

## AVIS n°1645

---

Avis sur l'avant-projet de décret relatif à la réforme  
des primes à l'embauche

Avis adopté le 24 novembre 2025

## TABLE DES MATIÈRES

---

1.	INTRODUCTION	3
2.	EXPOSE DU DOSSIER	3
3.	AVIS	4
	SYNTHESE	4
3.1	CONSIDERATIONS GENERALES	5
	3.1.1 Soutien aux objectifs et principes-clés de la réforme	5
	3.1.2 Lacunes dans la concertation et l'information préalables	5
	3.1.3 Éléments problématiques	6
3.2	CONSIDERATIONS PARTICULIERES	7
	3.2.1 Montant de l'incitant	7
	3.2.2 Critères d'éligibilité des chercheurs d'emploi	8
	3.2.3 Critères d'éligibilité des employeurs	9
	3.2.4 Obligations des employeurs	10
	3.2.5 Durée de l'aide et modalités de liquidation	11
	3.2.6 Période de transition	12
	3.2.7 Articulation avec d'autres dispositifs	13
	3.2.8 Monitoring et évaluation	13

## 1. INTRODUCTION

Le 20 octobre 2025, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet de décret relatif à la réforme des primes à l'embauche.

Le 23 octobre 2025, le Ministre de l'Emploi et de la Formation, M. P.-Y. JEHOLET, a sollicité l'avis du CESE Wallonie sur cet avant-projet. Les avis du Comité de gestion du FOREm et de l'Autorité de protection des données, ainsi que l'avis LEGISA ont également été requis.

Le 5 novembre 2025, Mme S. LONNOY, Chef de cabinet adjoint, et M. M. DE MONTIGNY, conseiller, représentant M. le Ministre P.Y. JEHOLET ont présenté la réforme devant la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Éducation du Conseil.

## 2. EXPOSE DU DOSSIER

L'avant-projet de décret relatif à la réforme des primes à l'embauche instaure le principe d'un incitant unique à l'embauche, versé directement à l'employeur, dont la gestion sera confiée au FOREm. Il abroge les dispositifs Impulsion (- 25 ans, 12 mois + et 55 ans +), Tremplin 24 mois + et SESAM.

L'octroi de l'incitant est lié à l'embauche d'un chercheur d'emploi inscrit au FOREm, pour une durée de minimum trois mois, à mi-temps au moins, peu importe le type de contrat (à l'exception du contrat étudiant). Trois « portes d'entrée » sont définies pour l'éligibilité des chercheurs d'emploi, synthétisées dans le tableau ci-dessous. La première nécessite une durée d'inscription comme chercheur d'emploi au FOREm de minimum 4 mois. A ce niveau, seuls les chercheurs d'emploi détenteur au maximum du CESS et âgés de moins de 25 ans ou de plus de 57 ans seront éligibles, avec une durée de l'aide respectivement de 24 et 12 mois. La deuxième « porte d'entrée » (resp. troisième) est indépendante du niveau de qualification ou de l'âge ; elle requiert 12 (resp.24) mois d'inscription comme chercheur d'emploi minimum et ouvre la possibilité d'une prime durant 12 (resp.24) mois.

Durée d'inscription au Forem	Critères d'âge	Critère de diplôme	Durée d'aide	Prime	Majoration
<b>Min. 4 mois</b>	- 25 ans Ou 57 ans +	Max CESS	24 mois Ou 12 mois	Montant unique (déterminé dans l'AGW)	Majoration unique pour les petites entreprises <20 ETP
<b>Min. 12 mois</b>	Tous âges	Tous diplômes et qualifications	12 mois		
<b>Min. 24 mois</b>	Tous âges	Tous diplômes et qualifications	24 mois		

Source : Note au Gouvernement wallon du 20 octobre 2025 (p.9).

Seuls les employeurs avec une unité d'établissement en région wallonne de langue française seront éligibles à l'incitant, quel que soit le secteur d'activité : secteur privé, marchand et non-marchand, ainsi que secteur public (à l'exception de l'État, la Région, la Communauté, et les OIP qui en dépendent, l'enseignement pour le personnel enseignant). Une majoration du montant de l'incitant sera prévue pour les petites entreprises du secteur marchand comptabilisant moins de 20 ETP.

L'entrée en vigueur de la réforme est prévue le 1<sup>er</sup> juillet 2026. Une période transitoire est prévue jusqu'au 31 décembre 2029.

### 3. AVIS

---

#### SYNTHESE

Le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie soutient les objectifs et principes-clés de la réforme. Il formule néanmoins plusieurs craintes et interrogations concernant les modalités de mise en œuvre envisagées et émet quelques recommandations en vue d'atteindre pleinement les objectifs de la réforme, notamment :

- impliquer les interlocuteurs sociaux dans la définition des modalités opérationnelles essentielles des incitants, en amont de la première lecture de l'arrêté d'exécution, en particulier concernant les montants et majorations de l'incitant, la période de référence ou encore la durée de l'aide ;
- disposer de projections d'impact concernant les chercheurs d'emploi éligibles et les engagements attendus ;
- envisager un mécanisme de garantie pluriannuelle des budgets et la possibilité d'ajustements de l'enveloppe annuelle en fonction du monitoring régulier des octrois ;
- coordonner la présente réforme et la réforme annoncée des incitants à la formation des travailleurs ;
- renforcer l'accompagnement vers un emploi stable, via les rencontres ad hoc avec le conseiller référent du FOREm ;
- 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) ;
- assurer une information renforcée et proactive auprès des entreprises concernées par les plafonds *de minimis* et mettre à disposition des outils simples de suivi ;
- intégrer dans le monitoring continu du dispositif, la détection d'éventuels dévoiements de l'incitant (ex. pratiques de type « carrousel ») et, si nécessaire, envisager un ajustement des conditions d'octroi ;
- définir la période de référence dans laquelle la durée d'occupation de trois mois s'inscrit, la plus courte possible ;
- envisager une uniformisation des durées de soutien à 24 mois, avec une dégressivité de l'incitant la deuxième année ;
- prévoir l'extinction naturelle de l'aide Impulsion 55 ans + ou, à défaut, un phasage plus progressif, prolongé de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2031 ;
- assimiler les contrats de travail art.60/61 à des périodes d'inscription comme demandeur d'emploi pour le bénéfice de l'incitant ;
- transmettre mensuellement un monitoring au Comité de gestion du FOREm, incluant notamment un reporting budgétaire précis, le nombre de demandes, une ventilation des travailleurs, etc. ;
- veiller à intégrer dans l'évaluation les éléments quantitatifs et qualitatifs permettant d'apprécier l'atteinte des objectifs de l'incitant (impacts sur l'emploi, qualité de service du FOREm, satisfaction, montée en compétences des travailleurs, suivi longitudinal, etc.).

D'autres aspects font l'objet de positions divisées entre les organisations, par exemple la référence au CESS pour les chercheurs d'emploi de 57 ans et plus dans la première catégorie, l'apport ou les risques liés à l'accessibilité de l'incitant au secteur intérimaire, la durée minimale d'occupation, la publicité des offres d'emploi sur le site du FOREm, le mécanisme de versement, le rôle des organismes de paiement ou encore les délais de liquidation.

### **3.1 CONSIDERATIONS GENERALES**

#### **3.1.1 Soutien aux objectifs et principes-clés de la réforme**

Le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie note que la réforme des incitants à l'embauche s'inscrit dans un contexte caractérisé par de fortes contraintes budgétaires, une demande d'emploi marquée par le chômage de longue durée et un faible niveau de qualification, la réforme fédérale du chômage, des tensions de recrutement du côté des employeurs, ainsi que des défis en matière de productivité des entreprises.

Dans ce cadre, bien qu'il ne partage pas l'ensemble des éléments d'analyse présentés dans la Note au Gouvernement wallon, notamment en ce qui concerne les aides APE, le Conseil soutient les objectifs et principes-clés de la réforme. Il salue en particulier :

- 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 ;
- le ciblage des 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 ;
- 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.

Cela étant, le CESE rappelle que, s'ils peuvent contribuer à soutenir la croissance des entreprises, les incitants à l'embauche ne constituent pas des aides économiques et ne créent pas d'emplois en tant que tels. Leur vocation principale est de faciliter l'accès à l'emploi pour certains publics ; ils ne peuvent accroître durablement le taux d'emploi que dans un contexte économique favorable.

Le Conseil formule ci-dessous plusieurs craintes et interrogations concernant les modalités de mise en œuvre envisagées. Il émet également quelques recommandations en vue d'atteindre pleinement les objectifs de la réforme.

#### **3.1.2 Lacunes dans la concertation et l'information préalables**

##### Absence de concertation en amont

Le CESE souligne que la feuille de route en vue d'une réforme de la fonction consultative en Wallonie, adoptée par le Gouvernement wallon le 17 juillet 2025, envisage la possibilité de mener des concertations préalables, en amont de la première lecture d'un texte important, dans une perspective de dialogue constructif et d'efficacité. Il considère que la réforme des incitants à l'embauche aurait pu s'inscrire dans cette dynamique, afin d'associer les interlocuteurs sociaux à l'élaboration même du dispositif, quel que soit leur banc.

Dans l'immédiat, il demande que ceux-ci soient impliqués dans la définition des modalités opérationnelles essentielles des incitants, en amont de la première lecture de l'arrêté d'exécution. Les points abordés devraient notamment concerner les montants et majorations des incitants, à adapter selon les caractéristiques des publics, la durée de l'aide, la période de référence pour l'occupation minimale, etc.

### Nécessité d'une vision globale de la réforme

Le CESE Wallonie constate que l'avant-projet d'arrêté d'exécution sera soumis au Gouvernement wallon simultanément à la troisième lecture du décret. Il souligne qu'à ce stade, les interlocuteurs sociaux ne disposent donc pas d'une vision complète de la réforme, laquelle devrait inclure à la fois le décret et son arrêté. Des zones d'ombre importantes subsistent quant aux paramètres opérationnels des nouveaux incitants, notamment en ce qui concerne les montants et majorations octroyés, ou encore la période de référence retenue pour la condition des 3 mois d'occupation. Les positions exprimées dans le présent avis le sont donc sur base des informations actuellement disponibles concernant le futur dispositif.

### Demande de projections d'impact

Afin de pouvoir mesurer l'impact potentiel de la réforme au regard des dispositifs existants, le CESE Wallonie demande à disposer d'estimations et de projections :

- du nombre de chercheurs d'emploi éligibles, ventilés par catégorie d'accès (durée d'inscription, âge, niveau de qualification) ;
- de la répartition des engagements par secteur, par forme juridique de l'employeur (marchand, non-marchand, public, ...) et par taille d'entreprise ;
- d'une comparaison avec les volumes actuellement couverts par les dispositifs Impulsion, SESAM, et Tremplin.

Le Conseil insiste sur le fait que ces données sont indispensables pour évaluer la portée réelle de la réforme vis-à-vis des publics éloignés du marché du travail, apprécier le ciblage opéré par rapport aux mécanismes actuels et juger de la pertinence de la réforme, tant au regard des profils des chercheurs d'emploi que des besoins en compétences des entreprises.

## **3.1.3 Éléments problématiques**

### Prévisibilité et garantie budgétaire

Le CESE Wallonie prend acte de l'inscription du projet dans un principe de neutralité budgétaire, en lien avec les crédits actuellement alloués aux aides à l'emploi, ainsi que de la définition d'une enveloppe fermée, fixant un montant annuel. Il exprime toutefois deux inquiétudes majeures à ce sujet. Tout d'abord, l'octroi de l'incitant sera conditionné à la disponibilité des crédits budgétaires. Une fois l'enveloppe annuelle atteinte, plus aucun incitant ne pourra être octroyé, ce qui pourrait contraindre certains employeurs à différer l'engagement d'un chercheur d'emploi. Ensuite, l'absence de visibilité pluriannuelle quant aux moyens disponibles génère une incertitude supplémentaire dans un contexte économique déjà incertain, ce qui nuit à la stabilité et la prévisibilité dont les entreprises ont besoin pour planifier leurs recrutements.

Le Conseil comprend les impératifs de maîtrise budgétaire, mais, pour garantir l'atteinte des objectifs visés et assurer le succès du dispositif, tant pour les entreprises que pour les chercheurs d'emploi, il invite le Gouvernement à envisager, d'une part, la mise en place d'un mécanisme de garantie pluriannuelle des budgets et, d'autre part, un ajustement possible de l'enveloppe annuelle, en fonction du monitoring régulier des octrois.

### Ancrage formatif et accompagnement vers un emploi durable

Vu le faible niveau de qualification d'une part importante des chercheurs d'emploi wallons, le CESE Wallonie souligne que les incitants à l'embauche ne pourront réellement favoriser l'insertion dans un emploi durable, que s'ils sont associés à une dimension de montée en compétences, de formation ou de valorisation des acquis. Ainsi, il recommande notamment de veiller à une articulation cohérente entre les incitants à l'embauche et les dispositifs de formation existants. Une attention particulière doit être portée à la coordination entre la présente réforme et la réforme annoncée des incitants à la formation des travailleurs.

Le Conseil invite aussi à prendre en compte les formations sur poste de travail et sur site qui participent à la montée en compétences et à la valorisation de l'expérience acquise au sein de l'entreprise.

Enfin, le CESE suggère de renforcer l'accompagnement vers un emploi stable, notamment dans les situations où, à l'issue du contrat subventionné, le travailleur ne serait pas directement engagé dans un contrat durable, afin de faciliter un nouvel engagement dans une autre entreprise. Il demande qu'une rencontre avec un conseiller référent du FOREm soit organisée rapidement, dans le cadre de l'accompagnement des chercheurs d'emploi, afin de valoriser les acquis de l'expérience, par exemple via une validation des compétences, et d'assurer une orientation efficace. Cet accompagnement, s'appuyant sur l'ensemble des outils existants, pourrait être activé soit à tout moment à la demande du travailleur, soit lors de son inscription comme chercheur d'emploi, soit dès la constatation de l'arrêt de l'incitant.

## **3.2 CONSIDERATIONS PARTICULIERES**

### **3.2.1 Montant de l'incitant**

Le Conseil prend acte de l'absence, à ce stade, des projections nécessaires à la détermination précise du montant des incitants par le Gouvernement wallon.

Le CESE Wallonie relève que la crédibilité de la réforme repose en grande partie sur la cohérence entre le niveau de l'aide et le coût réel d'une embauche. Il souligne que les montants doivent constituer un incitant véritablement attractif, en particulier pour les PME, dont les marges financières sont souvent limitées. L'aide doit permettre de compenser à la fois le déficit de productivité généralement constaté chez les personnes éloignées de l'emploi et l'investissement que représentent, pour l'entreprise, leur accompagnement et leur montée en compétences.

Dans tous les cas, le Conseil insiste pour qu'une concertation entre le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux soit organisée afin que ces derniers soient associés à la détermination des montants de l'incitant et des majorations, à l'instar de la démarche entreprise dans le cadre du Pacte pour l'Emploi et la Formation (cf. point 3.1.2.).

### 3.2.2 Critères d'éligibilité des chercheurs d'emploi

Le Conseil souligne le caractère déterminant du choix des critères d'éligibilité des chercheurs d'emploi. Le recentrage vers les publics les plus éloignés du marché de l'emploi représentera en effet un défi de taille pour les entreprises dans un contexte économique tendu. La réforme des incitants à l'embauche, en complémentarité avec le renforcement de l'accompagnement par le FOREm, doit également participer à la mobilisation d'un maximum de personnes dans la réserve de main d'œuvre disponible en Wallonie pour répondre rapidement aux tensions de recrutement persistantes dans certains secteurs.

#### Niveau de qualification

Le CESE Wallonie exprime une inquiétude quant au risque que les publics les plus éloignés de l'emploi en raison de leur faible niveau de qualification ne bénéficient que très peu du nouveau modèle. En effet, dans la version proposée, l'accès à la première « porte d'entrée » de l'incitant (4 mois d'inoccupation) ouvre le droit à une aide identique, que le chercheur d'emploi soit titulaire du CESS, ou ne possède même pas le CESI. Ce constat est encore plus marqué pour la deuxième « porte d'entrée » (12 mois d'inoccupation), qui ne prévoit aucune condition de qualification. Or, même si certaines situations particulières peuvent faire exception, l'expérience montre que, dans la majorité des cas, un employeur privilégiera le chercheur d'emploi le plus diplômé.

Complémentairement aux dispositifs d'emplois de proximité que le Gouvernement pourrait envisager à destination des publics les moins qualifiés, le Conseil estime nécessaire d'ajuster le niveau des incitants afin de mieux tenir compte des caractéristiques liées au niveau de qualification des chercheurs d'emploi. Il propose d'examiner l'octroi de montants différenciés selon le niveau de qualification, que ce soit via des primes de base modulées ou des majorations spécifiques. A tout le moins, une majoration de l'incitant devrait être introduite pour les chercheurs d'emploi non-détenteurs du CESS. Le CESE souligne en outre que la restriction des conditions d'accès aux allocations d'insertion, qui impose désormais la détention du CESS ou d'un équivalent, rend encore plus urgente la prise en compte de ces publics.

Par ailleurs, les **organisations patronales** relèvent que les critères d'éligibilité du public apparaissent plus restrictifs que dans certains dispositifs existants. Compte tenu des difficultés spécifiques rencontrées par les travailleurs plus âgés sur le marché de l'emploi, elles proposent de supprimer la référence au CESS pour les chercheurs d'emploi de 57 ans et plus, dans le cadre de l'accès à la mesure après 4 mois d'inscription au FOREm.

#### Calculateur

Le CESE Wallonie salue le maintien d'un calculateur, tel que prévu par l'avant-projet, accessible via la plateforme numérique unique gérée par le FOREm. Cet outil devra être adapté rapidement pour permettre au chercheur d'emploi de vérifier qu'il satisfait aux conditions d'éligibilité de l'incitant et à l'entreprise de connaître le montant de la subvention. La fiabilité et la rapidité de mise à jour de ce calculateur, alimenté par des données issues de sources authentiques mais aussi par des documents justificatifs transmis par le chercheur d'emploi, joueront un rôle majeur dans le bon fonctionnement du dispositif.

### 3.2.3 Critères d'éligibilité des employeurs

#### Secteurs couverts

Le CESE Wallonie prend acte de la volonté du Gouvernement d'ouvrir l'accès à l'incitant à tous les types d'employeur, quel que soit le secteur d'activité.

Cependant, les **organisations syndicales** alertent sur les risques liés à l'ouverture aux contrats de travail intérimaire. Si ces contrats peuvent, dans certains cas, constituer un tremplin vers un emploi durable, il s'agit le plus souvent de contrats précaires, de courte durée, sans garantie de stabilité, ni perspective d'évolution. Ces organisations ajoutent que, tout en respectant la condition de 3 mois de prestations minimales (sur une période de référence restant à définir), le travailleur intérimaire pourrait enchaîner des missions de courte durée auprès d'entreprises utilisatrices différentes, parfois même pour des fonctions variées. Ce type de parcours, sans montée en compétences structurée, soulève de sérieuses interrogations quant à sa réelle plus-value pour l'insertion durable, tant en termes de stabilité professionnelle que de valorisation des acquis.

En conséquence, les **organisations syndicales** appellent à un encadrement strict du recours à l'incitant pour les contrats de travail intérimaire. Il s'agit à minima de garantir que l'incitant bénéficie directement à l'entreprise utilisatrice. À défaut, le risque d'effet d'aubaine serait avéré, et le détournement des objectifs initiaux du dispositif évident.

Les **organisations patronales** ne partagent pas ces considérations. Elles estiment que l'ouverture aux contrats de travail intérimaire offre une porte d'entrée supplémentaire vers l'emploi pour les personnes peu ou pas qualifiées. Des missions courtes ou variées peuvent répondre à un besoin d'acclimatation progressive au monde du travail, permettre d'accumuler une expérience valorisable, qui renforce l'employabilité, et ouvrir l'accès à des parcours plus stables pour ces publics. Le cadre des incitants à l'embauche, en imposant un volume minimal de prestations, renforce d'ailleurs cette dynamique. De plus, les agences de travail intérimaire, en tant qu'opérateurs d'emploi, peuvent jouer un rôle important dans la recherche de missions adaptées et dans l'accompagnement de ces travailleurs. Cette mise à l'emploi progressive, encadrée et cohérente, est au service d'une insertion durable.

Le CESE Wallonie souligne l'importance d'inclure dans l'évaluation des incitants, l'analyse de l'atteinte de l'objectif d'insertion durable, en distinguant les types de contrats.

#### Majoration pour les petites entreprises

Le CESE Wallonie prend acte de la majoration de l'incitant prévue pour les petites entreprises comptant au maximum 20 ETP équivalents temps plein et poursuivant de manière durable un but économique (art.8, §2).

Le Conseil relève que cette majoration est encadrée par le régime européen des aides *de minimis*. Il est essentiel de prévenir tout risque de dépassement involontaire et d'éviter toute insécurité juridique liée à d'éventuelles récupérations ultérieures. Ainsi, il invite à assurer une information renforcée et proactive auprès des entreprises concernées, sur les plafonds de *de minimis* applicables selon le secteur et à rappeler que la majoration sera bien considérée comme une aide *de minimis*. Il demande également la mise à disposition d'outils simples de suivi permettant aux petites entreprises de vérifier leur situation par rapport à ces plafonds, ou, à défaut, une information claire sur les données qui seront vérifiées en back-office.

### 3.2.4 Obligations des employeurs

#### Principe de confiance

Le CESE Wallonie note la volonté du Gouvernement wallon d'inscrire le dispositif dans « *un principe de confiance a priori (sécurisation de l'octroi, suppression du contrôle du volume global de l'emploi et des quotas d'embauche qu'un employeur ne peut pas dépasser pour continuer à bénéficier de l'aide...), mais assorti d'un contrôle rigoureux et de sanctions ciblées en cas de détournement ou de comportements non-désirés* » (Note au Gouvernement wallon, p.4).

Il prend acte de cette orientation, que les entreprises peuvent considérer comme un changement de posture favorable à l'instauration d'un climat serein, propice au recours à l'incitant. Il invite à envisager la mise en place de contrôles automatiques afin de s'assurer du respect des obligations pouvant être vérifiées sans contact direct avec l'employeur, sauf en cas de non-conformité. Une telle approche permettrait de renforcer le respect des réglementations sans alourdir inutilement les démarches administratives des entreprises.

Le CESE insiste aussi sur l'importance de garantir que le dispositif soutienne pleinement l'objectif d'insertion durable. Il estime utile de veiller à ce qu'il ne donne pas lieu à des pratiques de type « carrousel », consistant à enchaîner des contrats subventionnés, en particulier lorsque le même poste fait l'objet de remplacements successifs, ou à remplacer un travailleur en place par un autre, éligible à l'incitant. Pour prévenir ce type de dérive, il recommande que le monitoring continu du dispositif intègre spécifiquement cet aspect, par exemple en s'appuyant sur le suivi du volume global de l'emploi par entreprise, avant et après l'octroi de l'incitant, afin de détecter d'éventuelles anomalies ou dévoiements de la mesure. Si nécessaire, les conditions d'octroi pourraient alors être ajustées et l'introduction d'une limitation du nombre d'octrois successifs pourrait être envisagée.

#### Types de contrats et prestations minimales

Le Conseil prend acte de la prise en compte de tous les types de contrats de travail, à l'exception du contrat d'occupation d'étudiant. Il note que l'entreprise bénéficiant de la subvention est tenue d'occuper le travailleur pour une durée de minimum trois mois, à mi-temps au moins (art.10). Lors de la présentation de la réforme, il a été précisé que ces prestations minimales s'apprécieraient au sein d'une période de référence, dont les modalités restent à définir dans le futur arrêté d'exécution.

Pour favoriser la qualité et la cohérence du parcours professionnel soutenu par l'incitant, le CESE Wallonie recommande de définir la période de référence la plus courte possible, idéalement trois mois. Il invite aussi à encourager l'occupation chez un seul et même employeur ou, à tout le moins, à en limiter le nombre. Ces modalités, notamment la possibilité de se référer à un seuil d'heures de prestations minimales sur le trimestre, pourraient être abordées dans le cadre de la concertation sollicitée par les interlocuteurs sociaux (cf. point 3.1.2).

Les **organisations syndicales** demandent également que la possibilité de fixer à quatre mois, au lieu de trois, l'occupation minimale du travailleur soit examinée, en lien avec les dispositions de la réforme fédérale du chômage. Lors de l'admission au droit aux allocations, il s'agit en effet de la période de passé professionnel (104 jours de travail ou journées assimilées) ouvrant le droit à un mois supplémentaire d'allocations au-delà de la première période d'indemnisation de douze mois<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Conformément au nouvel article 114, §1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, introduit par l'article 169 de la loi-programme du 18 juillet 2025.

### Publicité des offres d'emploi sur le site du FOREm

Le CESE Wallonie relève que la possibilité de conditionner l'octroi de l'aide à la publication obligatoire des offres d'emploi de l'entreprise sur le site du FOREm est évoquée. La Note au Gouvernement wallon indique que le dispositif pourrait être ajusté, en fonction de son évaluation : « *A titre d'exemple, si une évaluation démontre que pour réduire structurellement la réserve de main-d'œuvre en recherche d'emploi, le fait d'obliger l'entreprise à publier l'ensemble de ses offres d'emploi disponibles sur le site du Forem représente une amélioration de l'efficacité du dispositif, le Gouvernement ajustera la réglementation en ce sens.* » (p.12-13).

Les **organisations syndicales** soutiennent d'emblée cette obligation, qui n'apparaît pas excessive, à partir du moment où une entreprise a recours aux incitants, et qui permettrait d'objectiver davantage l'offre d'emploi sur le marché du travail wallon.

Les **organisations patronales** ne partagent pas cette demande. Elles ne souhaitent pas conditionner le bénéfice de l'incitant au respect d'une obligation supplémentaire de ce type, pour plusieurs raisons :

- un important travail de promotion des services du FOREm auprès des entreprises est déjà en cours ;
- 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.

Dans tous les cas, le Conseil invite à poursuivre la promotion des services du FOREm auprès des entreprises par des actions adaptées de communication et d'accompagnement.

### **3.2.5 Durée de l'aide et modalités de liquidation**

#### Durée de l'aide

Le CESE Wallonie propose d'envisager une uniformisation des durées de soutien à 24 mois, avec une dégressivité de l'incitant la deuxième année. Cela simplifierait l'architecture de la mesure, au bénéfice de la lisibilité, et contribuerait à favoriser l'insertion durable. Il demande que cette possibilité soit examinée dans le cadre de la concertation sollicitée par les interlocuteurs sociaux (cf. point 3.1.2).

#### Mécanisme de versement

Les **organisations patronales** relèvent que, selon la Note au Gouvernement wallon, le recours aux réductions de cotisations sociales n'a pas été écarté par principe, mais au nom de la volonté de « *répondre le plus rapidement possible à l'enjeu de la remise à l'emploi en Wallonie, de la simplification, de l'automatisme d'octroi et de la maîtrise budgétaire* » (p.2). Elles demandent que l'évaluation des incitants intègre un retour sur la satisfaction des employeurs quant au mode de liquidation et que la possibilité de faire évoluer le mécanisme soit envisagée, si cela s'avère nécessaire.

#### Rôle des organismes de paiement

Le CESE Wallonie note que l'incitant sera versé directement par le FOREm à l'employeur.

Les **organisations syndicales** plaident pour le maintien d'un système de versement aux travailleurs et du rôle des organismes de paiement, intervenant actuellement pour la liquidation des aides Impulsion - 25 ans et 12 mois +. Leur travail a en effet été récemment salué comme « très bon à excellent » dans le cadre d'un audit externe. Ces organismes disposent de l'expertise nécessaire et des outils adaptés. Ils sont également en capacité d'informer leurs affiliés sur leurs droits et obligations.

Les **organisations patronales** ne partagent pas cette demande. Elles accueillent favorablement la centralisation du paiement de l'incitant par le FOREm, qui permettra aux entreprises d'avoir un interlocuteur unique de l'introduction de la demande d'aide jusqu'au paiement de celle-ci.

### Délais de paiement

L'UCM estime que les délais de paiement actuellement envisagés doivent être revus afin de garantir un versement adapté aux contraintes de trésorerie des entreprises. Sans remettre en cause la nécessité de vérifier la condition d'occupation minimale de 3 mois via les sources authentiques (DMFA, etc.), cette organisation relève que, dans sa formulation actuelle, le mécanisme de contrôle conduit à un délai de versement de la première tranche dans le mois qui suit le trimestre suivant le trimestre d'embauche. Un délai de cette ampleur est inconcevable, en particulier pour les PME, qui doivent faire face à des échéances trimestrielles de cotisations sociales et à des coûts d'embauche immédiats.

L'UCM comprend que le recours exclusif aux sources authentiques pour la vérification de la période de trois mois d'occupation effective, combiné aux aléas liés aux suspensions de contrat (jours fériés, vacances, maladie, interruptions diverses), pose des contraintes techniques rendant difficile la réduction des délais de paiement. Cette organisation considère toutefois que le versement de l'aide devrait intervenir, au plus tard, dans le mois suivant la fin du trimestre d'occupation concerné. Elle invite dès lors le Gouvernement wallon et le FOREm à réexaminer la mécanique proposée. Une piste pourrait être d'envisager la rentrée de fiches de taux d'occupation trimestrielles, selon un modèle proche de celui des primes SESAM, moyennant une amélioration des instructions et de la complétude des données. Une option complémentaire serait l'adaptation de la notion de « 3 mois d'occupation » vers un nombre minimal d'heures prestées par trimestre, sur le modèle des réductions de cotisations ONSS. Ces approches permettraient d'accélérer la vérification tout en garantissant une occupation réelle et significative du bénéficiaire.

### **3.2.6 Période de transition**

Le CESE Wallonie prend acte de la période transitoire prévue pour l'extinction des dispositifs abrogés entre le 1<sup>er</sup> juillet 2026 et le 31 décembre 2029. Il insiste pour que cette transition vers le nouveau système s'opère de manière progressive, afin de limiter autant que possible les impacts sur les travailleurs et employeurs actuellement bénéficiaires des dispositifs existants. Cette transition doit reposer sur une montée en puissance maîtrisée et techniquement fiable de la nouvelle interface, ainsi que des processus de gestion, par le FOREm, des demandes, des octrois et des liquidations des incitants.

Concernant en particulier l'aide Impulsion 55 ans +, même si le Conseil comprend la volonté d'éviter une période trop longue de coexistence entre le nouveau dispositif et les anciennes mesures, il souhaite que les entreprises puissent s'adapter progressivement au nouveau régime d'aide sans risque de perte brutale impactant directement le coût salarial. Ainsi, il demande de prévoir l'extinction naturelle de l'aide Impulsion 55 ans + ou, à défaut, un phasage plus progressif, prolongé de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2031.

### **3.2.7 Articulation avec d'autres dispositifs**

#### Portail unique

Le CESE Wallonie soutient la création d'une plateforme numérique unique gérée par le FOREm, rassemblant les informations sur toutes les aides disponibles pour soutenir la création d'emplois salariés ou indépendants, en ce compris celles relevant des CPAS ou de l'AVIQ.

#### PFI

Le Conseil note la volonté d'assurer une articulation cohérente entre le Plan formation-insertion (PFI) et les nouveaux incitants et de faire davantage intervenir le dispositif PFI pour la reconversion professionnelle de chercheurs d'emploi plus âgés. Il sera attentif à cette articulation lors de l'examen du projet d'arrêté. Par ailleurs, il demande à être informé du calendrier d'éventuelles modifications apportées au PFI.

#### Articles 60 et 61

Le Conseil salue également la volonté d'assurer une articulation cohérente entre les nouveaux incitants et les dispositifs articles 60 et 61. Cela doit permettre de favoriser la continuité de parcours pour les chercheurs d'emploi, de construire des parcours progressifs de remise à l'emploi (par exemple, une période d'occupation en article 60/61, suivie d'un emploi ordinaire soutenu par l'incitant à l'embauche) et de favoriser un accrochage durable sur le marché du travail.

Le CESE Wallonie demande donc que l'arrêté d'exécution assimile les contrats de travail art.60/61 à des périodes d'inscription comme demandeur d'emploi.

### **3.2.8 Monitoring et évaluation**

Le Conseil soutient la mise en place d'un monitoring mensuel, visant à mesurer l'impact des incitants, à avoir une vision fine du public bénéficiaire, à ajuster si nécessaire les critères d'éligibilité et les modalités du dispositif ainsi qu'à prévenir et corriger d'éventuels effets d'aubaine ou sources d'inefficacité. Il rappelle cependant sa demande de disposer déjà en amont d'éléments de projection pour objectiver les débats.

Le Conseil demande que ce monitoring continu soit transmis chaque mois au Comité de gestion du FOREm, et inclue :

- un reporting budgétaire précis, notamment le taux de consommation de l'enveloppe et les projections de consommation à l'horizon de l'année ;
- le nombre de demandes des employeurs ;
- le type d'entreprise (secteur marchand, non-marchand, pouvoirs publics, secteur d'activité, taille) ;
- la ventilation complète des travailleurs effectivement engagés par niveau de qualification, croisée avec l'âge, le genre et la durée d'inoccupation ;
- le type de contrats conclus et la durée de ceux-ci ;
- le nombre de jours moyen d'occupation par chercheur d'emploi engagé, ainsi que le nombre moyen de contrats aidés conclus par chercheur d'emploi (ces deux données pouvant être communiquées à trimestre échu, et non mensuellement).

Par ailleurs, le CESE Wallonie relève positivement les dispositions de l'avant-projet de décret (art.18) prévoyant la fourniture annuelle par le FOREm d'un rapport d'exécution et d'un cadastre des bénéficiaires, ainsi que la réalisation au maximum une fois par an d'un rapport d'évaluation. Ces éléments doivent permettre, le cas échéant, d'initier des ajustements rapides des paramètres du dispositif afin d'en maximiser l'impact.

Le Conseil ajoute que l'évaluation devra porter à la fois sur l'efficacité du dispositif en termes d'impact sur l'emploi, la simplicité administrative, la qualité du service rendu par le FOREm et la satisfaction des usagers. Il insiste particulièrement pour qu'elle comprenne des éléments qualitatifs relatifs aux emplois soutenus, tels que le type de contrats, leur durée, le temps de travail, ou encore des données sur la montée en compétences des chercheurs d'emploi engagés. Il demande que les interlocuteurs sociaux soient associés à cette démarche d'évaluation et à la co-construction de ces indicateurs. Il recommande déjà d'intégrer dans les évaluations un suivi longitudinal des chercheurs d'emploi bénéficiaires afin de pouvoir mesurer la durabilité de leur insertion (6 à 12 mois après la fin de l'incitant).

Le Conseil demande enfin que cette évaluation soit prévue dès la première année de mise en œuvre du décret, confiée à un organisme externe indépendant garantissant la neutralité de l'analyse (par exemple l'IWEPS) et mise à disposition du CESE Wallonie.

---