disposant pas d'un CESI.

Une attention particulière est également portée aux travailleurs des entreprises de travail adapté qui bénéficieront directement d'un soutien de 24 mois. Les crédits issus de l'ancien dispositif SINE, soit 17,4 millions d'euros, sont prioritairement réservés aux publics en situation d'aptitude réduite au travail, ainsi qu'aux personnes bénéficiant de la majoration supplémentaire de 12 mois. Il est essentiel que les travailleurs les plus fragiles continuent de bénéficier de ces moyens.

Le secteur a exprimé des inquiétudes liées à ce changement de paradigme. Toutefois, l'objectif d'une aide à l'emploi doit être de permettre à chacun de développer ses compétences, d'acquérir de l'expérience et de disposer d'un véritable tremplin vers l'emploi durable.

Des aides permanentes à l'emploi ne sont soutenables ni en termes budgétaires, ni en termes d'efficacité. Elles doivent rester un levier d'émancipation et non devenir une finalité en soi. C'est pourquoi une période transitoire de trois ans et demi est prévue afin de permettre à chacun de s'adapter sereinement à cette évolution.

Les publics ciblés paraissent correspondre à la réalité du marché du travail. Le dispositif exige une occupation de minimum trois mois à mi-temps. En cas de fin d'occupation, un employeur ne pourra pas bénéficier à nouveau de l'aide s'il réengage le même travailleur, afin d'éviter une succession artificielle de contrats et de garantir une stabilité de l'emploi.

A l'inverse, la portabilité de l'aide pour les travailleurs constitue une excellente nouvelle. Elle leur permet de valoriser l'expérience acquise, même si leur contrat prend fin.

Le projet de décret teste la possibilité d'ouvrir ce dispositif au secteur de l'intérim avec une évaluation spécifique prévue dans un an de l'impact de ce droit à l'incitant et de ses conséquences sur la remise à l'emploi durable des intérimaires.

Par ailleurs, un rapport d'évaluation sera réalisé tous les trois ans afin de mesurer l'efficacité du dispositif

et, le cas échéant, de permettre au Gouvernement d'adapter :

- les conditions d'octroi ;
- les critères d'éligibilité, tels que la durée d'inscription, l'âge et le diplôme ;
- le montant de la subvention ;
- les obligations imposées aux entreprises bénéficiaires.

Le dispositif sera monitoré, évalué et adapté si le ciblage retenu devait se révéler insuffisamment efficace.

Les entreprises de moins de 20 équivalents temps plein bénéficieront d'une majoration, conformément aux orientations prévues par la Déclaration de politique régionale 2024-2029.

Sur le plan budgétaire, un monitoring sera assuré par le FOREm afin de veiller à ce que la coexistence entre les anciens dispositifs en transition et le nouveau mécanisme reste strictement dans l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet.

Il est important de souligner l'ouverture de cette aide à l'ensemble des secteurs d'activité : le secteur privé marchand, le secteur non marchand, ainsi que le secteur public. Cette ouverture permettra à un maximum de chercheurs d'emploi de saisir des opportunités dans des secteurs variés, de développer leurs compétences et de s'épanouir.

En résumé, le projet de décret prévoit un système unique et lisible, une simplification administrative avec un seul dispositif géré par un seul opérateur, inscrit dans une enveloppe fermée et ciblé sur les personnes qui en ont réellement besoin, avec une période transitoire de trois ans et demi permettant l'extinction progressive des dispositifs précédents.

Une première évaluation interviendra dès l'année prochaine et sera suivie d'évaluations triennales.

Enfin, il convient de souligner la concertation menée avec les organisations syndicales et patronales qui permettra au Gouvernement de cibler au mieux ces dispositifs pour une Wallonie plus efficace.

La réussite de cette réforme dépendra également de la mise en oeuvre effective et efficace de la réforme de l'accompagnement des chercheurs d'emploi portée par le FOREm. Le FOREm devra orienter de manière beaucoup plus ciblée les parcours de formation vers les offres d'emploi disponibles. Ce travail devra notamment s'appuyer sur les enseignements de l'enquête des besoins de main-d'oeuvre (BMO), qui permet d'identifier les besoins en main-d'oeuvre des employeurs, les métiers en tension et les compétences recherchées sur le marché du travail.

A l'inverse, il conviendra également de mieux valoriser auprès des employeurs les « réservoirs » de chercheurs d'emploi dont les profils correspondent aux besoins identifiés afin de favoriser une rencontre plus rapide, plus efficace et plus durable entre l'offre et la demande.

L'employeur est appelé, grâce à cet incitant, à ouvrir ses recrutements à des profils plus éloignés de l'em-

ploi. Cet incitant soutient cette prise de risque de manière mesurée afin de permettre à ces profils de faire leurs preuves.

Le dispositif « Job+ » constitue un plus dont il faut espérer qu'il apportera davantage d'emploi.

Les élus du Groupe Les Engagés soutiennent ce projet de décret.

**Mme Linard**, dans un premier temps, relève les points positifs suivants apportés par le projet de décret :

- une meilleure lisibilité et une meilleure accessibilité pour les employeurs en raison d'un seul incitant au lieu de six dispositifs ;
- l'esprit constructif des discussions avec les organisations syndicales qui ont été entendues sur certains points ;
- l'augmentation de la durée minimum à trois mois. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, la durée était de deux mois pour les aides « Impulsion -25 ans » et « Impulsion 12 mois+ ». Il est permis de se demander pourquoi ne pas l'augmenter à six mois minimum ;
- l'attention spécifique portée aux publics éloignés de l'emploi ;
- le fait de prévoir un monitoring et une évaluation tous les trois ans.

Si l'objectif du Gouvernement est de favoriser l'insertion vers l'emploi et de créer les conditions favorables à une dynamique de croissance du taux d'emploi, les incitants doivent être ciblés vers de l'emploi durable.

L'intervenante partage la crainte des organisations syndicales quant à la possibilité d'utiliser l'incitant Job+ pour des contrats intérimaires, à la journée ou à la semaine. Le contrat intérimaire est, surtout en Wallonie, une entrée vers l'emploi. Toutefois, l'argent public ne doit pas servir à sponsoriser de l'emploi intérimaire qui reste précaire alors que la réforme vise l'emploi durable.

Il convient que M. le Ministre puisse préciser si une entreprise d'intérim peut capter l'aide à l'embauche en envoyant le travailleur ou la travailleuse réaliser diverses missions, sans repercuter cette aide sur les vrais employeurs. Pour éviter ce risque dommageable tant pour les chercheurs d'emploi que pour les employeurs, il a été demandé qu'une des conditions pour obtenir l'incitant Job+ serait d'offrir un contrat de minimum trois mois au travailleur, ce qui *a priori* n'est pas garanti car le projet de décret adopte la formule « occupation de trois mois » et non « contrat de trois mois », ce qui pourrait laisser une porte ouverte à l'intérim.

Il serait judicieux de savoir pourquoi un contrat de trois mois n'a pas été retenu.

Il n'est pas utile de donner de l'argent public pour créer des emplois intérimaires qui se créent déjà.

La réforme du dispositif SINE risque de fragiliser le secteur de l'économie sociale d'insertion. Ce dispositif permet de soutenir certains publics et certaines catégories d'employeurs de l'économie sociale. Le secteur est plutôt rassuré. Il semble que le cabinet du Ministre

Coppieters leur ait donné certaines garanties. Il serait judicieux de confirmer ces garanties et de connaître les évolutions du texte suite aux concertations avec le secteur.

Les personnes reconnues en aptitude réduite peuvent rentrer directement dans la troisième voie d'accès à l'aide. Il est judicieux de se demander si ces personnes pourront voir leur aide prolongée suite à une évaluation et comment les employeurs des personnes très éloignées de l'emploi qui utilisent le dispositif SINE pourront maintenir l'équilibre financier dans leurs activités et le volume de leur personnel.

L'intervenante s'interroge sur le sort qui sera réservé aux personnes les moins productives et sur les solutions envisagées pour ces entreprises d'économie sociale et leurs travailleurs peu qualifiés.

Il y a également lieu de s'interroger sur :

- les estimations budgétaires du futur système ;
- le montant de l'incitant de base ;
- la majoration pour les petites entreprises de moins de 20 travailleurs.

Les subventions « Tremplin 24 mois+ » s'élevaient à 1 000 euros par mois pendant une durée de 24 mois, avec un maximum de 750 équivalents temps plein financés par cette mesure.

Pour les subsides « Impulsion -25 ans » et « Impulsion 12 mois+ », le montant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2026 s'élevait de manière décroissante de 500 à 125 euros.

Sur la base des calculs du FOREm, il semble que le dispositif permettra de soutenir 45 000 demandeurs d'emploi annuellement. Il est souhaitable que M. le Ministre confirme que le budget du dispositif sera fixé à environ 340 millions d'euros. Les syndicats évoquent un manque à gagner de 200 à 300 millions d'euros.

Quant à l'efficacité du système, selon l'économiste Muriel Dejemepe qui a réalisé une étude pour l'IWEPS sur le dispositif « Impulsion -25 ans », le dispositif existant n'a augmenté ni le taux de retour à l'emploi, ni la durée des contrats pour les jeunes de moins de 25 ans peu scolarisés. Par ailleurs, cette étude affirme qu'il faut ajuster le ciblage de ces aides en fonction des cycles économiques en les mettant en place lors d'une sortie de récession. Jusqu'ici, les subsides n'auraient pas incité les employeurs à recruter davantage ces travailleurs et généreraient des effets d'aubaine. Il est démontré que les programmes qui mettent l'accent sur un retour rapide au travail ne seraient pas efficaces pour les jeunes avec un faible niveau de compétences. Il faudrait, au préalable, leur offrir un socle de compétences suffisant via des formations professionnelles ciblées.

Or, une partie des formations pour les jeunes a été mise à mal par Mme la ministre en charge de l'enseignement à la Fédération Wallonie-Bruxelles car un nombre important de jeunes ont été privés d'une septième année qualifiante pouvant offrir des compétences de gestion pour de potentiels futurs indépendants. Il y a dès lors une baisse de la formation préalable pour des jeunes qui auraient bien eu besoin d'être formés pour monter en compétences, ce qui conduit à

s'interroger sur l'articulation du dispositif avec le suivi des formations qualifiantes pour les jeunes de moins de 25 ans.

Quant à l'impact du dispositif dans le temps, il y a lieu de se demander :

- si une projection budgétaire pluriannuelle a été établie ;
- si des projections du nombre de chercheurs d'emploi qui seront engagés existent ;
- combien de personnes ont été aidées dans chacun des dispositifs actuels et combien le seront avec ce nouveau dispositif.

L'avis du CESE évoque la possibilité d'« envisager l'octroi de montants différenciés selon le niveau de qualification du chercheur d'emploi, que ce soit via des primes de base modulées ou des majorations spécifiques, à tout le moins, pour les non-détenteurs du CESS ». Il est permis de se demander si cette différenciation a été envisagée.

Par ailleurs, le CESE propose d'intégrer dans le monitoring la détection d'éventuels dévoiements de l'incitant Job+, comme les pratiques de type carrousel, et d'envisager un ajustement des conditions d'octroi de l'incitant, ce qui conduit à se demander si une détection automatique est prévue.

Les travailleurs âgés bénéficient aujourd'hui de l'aide « Impulsion 55 ans+ ». Le CESE préconise l'extinction naturelle de l'aide ou, à défaut, un phasage plus progressif prolongé de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2031. En outre, le dispositif « Impulsion 55 ans+ » a été modifié par le décret budgétaire de décembre 2025. L'âge requis est passé à 57 ans. Il y a lieu de s'interroger sur l'impact de cette mesure sur le nombre de bénéficiaires et sur le comportement des employeurs, ainsi que sur les retours du terrain.

La première lecture du projet de décret prévoyait, pour octroyer l'incitant Job+, l'obligation de publier les offres d'emploi sur le site du FOREm. Les objectifs étaient de garantir la possibilité d'action du FOREm et le suivi de la qualité des offres d'emploi bénéficiant du subventionnement public.

La diffusion garantie des offres sur le site du service régional de l'emploi semble la moindre des choses. Cette obligation imposée aux employeurs paraît minimale au regard de l'intensité de l'aide, ce qui conduit à se demander pourquoi l'avoir abandonnée.

Il convient de se demander ce qui garantit que les entreprises ne remplaceront pas un travailleur non subventionné par un travailleur subventionné. Les organisations syndicales avaient demandé qu'une déclaration sur l'honneur soit signée par les employeurs. Si un employeur décide de se séparer d'un travailleur pour en engager un autre qui lui permet de bénéficier d'une réduction du coût de travail, l'opération est neutre en matière d'emploi.

L'intervenante demande si les établissements d'enseignement pourront bénéficier de Job+ pour le personnel non enseignant et si les coopératives à finalité sociale pourront bénéficier de la majoration de l'incitant.

La principale observation du Conseil d'État porte sur la conformité du dispositif avec le droit européen. Il faut éviter que cette aide à l'embauche soit assimilée à une aide d'État illégale au regard du droit européen, ce qui conduit à s'interroger sur les contacts pris avec la Commission européenne pour s'assurer de la conformité.

**Mme Laffut** rappelle l'objectif : atteindre un taux d'emploi de 80 % en Wallonie. Pour y parvenir, deux leviers doivent être activés simultanément : la réduction structurelle de la réserve de main-d'œuvre en recherche d'emploi et la diminution conjoncturelle du chômage. Le Gouvernement wallon y travaille sur tous les fronts.

La réforme des primes à l'embauche s'inscrit dans cette dynamique. Elle vient en complément des nombreuses réformes déjà engagées, toutes orientées vers une amélioration durable du taux d'emploi en Wallonie. Il faut rappeler notamment le décret relatif au parcours vers l'emploi actuellement en discussion, la réforme du paysage des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, avec la mise en place d'un guichet unique, la transformation du FOREm pour un accompagnement plus intensif, le développement des cellules de reconversion et les réformes en matière de formation.

Cette dynamique de croissance du taux d'emploi implique un focus particulier sur les personnes les plus éloignées du marché du travail. Ce sont souvent des personnes faiblement qualifiées pour lesquelles l'accès à l'emploi reste difficile, même avec l'appui du FOREm. La réponse passe par un partenariat de confiance avec les entreprises. Il faut les encourager à faire confiance à ces publics et leur offrir une première expérience professionnelle valorisante par une prime destinée à compenser une productivité initialement plus faible.

Dans ce cadre, il est proposé d'abroger les dispositifs Impulsion, SESAM, SINE et Tremplin, et de créer un incitant unique à l'embauche appelé « Job+ ». Ce dispositif entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et remplacera les six dispositifs existants, aujourd'hui fragmentés et très peu lisibles.

L'objectif central de la refonte complète des dispositifs d'aide à l'emploi est la simplification administrative, qui a été largement soulignée par les organes d'avis. Actuellement, la multiplicité des dispositifs, chacun avec ses propres conditions d'accès et modalités, engendre une forte illisibilité pour les chercheurs d'emploi, une inefficacité budgétaire et une insécurité pour les employeurs.

Un système trop complexe n'est pas pleinement utilisé et perd en efficacité.

La réforme qui vise à rendre le système plus clair, plus lisible et plus accessible repose sur les éléments suivants :

- une seule prime ;
- un accès simplifié via une plateforme numérique permettant de vérifier immédiatement les conditions d'éligibilité ;

- un seul organisme de gestion et de paiement, le FOREm ;
- un recentrage sur les publics qui en ont réellement besoin, à savoir les personnes éloignées de l'emploi ;
- la limitation des effets d'aubaine observés, notamment dans certains dispositifs comme SESAM, en se concentrant sur la création nette d'emplois.

Certains pourraient s'interroger sur la suppression de dispositifs existants. Leur multiplication a contribué à rendre le système illisible sans garantir une efficacité accrue. Simplifier ne signifie pas affaiblir, mais renforcer l'impact de l'action publique.

Un monitoring continu sera mis en place afin de mesurer les indicateurs clés tels que le taux d'emploi et d'ajuster rapidement les modalités du dispositif.

La réforme s'inscrit en outre dans un principe de neutralité budgétaire.

L'Inspection des finances estime d'ailleurs que le recentrage proposé des aides devrait aller dans le sens de plus d'efficacité et d'efficience. Elle souligne également l'importance du monitoring prévu pour évaluer la réforme et ajuster les critères d'éligibilité et les modalités de la prime en fonction de la conjoncture économique, ou pour corriger d'éventuels effets d'aubaine ou sources d'inefficacité.

Jusqu'à présent, une grande partie des aides profitait peu aux publics les plus fragiles. En outre, 90 % des dispositifs étaient accessibles après un seul jour d'inscription au FOREm et 80 % du budget était consacré au maintien à l'emploi de travailleurs déjà en poste. Cette situation limite fortement l'impact des politiques publiques en matière d'insertion.

Le nouveau dispositif corrige cette dynamique en ciblant prioritairement ces publics. Il s'agit de leur offrir un véritable levier d'insertion, de favoriser leur accès à une première expérience professionnelle et de rendre le travail systématiquement plus attractif que l'inactivité.

Par ailleurs, l'accès à la prime est conditionné à une occupation minimale d'au moins un mi-temps pendant trois mois afin de garantir une insertion réelle et d'éviter les effets d'aubaine.

Concrètement, les employeurs seront incités à recruter des personnes éloignées de l'emploi via une compensation de leur productivité plus faible, liée à un manque de qualification, d'expérience ou à une période d'inactivité.

Des conditions plus strictes seront imposées, notamment en termes de profil du travailleur par la durée d'inoccupation, l'âge, le niveau de diplôme, et en termes de qualité de l'emploi proposé. Les critères d'octroi seront cohérents. L'objectif est d'offrir une formation ou un emploi dans un délai maximum de quatre mois après l'inscription en ligne au FOREm, en tenant compte des évolutions des règles fédérales en matière de chômage.

Un principe de portabilité est instauré. Si le contrat prend fin avant l'échéance, le solde de la prime suit le travailleur dans son parcours professionnel.

Par ailleurs, les moyens issus du dispositif SINE seront maintenus et orientés vers les publics les plus fragilisés, notamment les personnes disposant au maximum du CESI ou présentant une aptitude réduite au travail.

Les employeurs, en particulier dans le secteur marchand, sont des acteurs clés pour permettre à la Wallonie de combler son retard en matière de taux d'emploi. Cette réforme vise à instaurer un cadre à la fois incitatif et sécurisant permettant de lever les freins à l'embauche.

L'objectif est clair : faciliter le recrutement tout en réduisant les coûts. Concrètement, la prime pourra atteindre 1 000 euros par mois par équivalent temps plein, avec une majoration à 1 200 euros pour les entreprises de moins de 20 travailleurs. Il s'agit d'un levier financier important pour soutenir les recrutements.

Le montant versé sera proportionnel aux prestations réellement effectuées sur la base des données de l'Office national de la sécurité sociale (ONSS), garantissant une utilisation juste et contrôlée des fonds publics.

Les principales avancées sont les suivantes :

- un montant d'aide significativement renforcé, quasiment doublé et indexé dans le temps ;
- un accès simplifié grâce à une plateforme unique qui permettra à l'employeur de connaître le montant et la durée de l'aide à laquelle il peut prétendre ;
- des démarches administratives allégées, particulièrement bénéfiques pour les petites et moyennes entreprises (PME) ;
- un paiement direct de la prime à l'employeur, géré par le FOREm ;
- une transition progressive avec le maintien des dispositifs existants jusqu'au 31 décembre 2029 ;
- une plus grande souplesse, avec la possibilité d'introduire la demande après l'embauche ;
- la possibilité de cumuler la prime avec les réductions de charges fédérales ONSS et une majoration de 600 euros par trimestre pour les entreprises de moins de 20 travailleurs, dans le respect du cadre européen des aides *de minimis*, avec une information claire et renforcée par le FOREm ;
- l'élargissement de l'accès à la prime à l'ensemble des entreprises au sens du Code de droit économique, afin de mobiliser tous les employeurs dans l'effort d'augmentation du taux d'emploi.

Certaines exceptions subsistent néanmoins. Ne sont pas éligibles, notamment, l'enseignement pour le personnel académique et scientifique, ainsi que les administrations fédérales, régionales et communautaires. En revanche, certains acteurs publics exerçant des activités économiques, en particulier les pouvoirs locaux, pourront continuer à bénéficier du dispositif.

Le dispositif est strictement encadré : exclusion des entreprises en infraction sociale ou fiscale, contrôle renforcé du respect des conditions et possibilité de récupération des aides en cas d'abus.

La réforme n'est pas une réforme de principe, mais une réforme de fond, recentrée sur l'impact réel pour les chercheurs d'emploi. Elle s'accompagnera d'un suivi rigoureux, d'un tableau de bord et d'une évaluation globale tous les trois ans. Cette évaluation sera confiée à des experts, à des académiques et aux partenaires sociaux afin de garantir une analyse objective et fondée sur des données concrètes.

La culture de l'évaluation continue constitue une véritable rupture avec les anciens dispositifs, souvent marqués par un manque d'adaptation et une certaine inertie. Elle permettra d'ajuster rapidement la réforme en fonction de la conjoncture économique et des résultats observés sur le terrain.

Pour ces raisons, les membres du Groupe MR soutiennent le projet de décret.

## 2. Réponses du Gouvernement

**M. le Ministre** rappelle le paradoxe de la réinsertion durable sur le marché du travail en Wallonie : 270 000 chercheurs d'emploi et plus de 150 métiers en pénurie de main-d'oeuvre.

Les chiffres des postes vacants publiés sur le site du FOREm ne représentent pas tous les postes vacants de Wallonie.

Le contexte économique actuel influence l'emploi et le travail. Depuis des années, des systèmes d'aide à l'emploi ont été dévoyés. Ils existaient pour résorber des situations de chômage importantes, avec une absence de compensation et d'intégration des notions de qualification, d'âge ou de difficultés à intégrer le marché du travail.

C'est précisément l'objet de la réforme. Jamais une réforme des incitants à l'embauche n'a ciblé autant des personnes éloignées du marché du travail.

Les questionnements par rapport à certains types d'employeurs ou de chercheurs d'emploi sont compréhensibles.

Parmi les 270 000 chercheurs d'emploi, il y a 270 000 profils différents. Des personnes sont proches du marché du travail, d'autres en sont loin ou très loin. Certains des 270 000 chercheurs d'emploi doivent faire l'objet d'un important travail de remobilisation et d'augmentation des compétences et des qualifications.

Il existe encore aujourd'hui des emplois et des métiers qui demandent très peu de qualifications et de compétences. Néanmoins, une évolution est constatée dans les compétences demandées aux chercheurs d'emploi. C'est pourquoi, parallèlement à la réforme des incitants à l'embauche, il y a la réforme de la formation des chercheurs d'emploi et des travailleurs, ainsi que de la formation continue.

Il est inexact d'affirmer que la réforme conduit à davantage de précarité. L'objectif est au contraire de remobiliser des personnes éloignées du marché du travail.

Un montant de 1,9 milliard d'euros est consacré aux aides à l'emploi en Wallonie. Or, on s'est parfois éloigné de cette philosophie : il suffit d'un jour d'inscription au FOREm et il n'y a aucune référence aux

qualifications de la personne. Une entreprise qui se porte bien peut engager un ingénieur avec une aide SESAM. Des effets d'aubaine existent pour les entreprises.

Il est possible d'attaquer les entreprises mais il faut reconnaître qu'elles ont accepté d'être fortement responsabilisées dans les incitants à l'embauche.

Un courrier de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), de l'Union des classes moyennes (UCM) et d'AKT apporte leur soutien, dans le cadre de la réforme, à un nombre de principes clés et d'objectifs poursuivis, notamment :

- la logique de simplification et le gain de lisibilité permis par la concentration des aides autour d'un incitant unique géré par un interlocuteur central au sein des services du FOREm ;
- la définition de l'aide à l'embauche comme un mécanisme destiné à compenser temporairement une productivité moindre ;
- la volonté de lutter contre les effets d'aubaine. Pour ce faire, un monitoring a lieu à travers un rapport d'activité du FOREm chaque année et un monitoring au plus tard dans trois ans. Il faut évaluer cette réforme dans un contexte où le monde du travail et de la formation change et se remettre en question ;
- le ciblage sur les chercheurs d'emploi les plus fragilisés et la volonté de soutenir les personnes qui, sans aide, rencontreraient les plus grandes difficultés à s'insérer sur le marché du travail ;
- l'encouragement à offrir une expérience de travail aussi valorisante que possible. La personne va acquérir une expérience et des compétences complémentaires. L'imbrication avec les soutiens et les dispositifs d'aide à la formation vont dans ce sens ;
- l'objectif d'une insertion durable dans l'emploi ;
- le soutien renforcé aux petites et moyennes entreprises wallonnes ;
- la mise en place d'une plateforme unique visant à améliorer l'accessibilité de l'information, avec un contenu allant au-delà des seuls incitants à l'embauche ;
- la volonté d'assurer une cohérence avec les réformes menées au niveau fédéral. Une cohérence existera aussi par rapport aux réformes au niveau régional ;
- l'attention portée au monitoring et à l'évaluation.

Il faut reconnaître qu'il est relativement rare que le bien-fondé d'une réforme aussi importante soit souligné par les quatre opérateurs.

Toutefois, les syndicats émettent une remarque que les employeurs n'ont pas par rapport au secteur de l'interim.

Le texte a évolué entre la première et la troisième lecture au Gouvernement wallon. Les partenaires sociaux ont contribué à des améliorations du texte, comme les acteurs politiques. Un travail intensif a eu

lieu avec le FOREm. Il est logique qu'un dispositif évolue.

Le but n'est pas de fragiliser le dispositif. Il est possible qu'il y ait moins de personnes qui bénéficieront de l'incitant Job+ par rapport aux incitants actuels. Il est impossible de le préciser aujourd'hui.

L'objectif est d'augmenter le taux d'emploi et de créer des emplois pour des personnes qui n'en auraient probablement pas l'opportunité s'il n'y avait pas cet incitant. Il n'est pas souhaitable de faire des cadeaux alors que la plupart de ces travailleurs auraient été engagés sans le dispositif d'aide publique. C'est tout le sens du levier public et de l'aide publique.

La réforme concerne des personnes qui, sans cet incitant, ne seraient pas engagées dans des entreprises. Elles seraient peut-être engagées dans des entreprises d'économie sociale, alors que les profils sont différents.

Quant à la réinsertion durable, le but est une occupation minimale de trois mois pour un mi-temps, avec une portabilité de l'incitant pour le travailleur. Le parcours du chercheur d'emploi est important. Il fait aussi l'objet d'autres réformes précitées.

Le dispositif Agence locale pour l'emploi (ALE) a aussi été dévoyé. La volonté est de le limiter dans le temps, avec une dérogation pour les garderies d'école et l'accueil extrascolaire. Il doit devenir un véritable tremplin pour l'emploi durable.

A travers le parcours, le chercheur d'emploi peut passer par un dispositif ALE, un article 60 ou 61 ou encore l'insertion sociale, et être engagé, avec cet incitant, dans une entreprise. C'est un parcours qui peut prendre plus de temps. La complémentarité des différents parcours est un élément à intégrer dans la réforme.

Simplifier ne veut pas dire uniformiser. Il est vrai qu'il s'agit d'un incitant unique mais la réforme n'uniformise pas car il existe trois portes d'entrée différentes : 4 mois en tant que chercheur d'emploi, 12 mois ou 24 mois. Ces différentes portes d'entrée intègrent l'âge et le niveau de qualification. Le niveau d'aptitude réduit sur le plan professionnel est aussi intégré.

Le but n'est pas de privilégier certains types d'entreprises ou certains secteurs. Il en est de même par rapport aux villes, aux CPAS ou à d'autres acteurs publics. Ces employeurs sont simplement éligibles à l'aide.

L'employeur n'a pas l'obligation d'engager. Le Groupe PS a émis la proposition d'imposer aux entreprises l'engagement de 3 % de leurs effectifs de personnes en chômage de longue durée. Ce n'est pas la volonté du Gouvernement wallon. Imposer cette obligation à chaque entreprise, y compris aux très petites entreprises (TPE) et PME, va totalement à l'encontre de l'économie de soutien aux entreprises, et même à l'encontre de l'insertion durable.

Les avis que M. le Ministre juge pertinents ont été intégrés dans la réforme en troisième lecture.

Mme Linard parle de « sponsoriser l'intérim », ce qui n'est pas très constructif pour l'intérim. Derrière le secteur de l'intérim se trouvent des entreprises et des chercheurs d'emploi. Il faut respecter ce secteur, nonobstant ses sentiments sur la réforme et l'intérim.

La réforme vise à instaurer un incitant unique à l'embauche, en ciblant les chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail, et poursuit l'objectif de favoriser une insertion professionnelle durable, mesurée notamment par une occupation effective minimale de trois mois à au moins un mi-temps, contrôlée sur la durée de l'aide.

Par rapport à la légitimité de l'éligibilité des employeurs intérimaires à l'incitant unique, il faut rappeler que l'intérim est un canal avéré d'insertion durable. Les résultats de l'étude de la KUL montrent que le travail intérimaire conduit majoritairement à l'emploi durable. Plus de 72 % des travailleurs intérimaires récemment engagés restent dans un emploi durant les cinq années suivant leur entrée dans le secteur, et près de 70 % évoluent vers un emploi durable hors intérim ou vers une activité indépendante.

Les résultats sont significatifs pour certains publics : les personnes peu qualifiées, les bénéficiaires du revenu d'intégration, les chômeurs de longue durée et les personnes en incapacité ou issues de périodes d'inactivité. Pour ces publics, l'intérim joue un rôle concret de tremplin, et non de précarisation. Une part importante accède, via l'intérim, à des trajectoires professionnelles stabilisées à moyen et long termes.

Par rapport à la compatibilité avec l'objectif d'occupation minimale et durable, l'incitant unique conditionne l'aide à une occupation minimale de trois mois au moins à mi-temps vérifiée sur l'ensemble de la période d'octroi. Or le fonctionnement du travail intérimaire repose sur des missions effectives, déclarées, contrôlables et traçables, ce qui facilite le respect et la vérification de ces conditions.

L'intérim est un levier d'action pour les publics les plus éloignés du marché du travail. L'intérim constitue souvent le point d'entrée le plus accessible pour des personnes fortement éloignées de l'emploi, là où l'employeur final hésite à un engagement direct en raison de l'incertitude perçue.

Exclure les employeurs intérimaires de l'incitation reviendrait à priver ces publics d'un canal d'accès majeur à l'emploi. Les analyses montrent qu'environ 35 % des travailleurs passés par l'intérim provenaient de situations de chômage de longue durée ou d'inactivité, et qu'ils ont accédé ensuite à une occupation durable. Refuser l'incitant aux entreprises intérimaires serait donc contradictoire avec l'objectif même de la réforme. Toutefois, lors du monitoring et de l'évaluation, une attention particulière sera portée sur le secteur de l'intérim.

Sur le budget, il n'y a pas de surprise. Lors du budget initial négocié lors du conclave, 338 millions d'euros sont prévus. Il s'agit de l'addition des différents dispositifs. Il a été possible de progresser sur des publics plus éloignés de l'emploi vu les effets d'aubaine qui existaient.

La réforme est ambitieuse mais le budget des différents dispositifs actuels est maintenu.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2027, avec la mise en oeuvre de la réforme, une cohabitation du nouveau dispositif avec les dispositifs anciens aura lieu jusqu'au 31 décembre 2029, ce qui paraît légitime en termes de *standstill* et de sécurité par rapport à l'employeur et au chercheur d'emploi.

Cela implique une enveloppe budgétaire moindre en 2026 qu'en 2027, 2028 et 2029, par rapport à cette nouvelle réforme. Le principe d'une enveloppe fermée s'applique, sauf pour les crédits de 17 millions d'euros liés au dispositif SINE. Contrairement aux dispositifs actuels, l'enveloppe ouverte ne s'applique pas à Job+ en termes de maîtrise budgétaire.

Il n'y a pas d'enveloppe spécifique dédiée aux pouvoirs locaux.

Il convient de rappeler que dans le budget global, le secteur non marchand et les APE :

- pour les pouvoirs locaux, les crédits atteignent 1,3 milliard d'euros ;
- pour le secteur des entreprises, les crédits sont de 338 millions d'euros.

Le dispositif Job+ devient éligible aux pouvoirs locaux et au secteur non marchand mais il n'est pas possible de garantir un budget minimum.

L'économie sociale est éligible à Job+ comme tous les autres secteurs d'activité économique. Si une entreprise d'économie sociale est organisée sous forme de société et si elle compte moins de 20 équivalents temps plein, elle a droit à la majoration de 200 euros.

Comme les trois Impulsions, SESAM et Tremplin, le dispositif SINE est abrogé au 1<sup>er</sup> juillet 2026. A cette date, les nouveaux octrois cesseront mais l'ensemble des octrois en cours seront maintenus jusqu'au 31 décembre 2029 au plus tard, y compris pour les octrois SINE à durée illimitée.

Les moyens inscrits au budget pour le dispositif SINE seront maintenus pour la liquidation des aides SINE actuelles et libérées progressivement au profit de Job+, au fur et à mesure que les aides SINE s'éteindront.

Le Gouvernement wallon a décidé de réserver la libération progressive du budget SINE au profit des publics les plus éloignés pour éviter que les employeurs éligibles à Job+ monopolisent tout le budget Job+ sur les publics moins éloignés du marché du travail.

La réforme se focalise sur des publics plus éloignés du marché du travail : porteurs du CESI ou du CESS et au chômage depuis 12 mois, peu importe la qualification et l'âge.

La personne qui se trouve depuis un an au chômage peut être considérée comme éloignée du marché du travail. Si une personne avec un diplôme d'ingénieur ou d'informaticien se trouve au chômage depuis un an, c'est qu'il y a un autre problème que le diplôme. Une entreprise l'engagera s'il y a droit à un incitant, mais l'entreprise ne l'a pas engagée à défaut d'incitants.

Si une entreprise engage plusieurs chercheurs d'emploi, elle doit introduire une demande par Numéro d'Identification à la Sécurité Sociale (NISS), donc une demande par travailleur.

La publication de l'offre d'emploi sur le site du FOREm n'est pas rendue obligatoire. Lors des négociations avec les partenaires sociaux, les employeurs acceptaient mal cette obligation.

Nonobstant l'absence d'obligation, la publication est souhaitable. La relation entre le FOREm et les fédérations des employeurs a évolué et est plus positive.

Sur le dossier unique en cours d'élaboration, le souhait est d'obtenir un retour dans le parcours de l'entreprise lorsqu'un chercheur d'emploi, devenu travailleur, n'est pas resté dans l'entreprise.

Le monitoring sera permanent avec un rapport d'activité du FOREm au Gouvernement wallon. Le rôle du secteur de l'intérim et le risque de carrousel notamment seront monitorés. Ensuite, après consolidation des données nécessaires, il y aura alors un rapport au plus tard dans trois ans.

L'enseignement est éligible à l'aide mais pas pour les enseignants. Pour les coopératives à finalité sociale, l'incitant est majoré de 200 euros.

Le Gouvernement wallon a une autre analyse que celle du Conseil d'État en matière d'aides d'État. Dans ses observations générales, le Conseil d'État n'explique pas les éléments précis qui l'amènent à conclure qu'il s'agit d'un régime d'aides d'État.

Or, les quatre critères cumulatifs et constitutifs de la notion d'aide d'État ne sont pas tous rencontrés, notamment la sélectivité de la mesure et les effets sur la concurrence et les échanges entre États membres.

La condition de sélectivité n'est pas remplie et dès lors que l'ensemble des entreprises peuvent bénéficier de la subvention prévue sans aucune exclusion, cela exclut un caractère sélectif, contrairement à la majoration des petites entreprises qui est encadrée par le règlement *de minimis*.

En ce qui concerne la majoration de Job+ pour les petites entreprises, le Gouvernement wallon a précisé dans le projet de décret, ainsi que dans le commentaire des articles, la motivation qui va exactement dans le même sens que le dispositif SESAM à l'époque. Pour ces aides, il convient de se référer au règlement *de minimis* respectif.

Le calculateur pour les aides à l'emploi sera mis en oeuvre le 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Quant au renouvellement de l'aide SINE et au cumul des aides SINE, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026 le dispositif d'aide SINE n'existera plus. Il sera supprimé, comme tous les autres dispositifs.

Par contre, il y a une cohabitation du dispositif jusqu'au 31 décembre 2029, c'est-à-dire que la personne, qui aujourd'hui bénéficie de cette aide, pourra en bénéficier jusqu'au 31 décembre 2029. Il ne sera pas possible de cumuler une aide qui n'existera plus.

Par rapport à l'économie sociale, d'autres dispositifs existent aujourd'hui. M. le Ministre en charge de la matière, présentera une réforme des dispositifs. A ce sujet, le Gouvernement décidera si une accumulation est possible ou pas.

Il faut rassurer les bénéficiaires actuels. Ceux qui bénéficient d'une aide SINE, Impulsion ou SESAM continueront à en bénéficier.

Le FOREm procédera à l'évaluation de l'aide pour aptitude réduite au travail à l'aide d'un dispositif utilisé au niveau fédéral. Une évaluation aura donc lieu concernant la reconnaissance de ce statut. Une prolongation sera possible dans le temps. Il s'agit de la porte d'entrée n° 3. Les modalités seront prévues dans les arrêtés d'exécution.

### 3. Répliques des membres

**Mme De Rodder** note que le projet de décret apporte beaucoup plus de lisibilité avec des portes d'entrée claires. Le dispositif semble très accessible pour le demandeur d'emploi et pour l'employeur.

Cette intervention se veut donc constructive. Il faut saluer une véritable évolution du texte après la concertation sociale.

L'évaluation et le monitoring du dispositif sont très positifs. Il a été dit qu'il faudrait l'ajuster, ce qui signifie que l'on ne s'enferme pas dans un dispositif qui pourrait être trop cadenassé.

Par rapport à certaines propositions que l'on a formulées, M. le Ministre négocie avec les employeurs. Il y a donc certaines difficultés à faire accepter les choses.

Il est regrettable que les offres d'emploi ne puissent pas apparaître clairement sur les plateformes du FOREm. Cet interlocuteur unique doit être l'interlocuteur favorisé et valorisé chez les employeurs. Il y a encore un travail à accomplir pour que l'ensemble des employeurs intègre le fait que le FOREm travaille sérieusement et est la porte d'entrée.

L'intervenante énonce plusieurs inquiétudes.

La plateforme unique sera opérationnelle au mois de juillet 2026. Il y a lieu de craindre, en application du principe du « premier arrivé, premier servi », que l'enveloppe soit rapidement épuisée uniquement par ceux qui ont une véritable technique pour rentrer ces dossiers, à savoir les agences d'intérim. Le souhait est de permettre aussi aux PME et aux TPE d'avoir accès à cette plateforme et à ces aides.

Il y a lieu de se demander comment affiner la distribution de cette enveloppe et s'assurer que les petites et moyennes entreprises pourront elles aussi y avoir accès, et pas uniquement les sociétés d'intérim. Mais il a été déclaré qu'une attention particulière sera portée sur les sociétés d'intérim lors du monitoring.

Il faut espérer que chacun puisse y trouver son compte car l'objectif est d'augmenter les compétences des demandeurs d'emploi, et surtout d'avoir accès aux aides et à du travail de qualité.

L'impossibilité de négocier avec les entreprises pour imposer un engagement de demandeurs d'emploi a été évoquée, et *a fortiori* une norme de 3 % qui permettrait peut-être de faciliter l'accessibilité des personnes les plus éloignées de l'emploi à certaines entreprises.

Il serait judicieux d'entamer un travail de sensibilisation à l'égard des entreprises pour leur expliquer que miser sur quelqu'un qui n'a pas forcément toutes les compétences, qui est très éloigné de l'emploi mais qui a un parcours de combattant, et lui donner sa chance, peut être un gain important pour l'entreprise. Ce travail valoriserait les chercheurs d'emploi.

Il serait intéressant de voir comment fonctionnera cette plateforme unique et quel sera le degré de difficulté de l'introduction d'un dossier car tous les citoyens ne sont pas égaux face à l'introduction d'une demande de subvention.

Les membres de la Commission demeurent disponibles pour évaluer le dispositif qui sera mis en place au mois de juillet 2026.

Tous les demandeurs d'emploi éloignés du travail ne sont pas à placer sur le même pied. Le parcours d'insertion n'est pas exactement le même pour un universitaire qui a 12 mois d'inactivité ou pour une personne qui n'a plus travaillé depuis 10 ans. Il sera sans doute beaucoup plus difficile d'augmenter les compétences de la seconde catégorie. Il y a lieu de craindre que les employeurs attendent les 12 mois nécessaires pour engager d'office des demandeurs d'emploi et bénéficier de la prime.

Le projet de décret constitue une bonne avancée. Quelques questions demeurent en suspens, ainsi que des craintes par rapport à la flexibilisation du travail.

**Mme Linard** souligne que la lutte contre les effets d'aubaine ne doit pas être le prétexte pour qu'il n'y ait pas de budget suffisant en faveur du dispositif proposé. Le curseur doit être mis au bon endroit pour permettre à un maximum de personnes de s'orienter dans des emplois durables, ce qui nécessitera sans doute un budget peut-être plus conséquent. La partie évaluative permettra d'avoir très rapidement un coup d'oeil sur le dispositif.

La philosophie est de réorienter des personnes vers l'emploi de manière durable. Le libellé du texte comprend un risque, en permettant aux sociétés d'intérim de bénéficier du dispositif : que ce ne soit pas pour des contrats de travail longs orientés vers de l'emploi durable. La question est de savoir comment les sociétés d'intérim vont appliquer le dispositif.

Si l'emploi en intérim est inférieur à trois mois et composé d'occupation de semaine en semaine, la remise à l'emploi ne s'effectuera pas durablement.

Ce risque existe et il est dommage que le texte ne garantisse pas un soutien vers de l'emploi durable dans tous les cas.

**Mme Laffut** rappelle un point essentiel : simplifier n'est pas affaiblir, c'est rendre l'action publique plus efficace.

Sur le fond, cette réforme est claire et assumée : mettre en place un seul incitant qui encourage réellement les entreprises à s'orienter vers des profils plus éloignés du marché du travail. C'est un choix politique fort, à budget équivalent.

Le Gouvernement wallon a fait le choix d'une aide plus lisible, mais surtout plus incitative, capable de faire la différence au moment de l'embauche. L'enjeu est de permettre un passage concret vers l'emploi, car le travail reste le meilleur rempart contre la pauvreté.

Des inquiétudes ont été exprimées, notamment sur l'insertion durable. Il ne faut pas confondre les outils. Une aide à l'embauche n'a pas vocation à garantir à elle seule un emploi à vie. Elle constitue un levier, un premier pas, une opportunité d'entrer sur le marché du travail.

Concernant le risque évoqué d'un recours accru à l'intérim et d'une forme de précarisation, il faut être nuancé. L'ouverture aux agences d'intérim peut aussi constituer une porte d'entrée vers l'emploi pour des personnes peu qualifiées, via des parcours plus progressifs. De plus, le dispositif prévoit des garde-fous clairs, à savoir un volume minimal de prestations avec un contrat d'au moins un mi-temps pendant trois mois afin d'éviter les effets d'aubaine.

S'agissant du dispositif SINE, il n'y a pas d'abandon des publics fragilisés. Au contraire, la réforme recentre davantage les moyens sur les personnes les plus éloignées de l'emploi, le public des entreprises d'économie sociale, avec des critères plus précis et multidimensionnels. Le budget est maintenu, le niveau d'aides est renforcé et les employeurs de l'économie sociale conservent les réductions de cotisations sociales.

Il faut aussi souligner les avis très positifs des organisations représentatives, tant des employeurs que des travailleurs.

Quant à la question budgétaire, la réforme repose sur un principe de responsabilité. Un monitoring rigoureux sera assuré par le FOREm, qui adaptera l'octroi des aides en fonction des crédits disponibles.

Concernant la publication des offres sur le site du FOREm, un important travail de sensibilisation est en cours auprès des entreprises via le FOREm. Les employeurs sont déjà confrontés à de multiples obligations administratives. La conditionnalité de l'aide doit rester centrée sur l'occupation effective de publics cibles, pas sur une formalité supplémentaire.

En conclusion, cette réforme fait le choix de l'impact plutôt que de la dispersion, de l'incitation plutôt que de la complexité, de l'emploi plutôt que du *statu quo*.

Pour toutes ces raisons, le projet de décret constitue une avancée concrète pour l'emploi en Wallonie.

#### 4. Réponses du Gouvernement

**M. le Ministre** déclare qu'il n'est pas possible de préciser actuellement quels seront les bénéficiaires de l'incitant à l'embauche mais vu le ciblage essentielle-

ment sur des entreprises, il a l'impression que la répartition sera équilibrée. Toutefois, l'utilisation budgétaire sera monitorée.

Le budget de 2026, eu égard à la cohabitation avec les dispositifs actuels, conduira à des crédits relativement limités pour le nouveau dispositif. En 2026, il y a lieu de craindre qu'il faille refuser certaines aides.

M. le Ministre déclare s'être battu au Gouvernement pour conserver le budget.

Il faut être cohérent par rapport à la situation budgétaire. On ne peut pas, dans d'autres commissions, sans arrêt critiquer la dégradation et conserver les moyens budgétaires prévus. L'évolution du budget sera suivie.

Cela a justifié la majoration des aides de 1 000 à 1 200 euros pour les PME et les TPE qui représente un soutien très important pour les entreprises de moins de 20 équivalents temps plein.

Le budget, le risque d'« effet carrousel » et l'intérim seront évalués. M. le Ministre s'y engage sans tabou sauf un : les moyens doivent être bien utilisés pour créer de l'emploi durable chez des profils plus éloignés du marché du travail.

Par rapport à l'intérim, il ne faut pas faire de procès d'intention. L'intérim est éligible aux aides car il constitue un vrai tremplin pour l'emploi. Les chiffres donnés en termes d'insertion durable sont éloquentes.

L'intérim peut être un tremplin vers l'emploi, comme d'autres dispositifs le sont aujourd'hui.

L'intérim, même s'il n'aboutit pas à l'engagement à durée indéterminée chez l'employeur est une source d'expériences et d'acquisition de compétences.

M. le Ministre rappelle que Mme De Rodder a estimé que l'on devrait obliger les entreprises à publier les offres d'emploi sur le site du FOREm et les obliger après à engager.

Il indique qu'il faut effectivement aussi être responsabilisant à l'égard des entreprises et leur rappeler leur rôle par rapport à l'insertion et à la création d'emplois, y compris pour les personnes les plus éloignées du marché du travail.

Il n'y a pas que les entreprises qui doivent assumer leur rôle. Des efforts doivent être accomplis dans un accompagnement plus rapide et plus personnalisé des demandeurs d'emploi par tous les acteurs de formation et d'insertion. La responsabilité du chercheur d'emploi est aussi importante : il doit faire un maximum d'efforts pour se remobiliser et se réintégrer sur le marché du travail.

Il n'est pas possible de demander à un seul acteur de porter toutes les charges et toutes les contraintes dans une réforme. Il existe de véritables talents à remobiliser et le dispositif constitue une véritable chance de réintégrer le marché du travail pour certains chercheurs d'emploi.

Il y a aussi un procès d'intention à l'égard de l'intérim. Les discriminations, quelles qu'elles soient, ont été évoquées. L'étude de la KUL montre que 50 % des intérimaires en Belgique ne sont pas de nationalité

belge. C'est la preuve aussi que le secteur de l'intérim opère une réinsertion sur le marché du travail.

La plateforme existe déjà pour certains dispositifs du FOREm. Elle sera très claire. Avec le calculateur, très rapidement, l'entreprise pourra savoir si elle est éligible ou pas et le montant dont elle pourra bénéficier.

Il a été demandé si les employeurs ne vont pas parfois attendre que la durée du chômage soit atteinte pour pouvoir bénéficier de l'aide. Il y a deux volets : le chercheur d'emploi et l'entreprise. Le chercheur d'emploi a besoin de travailler, ne fût-ce que financièrement, et il n'a pas nécessairement envie d'attendre de pouvoir bénéficier de l'aide. Pour l'entreprise, les critiques portent sur les délais trop longs avant de savoir si elle peut bénéficier de l'aide SESAM, par exemple. Autant dire qu'elle a changé ses plans ou engagé sans l'aide SESAM. Il y a ici une réaction beaucoup plus forte de l'entreprise.

Après 12 mois au chômage ou davantage, peu importe le diplôme dont on sait qu'il ne mène pas à tous les métiers, il y a peut-être un autre problème. Il faut accompagner le chercheur d'emploi en fonction de son profil et de ses difficultés, notamment à travers les réformes des parcours uniques, du dossier unique, des points de contact et de proximité. Les difficultés ne sont peut-être pas liées au diplôme et aux compétences mais à un problème psychologique ou d'assuétude.

Le projet de décret s'inscrit dans d'autres réformes. Les réformes en matière d'emploi sont imbriquées les unes dans les autres et doivent être cohérentes.

## 5. Répliques des membres

**Mme Linard** objecte qu'elle n'a jamais fait de procès d'intention sur le principe de l'intérim. L'objectif du Gouvernement wallon est de mener à de l'emploi durable.

Le dispositif d'évaluation ou de monitoring devrait intégrer le côté qualitatif des emplois pour lesquels des incitants auront été mis en place, que ce soit pour les sociétés d'intérim ou pour les autres employeurs, mais particulièrement dans le cadre de l'intérim. L'idée est d'éviter que des emplois hachés, de quelques jours à chaque fois, soient utilisés pour bénéficier des incitants.

Les sociétés d'intérim n'ont pas besoin d'aide pour trouver des travailleurs pour ce type d'emploi de quelques jours ou semaines.

Le monitoring sera important. Les critères d'évaluation devraient comprendre la nature des emplois, leur durée et les types de contrats qui vont être soutenus par les aides.

Des emplois permettent de s'inscrire dans la durée. Il s'agit de faire en sorte que tout le secteur de l'économie sociale soit apte à bénéficier de ce soutien, comme à présent.

La publication des offres d'emploi sur le site du FOREm permet de se donner un outil complémentaire sur l'évaluation. Il s'agit d'avoir tous les outils pour monitorer les résultats et évaluer le dispositif.

Il a été dit qu'il fallait travailler et s'adapter au profil de chacun. Il ne faut pas laisser croire que la plupart des gens qui ont un profil spécifique sont empêchés de s'orienter vers le travail uniquement en raison de leur profil. Parfois, c'est parce qu'une personne est plus âgée qu'elle ne trouve pas un emploi aussi facilement que quelqu'un qui serait plus jeune, à compétences égales.

L'empêchement de trouver du travail n'est pas uniquement de la responsabilité du chercheur d'emploi. Des discriminations à l'emploi existent en raison de l'âge, de l'origine, du genre, etc.

Les difficultés psychologiques ont été évoquées, mais les difficultés proviennent parfois du fait que le monde de travail n'a plus envie ou moins envie de certains profils.

## 6. Réponses du Gouvernement

**M. le Ministre** réplique qu'il a simplement indiqué que, par rapport au diplôme, il pouvait y avoir un problème de qualification ou de compétences, mais que ce n'était pas le seul critère. La difficulté peut aussi être

lié à la personnalité. Il existe 270 000 profils différents de chercheurs d'emploi.

Actuellement, il est constaté pour les personnes de 18 à 25 ans que le taux d'emploi diminue fortement alors qu'il augmente pour les travailleurs de plus de 55 ans.

Le salaire constitue également un handicap par rapport à ces personnes. En général, leur salaire est plus élevé que celui d'un jeune, mais l'employeur est peut-être rassuré par rapport à la fiabilité, à l'accès à certains éléments, aux absences pour maladie moins fréquentes. Des études existent mais il n'y a pas de règle.

Une durée de chômage de 12 mois ou plus pour une personne diplômée est potentiellement révélatrice d'un autre problème que le diplôme ou la compétence.

## 7. Répliques des membres

**Mme Linard** rappelle que les difficultés à trouver un emploi ne viennent pas toujours du profil personnel du demandeur.

Parfois, des situations du marché de l'emploi sont moins favorables à certains profils.

# V. EXAMEN ET VOTE DES ARTICLES

## Articles 1<sup>er</sup> à 6

Les articles 1<sup>er</sup> à 6 ne font l'objet d'aucun commentaire.

### Votes

Les articles 1<sup>er</sup> à 6 sont adoptés par 6 voix contre 3.

## Article 7

*Amendements n° 1 et 8 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposés par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'article 7 ne fait l'objet d'aucun commentaire.

### Votes

Les amendements n° 1 et 8 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposés par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux sont rejetés par 6 voix contre 3

L'article 7 est adopté par 6 voix contre 3.

## Articles 8 et 9

Les articles 8 et 9 ne font l'objet d'aucun commentaire.

### Votes

Les articles 8 et 9 sont adoptés par 6 voix contre 3.

## Article 10

*Amendements n° 2 à 6 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposés par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'article 10 ne fait l'objet d'aucun commentaire.

### Votes

Les amendements n° 2 à 6 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposés par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux sont rejetés par 6 voix contre 3.

L'article 10 est adopté par 6 voix contre 3.

## Articles 11 à 17

Les articles 11 à 17 ne font l'objet d'aucun commentaire.

### Votes

Les articles 11 à 17 sont adoptés par 6 voix contre 3.

### **Article 18**

*Amendement n° 7 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'article 18 ne fait l'objet d'aucun commentaire.

#### *Votes*

L'amendement n° 7 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux est rejeté par 6 voix contre 3.

L'article 18 est adopté par 6 voix contre 3.

### **Articles 19 à 25**

Les articles 19 à 25 ne font l'objet d'aucun commentaire.

#### *Votes*

Les articles 19 à 25 sont adoptés par 6 voix contre 3.

### **Article 26**

*Amendement n° 9 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux*

L'article 26 ne fait l'objet d'aucun commentaire.

#### *Votes*

L'amendement n° 9 (Doc. 536 (2025-2026) N° 2) déposé par Mme De Rodder, M. Fontaine et Mme Tillieux est rejeté par 6 voix contre 3.

L'article 26 est adopté par 6 voix contre 3.

## **VI. VOTE SUR L'ENSEMBLE**

Par 6 voix contre 3, la Commission de l'économie, de l'emploi et de la formation recommande l'adoption du projet de décret par l'assemblée plénière.

## **VII. RAPPORT**

À l'unanimité des membres, il est décidé de faire confiance à la présidente et aux rapporteurs pour l'élaboration du rapport.

Les Rapporteurs,

C. MAUEL

O. DE WASSEIGE

D. DE RODDER

La Présidente,

E. TILLIEUX

## VIII. TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION

### PROJET DE DÉCRET

#### portant création d'un incitant unique à l'embauche

##### Chapitre 1<sup>er</sup> - Dispositions générales

###### Article 1<sup>er</sup>

Pour l'application du présent décret, l'on entend par :

- 1° le décret du 6 mai 1999 : le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi ;
- 2° le FOREM : l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, institué par le décret du 6 mai 1999 ;
- 3° le chercheur d'emploi : tout usager particulier, inscrit au moins un jour en tant que demandeur d'emploi auprès du FOREM, ayant sa résidence principale en région de langue française, qui n'a pas atteint l'âge légal de la pension et qui se trouve dans une période d'inscription. Le Gouvernement peut, pour l'application du présent décret, étendre la qualité de chercheur d'emploi ;
- 4° le chercheur d'emploi en situation d'aptitude réduite au travail : la personne qui rencontre, sur une longue période, des difficultés importantes pour participer pleinement à la vie professionnelle en raison de troubles de fonctionnement de nature cognitive, psychique, physique, sensorielle ou des facteurs psychosociaux. Ces difficultés résultent de l'interaction entre ses limitations dans certaines activités et différents facteurs personnels ou environnementaux. Cette catégorie de personne est identifiée au moyen de l'outil de screening internationalement reconnu ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health. Le Gouvernement peut, pour l'application du présent décret, préciser cette définition ;
- 5° la période d'inscription : la période durant laquelle le chercheur d'emploi ne se trouve ni dans les liens d'un contrat de travail, ni dans une relation statutaire et n'exerce aucune activité d'indépendant à titre principal. La période durant laquelle le chercheur d'emploi est inscrit auprès du FOREM est calculée sur une période de référence selon les modalités déterminées par le Gouvernement. Le Gouvernement peut, pour l'application du présent décret, étendre la notion de période d'inscription par assimilation ;
- 6° l'unité d'établissement : l'unité d'établissement au sens de l'article I.2., 16°, du Code de droit économique.

##### Art. 2

Dans les limites des crédits disponibles, une subvention peut être octroyée aux entreprises visées à l'article 3 pour l'engagement de chercheurs d'emploi selon les conditions prévues ci-après.

La subvention visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est destinée à couvrir, en tout ou en partie, les rémunérations et les cotisations de sécurité sociale de chercheurs d'emploi engagés dans les liens d'un contrat de travail.

La majoration de la subvention octroyée aux entreprises qui répondent au critère visé à l'article 8, §2, est une aide octroyée conformément au :

- 1° règlement (UE) n° 2023/2831 de la Commission du 13 décembre 2023 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides *de minimis*, ci-après dénommé le « règlement *de minimis* général » ;
- 2° règlement (UE) n° 2024/3118 de la Commission du 10 décembre 2024 modifiant le règlement (UE) n° 1408/2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides *de minimis* dans le secteur de l'agriculture, ci-après dénommé le « règlement *de minimis* agriculture » ;
- 3° règlement (UE) n° 717/2014 de la Commission du 27 juin 2014 concernant l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides *de minimis* dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture, ci-après dénommé le « règlement *de minimis* pêche et aquaculture ».

La majoration de la subvention octroyée aux entreprises qui répondent au critère visé à l'article 8, §2, respecte les règles de cumul prévues par les règlements *de minimis* applicables.

##### Art. 3

§1<sup>er</sup>. Pour bénéficier de la subvention, l'entreprise répond aux conditions suivantes :

- 1° être une entreprise au sens de l'article I.1, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, a) ou b), du Code de droit économique ;
- 2° avoir une unité d'établissement située en région de langue française.

§2. Peuvent également bénéficier de la subvention les communes, les centres publics d'action sociale, les associations de communes, les associations visées au

chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale dont ils sont membres, les régies communales autonomes, les zones de secours et les provinces de la région de langue française pour l'exercice de leurs activités économiques.

§3. Ne sont pas éligibles à la subvention :

- 1° une institution d'enseignement universitaire pour l'occupation d'un membre du personnel académique et scientifique ;
- 2° une autre institution d'enseignement pour l'occupation d'un membre du personnel enseignant ;
- 3° l'État fédéral, y compris le Pouvoir judiciaire, l'armée et la police fédérale ;
- 4° une Communauté ou une Région ;
- 5° un organisme d'intérêt public ou une institution publique qui est sous l'autorité des entités visées aux 3° et 4°, à l'exception d'un établissement d'enseignement qui occupe un travailleur qui n'est pas visé aux 1° et 2°.

§4. L'entreprise ne peut bénéficier de la subvention si elle :

- 1° est en faillite conformément au Livre XX, Titre VI « Insolvabilité des entreprises », du Code de droit économique ou dans une situation similaire en vertu d'un autre droit national qui lui serait applicable ;
- 2° est redevable d'arriérés d'impôts, d'arriérés de cotisations à percevoir par un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale, d'arriérés de paiement de montants réclamés par le FOREm, d'arriérés de paiement de montants réclamés par les Services du Gouvernement ;
- 3° a été condamnée pour toute infraction commise en matière fiscale ou sociale au cours des cinq années précédant la demande de subvention.

§5. L'entreprise ne peut bénéficier de la majoration de la subvention prévue à l'article 8, §2, si elle ne respecte pas les plafonds d'aides fixés par les règlements *de minimis* applicables conformément à l'article 2, alinéa 3.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, si la majoration de la subvention entraîne un dépassement des plafonds d'aides fixés par les règlements *de minimis* applicables, le montant de la majoration de la subvention est revu à la baisse de manière à respecter les plafonds fixés par ces règlements.

§6. Les conditions, énumérées au présent article, sont contrôlées selon les modalités déterminées par le Gouvernement.

## Chapitre 2 - Traitement et protection des données à caractère personnel

### Art. 4

Le chercheur d'emploi peut, après authentification, accéder à un calculateur d'aide à l'emploi sur le site internet du FOREm et y vérifier, au moyen de son numéro d'identification au registre national, qu'il satisfait à la veille de son engagement, aux conditions visées à l'article 7.

L'entreprise qui souhaite engager un chercheur d'emploi peut accéder, après authentification, à un calculateur d'aide à l'emploi, sur la base du numéro d'identification au registre national communiqué par le chercheur d'emploi, pour vérifier au plus tard la veille de l'engagement de celui-ci, qu'il satisfait aux conditions visées à l'article 7 et connaître le montant de la subvention auquel elle aurait droit.

Le FOREm assure la mise à jour des données sur lesquelles le calculateur d'aide à l'emploi se base, en tenant compte des données dont il dispose dans le dossier de l'usager, des données de début et de fin du travail ainsi que des données d'identification de l'employeur disponibles auprès de l'Office national de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés et auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour les travailleurs indépendants, des données de rémunération et de temps de travail disponibles auprès de l'Office national de la sécurité sociale ainsi que des informations et des documents justificatifs qui lui sont transmis par le chercheur d'emploi et l'entreprise.

Indépendamment de toute vérification faite antérieurement, la date pour satisfaire aux conditions visées à l'article 7 est fixée à la veille de l'engagement du chercheur d'emploi auprès de l'entreprise.

Lorsque le chercheur d'emploi satisfait aux conditions visées à l'article 7, à la veille de son engagement, il est réputé y satisfaire indépendamment de tout changement de situation après son engagement.

### Art. 5

§1<sup>er</sup>. Le FOREm traite concernant les chercheurs d'emploi et les travailleurs pour lesquels la subvention visée à l'article 2 est octroyée, les catégories de données suivantes :

- 1° les données d'identification, en ce compris le numéro d'identification au registre national, le sexe, l'adresse de résidence et la date de naissance ;
- 2° les données de contact ;
- 3° le niveau de diplôme ou tout titre équivalent ;
- 4° les données relatives à la période d'inscription du chercheur d'emploi ;
- 5° les données relatives au contrat de travail du chercheur d'emploi engagé dans le cadre d'une subvention octroyée en vertu du présent décret, à savoir le type de contrat, la durée d'occupation, le régime de travail et la commission paritaire compétente ;
- 6° les données d'identification de son employeur.

Pour l'obtention des données visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup>, le FOREm consulte la base de données représentant les périodes de travail déclarées, comprenant la date de début et la date de fin du travail ainsi que des données d'identification de l'employeur, disponible auprès de l'Office national de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés ou auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour les travailleurs indépendants et la base de données des rémunération et temps de travail disponible auprès de l'Office national de la sécurité sociale.

Pour l'obtention des données visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, le FOREm consulte la base de données du registre national.

Les données visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, à l'exception de la donnée relative au sexe, sont traitées à des fins de contrôle de l'éligibilité du bénéficiaire, de l'octroi, du calcul et de la liquidation de la subvention, à des fins de contrôle du respect des conditions d'octroi de la subvention, à des fins de rédaction du cadastre des bénéficiaires et d'évaluation du dispositif conformément à l'article 18.

La donnée relative au sexe est traitée aux fins de la rédaction des rapports et du cadastre des bénéficiaires visés à l'article 18 et dans le cadre de la mission du FOREm d'analyse, de gestion et de diffusion de l'information et de la connaissance du marché régional du travail, visée à l'article 3, §1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, du décret du 6 mai 1999.

Le FOREm conserve les données visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> dans le dossier unique visé à l'article 1<sup>er bis</sup>, 16<sup>o</sup>, du décret du 6 mai 1999, conformément à l'article 4/1, §3, alinéa 1<sup>er</sup>, de ce même décret.

Conformément à l'article 4/1, §3, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, du décret du 6 mai 1999, le FOREm conserve la donnée relative à l'octroi de la subvention pour tout chercheur d'emploi ou travailleur jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge légal de la pension afin de permettre le contrôle et l'application des conditions visées à l'article 7 et à l'article 9.

§2. Le FOREm traite concernant les entreprises qui sollicitent l'octroi de la subvention visée à l'article 2, les catégories de données suivantes :

- 1<sup>o</sup> les données d'identification de l'entreprise, à savoir la dénomination sociale, la forme juridique, le numéro d'identification à la banque-carrefour des entreprises, l'adresse du siège social et d'unité d'établissement et les données de contact téléphonique et électronique ;
- 2<sup>o</sup> les données d'identification des personnes ayant le pouvoir de représenter l'entreprise, en ce compris le numéro d'identification au registre national et les données de contact téléphonique et électronique ;
- 3<sup>o</sup> le secteur d'activité de l'entreprise ;
- 4<sup>o</sup> la liste des travailleurs pour lesquels la subvention est sollicitée et/ou octroyée, incluant leur régime de travail ;
- 5<sup>o</sup> les données nécessaires au calcul de la taille de l'entreprise ;

- 6<sup>o</sup> les données bancaires nécessaires au paiement de la subvention ;
- 7<sup>o</sup> le montant de la subvention et les données nécessaires à son calcul ;
- 8<sup>o</sup> les données relatives à une éventuelle situation de faillite ou similaire ;
- 9<sup>o</sup> les données relatives à des aides *de minimis* ;
- 10<sup>o</sup> l'existence éventuelle et les montants d'arriérés d'impôts, de cotisations de sécurité sociale, de dettes à l'égard du FOREm ou à l'égard des Services du Gouvernement ;
- 11<sup>o</sup> les données relatives au respect des conditions d'octroi de la subvention ;
- 12<sup>o</sup> le cas échéant, les données relatives à toute sanction prise en vertu de l'article 14 ;
- 13<sup>o</sup> le cas échéant, les données relatives à la récupération totale ou partielle de la subvention et, s'il y en a un, les données relatives au plan d'apurement.

Pour l'obtention des données visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup>, le FOREm consulte la base de données représentant les périodes de travail déclarées, comprenant la date de début et la date de fin du travail, disponible auprès de l'Office national de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés ainsi que la base de données représentant les données de rémunération et de temps de travail déclarées de tous les travailleurs occupés chez un employeur, disponible auprès de l'Office national de la sécurité sociale.

Pour l'obtention des données visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, le FOREm consulte la base de données de la Banque carrefour des entreprises.

Pour le calcul de la taille de l'entreprise, le FOREm consulte les données de rémunération et de temps de travail de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise et les traite de manière anonymisée.

Les données visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont traitées à des fins de contrôle de l'éligibilité du bénéficiaire, de l'octroi, du calcul et de la liquidation de la subvention, à des fins de contrôle du respect des conditions d'octroi de la subvention et d'évaluation du dispositif conformément à l'article 18, et le cas échéant, de récupération de toute subvention indûment versée et de mise en oeuvre d'un plan d'apurement.

Le FOREm conserve les données visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> dans le dossier unique visé à l'article 1<sup>er bis</sup>, 16<sup>o</sup>, du décret du 6 mai 1999 conformément à l'article 4/2, §3, de ce même décret.

Le FOREm conserve, dans le dossier de l'entreprise, la donnée relative à l'octroi de la subvention pour chaque travailleur jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge légal de la pension afin de permettre le contrôle et l'application des conditions visées à l'article 7 et à l'article 9.

§3. Le Gouvernement peut préciser les données visées dans les catégories mentionnées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2.

## Chapitre 3 - Octroi

### Section 1<sup>e</sup> - Généralités

#### Art. 6

Le FOREm octroie selon les modalités déterminées par le Gouvernement, la subvention visée à l'article 2 pour une durée déterminée de trente-six mois maximum par engagement d'un travailleur.

### Section 2 - Conditions d'octroi

#### Art. 7

§1<sup>er</sup>. L'entreprise qui engage un chercheur d'emploi inscrit depuis au moins vingt-quatre mois bénéficie de la subvention visée à l'article 2 pour une durée déterminée de vingt-quatre mois.

L'entreprise qui engage un chercheur d'emploi inscrit depuis au moins douze mois bénéficie de la subvention visée à l'article 2 pour une durée déterminée de douze mois.

L'entreprise qui engage un chercheur d'emploi en situation d'aptitude réduite au travail bénéficie de la subvention visée à l'article 2 pour une durée déterminée de trente-six mois.

La durée d'octroi de la subvention visée aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 est prolongée de douze mois pour l'entreprise qui engage un chercheur d'emploi qui répond au moins à l'une des conditions suivantes :

- 1° il dispose au maximum du certificat d'études secondaires inférieur ;
- 2° il est âgé de minimum cinquante-sept ans.

Les crédits budgétaires relevant du dispositif visé à l'article 19, 6° à 9°, à concurrence de dix-sept millions cent quarante mille trois cent dix euros au budget initial 2026, sans préjudice des articles 24 et 25, sont réservés prioritairement au financement des subventions octroyées pour l'embauche d'un chercheur d'emploi visé aux alinéas 3 et 4, 1°.

§2. La subvention visée à l'article 2 est octroyée à l'entreprise pour l'engagement d'un chercheur d'emploi inscrit depuis au moins quatre mois qui répond aux conditions cumulatives suivantes :

- 1° il dispose au maximum du certificat d'enseignement secondaire supérieur ou de tout autre diplôme ou titre équivalent ou assimilé ;
- 2° il est âgé de moins de vingt-cinq ans ou de minimum cinquante-sept ans.

L'entreprise qui engage un chercheur d'emploi répondant aux conditions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, bénéficie de la subvention pour une durée déterminée de douze mois.

La durée d'octroi de la subvention visée à l'alinéa 2 est prolongée de douze mois pour l'entreprise qui en-

gage un chercheur d'emploi qui dispose au maximum du certificat d'études secondaires inférieur.

Le chercheur d'emploi, ayant été engagé sur base des conditions prévues au présent paragraphe, n'est plus éligible pour l'octroi de la subvention auprès d'une entreprise, aux mêmes conditions, sans préjudice de l'article 9, §2, du présent décret.

Le Gouvernement peut préciser la notion de titre équivalent ou assimilé visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°.

#### Art. 8

§1<sup>er</sup>. Le Gouvernement détermine le montant et les modalités de calcul de la subvention visée à l'article 2.

§2. Le montant de la subvention est majoré si l'entreprise compte au maximum vingt équivalents temps plein.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, seules les entreprises, personnes physiques ou morales, à l'exception des associations et fondations telles que définies dans le Code des sociétés et des associations, peuvent se prévaloir de ce critère.

Le Gouvernement détermine les modalités de calcul de la majoration de la subvention visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> et fixe la liste des entreprises visées à l'alinéa 2.

#### Art. 9

§1<sup>er</sup>. L'entreprise perd définitivement l'octroi de la subvention visée à l'article 2, lorsque le contrat de travail, du travailleur engagé sur la base de l'octroi de la subvention, prend fin avant l'échéance de la durée d'octroi.

Le Gouvernement peut préciser les modalités d'application de la fin d'octroi de la subvention.

§2. L'octroi de la subvention visée à l'article 2, attaché au travailleur, est suspendu lorsque le contrat de travail de celui-ci prend fin avant l'échéance de la durée d'octroi.

La suspension visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

La suspension est levée lorsque le chercheur d'emploi conclut un contrat de travail avec une autre entreprise qui répond aux conditions visées à l'article 3. Cette entreprise bénéficie du solde de la durée d'octroi de la subvention pour l'engagement de ce chercheur d'emploi.

L'octroi de la subvention peut être suspendu à plusieurs reprises.

Par dérogation à l'alinéa 4, l'octroi de la subvention visée à l'article 2, attaché au chercheur d'emploi ayant ouvert le droit à la subvention sur base des conditions visées à l'article 7, §2, et étant âgé de moins de vingt-cinq ans au moment du premier octroi prend fin lorsque celui-ci atteint l'âge de vingt-sept ans.

Le Gouvernement peut préciser les modalités d'application de la suspension de la subvention.

## Chapitre 4 - Obligations

### Art. 10

L'entreprise qui bénéficie d'une subvention octroyée en vertu du présent décret est tenue :

- 1° d'occuper les travailleurs pour lesquels la subvention est octroyée dans une unité d'établissement située en région de langue française pour une durée de minimum trois mois ;
- 2° d'occuper les travailleurs pour lesquels la subvention est octroyée dans les liens d'un contrat de travail conforme à la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, conclu à temps plein ou à temps partiel au moins égal à un mi-temps ;
- 3° de respecter les dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de l'article 144bis de la nouvelle loi communale du 24 juin 1988. Le contrat en application de la loi précitée doit être conclu à temps plein ou à temps partiel au moins égal à un mi-temps ;
- 4° de respecter ses obligations légales et réglementaires en matière d'emploi et de sécurité sociale et en matière de comptabilité ;
- 5° de respecter les obligations prévues par et en vertu du présent décret durant toute la durée de l'octroi de la subvention ;
- 6° d'informer le FOREm, durant toute la durée d'octroi de la subvention, de tout élément de nature à modifier la situation dans laquelle elle se trouvait au moment de l'ouverture du droit à la subvention.

Le Gouvernement détermine les modalités d'application et de contrôle du respect des obligations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 2° et 3°.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, est exclu le travailleur occupé dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant, visé aux articles 120 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Le cas échéant, le Gouvernement peut fixer des obligations supplémentaires notamment sur la base des recommandations formulées dans un rapport d'évaluation réalisé conformément à l'article 18.

## Chapitre 5 - Liquidation et contrôle du coût effectivement supporté

### Art. 11

La subvention visée à l'article 2 est liquidée par le FOREm, selon les modalités déterminées par le Gouvernement.

### Art. 12

Le montant de la subvention visée à l'article 2 ne peut pas être supérieur au coût effectivement supporté par l'entreprise, pour l'occupation de chercheurs d'emploi engagés dans les liens d'un contrat de travail.

Le Gouvernement définit ce qu'il convient d'entendre par coût effectivement supporté et détermine les modalités de contrôle du coût effectivement supporté.

## Chapitre 6 - Cumul des aides

### Art. 13

§1<sup>er</sup>. L'entreprise ne peut bénéficier, pour les travailleurs pour lesquels une subvention est octroyée en vertu du présent décret, d'une part, d'une ou de plusieurs autres aides à l'emploi, et d'autre part, d'autres subventions émanant de pouvoirs publics, si ces subventions cumulées dépassent le coût effectivement supporté par l'entreprise pour l'occupation des travailleurs concernés par ces subventions.

Le respect de cette disposition est contrôlé conformément à l'article 17.

§2. Sans préjudice du paragraphe 1<sup>er</sup>, la subvention octroyée en vertu du présent décret ne peut être cumulée, pour un même travailleur subventionné, avec les subventions octroyées en vertu des décrets suivants :

- 1° 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 ;
- 2° le décret du 10 juin 2021 relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi (APE) et à la création d'emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires ;
- 3° le décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, en son article 19, sauf dispositions spécifiques dérogoratoires fixées par le Gouvernement sur la base de cet article.

## Chapitre 7 - Sanction, récupération et contrôle

### Art. 14

En cas de non-respect des obligations prescrites par et en vertu du présent décret, le FOREm peut, selon les modalités déterminées par le Gouvernement :

- 1° suspendre tout ou partie de la subvention pendant un délai permettant à l'entreprise de se conformer aux obligations non rencontrées ;
- 2° demander le remboursement de tout ou partie de la subvention, proportionnellement aux infractions constatées ;
- 3° mettre fin à l'octroi de la subvention ;
- 4° mettre fin à l'octroi de la subvention et demander le remboursement de tout ou partie de l'aide.

### **Art. 15**

Le FOREm est chargé de récupérer toute subvention indûment versée, par toute voie de droit, en ce compris la compensation.

Le Gouvernement précise les modalités de récupération de la subvention indûment versée.

### **Art. 16**

L'entreprise peut bénéficier d'un plan d'apurement si elle en adresse la demande au FOREm par envoi ayant date certaine, selon les conditions et modalités fixées par le Gouvernement.

En cas de non-respect des échéances prévues dans le plan d'apurement, la totalité des sommes restant dues est réputée exigible immédiatement et récupérée conformément à l'article 15.

### **Art. 17**

Le contrôle de l'application du décret et de ses mesures d'exécution s'exerce conformément aux dispositions du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la politique économique, à la politique de l'emploi et à la recherche scientifique ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations.

## **Chapitre 8 - Suivi et évaluation**

### **Art. 18**

Le FOREm fournit, chaque année, au Gouvernement un rapport d'exécution et un cadastre des bénéficiaires, selon les modalités déterminées par le Gouvernement.

Un rapport d'évaluation est réalisé au minimum tous les trois ans, selon les modalités déterminées par le Gouvernement.

Le cadastre des bénéficiaires et les rapports visés aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont réalisés sur base des données visées à l'article 5, §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et à l'article 5, §2, alinéa 1<sup>er</sup>. Les rapports ne contiennent pas de données à caractère personnel.

## **Chapitre 9 - Dispositions abrogatoires**

### **Art. 19**

Sont abrogés :

- 1° le décret du 14 février 2019 relatif aux subventions visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés auprès de certaines entreprises, modifié par le décret du 6 avril 2023 adaptant certaines dispositions régionales au Code des sociétés et des associations ;
- 2° l'arrêté du Gouvernement wallon du 28 mars 2019 portant exécution du décret du 14 février 2019 relatif aux subventions visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés auprès de

certaines entreprises, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 juillet 2023 adaptant certaines dispositions régionales au nouveau Code des sociétés et des associations ;

- 3° le chapitre 6, sections 2, 3 et 4, de l'arrêté du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n° 58 du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif aux diverses dispositions prises, dans le cadre du plan rebond COVID-19, en matière d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle, en ce compris dans le champ de l'économie sociale, modifié par le décret du 29 avril 2024 portant des mesures diverses en matière d'emploi ;
- 4° le décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles, modifié par le décret du 29 avril 2024 portant des mesures diverses en matière d'emploi ;
- 5° l'arrêté du Gouvernement wallon du 22 juin 2017 portant exécution du décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles, modifié par le décret-programme du 18 décembre 2024 portant des mesures diverses en matière d'emploi, de formation, d'économie, d'industrie, de recherche, d'innovation, de numérique, d'environnement, de transition écologique, d'aménagement du territoire, de travaux publics, de mobilité et de transports, d'énergie, de climat, de tourisme, d'agriculture, de nature et de forêt, de pouvoirs locaux et de logement ;
- 6° le Titre IV, chapitre 7, section 3, sous-section 2, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, comportant l'article 339 modifié par le décret du 29 avril 2024 portant des mesures diverses en matière d'emploi ;
- 7° le Titre III, chapitres II et III, et les articles 64, 68 et 69 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002, visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 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 ;
- 8° l'article 7, §1<sup>er</sup>, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, modifié par l'arrêté royal du 4 novembre 1996 modifiant l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, en application de l'article 33, 2°, de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions ;
- 9° l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, §1<sup>er</sup>, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 juillet 2023 adaptant certaines dispositions régionales au nouveau Code des sociétés et des associations en application de l'article 138 de la Constitution.

## Chapitre 10 - Dispositions transitoires

### *Section 1<sup>re</sup> - Dispositions transitoires relatives au décret-programme du 19 décembre 2025 portant diverses mesures budgétaires et à l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2025 modifiant diverses dispositions relatives à l'emploi et à la formation*

#### **Art. 20**

Sans préjudice de l'article 24 du présent décret, l'article 339 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 et l'article 6/1 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 applicables avant l'entrée en vigueur du décret-programme du 19 décembre 2025 portant diverses mesures budgétaires et à l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2025 modifiant diverses dispositions relatives à l'emploi et à la formation continuent à s'appliquer pour toute situation juridique née avant le 1<sup>er</sup> avril 2026 donnant droit à une réduction groupes-cibles, pour la durée de l'occupation continue du travailleur auprès du même employeur.

### *Section 2 - Dispositions transitoires relatives au décret du xx/xx/xxxx portant création d'un incitant unique à l'embauche*

#### **Art. 21**

Le décret du 14 février 2019 relatif aux subventions visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés auprès de certaines entreprises et l'arrêté du Gouvernement wallon du 28 mars 2019 portant exécution du décret du 14 février 2019 relatif aux subventions visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés auprès de certaines entreprises continuent à produire leurs effets pour toute situation juridique née avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 qui découle d'une décision d'octroi de la subvention prise en vertu du décret du 14 février 2019 et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard.

Le décret du 14 février 2019 relatif aux subventions visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés auprès de certaines entreprises et l'arrêté du Gouvernement wallon du 28 mars 2019 portant exécution du décret du 14 février 2019 relatif aux subventions visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés auprès de certaines entreprises continuent à produire leurs effets pour toute demande introduite avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard.

#### **Art. 22**

Le chapitre 6, section 4, de l'arrêté du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n° 58 du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif aux diverses dispositions prises, dans le cadre du plan rebond COVID-19, en matière d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle, en ce compris

pris dans le champ de l'économie sociale continue à produire ses effets pour toute situation juridique née avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 qui découle d'une décision d'octroi de la subvention prise en vertu de l'arrêté du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n° 58 du 1<sup>er</sup> décembre 2020 et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard.

Le chapitre 6, section 4, de l'arrêté du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n° 58 du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif aux diverses dispositions prises, dans le cadre du plan rebond COVID-19, en matière d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle, en ce compris dans le champ de l'économie sociale continue à produire ses effets pour toute demande introduite avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard.

#### **Art. 23**

Le décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles et l'arrêté du Gouvernement wallon du 22 juin 2017 portant exécution du décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles continuent à produire leurs effets pour toute situation juridique née avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 qui découle de l'octroi de la subvention et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard.

Le décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles et l'arrêté du Gouvernement wallon du 22 juin 2017 portant exécution du décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles continuent à produire leurs effets pour toute demande introduite avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard.

#### **Art. 24**

Le Titre IV, chapitre 7, section 3, sous-section 2, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 et le Titre III, chapitre II de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002, visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale continuent à produire leurs effets pour toute situation juridique née avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 qui découle de l'octroi de la subvention et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard.

#### **Art. 25**

L'article 7, §1<sup>er</sup>, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, §1<sup>er</sup>, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et le Titre III, chapitre III de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002, visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale continuent à produire leurs effets pour toute situation juridique née avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 qui découle de l'octroi de la subvention et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard.

L'article 7, §1<sup>er</sup>, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, §1<sup>er</sup>, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et le Titre III, chapitre III de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002, visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale continuent à produire leurs effets pour toute demande introduite avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard.

## **Chapitre 11 - Dispositions finales**

### **Art. 26**

Le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2026.