

Le CPAS de BEYNE-HEUSAY...

Garantir l'accès
aux droits
fondamentaux



Accompagner à
une insertion
durable et
congruente



Redynamiser
nos
partenariats

Encourager les
démarches visant
le développement
et le bien-être
des agents

Développer
une culture
institutionnelle
porteuse de
sens



**PROGRAMME
STRATEGIQUE
TRANSVERSAL 2025-2030**



Avant-Propos

Le CPAS de Beyne-Heusay, dans le cadre de la compétence qui lui est conférée par la loi organique du 8 juillet 1976, a pour mission fondamentale d'octroyer l'aide sociale due par la collectivité aux familles et aux personnes. Le but est de garantir à chacun le droit de vivre dans des conditions conformes à la **dignité humaine**.

L'**autonomie** dont jouit le CPAS est principalement de définir, dans les limites des dispositions légales, le droit à l'aide sociale, d'organiser les services et de rassembler les moyens permettant la mise en œuvre de ses actions.

Outre cette compétence exclusive, le CPAS bénéficie également d'une autonomie qualifiée **d'organique** dans la mesure où il dispose d'une personnalité juridique distincte et d'un pouvoir de décision propre conférés par le pouvoir fédéral. En effet, *le conseil de l'action sociale règle tout ce qui est de la compétence du centre public d'action sociale, à moins que la loi n'en dispose autrement* (article 24 de la loi organique).

Au-delà des missions légales qui lui sont attribuées par l'Etat fédéral et la Région wallonne, le CPAS peut exercer des missions qui répondent à un besoin de la population et qui, par conséquent, traduisent une **politique sociale**.

Origine du PST

Avec le décret du 19 juillet 2018 modifiant la loi organique des CPAS, le conseil de l'action sociale se voit attribuer de nouvelles compétences, notamment l'adoption, dans les deux mois qui suivent son installation, d'une déclaration de politique sociale énonçant les intentions politiques qu'il entend poursuivre et développer au cours de la législature. De cette déclaration politique et de la collaboration entre le conseil de l'action sociale et l'administration, naîtra le **Programme Stratégique Transversal**, envisagé comme un outil de gouvernance pluriannuel au service de la modernisation de la gestion publique locale.

Comme son nom l'indique, le Programme Stratégique Transversal a été pensé par le législateur dans une perspective à **long terme**. En effet, il est étroitement associé à la législature en cours, voire au-delà. Conçu dans une démarche **évolutive**, il trace une feuille de route destinée à faire l'objet d'une évaluation périodique en vue de l'adapter si nécessaire au contexte local sur base duquel il est construit.

Outre les nombreux avantages envisagés par le législateur, cet outil offre la possibilité aux institutions de déterminer un **cadre de travail** dont les axes principaux sont :

- Les valeurs fondamentales de l'institution ;
- Les besoins de la population beynoise ;
- Les objectifs politiques.

Structure du PST

Le Programme Stratégique Transversal se compose de deux volets :

- Un **volet externe** développant les politiques sociales,
- Un **volet interne** intégrant les moyens visant à améliorer l'organisation et le fonctionnement de l'administration générale.

Sa structure se présente telle une pyramide au sommet de laquelle se situent les **objectifs stratégiques** traduisant la vision politique. Ces derniers sont ensuite déclinés en **objectifs opérationnels** précisant les moyens mobilisés eux-mêmes concrétisés par des **actions** constituant la base de ce schéma.

Elaboré au regard des moyens humains et financiers nécessaires, le Programme Stratégique Transversal du CPAS est le fruit de l'investissement des membres du **comité de pilotage** et des **acteurs de terrain** mais également de l'ensemble des collaborateurs et partenaires qui participent à la mise en œuvre de ce projet. En effet, le CPAS veille à développer, dans le respect de l'autonomie et de la complémentarité de chaque institution, des **partenariats**, et ce, dans un souci de qualité du service rendu à la population.

Les lignes qui suivent décrivent le fonctionnement, les missions mais surtout les projets des différents services du CPAS de Beyne-Heusay pour la législature 2025-2030.

***Les services
du CPAS de
Beyne-Heusay***

L'ADMINISTRATION GENERALE

L'administration générale joue un rôle essentiel dans le fonctionnement quotidien du CPAS. Il s'agit pour les gestionnaires administratifs de mettre leurs compétences au profit des bénéficiaires, des services et des organes décisionnels. Ils sont le [lien entre les différents acteurs du CPAS](#) et participent de cette manière à la réalisation des missions du centre.

1. La Direction générale

La loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS définit les fonctions du Directeur général. Il est chargé, entre autres, de la préparation des dossiers soumis au bureau permanent et au conseil de l'action sociale, de la rédaction des procès-verbaux et de la transcription des délibérations. Il dirige les services du CPAS et est le chef du personnel. Dans le cadre du PST, le Directeur général est chargé de sa [mise en œuvre](#).

2. Le secrétariat

Le travail de secrétariat relève de l'ensemble des services. Il s'agit, pour ce qui concerne l'administration générale, d'assister le Directeur général dans la réalisation de ses missions légales. A cette gestion, s'ajoutent de nombreuses [démarches administratives](#) liées à l'octroi de subventions qui financent l'ensemble de nos projets ou encore à la création d'outils de travail, tels que ceux nécessaires à l'élaboration et au suivi du PST.

Avoir un secrétariat permet aux travailleurs de terrain de se concentrer sur leurs missions et d'offrir aux usagers un service de qualité.

3. La gestion du personnel

La gestion du personnel comporte plusieurs facettes complémentaires, indissociables et indispensables à la bonne marche de l'institution. En effet, le service assure toutes les [démarches relatives à l'emploi](#).

Il organise les procédures de recrutement et veille au respect des prescrits relatifs à l'engagement, à l'accueil des nouveaux agents, à la formation du personnel et à son évaluation régulière en cours de carrière.

Il procède au traitement des rémunérations et à l'établissement de toute une série d'actes auxquels tout employeur doit se conformer.

Celui-ci s'assure également du [bien-être](#) des travailleurs, et ce, en collaboration avec nos deux conseillers en prévention : le service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT) et le service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT).

4. L'accueil

La qualité de l'accueil est primordiale en CPAS. En effet, les demandes d'aide émanent d'un [public](#) touché par l'une ou l'autre forme de fragilité. Celle-ci peut être sociale,

financière, relationnelle, physique... Le soutien et l'attention apportés sont d'autant plus importants.

5. La gestion financière

La gestion financière du CPAS relève des prérogatives du Directeur financier. En effet, il effectue les recettes, acquitte les dépenses, constitue les garanties, procède aux saisies, gère la trésorerie. Le Directeur financier est le garant de la gestion financière du centre. Dans le cadre du PST, le Directeur financier est chargé de son **suivi financier**.

6. La gestion comptable et le recouvrement

Outre les attributions conférées par la loi organique au Directeur général et au Directeur financier, d'autres obligations légales s'imposent en matière de paiement, de gestion comptable ou de recouvrement. La tenue de la **comptabilité** exige un contrôle régulier et le traitement d'une multitude d'actes administratifs.

7. La gestion du patrimoine et des marchés publics

Les missions principales de ce service consistent à contracter les assurances nécessaires et à garantir la maintenance du **patrimoine immobilier et mobilier** du CPAS ainsi que du patrimoine immobilier de l'administration communale occupé par nos services.

Les travaux qui découlent de la maintenance et de l'entretien du patrimoine du CPAS sont exécutés principalement par notre service ouvrier mais également par celui de l'administration communale. En ce qui concerne les projets de plus grande envergure, le CPAS fait appel à des prestataires externes via la procédure des marchés publics. Pour ce faire, l'agent en charge de cette gestion doit s'assurer du respect des dispositions légales en la matière ainsi que de la mise en œuvre des règles de sécurité préconisées par notre conseiller en prévention et sécurité.

Notons que le CPAS et l'administration communale **mutualisent** la passation de certains marchés publics pour répondre à leurs besoins partagés. Le CPAS a également adhéré à des centrales d'achat, notamment celle de la Province de Liège et de la Région wallonne (Service Public de Wallonie) pour l'achat de gaz et d'électricité, le traitement des frais postaux... Le **marché conjoint** et **l'adhésion à une centrale d'achat** présentent de nombreux avantages : simplification administrative, efficience, économie d'échelle, gain de temps

LES SERVICES SOCIAUX

Tout cadre d'un CPAS comprend obligatoirement un travailleur social, dont la mission première est « *d'aider les personnes et les familles à surmonter ou à améliorer les situations critiques dans lesquelles elles se trouvent. A cette fin, il procède aux enquêtes sociales préparatoires aux décisions à prendre par les conseillers, fournit la documentation et les conseils et assure la guidance sociale des intéressés* ».

Le travailleur social fournit tous conseils et renseignements utiles et effectue les démarches de nature à procurer aux intéressés tous les droits et avantages auxquels ils peuvent prétendre dans le cadre de la législation. Il assure, en respectant le libre choix de l'intéressé, la guidance psychosociale, morale ou éducative nécessaire à la personne aidée pour lui permettre de vaincre elle-même progressivement ses difficultés.

Le CPAS de Beyne-Heusay offre à ce jour un éventail de services sociaux à la population.

1. L'aide générale

Elle traite des **demandes d'aide individuelle** telles que l'octroi du revenu d'intégration sociale, les aides financières, les avances sur allocations sociales ainsi que les aides médicales et pharmaceutiques.

2. La médiation de dettes

Ce service est agréé par la Région wallonne et s'adresse à toute personne confrontée à un problème de **surendettement**. L'objectif est d'aider la personne à retrouver un équilibre financier et à rembourser ses dettes, dans la mesure du possible, tout en menant une vie conforme à la dignité humaine.

3. La Cellule Energie

Elle aide à la **gestion énergétique** liée au paiement de consommation en gaz, en électricité ou encore en eau. Elle accompagne dans les démarches avec les fournisseurs, guide dans la gestion budgétaire et propose des actions de prévention destinées à réduire le coût des factures.

4. Le logement

Ce service assiste les personnes confrontées à divers **problèmes** en matière de **logement**. Il conseille les personnes dans la recherche d'un logement, peut octroyer une garantie locative ou encore mettre à disposition un logement de transit, d'insertion ou d'urgence.

5. Les services aux personnes étrangères

Toute personne d'origine étrangère admise au séjour, sous certaines conditions, dispose d'un droit potentiel à l'aide sociale équivalente ou au revenu d'intégration sociale (RIS).

D'autres, comme les demandeurs de protection internationale (DPI), peuvent prétendre à l'aide matérielle à travers un hébergement, notamment, au sein de nos deux initiatives locales d'accueil (ILA). Cet hébergement permet un accompagnement individualisé qui facilite, pour les personnes déjà reconnues, une recherche active de logement.

Enfin, les personnes d'origine étrangère en séjour illégal, peuvent, sous certaines conditions, prétendre à l'aide médicale urgente.

6. Le SIS (Service d'Insertion Sociale)

Ce service agréé par la Région Wallonne, s'adresse à toute personne majeure en situation d'exclusion ou susceptible d'être confrontée à la difficulté de mener une vie conforme à la dignité humaine, et qui, n'est pas en mesure de bénéficier d'un dispositif d'insertion socioprofessionnelle.

Le SIS propose un **suivi individuel** régulier basé sur le développement personnel, permettant l'amorce d'un éventuel projet. Ce travail individuel est renforcé par le **travail collectif** au travers des ateliers tels que le « théâtre action », par exemple, et assuré par un travailleur social du CPAS en partenariat avec l'AIGS.

7. Les repas à domicile

La **livraison de repas** est accessible à toute personne habitant la commune. Les repas sont confectionnés par un traiteur et distribués par le CPAS. Leur prix sont établis sur base du statut BIM, ou non, communiqué par les clients au travailleur social lors de sa visite à domicile. Ce service répond ainsi à une volonté de finalité sociale du CPAS tout en contribuant au **maintien à domicile** des citoyens beynois.

8. Le service placement en maison de repos

Ce service soutient les aînés de Beyne-Heusay dans leur **installation en maison de repos** lorsqu'un maintien à domicile n'est plus envisageable. Le CPAS intervient dans le coût du placement et d'éventuels frais complémentaires pour les personnes qui ne disposent pas de revenus suffisants.

9. La prévoyance sociale

Les missions de ce service consistent principalement en l'accompagnement des **personnes en situation de handicap** et celui des **futurs retraités** dans leurs démarches administratives auprès des divers organismes fédéraux.

L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE ET L'ECONOMIE SOCIALE

Le CPAS a pour mission de permettre à tout citoyen de mener une vie conforme à la dignité humaine, mission qui se concrétise également par le **droit à la formation et à l'emploi**.

L'insertion sociale et professionnelle des **personnes les moins qualifiées et les plus éloignées de l'emploi** est un projet émancipateur qui vise l'autonomie de la personne. Ce secteur aide et accompagne les personnes à surmonter de nombreux freins à l'emploi tels que le faible soutien social, la perte de confiance, le décrochage scolaire, le manque d'expérience professionnelle, des problèmes familiaux et d'endettement ou encore un ou plusieurs handicaps.

Face à ces difficultés plurielles, notre CPAS entend s'affirmer au quotidien comme vecteur d'une insertion socioprofessionnelle qui favorise **émancipation sociale et développement personnel**.

1. Le service insertion socioprofessionnelle

L'objectif général de ce service est de **réinsérer les bénéficiaires sur le marché de l'emploi** en leur permettant d'acquérir un maximum de compétences et d'outils.

A cette fin, le service doit, ou peut, mettre en place un suivi contractualisé par un **projet individualisé d'intégration sociale (PIIS)**. Cet outil bilatéral dynamique permet de penser le projet socioprofessionnel du bénéficiaire. Il inscrit les objectifs à atteindre et les besoins à combler. Le PIIS est un dispositif qui permet de rendre compte du parcours et des démarches entreprises, il assure une visibilité sur l'accompagnement réalisé.

Le suivi peut aller de la détermination du projet à la recherche active d'un emploi, en passant par toutes les actions susceptibles de formaliser l'insertion socioprofessionnelle.

Les **dispositifs « article 60 » et « article 61 »**, deux outils permettant de répondre à la mission du droit à l'intégration sociale (DIS), sont mobilisés et développés en vue de proposer des secteurs d'activités variés. L'accompagnement des travailleurs se fait en **partenariat** avec le Forem et avec notre association chapitre XII SPOT, en vue d'améliorer l'efficacité et l'efficience du suivi.

Pour certaines personnes les plus éloignées de l'emploi, les plus isolées ou les plus vulnérables, l'insertion professionnelle passe d'abord par **l'insertion sociale**. Travailler la confiance en soi et le développement personnel est nécessaire en vue de pouvoir se projeter dans le monde professionnel. Le travail avec le **service d'insertion sociale (SIS)** ou d'autres **partenaires** comme l'AIGS pour le soutien psychologique prend ici tout son sens.

Le travail d'insertion socioprofessionnelle s'inscrit dans un parcours de vie non linéaire et doit s'ajuster régulièrement à la réalité du bénéficiaire. Cela demande aux travailleurs sociaux adaptabilité et flexibilité tout en veillant à tendre vers les résultats attendus.

2. Les services de l'économie sociale

Le CISP Gavroche

Le centre d'insertion socioprofessionnelle (CISP) "Gavroche" est un centre de formation agréé par la Région Wallonne depuis 2000. Il propose trois formations dans les secteurs suivants :

- La filière *"service aux personnes : nettoyage et blanchisserie"* ;
- La filière *"couture et vente"* ;
- La filière *"agent de centre d'appels, agent administratif et agent d'accueil"*.

Ces trois formations ont une durée d'un an. Elles donnent la possibilité aux stagiaires d'assister à des cours théoriques et de s'initier aux pratiques du métier visé. Ils bénéficient pendant la formation d'un accompagnement en groupe ou en individuel. Ils ont en outre l'opportunité de concrétiser leur apprentissage par des stages en entreprise.

Afin de répondre à des problématiques complexes, telle que la santé mentale, le CISP Gavroche développe des partenariats avec des acteurs locaux qui apportent une expertise complémentaire.

Faisant suite à la nouvelle législature, le CISP Gavroche s'engage à répondre rapidement à de nouveaux appels à projet en vue de prolonger ou commencer des collaborations précieuses, comme cela a été le cas en 2017 avec l'appel à projets PAC 9 ainsi qu'en 2021 avec l'appel à projets APVE spécifique/intensif (Forem).

Home Service IDESS

En 2009, une initiative de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité (IDESS) a été créée. Subventionnée par la Région Wallonne, cette entreprise d'économie sociale offre des services de proximité de deux types :

- *Les petits travaux d'entretien, de réparation et d'aménagement de l'habitat* : c'est-à-dire ceux qui ne nécessitent pas de qualification particulière.
- *L'aménagement et l'entretien des espaces verts* : il s'agit de la tonte des pelouses, la taille des haies, le désherbage, le bêchage des jardins et potagers, le ramassage et l'évacuation des déchets verts, le nettoyage des tombes, etc.

En termes de finalité sociale, Home Service IDESS permet de répondre aux besoins exprimés en matière de travaux de faible envergure ne suscitant pas d'intérêt pour les professionnels du secteur privé.

En termes de finalité professionnelle, il représente une offre supplémentaire de *formation* et d'expérience de terrain.

Le *service IDESS* comme le *CISP Gavroche* sont des organismes d'insertion socioprofessionnelle qui contribuent tous deux à maintenir une certaine autonomie des personnes âgées souhaitant rester à domicile.

3. La Commission Emploi et la Cellule Insertion du CPAS de Beyne-Heusay

Le service insertion socioprofessionnelle, le CISP Gavroche et le Home Service IDESS sont tous trois membres de :

La *Commission Emploi* : elle rassemble plusieurs partenaires et acteurs de l'emploi de la commune de Beyne-Heusay et alentours. Ensemble, ils unissent leurs compétences,

leurs savoirs et leurs spécificités, afin de donner aux bénéficiaires plus de chance d'accéder à l'emploi ou à la formation, et ce, notamment par la mise en place de projets, tels que le salon de l'emploi, des ateliers, des cours théoriques de permis de conduire, etc.

La **Cellule Insertion** : elle assure la coordination interne des services du CPAS de Beyne-Heusay afin de garantir un suivi cohérent et homogène des bénéficiaires. Outre les trois services précités, elle réunit également le Service d'Insertion Sociale (SIS) ainsi que l'association Chapitre XII SPOT.

LE SECTEUR JEUNESSE

L'AMO « Arkadas »

Agréée et subventionnée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, la structure d'Action en Milieu Ouvert (AMO) "Arkadas" accompagne tout jeune de moins de 22 ans. Sa compétence territoriale s'étend aux communes de Beyne-Heusay, Blegny, Fléron et Soumagne. Bien que l'AMO soit **active sur plusieurs communes**, en 2024, 46% des demandes d'intervention émanaient de personnes habitant Beyne-Heusay.

Ce service d'action en milieu ouvert a pour mission l'aide préventive, tant sociale qu'éducative, au bénéfice des jeunes dans leurs rapports avec leur environnement social et familial.

L'AMO intervenant toujours **sur base volontaire** (c'est-à-dire sans mandat), la participation active du jeune et de son entourage est la base de la relation.

Le soutien prodigué au jeune et à sa famille concerne toute difficulté d'ordre scolaire, social, familial ou encore économique. L'accompagnement de proximité, qui se veut avant tout **préventif**, vise à permettre au jeune d'acquérir les codes sociaux nécessaires à son épanouissement au sein de la société.

L'aide apportée par l'AMO "Arkadas" comporte deux axes :

La prévention éducative peut être définie comme une aide sociale et éducative qui vise à favoriser l'épanouissement du jeune dans son **environnement social et familial**, de manière à prévenir toute rupture ou dégradation de la situation. Il s'agit, de la part de l'éducateur, d'un travail d'écoute, d'accompagnement, d'orientation et d'une intervention socio-pédagogique qui s'opère notamment par la mise en œuvre de **projets personnels**. Il peut aussi se positionner en tant que **médiateur** entre le jeune et sa famille et soutenir celle-ci dans l'exercice de ses responsabilités parentales.

La prévention sociale vise à apporter une réponse plus **globale** à des difficultés individuelles et collectives. Le travail de l'éducateur se traduit par sa présence physique dans les endroits fréquentés par les jeunes. La prévention sociale permet d'agir sur **l'environnement social** des jeunes. Pour ce faire, des actions collectives sont proposées afin de favoriser leur épanouissement et leur émancipation. Ces dernières, développées au sein du service, ont des objectifs de prévention et de sensibilisation.

***Le suivi
financier
du PST***

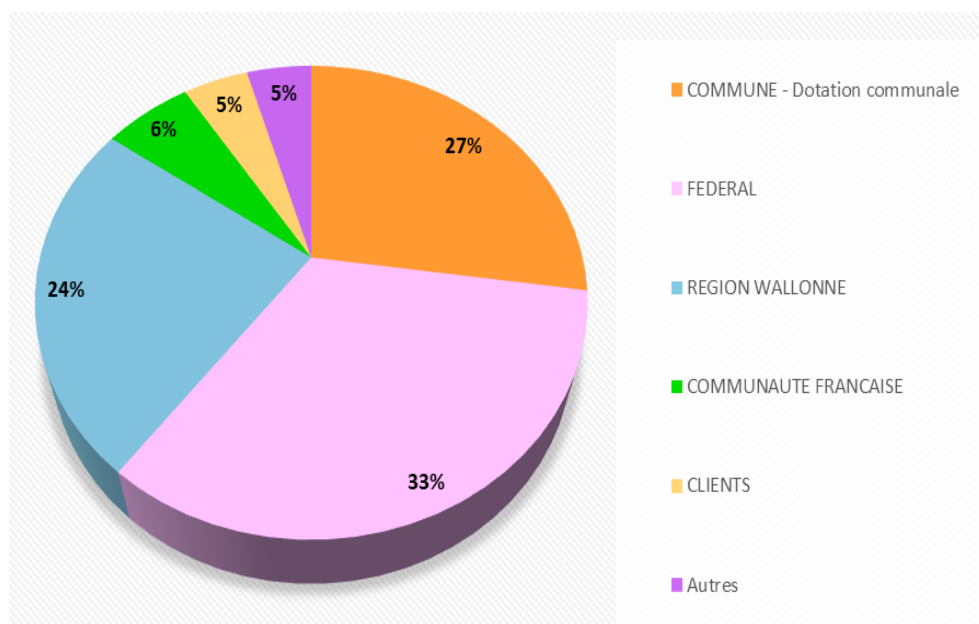
INTRODUCTION

L'article 46 de la loi organique des CPAS impose au directeur financier le **suivi financier du PST**.

L'expérience de notre premier Programme Stratégique Transversal durant la mandature 2019-2024 a démontré combien cette tâche est complexe tant les actions menées en CPAS reposent sur le travail humain. En effet, les objectifs du PST dans notre institution se concrétisent par **des échanges, du relationnel, du lien, de la confiance... du qualitatif** plutôt que du quantitatif. Ne se limiter qu'au quantitatif s'est avéré être très peu représentatif de l'investissement et du travail réalisé au quotidien au CPAS de Beyne-Heusay.

Néanmoins, nulle action sociale ne peut être envisagée sans **sources de financement**. Il est dès lors important dans un premier temps de comprendre la répartition de ces dernières pour notre centre.

<i>A titre indicatif - Recettes du Compte 2024</i>		
TOTAL des droits constatés nets du Compte 2024 ventilés par provenance	7.595.597,14 €	100,00 %
FEDERAL	2.511.599,38 €	33,07 %
COMMUNE – Dotation communale	2.068.900,00 €	27,24 %
REGION WALLONE	1.860.285,09 €	24,49 %
COMMUNAUTE FRANCAISE	464.927,23 €	6,12 %
CLIENTS	345.180,52 €	4,54 %
Autres	344.704,92 €	4,54 %



Le CPAS bénéficie d'agréments, subventionnements, projets, aides à l'emploi... grâce auxquels des services d'aide sociale, d'économie sociale, de maintien à domicile... sont offerts à l'ensemble de la population beynoise. « *Outre ces moyens, les CPAS, faute de financement structurel suffisant, doivent faire jouer la **solidarité au niveau local*** »¹. En effet, « *lorsque le centre public d'action sociale ne dispose pas de ressources suffisantes pour couvrir les dépenses résultant de l'accomplissement de sa mission, la **différence est couverte par la commune*** »². Ce soutien, déjà considéré comme une charge par les communes, va devenir de plus en plus lourd au regard des mesures annoncées par le gouvernement ARIZONA pour les années à venir.

L'inscription d'un **fonds de réserve** à l'élaboration du Budget initial ordinaire atténue, dans une moindre mesure, la part budgétaire supportée par la dotation communale. Néanmoins, pour le CPAS de Beyne-Heusay, cette « bulle d'oxygène » s'amenuise au fil du temps :

Intitulé	Compte 2022	Compte 2023	Compte 2024	Solde disponible en décembre 2025
ORDINAIRE				
Fonds de réserve ordinaire	120.000,00 €	120.000,00 €	117.000,00 €	117.000,00 €
Fonds de réserve ordinaire ILA (uniquement disponible pour la fonction 837 Initiative Locale d'Accueil)	78.180,86 €	95.198,96 €	55.831,89 €	55.831,89 €
TOTAL	198.180,86 €	215.198,96 €	172.831,89 €	172.831,89 €
EXTRAORDINAIRE				
Fonds de réserve extraordinaire	153.859,35 €	162.170,21 €	159.836,12 €	170.207,22 €
Fonds de réserve extraordinaire ILA (uniquement disponible pour la fonction 837 Initiative Locale d'Accueil)	61.839,03 €	61.839,03 €	59.806,74 €	59.806,74 €
Fonds de réserve extraordinaire Travaux Lonneux	19.052,98 €	19.052,98 €	5.472,74 €	5.472,74 €
TOTAL	234.751,36 €	243.062,22 €	225.115,60 €	235.486,70 €

Les budgets du CPAS étant de plus en plus serrés, ces fonds risquent d'être totalement épuisés. La dotation communale devra dès lors être majorée afin de combler le déficit préalablement couvert par ces différents fonds de réserve.

¹ Fédération des CPAS - CPAS + 01 janvier 2017 – 40 ans d'action sociale en Wallonie, des préjugés à la réalité.

² Art. 106 de la Loi Organique des CPAS

Les CPAS au cœur des réformes sociales et économiques

L'élaboration du PST 2025-2030, et plus précisément son suivi budgétaire, ne peut s'envisager sans la prise en considération du contexte politique et des décisions prises par les nouveaux gouvernements. Des décisions qui touchent « le social » et singulièrement les CPAS qui « *se voient impactés par les économies budgétaires* »³ et s'inquiètent de la perte de diverses subventions, telles que **la suppression** :

- Des **subsidés d'aide alimentaire**, tant au niveau fédéral qu'au niveau régional ;

Deux subventions étaient octroyées aux CPAS, une par le SPP IS et une par la Région Wallonne, dont l'objet, le financement de denrées alimentaires par le biais de chèques-commerce, participait directement à la réalisation de la mission première des CPAS, à savoir « *permettre à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine* ».

- Du **complément au Fonds Energie** ;

Suite à la crise énergétique, les CPAS s'étaient vu octroyer un subside complémentaire au subside Fonds Energie. Ce complément permettait d'aider au mieux les ménages en difficultés financières en réalisant :

* une mission d'accompagnement et de guidance sociale et budgétaire en faveur des personnes qui ont notamment des difficultés à payer leur facture de gaz et électricité (négociation de plans de paiement et/ou la mise en place d'une guidance budgétaire) ;

* une mission d'aide financière en faveur des personnes qui, en raison de leur situation d'endettement, ne peuvent faire face au paiement de leurs factures d'énergie.

- De **REDI** ;

Si REDI est un outil qui permet de déterminer l'état de besoin des bénéficiaires, il est surtout une substitution à la dotation communale quant à l'octroi des aides sociales.

- Du **subside lié à la formation des usagers de CPAS** ;

Ce subside avait comme but de favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires du droit à l'intégration sociale en aidant les CPAS à organiser des actions de formations.

- Du **PAPA (projet de renforcement de l'accompagnement psychosocial dans les CISP)** ;

Ce financement octroyé au CISP avait pour objectif l'accompagnement personnalisé et individuel des stagiaires en amont et en aval de leur parcours de formation au sein du centre, un projet qui s'est avéré essentiel aux objectifs d'insertion sociale et professionnelle durable du service.

³ Fédération des CPAS - CPAS + 07 Août-septembre 2025 – Les CPAS : au cœur ou au bord de la rupture ?

- Des deux **appels à projets FOREM** « Je pars-cours et avance » et « Mon projet, mon avenir » du CISP.

Ces deux projets avaient pour mission d'aider les jeunes et moins jeunes à se construire un avenir, à avancer dans un projet de vie, à se fixer des objectifs d'ordre familiaux, sociaux, ou professionnels.

Mais également **la diminution** :

- Du montant de **l'agrément CISP**, accordant un subside à hauteur de 98% des heures de formation réalisées et non plus à 100% ;
- Du **Fonds de Participation et d'Activation Sociale** en 2025 et sa suppression en 2026.

Cette subvention vise à soutenir financièrement les CPAS dans l'élaboration d'une politique de participation et d'activation sociale, culturelle et sportive des usagers. « *Cette mesure a pour objectif d'insérer les défavorisés dans la vie sociale en leur permettant de participer à la culture, au sport et à la nouvelle technologie de l'information et de la communication... cela peut être un premier pas vers une participation et une implication à part entière dans la société* »⁴.

Ou encore,

- La **non-indexation** annoncée de la **subvention APE**.

La subvention forfaitaire annuelle d'Aide à la Promotion de l'Emploi (APE) de la Région Wallonne a pour objectif de pérenniser les emplois créés dans le cadre des dispositifs APE et de favoriser la création de nouveaux emplois dans le secteur non-marchand et les pouvoirs locaux.

Présentation de l'impact financier de l'extinction des subventions précitées

Type de subvention	Diminution / suppression	Montant concerné
Subsides d'aide alimentaire	Suppression dès 2025	Subside RW 07/2023 – 12/2024 : 12.000€, dont 8.350,00€ comptabilisés en 2024 Subside SPP IS 2024 : 3.850,00€
Complément du Fonds Energie	Suppression dès 2025	Subside complémentaire 2024 de 25.109,55€
REDI	Suppression dès 2025	Subside 2024 de 40.880,22€
Subside « Formation des usagers de CPAS »	Suppression dès 2025	Subside 2024 de 4.340,00€
PAPA	Suppression dès 2025	Montant octroyé en 2024 de 75.000,00€

⁴ SPP Intégration sociale - <https://www.mi-is.be/fr/subvention-pour-la-participation-et-lactivation-sociale>

Appel à projets FOREM « Je pars-cours et avance »	Suppression à partir du 1/07/2025	Subside 2024 de 37.913,49€ Subside 2025 de 37.913,49€
Appel à projets FOREM « Mon projet, mon avenir »	Suppression à partir du 1/07/2025	Subside 2024 de 88.991,00€ Subside 2025 de 44.495,50€
Agrément CISP	Diminution dès 2025 – octroi du subsidy sur base de 98% des heures de formations (et non 100%)	Subside 2024 de 417.899,00€ Subside 2025 de 409.541,00€ → soit une diminution de 8.358,00€
Fonds Participation et Activation Sociale	Diminution du subsidy en 2025 Suppression en 2026	Subside en 2024 : 18.214,00€ Subside en 2025 : 13.612,00€
APE	Non-indexation annoncée en 2026	Le subsidy 2025 s'élève à 405.182,73€. Une indexation de 2% en 2026 aurait majoré ce montant de 8.103,65€

Cette simple énumération met en évidence le **retrait de nombreuses aides par le Gouvernement**, contraignant les agents du CPAS à faire preuve d'encore plus de créativité pour accomplir leurs missions malgré des budgets de plus en plus restreints. Il s'agit d'un défi colossal pour les CPAS à qui on demande d'en faire toujours plus avec moins de moyens.

Les réformes gouvernementales, leurs répercussions sur les CPAS

1. La réforme du chômage

Dès janvier 2026, les CPAS devront faire face à un afflux massif de nouveaux demandeurs du revenu d'intégration sociale (RIS) et d'autres formes d'aides sociales, résultant de la réforme des allocations de chômage.

Ce nouveau public va franchir la porte du CPAS et même si un subventionnement plus important est annoncé, les **compensations financières** n'en restent pas moins **insuffisantes** au regard de la crise que les CPAS vont traverser.

L'indemnisation des CPAS pour l'accueil des personnes exclues du chômage (*excepté les personnes exclues des allocations d'insertion non comprises dans le calcul de ces compensations financières*) est prévue en trois phases :

- 1) **Pour les « premiers entrants »** (personnes exclues entre janvier et juin 2026)
 - le taux de remboursement du RIS par l'Etat fédéral sera porté à
 - 100% pour 2026.

Mais diminuera au fil des années et passera à

- 90% pour l'année 2027,

- 80% pour l'année 2028 et
- 75% à partir de l'année 2029.

La contrepartie sera automatique à charge de la dotation communale.

- La subvention couvrant les frais de personnel sera temporairement augmentée pour les années 2026 à 2028, passant de 518€ à 1.036€ par an par dossier, MAIS uniquement pour les personnes de la « première vague ».

Qu'advient-il du personnel à partir de 2029 ?

2) **Pour les « nouveaux entrants »** (qui introduisent une demande à partir du 1^{er} juillet 2026, sortant du chômage mais n'appartenant pas à la « première vague ») : le taux de remboursement du RIS par l'Etat fédéral sera majoré de 15% sans limite dans le temps. Cela portera le taux de remboursement de cette catégorie de bénéficiaires à 70% pour le CPAS de Beyne-Heusay.

Il n'en restera pas moins une charge de 30% qui impactera sans aucun doute la dotation communale.

3) **Pour les bénéficiaires actuels du RIS**, aucune mesure d'aide complémentaire n'est évoquée. Le taux de remboursement du RIS par l'Etat fédéral est de 55% pour le CPAS de Beyne-Heusay. *Dans un contexte où les indicateurs liés à la précarité et aux risques de pauvreté n'évoluent guère dans le bon sens*, l'intervention financière de la Commune de Beyne-Heusay, qui supporte dès lors déjà les 45% restants, ne cessera d'augmenter au fil du temps.

4) A ces subventionnements incomplets du RIS, viendrait s'ajouter un **financement aux résultats** selon un système de bonus-malus, qui n'est pas encore défini. *« Les CPAS recevraient des compensations financières liées aux résultats de l'insertion (à l'emploi durable) des personnes exclues du chômage et plus largement des personnes les plus éloignées de l'emploi »*⁵.

Il s'agirait pour les CPAS de devoir remettre au travail des personnes aux profils fragiles, complexes et accidentés que d'autres établissements ne sont pas parvenus à guider vers le chemin de l'emploi.

*« Conditionner le financement des CPAS à l'insertion durable de ses publics revient à faire courir un risque important sur le financement et la viabilité de l'ensemble de la structure, dernier filet social du pays »*⁶.

Les subsides prévus sont réels et significatifs, en particulier pour 2026, mais ne compensent pas intégralement la hausse des coûts qui seront générés par les CPAS. Selon la Fédération des CPAS, ce financement devient progressivement insuffisant, **mettant en péril l'accompagnement social, la capacité d'accueil et accentuant les risques d'exclusion sociale**.

De plus, outre le public directement exclu du chômage, il existe une partie non négligeable d'aides sociales complémentaires dont on ne parle pas, notamment :

- Les **RIS octroyés aux cohabitants des chômeurs exclus** (taux de remboursement de l'Etat fédéral de 55%) ;
- Les **compléments de RIS octroyés aux chômeurs** qui verront leurs indemnités diminuer vu la dégressivité des montants de celles-ci au fil du temps (taux de remboursement de l'Etat fédéral de 55%) ;
- Les **aides sociales** en tout genre (aide au loyer, factures d'énergie, aide au logement...) qui seront demandées par des ménages disposant de revenus fortement diminués (aucun remboursement par l'Etat fédéral).

⁵ UVCW – Accord du gouvernement fédéral : des mesures aux impacts majeurs sur les CPAS

⁶ UVCW – Accord du gouvernement fédéral : des mesures aux impacts majeurs sur les CPAS

Pour l'ensemble de ces aides, aucune source de financement complémentaire n'a été envisagée par le gouvernement fédéral. Le CPAS devra néanmoins y répondre.

2. La réforme des principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale

Le 14 mars 2024, le Parlement wallon adoptait deux décrets, l'un modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, l'autre modifiant la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale.

Ces décrets prévoient et modifient diverses dispositions relatives au personnel, notamment la définition du cadre et du statut général du personnel, les procédures de recrutement, l'imposition d'outils de gestion des ressources humaines, la promotion du personnel contractuel...

Ces décrets offrent une architecture plus moderne et inclusive pour les ressources humaines dans la fonction publique locale. Ils facilitent le recrutement, assurent une évolution de carrière équitable entre statutaires et contractuels et introduisent des possibilités concrètes de mobilité et de promotion valorisant l'expérience et les compétences dans une logique globale.

Si les ambitions de cette réforme, telles que l'augmentation de l'attractivité de la fonction publique locale ou encore l'optimisation des perspectives de carrières, sont louables, les décisions qui seront prises par les communes et CPAS, guidés par la circulaire du 26 avril 2024 et le principe d'autonomie locale, quant à la mise en œuvre de ces nouvelles mesures, auront sans aucun doute un impact financier.

CONCLUSION

La gestion financière du PST 2025-2030 a été appréhendée différemment par les membres du comité de pilotage, l'objectif principal étant d'éviter la redondance des informations chiffrées sachant qu'un suivi financier complet et précis de l'ensemble des actions du CPAS de Beyne-Heusay est déjà réalisé dans le rapport au compte édité annuellement et présenté aux différentes instances politiques. Il a dès lors été décidé d'axer le suivi financier de ce PST aux investissements, acquisitions, engagements de personnel, projets importants et spécifiques.

Vous trouverez, ci-après, une présentation détaillée et chiffrée des différentes sources de financement du CPAS constatées au compte 2024. Celle-ci vous donnera un aperçu indicatif de la répartition et de l'importance de ces dernières.

Programme Stratégique Transversal 2025-2030 - Sources de financement par service

[illegible]

Montants du Compte 2024					Aides à l'emploi									
	TOTAL Dépenses exercice propre	Dotation communale // FSAS	Recettes de dettes	Prélèvements	Recettes APE (emploi)	Recettes Maribel (emploi)	Subside Fédéral	Subside Région Wallonne	Subside Communauté Française	Recettes de prestations	Récup. Auprès des bénéficiaires	Indemnités assurance	TOTAL Recettes exercice propre	% de recettes couvrant les dépenses du service
Fonction 8442 Service de garde à domicile (dossier "naissances multiples")	41.274,80				39.833,22							944,06	40.777,28	98,79%
Fonction 8443 Service Repas à domicile	118.023,82				30.093,66					78.736,40			108.830,06	92,21%
Fonction 8449 (84492 IDESS + 84493 ILI) Autres services d'aide aux familles	369.940,80				75.634,11		16.974,40	129.145,14		99.812,09		1.200,00	322.765,74	87,25%
Fonction 8451 Réinsertion socioprofessionnelle	644.817,52				47.316,21	16.349,55	512.241,83	29.435,65		7.807,15		2.822,87	615.973,26	95,53%
Fonction 8452 CISP	828.169,97					64.769,31	4.946,32	625.803,50		139.730,17		7.850,86	843.100,16	101,80%
Fonction 846 Service d'Insertion Sociale (SIS)	53.421,45							50.623,72					50.623,72	94,76%
Fonction 927 Service Logements	44.119,10				12.539,02					12.763,53			25.302,55	57,35%
	7.459.347,57												7.404.961,03	

TOTAL Dépenses exercices antérieurs	Boni exercices antérieurs	Recettes de dettes	Prélèvements	Recettes APE (emploi)	Recettes Maribel (emploi)	Subside Fédéral	Subside Région Wallonne	Subside Communauté Française	Recettes de prestations	Récup. Auprès des bénéficiaires	Autres (Notes de crédit, récup., assurance,...)	TOTAL Recettes exercices antérieurs
105.619,00	40.490,83				4.761,86	44.399,88	24.405,07	9.921,33	147,21	56.218,49	10.291,44	190.636,11
TOTAL DEPENSES												TOTAL RECETTES
7.564.966,57												7.595.597,14
									Résultat budgétaire COMPTE 2024			30.630,57

***Les objectifs
du CPAS de
Beyne-Heusay***

VOLET EXTERNE

Objectif Stratégique 1

Garantir l'accès aux droits fondamentaux

Objectif opérationnel 1.1 : Réduire le non-recours aux droits afin de « permettre à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine »

Article 1^{er} de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale :

*« Toute personne a droit à l'aide sociale. Celle-ci a pour but de permettre à chacun de mener une vie conforme à la **dignité humaine**.*

Il est créé des centres publics d'action sociale qui, dans les conditions déterminées par la présente loi, ont pour mission d'assurer cette aide ».

La notion de dignité humaine n'est pas définie en tant que telle mais on considère généralement que vivre conformément à la dignité humaine signifie au moins **pouvoir se nourrir, se vêtir, se loger, assurer son hygiène et avoir accès aux soins de santé**.

Garantir l'accès effectif aux droits fondamentaux constitue une priorité stratégique du CPAS. Or, de nombreuses personnes ne sollicitent pas l'aide à laquelle elles ont droit,

- Soit par **manque d'information** : les personnes ne sont pas toujours conscientes des droits sociaux auxquels elles peuvent prétendre ou ne connaissent pas les modalités d'accès ;
- Soit par **crainte du jugement** ou du regard des autres (stigmatisation, fausses croyances et préjugés) : les idées reçues sur le CPAS peuvent dissuader certaines personnes à franchir les portes, par honte ou par appréhension ;
- Soit encore en raison de **démarches perçues comme complexes** : les procédures peuvent parfois sembler compliquées, ce qui peut décourager certaines personnes.

Le non-recours aux droits est un problème complexe avec de **multiples causes**. Il englobe la non-demande, le nonaccès et le non-recours à des prestations sociales auxquelles une personne est éligible.

Les situations de non-recours entraînent des **conséquences graves** pour les individus : pertes de revenus, risques d'exclusion, aggravation de la précarité et des inégalités, lesquels affectent plus sévèrement les plus vulnérables.

Pour lutter contre ce non-recours, le CPAS s'engage à renforcer sa présence et lisibilité grâce à une **communication** plus claire et plus régulière via tous les canaux disponibles (site internet, réseaux sociaux, Flash-Info, Échos...), ainsi qu'en consolidant ses liens avec les **partenaires** de première ligne (Commune, Forem, Mutualités, services de proximité...).

Dans cette optique, le programme de citoyenneté, animé en interne par les formateurs du CISP Gavroche, sera actualisé afin d'y intégrer la notion de droits et devoirs. Ce module mis à jour pourra être intégré dans le parcours d'accompagnement des nouveaux bénéficiaires du Revenu d'Intégration Sociale (RIS). Une attention particulière sera également portée aux besoins de première nécessité, notamment à travers des actions

concrètes telles que la distribution gratuite de protections hygiéniques via le projet « Sang souci » qui contribuera à la lutte contre la précarité menstruelle.

Objectif opérationnel 1.2 : Guider notre public dans l'accomplissement de leurs démarches visant l'accès aux droits et les mener à l'autonomie

L'autonomie est un vecteur essentiel d'une insertion durable qui ne peut être envisagée sans un travail d'accompagnement participatif. Il est important d'inclure le bénéficiaire dans le processus d'aide, de lui faire prendre conscience des enjeux sociaux et économiques de son implication. **Autonomie et insertion**, concepts indissociables, s'appréhendent de la même manière, par une analyse et une connaissance du contexte individuel et sociétal de notre public. Tendre vers l'autonomisation passe par le développement du pouvoir d'agir des personnes et de leur confiance en elles.

L'AMO, par exemple, dispose depuis 2022 d'un **logement supervisé** pouvant accueillir trois jeunes en colocation. L'objectif premier de ce projet est d'offrir aux jeunes une opportunité de se détacher d'un milieu familial qui les mettent en difficulté en leur proposant un espace de vie au sein duquel ils peuvent évoluer et apprendre à s'autogérer. Ce projet vise à soutenir ces jeunes dans la gestion de leur quotidien, à travers un **suivi social, administratif et scolaire** adapté à leurs besoins. Une éducatrice référente est présente pour les guider dans leurs démarches et dans la gestion du logement. Un temps collectif est également organisé chaque mardi soir sous forme d'ateliers (cuisine saine, jeux de société, etc.) afin de favoriser la vie en communauté et l'entraide.

Pour nos jeunes de l'AMO, nos bénéficiaires du service social, ou encore nos stagiaires au CISP Gavroche, l'accompagnement est assuré par nos acteurs de terrain, éducateurs, assistants sociaux, formateurs, coordinateurs... Notre présence physique auprès de nos clients (service repas, service IDESS, CISP) nous permet également de **détecter un besoin** auquel nos services ou d'autres partenaires ou institutions pourraient répondre. Aux nombreux services offerts par les secteurs d'activité du CPAS de Beyne-Heusay (Social, Jeunesse, Economie sociale) s'ajoutent de multiples structures, institutions, centres avec lesquels nous collaborons. Une **orientation pertinente** vers les services ou interlocuteurs appropriés s'avère, par conséquent, nécessaire et s'opère dès la première prise de contact.

Suite à la **réforme du chômage**, le CPAS de Beyne-Heusay pourrait voir arriver en 2026, sur base des prévisions réalisées par l'ONEM, environ 269 Beynois exclus du droit aux allocations de chômage ou aux allocations d'insertion. Ces personnes, si elles en font la demande et si elles répondent aux conditions d'octroi, pourraient ouvrir un droit potentiel au Revenu d'Intégration Sociale. Ce qui porterait le nombre de bénéficiaires du RIS de **231 actuellement à environ 500**, soit une augmentation de **116,45%**. N'ayant pas perçu de RIS endéans les trois derniers mois, le CPAS aura l'obligation de conclure avec eux un **Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS)**. Les personnes qui ne rempliront pas les conditions d'octroi au RIS seront quant à elles susceptibles d'introduire une **demande d'aide sociale**, ce qui représentera également une charge de travail importante pour notre personnel et une charge budgétaire supplémentaire pour nos institutions locales.

Face à l'arrivée massive des exclus du chômage, le CPAS doit se préparer en amont afin de garantir un accueil de qualité et une prise en charge optimale. Il s'agira pour les travailleurs sociaux d'analyser leur situation, d'examiner leur Droit à l'Intégration Sociale, et si tel est le cas, de définir ensemble un PIIS qui aura pour objectif de les soutenir et les accompagner dans leur activation vers une insertion sociale (SIS) et/ou professionnelle (formations, études, emploi, permis, articles 60 ou 61, etc.).

Cette prise en charge commence avant tout par une **bonne information et compréhension** des démarches à réaliser. Pour ce faire, le CPAS a d'ores et déjà diffusé des renseignements dans le Flash Infos, sur la page Facebook de l'administration communale de Beyne-Heusay, sur son site internet, et répond également aux questions formulées par téléphone et par mail. Une séance d'information a été organisée le 9 décembre 2025 à destination des exclus du chômage. Les acteurs de terrain présents ont répondu aux interrogations et aux inquiétudes. La séance d'information a également été l'occasion d'inscrire les personnes aux permanences « d'Aide Sociale Générale » qui sont ouvertes temporairement chaque jour ouvrable en matinée (du lundi au vendredi, 5 demi-journées par semaine) au siège central du CPAS de Beyne-Heusay. Cette **nouvelle organisation** vise à anticiper et gérer efficacement le flux de demandes qui sont introduites depuis janvier 2026. Le nombre de permanences « Insertion » a également augmenté et est passé de 3 à 9 demi-journées. La prise de rendez-vous aux permanences peut également se faire par téléphone, et ce depuis le 1^{er} décembre 2025.

Le CPAS ne peut envisager la gestion d'un tel afflux de personnes ni les répercussions administratives de cette dernière sans prévoir **l'augmentation de son personnel**, une augmentation qui se révélera être un investissement à long terme au regard de la précarité croissante de la population. Le travail réalisé au sein du service d'insertion socioprofessionnelle sera renforcé et redéfini en raison des nouvelles conditions d'octroi des subventions qui seront, comme annoncé par le Gouvernement, liées à une obligation de résultats. Les assistants sociaux vont devoir se substituer en agents d'insertion et repenser leurs **pratiques professionnelles d'accompagnement**. Il s'agira également d'élargir les secteurs de mises à l'emploi et de prospecter vers de nouveaux partenaires afin de répondre au mieux aux projets professionnels des bénéficiaires.

Objectif opérationnel 1.3 : Lutter contre la fraude sociale en vue d'assurer un traitement équitable des demandes et la juste attribution de l'aide sociale, en application de la législation

Garantir l'accès aux droits fondamentaux constitue un pilier essentiel de la justice sociale. Chaque personne doit pouvoir bénéficier des aides et dispositifs sociaux auxquels elle a légitimement droit. Parallèlement, la lutte contre la fraude sociale demeure primordiale pour préserver l'équité du système et assurer une **répartition juste des ressources**. En conjuguant accompagnement des usagers et rigueur dans le traitement des demandes, il devient possible de renforcer la confiance envers les institutions et d'assurer un **accès équitable aux droits pour tous**. Pour lutter contre la fraude sociale, les CPAS utilisent diverses méthodes, combinant des outils de détection, des procédures de vérification, une collaboration avec d'autres institutions et des sanctions en cas d'infraction avérée. L'objectif est d'éviter le versement d'aides indues tout en respectant la dignité et la vie privée des bénéficiaires.

Objectif Stratégique 2

Accompagner à une insertion durable et congruente

Objectif opérationnel 2.1 : Proposer un accompagnement individuel adapté aux projets spécifiques de nos bénéficiaires (besoins, compétences, attentes personnelles)

Le CPAS met en œuvre un accompagnement individualisé visant une **insertion durable**. La situation personnelle est prise en considération, garantissant un suivi adapté à chaque étape de la demande d'aide, d'insertion sociale, d'intégration, du parcours scolaire, formatif, professionnel, etc. Cet accompagnement s'adapte aux **projets professionnels ou personnels** des bénéficiaires, à leurs compétences, à leurs besoins, ainsi qu'à leurs attentes. Il s'agit de coconstruire avec chacun un chemin réaliste et motivant vers l'épanouissement, en mobilisant les **ressources personnelles** et les outils pertinents pour soutenir **l'engagement** et favoriser la **réussite**. L'insertion s'appréhende par nos acteurs de terrain de diverses façons.

Pour les **ayants Droit à l'Intégration Sociale**, elle s'envisage légalement par le biais d'un **Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS)**. En tant que levier d'insertion, il sera élaboré avec le bénéficiaire dans une dynamique d'activation, tout en restant ancré dans la réalité de chaque personne accompagnée.

L'approche de l'insertion sera également repensée au sein de la « **Cellule Insertion** » qui se réunit tous les trois mois. Celle-ci vise à renforcer la coordination entre les professionnels de l'insertion au CPAS de Beyne-Heusay (ISP, CISP, IDESS, SPOT) afin de réfléchir aux modalités d'accompagnement des bénéficiaires. Cet **espace de concertation** permet en effet de recentrer et d'harmoniser l'accompagnement, les pratiques et les outils internes, notamment les dispositifs d'évaluation des personnes engagées dans un contrat article 60.

La prévention éducative, au sein de **l'AMO Arkadas**, est proposée par une combinaison d'actions individuelles : un travail d'écoute et de valorisation, une orientation, une mise en œuvre d'outils de médiation entre le jeune, sa famille et ses familiers ainsi qu'un soutien à celle-ci dans l'exercice de ses responsabilités parentales. **L'intervention socio-éducative** peut s'ouvrir à tous types de démarches : sociales, éducatives, juridiques, administratives. L'accompagnement individuel opéré fonde ses actions dans la **lutte contre le déterminisme social et la reproduction des inégalités sociales**. Il se réalise par l'élaboration de pistes de solutions adaptées aux besoins et aux aspirations des personnes.

Le **CISP Gavroche**, quant à lui, poursuit sa mission d'accompagnement des stagiaires éloignés de l'emploi, en veillant à la **pérennité et à la qualité de ses formations**. À travers ses trois filières de formation, il continue de mettre en œuvre une **pédagogie spécifique** qui combine le développement de compétences générales et techniques avec un accompagnement psychosocial individualisé. Cette approche intégrée permet de mieux répondre aux besoins spécifiques des stagiaires, en favorisant leur insertion sociale et professionnelle. Dans une optique de pérennisation de son action, l'équipe prépare le renouvellement de l'agrément à introduire auprès du SPW en 2027, en veillant à adapter les contenus de formations aux **réalités socio-économiques du Bassin de Liège** et aux **directives du SPW**. L'enjeu est de maintenir une offre de formation pertinente, alignée avec les besoins du territoire et les orientations des politiques publiques.

Objectif opérationnel 2.2 : Initier, encourager et promouvoir auprès de nos bénéficiaires la participation sociale, culturelle et sportive par le biais de projets collectifs divers et variés

Proposer des projets collectifs permet non seulement de stimuler la participation active du public, mais aussi de renforcer le sentiment d'appartenance, la confiance en soi et la capacité d'agir. Ces initiatives, en lien avec les réalités et les besoins des participants, renforcent le lien social, luttent contre l'isolement (facteur reconnu d'exclusion sociale), favorisent l'ouverture à de nouveaux horizons et contribuent à une **insertion sociale et professionnelle solide et pérenne**.

Chaque année, le CPAS de Beyne-Heusay décide de **promouvoir la participation et l'activation sociale, culturelle et sportive** de ses bénéficiaires. Grâce à la subvention annuelle octroyée à l'initiative du Service Public Fédéral, nos services (le service insertion socioprofessionnelle via l'organisation annuelle d'un module collectif, le CISP en vue d'éveiller les stagiaires à la citoyenneté, l'AMO dans le cadre de l'accompagnement des jeunes...) organisent des activités variées qui stimulent la curiosité et renforcent le lien social, contribuant de cette manière à la **lutte contre l'isolement social**. Malheureusement, la Ministre de l'Intégration Sociale a décidé de **réduire l'enveloppe du fonds dès 2025 et de la supprimer en 2026**. Plusieurs interpellations de la Fédération des CPAS ont été opérées à ce sujet, l'objectif étant de sensibiliser aux impacts de cette suppression sur l'insertion sociale des CPAS. Les actions spécifiques intégralement subventionnées via ce fonds disparaîtront ou devront être adaptées sur base d'autres budgets disponibles qui seraient alloués aux services.

Néanmoins, et en vue d'accompagner à une insertion durable, le CPAS continuera à développer une politique dynamique d'insertion sociale au sein de chaque secteur d'intervention.

Le **SIS** favorise le lien social par des actions collectives et individuelles. En effet, ces interventions de groupe **mobilisent les ressources** de chacun et permettent l'élargissement du réseau social, le développement du positionnement individuel au sein d'une collectivité, ainsi que l'amélioration de l'estime de soi.

Nombreux sont les projets collectifs proposés aux jeunes par l'**AMO Arkadas**. Ces derniers seront présentés progressivement de manière à disposer en fin de législature d'une vision complète des diverses initiatives portées par le service. Pour débiter, l'AMO propose de découvrir le projet « Les p'tits bouts », destiné aux enfants âgés de 4 à 6 ans. Leur présence constante au sein des familles a permis aux éducateurs de l'AMO de déceler, depuis quelques années, une demande croissante de suivi pour des enfants de plus en plus jeunes. En intervenant dès la petite enfance, l'AMO émet l'hypothèse de la création d'un lien de confiance plus solide avec l'équipe et ainsi **devenir un relais, un partenaire privilégié dans la relation parent/enfants**.

Dans cette même dynamique, le **CISP Gavroche** développe également plusieurs projets collectifs visant à renforcer la **participation citoyenne et le bien-être des stagiaires**. Ces actions favorisent l'ouverture à de nouveaux environnements sociaux et institutionnels, tout en soutenant le développement personnel de chacun. Elles regroupent l'éveil à la citoyenneté, la découverte des institutions belges, le renforcement de l'autonomie en matière d'habitat, l'accomplissement d'un parcours santé, etc.

Objectif Stratégique 3

Redynamiser les partenariats

Objectif opérationnel 3.1 : Maintenir des synergies locales en valorisant le partage d'expertises et de ressources spécifiques au profit de la mise en œuvre de divers services sociaux proposés aux Beynois

Les **synergies** entre le CPAS et l'administration communale de Beyne-Heusay existent depuis bien des années. En effet, **l'expertise et les compétences spécifiques** des deux entités ont directement été envisagées comme des ressources essentielles **au service de la population beynoise**. La collaboration entre nos structures vise à optimiser la **coordination** des initiatives sociales locales, assurant une réponse cohérente et complémentaire face aux **enjeux et projets** émergents du territoire.

Conformément à l'article 27ter de la loi organique des CPAS (Décret du 28 mars 2024), les synergies réalisées entre le CPAS et l'administration communale de Beyne-Heusay sont intégrées au PST du CPAS et recensées dans un document annexe.

En substance, les services du CPAS et de la commune collaborent à la **mise en œuvre d'actions sociales** telles que la Donnerie, Eté jeunes, Eté solidaire... Des animations sont proposées aux Beynois (marché de printemps, Halloween, ateliers énergie, prévention surendettement...). L'objectif du CPAS reste « *de permettre à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine* » par le biais de l'information, la prévention, l'accompagnement, l'aide et l'intervention de nos acteurs de terrain. D'autres projets sont également en réflexion visant la mixité sociale d'une part et la prévention au surendettement d'autre part. L'opérationnalisation de ce **partenariat** est élaborée au sein d'instances et organes de travail communs tels que la Commission emploi, la Commission communale d'accueil, le codir, les groupes de travail ou simplement par le biais d'échanges interpersonnels. La **mutualisation** de bâtiments, de membres du personnel, de matériels, **l'échange** de services, d'expertise, de main-d'œuvre, la réalisation de marchés publics **conjointes**, etc. sont autant de moyens, de ressources qui contribuent à la mise en œuvre de ces actions sociales et qui répondent aux objectifs légaux requis en termes de synergies, à savoir « *opérer des économies d'échelles, d'accroître l'efficacité organisationnelle et de viser l'efficience du service public en respect des missions et de l'autonomie de chacun* » (Décret du 19 juillet 2018).

Objectif opérationnel 3.2 : Renforcer les collaborations avec nos partenaires externes afin d'atteindre des objectifs communs d'aide et d'accompagnement de notre public

Pour mener à bien ses missions, le CPAS de Beyne-Heusay s'appuie sur un réseau multidisciplinaire vaste de **83 partenaires**, mobilisant aussi bien des institutions publiques et des acteurs sociaux que des associations locales et des partenaires du secteur privé. Cette diversité garantit une approche transversale et complète de l'aide sociale et répond aux besoins variés de nos bénéficiaires. L'objectif ne sera donc pas d'augmenter le nombre de partenariats existants, mais plutôt de mieux les appréhender et **d'optimiser** notre collaboration.

L'efficacité de notre action repose sur une **maîtrise partagée de notre réseau**. Une connaissance approfondie de notre écosystème partenarial est le préalable indispensable à l'optimisation de nos services : identifier nos partenaires et préciser leur rôle permet de mieux agir ensemble.

En parallèle, il est crucial de renforcer la **visibilité** de l'offre de services du CPAS : nos partenaires, tout comme le public, doivent disposer d'une vision claire de nos missions pour garantir une orientation pertinente et un accès aux droits facilité. Cette **transparence mutuelle** renforcera nos synergies, fluidifiera notre coordination et dynamisera le partage d'expertises, au bénéfice direct des usagers.

Dès lors, il est essentiel de promouvoir ces collaborations tant en interne qu'à l'externe. Valoriser ces partenariats, tout en communiquant activement sur nos propres champs d'action, permet de souligner la valeur ajoutée du travail en réseau et de témoigner de son impact concret dans l'accompagnement de nos publics.

En matière **d'insertion socioprofessionnelle**, le CPAS amorce une transition majeure dans ses modes d'accompagnement. Nos acteurs de terrain, et plus particulièrement nos assistants sociaux, sont désormais appelés à envisager l'insertion sous un angle collaboratif renforcé.

Cette évolution s'inscrit d'abord dans un cadre légal strict : conformément au **nouveau décret wallon**, l'accompagnement vers l'emploi impose désormais une obligation de partenariat avec le Forem, matérialisée par l'utilisation systématique du formulaire unique pour fluidifier le parcours des usagers. Le Forem devient ainsi un **partenaire institutionnel incontournable** et structurant de notre action.

Parallèlement, l'insertion au sein de notre entité demeure indissociable de notre partenariat avec **SPOT**, association Chapitre XII dont notre CPAS est l'un des membres fondateurs. Cette alliance historique et politique impose que toute stratégie d'insertion s'articule avec SPOT, notamment via le maintien de leurs permanences dans nos locaux, le renouvellement des conventions et une coordination accrue au sein de la Commission Emploi et de la Cellule Insertion.

Enfin, pour garantir une prise en charge globale, le service d'insertion devra diversifier son réseau de **partenaires spécialisés**. Une attention particulière sera portée à la collaboration avec le **PLOPE**, essentielle pour accompagner les usagers dont le parcours d'insertion est freiné par des problématiques de santé physique ou mentale. En mobilisant ces **expertises complémentaires**, le CPAS réaffirme son rôle de pivot dans l'émancipation sociale et professionnelle de ses bénéficiaires.

La **prévention à l'endettement**, quant à elle, se concrétiserait par le biais d'**ateliers** dédiés à la **gestion budgétaire**, permettant aux participants d'acquérir des outils concrets pour mieux **maîtriser ses dépenses** et anticiper des difficultés financières. Ce dispositif bénéficierait du financement d'un appel à projets spécifique et serait mis en œuvre en collaboration avec nos partenaires experts, notamment le **GILS** (Groupement d'Intervention Locale pour la Santé et le bien-être). Cette approche pédagogique et partenariale constitue un levier essentiel pour favoriser l'autonomie des usagers et prévenir les situations d'endettement sévères.

Le réseau de l'**AMO Arkadas** s'illustre à travers ses diverses **initiatives de terrain**. Parmi celles-ci figure le mini-foot mené conjointement avec la Maison des jeunes de Retinne et le PCS de Beyne-Heusay. Au-delà de l'activité sportive, ce projet constitue un **levier** précieux pour entrer en contact avec notre public cible, identifier les besoins du territoire et intervenir de manière adaptée sur les plans social et éducatif. Ces problématiques sont abordées au sein de diverses **instances**, notamment la Commission Emploi ou la **CILASE** (Concertation Intersectorielle Locale des Acteurs Sociaux et de l'Enseignement). Cette dernière fédère les partenaires sociaux et éducatifs locaux (Beyne-Heusay, Fléron, Soumagne et Blegny) autour de thématiques communes telles que le décrochage scolaire, les réseaux sociaux, la santé mentale ou les questions de genre.

Pour consolider son ancrage régional et pérenniser ses effectifs (stagiaires et agents « article 60 »), le **CISP Gavroche** renforce sa stratégie de **visibilité**. Cette démarche repose sur un partenariat étroit avec les CPAS environnants et une présence active lors de **salons** clés comme le Jobday ou le Formaday. Par ailleurs, la **Commission Emploi**, organisée tous les deux mois, servira de **plateforme d'échanges** pour les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle. Une attention particulière sera portée à la santé mentale, pour une meilleure adéquation avec les réalités de terrain.

***Les objectifs
du CPAS de
Beyne-Heusay***

VOLET INTERNE

Objectif Stratégique 4

Encourager les démarches visant le développement et le bien-être des agents

Objectif opérationnel 4.1 : Encourager le développement et la maîtrise des compétences du personnel par une mise à jour constante de leurs connaissances et de leurs pratiques professionnelles, permettant ainsi de proposer un service efficient et adapté (au contexte socio-économique et politico-institutionnel, au cadre législatif, aux moyens budgétaires locaux, aux besoins spécifiques de la population beynoise, ...)

Pour assurer un service efficient malgré un contexte institutionnel (législation) et budgétaire mouvant, le centre mise sur une **stratégie de formation globale** :

- **Mise à jour des savoirs** : Adaptation législative et appropriation des nouveaux outils ;
- **Qualité de vie** : Focus sur la sécurité et le bien-être au travail ;
- **Performance humaine** : Consolidation des acquis pour favoriser l'épanouissement professionnel et l'efficacité sur le terrain.

Cette dynamique permet d'offrir un **accompagnement sur mesure** aux habitants de Beyne-Heusay, porté par des agents maîtrisant leurs missions.

L'accès à la formation est identifié à travers plusieurs canaux : lors de l'entretien d'évaluation (plan d'actions), au cours de réunions d'équipe (dimension collective), ou encore sur demande de l'agent ou de la hiérarchie (offre ou obligation légale). Chaque projet de formation est ensuite validé par le responsable de service et approuvé par le bureau permanent. Cette appréciation repose sur la **cohérence** avec les missions du poste, les priorités opérationnelles du service et les ressources budgétaires disponibles.

Des séances de **pratiques professionnelles**, organisées en interne, sont également proposées aux acteurs de terrain. Les évolutions législatives et leurs conséquences sur les pratiques professionnelles et les procédures administratives y sont abordées, les méthodes de travail sont uniformisées, l'accompagnement est repensé... En misant sur l'intelligence collective, ces temps de concertation favorisent une approche transversale et concertée et garantissent une amélioration continue des prestations offertes à la population.

Dans le cadre de leurs missions, les agents sont également amenés à se rendre et à participer à divers colloques, séances d'information, réunions, congrès, assemblées générales, groupes de travail... au cours desquels de **précieuses informations** sont communiquées.

Un inventaire de ces rencontres/événements professionnels sera élaboré chaque année et intégré au PST du CPAS de Beyne-Heusay.

Objectif opérationnel 4.2 : Veiller à offrir aux agents un environnement de travail favorable en mettant à disposition des infrastructures conformes aux normes en vigueur et répondant aux exigences des services

Au CPAS de Beyne-Heusay, maintenir un **environnement de travail favorable** est une réalité que nous entretenons au quotidien. En effet, nous œuvrons à maintenir un cadre de travail de qualité par **l'utilisation optimale et rationnelle des ressources disponibles**, et ce, grâce à la mutualisation des moyens avec l'administration communale et une synergie entre nos services techniques. Indépendamment de nos logements d'insertion, de transit, d'urgence, ILA et AMO, nos services occupent à ce jour six implantations distinctes (dont trois mises à disposition par l'administration communale).

Notre priorité est d'assurer que chaque agent, quel que soit son lieu d'affectation, dispose des conditions optimales pour **remplir sa mission de service public**.

A l'horizon 2026 et suivantes, notre volonté est de maintenir ces acquis en misant sur une gestion rationnelle et proactive de nos ressources, notamment par le biais de l'expertise du **conseiller en prévention**, dont les audits réalisés en collaboration avec COHEZIO permettent d'anticiper les risques et d'adapter l'ergonomie des postes (éclairage, mobilier) et de l'intervention du **service informatique** qui garantit l'utilisation d'un équipement performant indispensable.

Nous utilisons également nos **marchés publics** comme un levier pour offrir des outils adaptés : qu'il s'agisse de vêtements de protection pour le personnel de terrain, de l'achat de fournitures de bureau ou de machines performantes et ergonomiques pour prévenir les troubles physiques et garantir l'efficacité opérationnelle, ou de véhicules rigoureusement entretenus pour des déplacements sécurisés.

Enfin, nous accordons une importance capitale au **confort quotidien "invisible"** mais essentiel. Par une maintenance attentive de nos implantations, nous garantissons des locaux toujours bien chauffés, éclairés et entretenus. Au-delà des aspects purement techniques, nous encourageons également un environnement de travail chaleureux. Certains postes de travail sont personnalisés, les locaux sont décorés lors d'événements comme Noël... Ces initiatives contribuent à créer une atmosphère conviviale, renforcent le sentiment d'appartenance et favorisent un cadre de vie professionnel épanouissant.

Une étude a été réalisée sur le patrimoine immobilier du CPAS et de la commune, mettant en évidence un ensemble de travaux nécessaires pour améliorer la performance énergétique des bâtiments existants. Dans le cadre de la législature en cours, le CPAS devra, en concertation avec la commune, définir une **stratégie immobilière** tenant compte non seulement de l'optimisation énergétique sur base de l'étude réalisée par Ecetia, mais également d'autres critères essentiels tels que la conformité des bâtiments aux normes en vigueur et leur adéquation aux besoins des services et des bénéficiaires.

Objectif Stratégique 5

Développer une culture institutionnelle porteuse de sens

Objectif opérationnel 5.1 : Stimuler et entretenir la cohésion de façon à garantir une identité et une culture communes propres au CPAS tout en renforçant la communication interne

L'optimisation de l'action du CPAS repose sur une articulation entre **la coordination des missions et la consolidation du collectif**.

À cet effet, nous organisons d'une part des **temps d'échanges professionnels** centrés sur nos métiers tels que des réunions de service, interservices ou des ateliers de pratiques, qui permettent de partager des informations stratégiques et des méthodes de travail pour mieux comprendre les missions de chaque service. Ces moments sont essentiels pour décloisonner notre travail et gagner en efficacité.

D'autre part, nous tenons à cultiver des **instants de convivialité et de cohésion**, volontairement détachés du cadre professionnel. Ces rencontres informelles sont fondamentales pour renforcer la dynamique collective, nourrir un véritable sentiment d'appartenance à l'institution en créant une culture commune, favorisant ainsi le bien-être de chacun. A titre d'exemple, en 2025, un barbecue et un drink de Noël ont été proposés à l'ensemble des membres du personnel.

Afin de garantir une dynamique collective cohérente et une efficacité professionnelle accrue, **les différents services du CPAS** s'appuient sur des dispositifs de concertation réguliers. Ces temps d'échange visent des objectifs transversaux :

- **La coordination opérationnelle** : Assurer la gestion des modalités pratiques et la structuration du travail ;
- **L'intelligence collective** : Favoriser la réflexion sur les pratiques professionnelles et le sens des missions ;
- **La culture institutionnelle** : Transmettre les valeurs du CPAS et renforcer le sentiment d'appartenance ;
- **La cohésion d'équipe** : Consolider les liens entre les collaborateurs, tant sur le plan professionnel qu'interpersonnel.

Le **Service Social**, pour sa part, réunit mensuellement l'ensemble des agents (sociaux et administratifs) pour articuler le fonctionnement pratique et le partage de convictions qui nourrissent le travail social. Ce dispositif est complété par une à deux journées annuelles de « Mise au vert » dédiées à la réflexion sur les pratiques professionnelles, le sens de sa mission et la manière dont elle s'inscrit dans les valeurs fondamentales du CPAS.

Par ailleurs, le **service administratif** organise également des réunions d'équipe mensuelles. De plus, dans le but d'améliorer la communication interne et d'assurer un suivi administratif optimal, il est proposé qu'une employée administrative intervienne lors d'une réunion d'équipe propre à chaque service pour présenter les procédures à suivre notamment en cas d'accident du travail. D'autres thématiques pourront être abordées progressivement selon les besoins identifiés.

Indépendamment des réunions mensuelles axées sur la sensibilisation à la sécurité, à l'ergonomie et à l'organisation du travail sur chantier, le **service IDESS** instaure également

des briefings quotidiens. Ces points journaliers visent à garantir une vigilance constante des équipes, avec une attention particulière portée sur la maîtrise des actes techniques de sécurité et la vérification systématique du port des équipements de protection individuelle. Les droits et obligations des travailleurs ainsi que le comportement professionnel attendu face au client y sont également abordés.

De son côté, l'AMO Arkadas privilégie un rythme soutenu avec des réunions d'équipe hebdomadaires, complétées toutes les six semaines par des points spécifiques aux suivis individuels. Deux « Mises au vert » annuelles permettent d'approfondir la culture du service. Ces journées, structurées selon un ordre du jour adapté aux besoins du service et au contexte sociétal, peuvent intégrer des modules de formation ciblés, notamment sur des enjeux déontologiques comme le secret professionnel.

Dans une dynamique similaire d'optimisation du bien-être collectif et de l'efficacité professionnelle, le CISP Gavroche maintient une réunion d'équipe mensuelle. Une mise au vert annuelle est prévue pour réfléchir aux pistes d'amélioration du centre ainsi que des repas conviviaux entre formateurs et stagiaires qui favorisent l'instauration d'un climat de confiance. Enfin, pour encourager la connaissance mutuelle et le sentiment d'appartenance de l'ensemble du personnel du CPAS, les stagiaires de la filière « agent de centre d'appels, agent administratif et agent d'accueil » élaboreront mensuellement une fiche d'identité d'un membre du CPAS, laquelle sera ensuite diffusée par courrier électronique à l'ensemble du personnel du CPAS.

L'impulsion et la cohérence de l'ensemble de ces dispositifs reposent sur une coordination de la hiérarchie. À cet effet, une réunion mensuelle des responsables de chaque service (DG, DF, service social, administratif, AMO Arkadas, CISP Gavroche et IDESS) est instaurée. Cette instance est le lieu privilégié de la consultation, de l'arbitrage et de l'uniformisation des pratiques et des méthodes de travail transversales. C'est par ces échanges réguliers entre chefs de service que sont données l'impulsion et la direction nécessaires pour assurer une cohésion d'ensemble, garantissant ainsi que tous les agents travaillent de concert vers les objectifs stratégiques unifiés du CPAS.

ANNEXE 1

***Synergies réalisées
entre le CPAS et
l'administration
communale***

DÉFINITION – ART. 26BIS §5 DE LA LOI ORGANIQUE DES CPAS – ART. L1512-1/1 DU CDLD

Une synergie entre la Commune et le CPAS est une volonté commune et partagée de gérer ou réaliser un service, une action, un projet ou une mission ensemble, ou encore de confier à une des institutions locales la réalisation ou la gestion d'un service, d'une action, d'un projet ou d'une mission en vue d'opérer des économies d'échelle, d'accroître l'efficacité organisationnelle et de viser l'efficience du service public en respect des missions et de l'autonomie de chacun.

Synergies fonctionnelles instituées au sein de la loi organique et du CDLD

Dans la loi organique

- la symétrie des majorités et la possibilité de désignation de membres du Conseil communal en qualité de membres du Conseil de l'action sociale (un tiers par groupe politique) ;
- le vote de méfiance à l'égard du Collège communal qui emporte la démission du Conseil de l'action sociale ;
- la désignation des membres du Conseil de l'action sociale en séance publique du Conseil communal ;
- la prestation de serment des membres du Conseil de l'action sociale entre les mains du Bourgmestre ou de son échevin délégué en cas de renouvellement total du Conseil et pour toutes les prestations de serment en présence du Directeur général communal ;
- le Président du CPAS est membre à part entière du Collège communal. Son nom est repris dans le pacte de majorité ;
- le Bourgmestre peut assister, avec voix consultative, aux séances du Conseil de l'action sociale et les présider ;
- constitution du Comité de concertation, d'une séance conjointe du Conseil communal et du Conseil de l'action sociale au moins une fois par an. Obligation de rédiger un rapport sur les économies d'échelles, les synergies et les chevauchements d'activités ;
- droit de report des points inscrits (hors action sociale) à l'ordre du jour du Conseil de l'action sociale par le Bourgmestre avec obligation synchrone d'une réunion du Comité de concertation ;
- possibilité de tenir des séances communes publiques entre les deux Conseils réunis ;
- possibilité de désigner un Directeur financier commun dans les communes comptant moins de 35.000 habitants ;
- similitude des statuts du personnel de la Commune et du CPAS ;
- tenue deux fois par an de réunions communes du Comité de direction communal et du Comité de direction du CPAS (commune de plus de 10.000 habitants) ;
- similitude des régimes disciplinaires entre la Commune et le CPAS ;
- intervention communale dans le budget du CPAS pour combler le déficit éventuel occasionné par la différence entre les dépenses et les recettes projetées ;
- surveillance et contrôle du CPAS par le Collège communal ;
- exercice tutélaire de la Commune sur les actes du CPAS (hors aide sociale) ;
- participation de représentants des Conseils communaux dans les associations Chapitre XII des CPAS.

Dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation

- le Président du CPAS fait partie du corps communal ;
- le règlement d'ordre intérieur du Conseil communal fixe les conditions dans lesquelles sont organisées les réunions communes du Conseil communal et du Conseil de l'action sociale ;
- le Collège comprend le Bourgmestre, les Echevins et le Président du Conseil de l'action sociale si la législation qui lui est applicable prévoit sa présence au sein du Collège communal ;
- le Président du Conseil de l'action sociale, si la législation qui lui est applicable prévoit sa présence au sein du Collège communal, siège avec voix délibérative au sein du Collège, sauf lorsqu'il s'agit d'exercer la tutelle sur les décisions du Conseil de l'action sociale. Dans ce cas, il est entendu, à sa demande ou à celle du Collège, mais ne prend pas part aux délibérations. S'il n'en est pas membre, il siège avec voix consultative au Conseil communal ;
- le Président du Conseil de l'action sociale exerce ses attributions propres. Comme les autres membres du Collège, si la législation qui lui est applicable prévoit sa présence au sein du Collège communal, il participe à la répartition des compétences scabinales ;
- le Collège, de même que chacun de ses membres, est responsable devant le Conseil. Le Président du Conseil de l'action sociale est donc solidairement responsable devant le Conseil communal ;
- le Conseil communal peut adopter une motion de méfiance à l'égard du Collège communal ou de l'un ou de plusieurs de ses membres, dont le Président du CPAS.

Mise en œuvre d'actions sociales

Prévention du surendettement en collaboration avec le GILS et les écoles de l'entité

Donnerie organisée par le CISP Gavroche et le PCS

Animations proposées par le CISP lors des festivités communales (Marche aux flambeaux, marché de printemps, etc.)

Activité communautaire du groupe SIS au sein du Marché de Noël organisé par l'administration communale

Activités et projets proposés aux jeunes par les éducateurs de l'administration communale et de l'AMO pendant les périodes scolaires

Activités et projets proposés aux jeunes par les éducateurs de l'administration communale et de l'AMO durant les vacances d'été

Plan d'urgence

Engagement d'étudiants encadrés par les éducateurs de l'administration communale et de l'AMO dans le cadre de "Eté solidaire"

Mutualisation de bâtiments

Bâtiments communaux occupés par des Services du CPAS (siège central - ILA - Logements de transit et d'insertion - Locaux "bougies")

Cours théoriques pour l'obtention du permis théorique de conduire dispensés par SPOT dans un local de formation communal

Modules collectifs d'insertion socioprofessionnels proposés par le CPAS au sein de locaux communaux

Animations énergie proposées par le CPAS dans une salle communale

Un appartement communal est mis à disposition pour l'AMO "Arkadas" dans le cadre de son Projet logement

Echange d'expertise, de services, de main-d'œuvre

Prise en charge du linge du hall omnisport par la filière "couture/vente" du CISP "Gavroche"
Réception par la filière "Call Center" d'appels pour les inscriptions aux événements communaux (concours de Pétanque et repas des "Têtes blanches")
Publication d'informations relatives au CPAS et à l'administration communale dans les échos (journal mensuel)
Publication d'informations relatives au CPAS et à l'administration communale dans le bulletin communal
Entretien et réparation des véhicules de l'administration communale et du CPAS par le garage (service travaux)
Mise en réseau des bâtiments communaux et du CPAS via fibres optiques
Maintenance des bâtiments communaux et du CPAS par le service communal des travaux
Distribution du courrier communal et du CPAS par un agent du CPAS
Conseils techniques du service travaux

Mutualisation de personnel

Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail
Personnel sous contrat "article 60"
Service informatique / Communication
Délégué à la Protection des Données (DPO)
Personnel technique
Accueil Temps Libre (ATL)
Responsable et responsable adjoint de la sécurité des systèmes de l'information

Marchés publics conjoints

Achat de produits d'entretien pour les années 2024 et 2025 - Reconduction 2026
Achat d'enveloppes et de feuilles à en-tête pour la commune et le CPAS pour les années 2025 à 2027
Achat de fournitures de bureau et de consommables pour les imprimantes à destination des services administratifs communaux et du CPAS (contrat triennal) 2025 à 2027
Formation de recyclage en secourisme pour les agents communaux et du CPAS pour les années 2024 à 2026
Formation de base de secourisme et recyclage pour les agents communaux et du CPAS (annuel)
Achat, entretien et maintenance des extincteurs, dévidoirs et bornes incendie pour les années 2026 à 2028
Achat, location et entretien des vêtements de travail pour les agents communaux et du CPAS (marché triennal) 2026 à 2028
Achat d'enveloppes et de feuilles à en-tête pour la commune et le CPAS pour les années 2025 à 2027

Réalisation de divers contrôles périodiques jusqu'en 2026
Achat de carburants pour les véhicules communaux et du CPAS pour les années 2024 à 2026
Désignation d'un certificateur PEB externe pour la réalisation du certificat PEB des bâtiments publics et leur actualisation annuelle
Location et entretien de photocopieurs pour la commune et le CPAS de Beyne-Heusay - marché conjoint pour les années 2023 à 2026
Désignation d'un service externe de prévention et de protection au travail pour la commune et le CPAS de Beyne-Heusay pour les années 2023 à 2025 - Reconduction 2026
Achat, location et entretien de tapis de sol pour l'administration communale et le CPAS pour les années 2022 à 2025 - Reconduction 2026
Renouvellement des contrats d'assurances de personnes, dommages matériels, responsabilité civile et automobile pour les années 2023 à 2026
Achat de fournitures de bureau et de consommables pour les imprimantes à destination des services administratifs communaux et du CPAS (contrat triennal 2025-2027)
Marché stock pour l'achat de matériel informatique pour les années 2023 à 2025 - Reconduction 2026

Synergies à mettre en œuvre

La circulaire budgétaire 2026 à l'attention des communes dit ceci : extraits :

« Le 17 avril 2025, le Gouvernement a adopté sa vision relative à l'intégration des CPAS au sein des communes. (...) Ce régime sera appliqué aux communes ne dépassant pas un seuil d'habitants à définir par le Gouvernement. La réforme sera préparée en concertation avec les acteurs locaux et devra entrer en vigueur lors des élections locales de 2030. »

Notons qu'une circulaire n'a pas force de loi et n'est en rien contraignante.

Cette intention politique de renforcer les synergies entre la Commune et le CPAS figure, par ailleurs, dans la déclaration de politique communale de la nouvelle législature.

Enfin, les retours que nous prodiguent nos représentants des diverses fédérations de grades légaux nous confortent dans l'idée que la volonté du gouvernement est très présente et que l'échéance de 2030 serait très certainement respectée (pour ce qui concerne les communes dépassant un certain seuil d'habitants, seuil dont nous n'avons pas connaissance à ce jour).

Malgré les nombreuses incertitudes à l'heure actuelle, nous proposons de mettre en place, dans le courant du second semestre 2026, un groupe de réflexion réunissant au minimum les 4 grades légaux afin de bien comprendre les tenants et les aboutissants de cette réforme. Il s'agira d'envisager par exemple :

- les économies d'échelle à réaliser ;
- la mutualisation des bâtiments.

Comme le précise également la circulaire, cette révolution s'accompagnerait d'une réduction du nombre de mandataires politiques et d'une meilleure lisibilité démocratique.

Nous espérons ainsi pouvoir proposer avant l'échéance de 2030 une note synthétique indiquant la vision de l'administration et du CPAS dans ce projet.

Ceci, évidemment, sous réserve des nombreuses adaptations législatives qui devront être prises pour clarifier les encore plus nombreuses « zones de flou » et les craintes qui subsistent sur cette réforme.

ANNEXE 2

Inventaire des formations et rencontres professionnelles

L'ADMINISTRATION GENERALE

<i>Intitulé de la formation</i>	<i>Objectif</i>
Congrès Provincial commun des grades légaux de la Province de Liège - Conférence : L'intérêt du statut pour les fonctions à responsabilité dans l'administration, en particulier les grades légaux des pouvoirs locaux	Présenter les notions de statut et de contrat de travail, des régimes juridiques comparés, du principe statutaire et engagements contractuels. Aborder la remise en cause du statut et le décret du 14 mars 2024.
Conférence des Présidents	Aborder la réforme des allocations de chômage, ses répercussions sur les CPAS et mise en commun de pratiques professionnelles. Représentation de plusieurs CPAS (Président et DG) et présence des représentants des organismes de paiement, des organisations syndicales et de partenaires (FOREM, MIREL, CISP,...).
PIPS - Formation plan d'intervention psycho-social	Cette formation vise à accompagner et soutenir les acteurs communaux/CPAS dans la rédaction, la mise à jour et surtout l'opérationnalisation du Plan d'Intervention Psychosocial (PIPS). À travers un parcours progressif combinant apports théoriques, échanges de pratiques, ateliers concrets et exercices de terrain, les participants développent une compréhension commune du rôle du PIPS dans la gestion de crise, clarifient les responsabilités et missions des intervenants psychosociaux, et renforcent leur capacité à organiser et activer efficacement les dispositifs psychosociaux (infrastructures, coordination, chaîne de rappel, prise en charge des personnes impliquées). L'objectif final est de permettre aux autorités locales et aux équipes psychosociales d'agir de manière coordonnée, réaliste et opérationnelle en situation de crise réelle.
L'intelligence artificielle: un outil pour gagner en efficacité	Présentation des capacités et des limites ainsi que les différents outils d'intelligence artificielle qui peuvent servir à générer du contenu tout en tenant compte des spécificités des pouvoirs locaux.
Congrès Régional des DG de CPAS : Ensemble, démystifions l'IA	Dans un monde en constante évolution, l'IA se positionne comme un levier indispensable pour transformer nos pratiques et améliorer les services offerts aux citoyens. Ce congrès a été une occasion unique d'explorer les opportunités offertes par ces technologies émergentes, d'explorer les pistes qu'elles peuvent offrir et découvrir comment cadrer leur utilisation dans nos institutions.
Congrès régional des Directeurs financiers des Pouvoirs Locaux	Exposer les résultats de l'enquête menée sur le profil socioprofessionnel des directeurs financiers et des mandataires. Analyser, sous le regard expert de différents orateurs, la fonction du directeur financier. Proposer des solutions pour améliorer la communication. Assemblée Générale de la Fédération des DF.

La motivation des décisions d'aide et d'intégration sociale	Apprendre à rédiger les motivations d'aide et d'intégration sociale tant en fait qu'en droit, à mieux respecter les prescrits légaux et à rédiger des actes lisibles et compréhensibles.
L'intelligence artificielle générative au service des tâches administratives	Permettre d'appréhender la prise en main d'outils d'IA générative pertinents pour la réalisation de tâches rédactionnelles quotidiennes, de créer des prompts efficaces pour générer des documents administratifs de qualité et de comprendre le potentiel, les limites et les bonnes pratiques de ces outils dans un contexte administratif.
Assemblée Générale extraordinaire des Directeurs Généraux Régionaux de CPAS	Retour sur les groupes mis en lace par le Cabinet du Ministre des Pouvoirs Locaux dans le cadre du projet d'intégration des CPAS dans les Communes - Etat d'avancement des dossiers pensions des pouvoirs locaux - Mise en place d'une professionnalisation de la communication de la Fédération - Présentation de l'analyse relative à la charge psychosociale des DG de CPAS.
Assemblée Générale de la Fédération des CPAS - Les CPAS en mutation et face à de nombreux défis	Présenter les défis à venir pour les CPAS wallons et les analyser, le rapport d'activité 2024 de la Fédération et procéder à son approbation et modifier au renouvellement du comité directeur de la fédération des CPAS et à l'adoption de son ROI.
Présentation du catalogue formations proposées par l'Ecole provinciale d'administration	L'objectif principal de la présentation du catalogue des formations proposées par l'École provinciale d'administration (EPA) est de faire connaître l'ensemble de l'offre de formations destinées aux agents de la fonction publique locale et provinciale. Le catalogue est un outil d'information et d'orientation qui vise à accompagner les agents dans leur formation continue et dans leur progression au sein des administrations publiques.
Rencontre des pouvoirs locaux autour des marchés publics	Cette rencontre a pour objectif d'aborder de façon concrète les marchés publics de faible montant et les clauses sociales.
Assurance Incendie, Tous risques et Cyber Assistance	Ce webinaire a pour objectif de présenter les généralités et les nouvelles conditions générales de l'assurance incendie d'Ethias.
Gestion facilitaire	Ce webinaire vise à présenter les différents modules du logiciel 3P dédiés au suivi des ordres de travail, à la gestion des stocks, des emprunts et du patrimoine.
IMIO - Présentation du logiciel iA.Délib	Présentation de l'application iA.Délib qui est dédiée à la gestion des délibérations et décisions des institutions publiques. Elle a été développée par Imio, une intercommunale belge spécialisée dans des solutions informatiques pour les administrations publiques. Cette application permet de numériser, organiser et suivre tout le processus délibératif d'une institution (création, traitement et suivi des dossiers décisionnels).

Webinaire archivage: comment et pourquoi capitaliser sur les données à archiver au sein de votre institution?	L'objectif est de vulgariser et d'exemplifier les missions essentielles et obligatoires des institutions publiques en termes de gestion de l'information. Il s'agit aussi de mettre en lumière les spécificités et points d'attention de la gestion de l'information numérique et c'est l'occasion de découvrir l'importance d'une gestion efficace et efficiente des données publiques à conserver.
Facturation électronique et dématérialisation des factures	Présentation du logiciel CIVADIS liés à la facturation électronique et à la dématérialisation des factures (démonstration de l'utilisation de ce dernier).
BELFIUS - Nouvelles fonctionnalités de l'application bancaire	Présentation des nouvelles fonctionnalités de BelfiusWeb dont principalement : - les paiements instantanés, - et la vérification automatique de l'adéquation entre le nom du bénéficiaire du paiement et le nom du titulaire du compte utilisé.
EUROFIDES - Société de recouvrement à l'amiable	Présentation des services proposés par la société en matière de recouvrement à l'amiable en exposant leurs procédures, leurs techniques de travail et les avantages possibles pour les DF.
EASYPOST - Nouveautés	Présentation de la solution EasyPost Connect (externalisation des envois via eBox, impression, QR-Codes,...).

LES SERVICES SOCIAUX

	<i>Intitulé de la formation</i>	<i>Objectif</i>
Toute l'équipe	Supervision de l'équipe sociale	Sensibilisation aux notions de justice sociale et de hiérarchie sociale. Déconstruire et comprendre le mécanisme de reproduction sociale par les concepts de capitaux, d'habitus et de champ selon Bourdieu, peut amorcer un début de lutte contre le déterminisme social en ajustant sa posture professionnelle. A destination des 11 travailleurs sociaux du service social. Repenser l'approche de l'individu, sur lequel la société fait peser une responsabilité individuelle, par une approche plus sociétale et collective. Permettre aux travailleurs de réfléchir ensemble sur le savoir-être et le savoir-faire face à des personnes exclues et basculées d'un système assurantiel à un système assistantiel.
	"Mise au vert" de l'équipe	L'objectif est de travailler l'esprit collectif et la Cohésion d'équipe. Partager son expérience de terrain pour enrichir les pratiques de chacun. Réfléchir à nos méthodes de travail en lien avec les mesures politiques et les attentes institutionnelles. Favoriser la construction de sens dans les actions menées.

	Le développement du pouvoir d'agir en 2026	Découvrir une autre posture professionnelle qui invite à considérer davantage l'utilisateur comme capable et disposant de ressources suffisantes pour "changer". Cette approche québécoise propose de se centrer sur les besoins réels de la personne mais aussi sur le "ici et maintenant" ce qui favorise le pouvoir d'agir des personnes accompagnées et permet un changement durable.
Médiation de dettes	Médiation de dettes	Rencontre avec le Tribunal du Travail afin d'améliorer ses connaissances du système judiciaire par rapport à l'endettement.
	Marathon du droit	Passage en revue des principales réformes juridiques liées à la médiation de dettes (aspects juridiques et préventifs).
	Les privilèges	Savoir répondre aux questions : Quels sont les privilèges que peuvent faire valoir les créanciers ? Comment les traiter dans le cadre d'une procédure en RCD ?
	Conduite d'un entretien d'évaluation	Cette formation a pour but de permettre à chaque participant d'assimiler la philosophie qui sous-tend l'évaluation de même que le cadre réglementaire à appliquer par les pouvoirs locaux ayant adhéré au Pacte pour une fonction publique solide et solidaire. Cette formation permet aussi une uniformisation des pratiques, chaque participant se verra proposer des outils et une méthodologie précise en matière d'évaluation afin que les entretiens soient préparés, structurés et menés de façon adéquate quels que soient l'entité et les agents à évaluer concernés.
	Journée d'études : Comment briser le cercle vicieux pauvreté-santé mentale pour améliorer l'impact de nos interventions ?	L'objectif de cette journée est de discuter des problématiques liées à l'exclusion sociale et à l'accès des droits sociaux ainsi que d'identifier des solutions concrètes pour améliorer la prise en charge des personnes vulnérables.
	Article 60 et 61 : adaptation et mise en pratique suite à la réforme	Faire le point sur les questions juridiques et administratives liées aux dispositifs « article 60 » et « article 61 » suite à la réforme qui est entrée en vigueur en janvier 2025.
	La motivation des décisions d'aide et d'intégration sociale	Apprendre à rédiger les motivations d'aide et d'intégration sociale tant en fait qu'en droit, à mieux respecter les prescrits légaux et à rédiger des actes lisibles et compréhensibles.
	Gestion des conflits	Permettre de comprendre ce qu'est un conflit et de déconstruire la problématique en adoptant une attitude adéquate et conscientisée.
	Conférence DPA-PC (Développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités)	Découvrir la méthode et envisager une autre manière de faire.

Aide sociale
Générale

Débuter en CPAS	Mieux identifier les missions de tout CPAS, comprendre la place de chacun des acteurs et les rouages de l'institution, identifier le rôle de l'assistant social en CPAS (ses fonctions d'accueil, de conseils, d'accompagnement et d'examen de la demande), identifier les éléments clés d'une enquête sociale et la structure d'un rapport social.
Introduction à l'aide médicale urgente	Présenter les grandes lignes afin d'optimiser la prise en charge des bénéficiaires par les assistantes sociales. L'aide médicale urgente étant une aide sociale particulière avec une législation propre.
Logiciel EOS : Encodage et suivi des décisions RIS	Présenter, dans le programme EOS, l'encodage des décisions ainsi que leur suivi jusqu'au paiement.
Logiciel EOS : Suivi des dossiers et ergonomie générale	Découvrir l'outil et apprendre à l'utiliser de manière générale.
Logiciel EOS : Encodage et suivi des aides Loi 65	Présenter, dans le programme EOS, l'encodage des décisions d'aide Loi 65 ainsi que leur suivi jusqu'au paiement.
Logiciel EOS : Aides ponctuelles, allocations de chauffage, primes d'installation	Présenter l'encodage des aides sociales non récupérables auprès du SPP, des aides liées au fond mazout et des primes d'installation.
Logiciel EOS : Encodage facture aide sociale et/ou médiprima	Présenter le paramétrage des aides Médiprima notamment l'accord de principe et la couverture des soins ambulatoires et d'hospitalisation.
Réforme du chômage : mesures complémentaires pour les CPAS	Expliquer et clarifier les mesures complémentaires destinées aux CPAS dans le cadre de la réforme du chômage.
Webinaire modification Art 34 de l'AR du 11.07.2002	S'informer des nouveaux modes de calculs et de la prise en compte de l'ensemble des ressources des cohabitants.
Sans-abrisme	Comprendre la problématique et découvrir le réseau de centre d'accueil pouvant être mobilisé.
PAPE	Mettre à jour ses connaissances des mesures du PAPE dans la cadre de l'énergie.
Rec RESA »	Etre informé des nouvelles dispositions en terme de compteur intelligent.
Ennégramme	Etre initié à cet outil, qui permet d'apprendre à mieux se connaître et mieux connaître l'autre. Un outil qui, dans le cadre de l'insertion et du SIS peut permettre un ajustement rapide de son intervention en vue d'un résultat plus rapide et pertinent.
Comité de pilotage Forem	Entretenir la collaboration avec le Forem dans le cadre de la convention liée à l'accompagnement des chercheurs d'emploi bénéficiaires du DIS.

	BCSS : carrefour d'information pour l'enquête sociale	Permettre à l'équipe du service social d'avoir un aperçu de la façon dont les flux de la BCSS doivent être consultés via des exemples pratiques.
SIS	Concevoir et animer un groupe	Sensibiliser à la dynamique de groupe et aux conditions nécessaires au bon déroulement de l'animation.
	Le suivi individuel en SIS	Aborder l'accompagnement individuel en SIS afin de permettre à l'agent de, notamment, créer la relation de confiance et de contextualiser l'accompagnement ainsi que de diagnostiquer et d'analyser les besoins des bénéficiaires.

L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE ET L'ECONOMIE SOCIALE

	<i>Intitulé de la formation</i>	<i>Objectif</i>
Insertion socioprofessionnelle	Evaluer un travailleur sous contrat article 60	Apprendre à réaliser l'évaluation des agents sous contrat article 60 et d'en faire un moment d'échange pertinent au service du développement socioprofessionnel du travailleur.
	Point juridique, administratif financier et social sur le projet individualisé d'intégration sociale	Faire le point sur le cadre dans lequel s'inscrit le PIIS (obligation, catégories, contenu, procédures, sanction) et sur son subventionnement.
	La mise sous contrat article 60 (re)penser le dispositif et l'accompagnement	S'interroger sur le dispositif article 60, d'optimiser les collaborations et d'évaluer le dispositif mis en place.
	Projet de décret sur l'activation des bénéficiaires du RI par l'inscription obligatoire au Forem	Le projet de décret sur l'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration (RI) par l'inscription obligatoire auprès du Forem sera d'application au 1er janvier 2026. Ce texte organise la future coopération entre les CPAS et le Forem. Dans le contexte bien connu de la réforme du chômage, le partenariat avec le Forem devient indispensable pour les CPAS. Objectif de la séance: s'informer sur ce nouveau cadre (décret, espace partenaire, offre de service du Forem à destination des CPAS).
	Entretien motivationnel: 2026	Découvrir une méthode de communication pour faciliter le changement de comportement, de comprendre les principes permettant de susciter une motivation et de développer un savoir-être favorisant l'implication de la personne.
	Techniques d'entretien des bâtiments	Diagnostiquer les problèmes à résoudre dans les bâtiments et à préparer le matériel et les produits nécessaires.

	IDESS		Le citoyen se crée une image de notre administration sur base de ce qu'il voit et de toute une série de détails. Dans l'exercice de sa fonction, l'agent représente son administration et est responsable de la bonne première impression qu'elle renvoie au citoyen et de la bonne image de son administration. Or, entrer en contact avec le citoyen et communiquer avec lui n'est pas toujours facile. L'objectif de la formation est d'apprendre les comportements à adopter pour que la communication avec le citoyen, dès le premier contact, se passe au mieux. En fin de formation, le participant sera capable : - de pratiquer l'écoute active ; - de faire preuve d'empathie ; - de structurer sa pensée ; - de choisir ses mots ; - d'identifier son mode de fonctionnement et de maîtriser ses émotions ; - d'adopter la positive attitude.
		Bien communiquer avec les citoyens	
		Conduite d'un entretien d'évaluation	Cette formation a pour but de permettre à chaque participant d'assimiler la philosophie qui sous-tend l'évaluation de même que le cadre réglementaire à appliquer par les pouvoirs locaux ayant adhéré au Pacte pour une fonction publique solide et solidaire. Cette formation permet aussi une uniformisation des pratiques, chaque participant se verra proposer des outils et une méthodologie précise en matière d'évaluation afin que les entretiens soient préparés, structurés et menés de façon adéquate quels que soient l'entité et les agents à évaluer concernés.
		Logiciel GSAO	L'objectif de la formation est d'expliquer les nouvelles fonctionnalités du fichier GSAO qui permet de gérer les heures de formation des stagiaires du CISP « Gavroche », de calculer leurs défraiements et frais de déplacement ainsi que de réaliser le rapport synthétique pour la Région Wallonne.
		Ergonomie et manutention	Cette formation vise à apprendre les gestes et postures à adopter pour réaliser en sécurité les manutentions manuelles. Elle aborde également toutes les grandes bases de l'ergonomie au travail.

CISP

Valeurs fondamentales du service public: donner du sens à la pratique pour en améliorer la qualité	Cette formation courte consiste en un exercice pratique de réflexion sur la nature et les objectifs du service public, essentiellement le service public local. En fin de formation, le participant sera capable : - de décrire l'évolution de l'image véhiculée à propos du service public en rapport avec le contenu sociétal ; - d'illustrer les multiples raisons de la détérioration de l'image du service public (la « mal administration ») ; - d'énoncer et d'expliquer les différents vecteurs de modernisation du service public ; - de citer et de justifier les compétences et qualités requises pour assurer le service au citoyen ; - de définir et d'illustrer la notion de service au 21ème siècle.
Animation pédagogique Midi-péda	Animation pédagogique de deux heures qui permet d'obtenir les documents pédagogiques et didactiques relatifs au Salon « Sur son 31 ». Le but étant de les présenter aux formateurs et aux stagiaires du CISP qui participent à l'édition 2025.
Connaissance du paysage institutionnel belge et de mon administration	En fin de formation, le participant sera capable : - de connaître l'organisation politique de la Belgique et ses différents niveaux de pouvoirs ; - de connaître le fonctionnement d'une commune : compétences, organes politiques, administration ; - de connaître tout ce qui relève de la gestion du personnel communal : statuts, règlements, recrutement, évolutions.
Nouvelles mesures chômage : réseautage	Cette après-midi comportait une présentation sur les nouvelles mesures chômage, leurs conséquences pour les personnes qui en bénéficient et les inévitables impacts pour nos secteurs. Suite à cette présentation, nous avons pu échanger et réfléchir ensemble sur des solutions à y apporter.
4 Plateformes CISP de Liège	Les informations de la plateforme CISP permettent de mieux orienter les personnes éloignées de l'emploi en fonction de leurs besoins spécifiques, grâce à une meilleure connaissance du secteur.
7 Groupes de travail secteur CISP	Le groupe de travail secteur « CISP » est un espace régulier d'informations et d'échanges sur l'actualité des CISP. Les affiliés sont invités à prendre connaissance des dernières informations importantes les concernant ou à dégager des avis communs sur des problématiques nouvelles.
4 Groupes de travail secteur CISP	Calif regroupe 60 associations et services de la région liégeoise ayant en commun la formation et/ou l'insertion socioprofessionnelle de personnes en difficultés, majeures et demandeuses d'emploi. Son principal objectif est la professionnalisation et la mise en réseau du secteur de l'ISP grâce à ces réunions.
Assemblée générale ordinaire CAIPS	Cette assemblée a permis de prendre connaissance des prochaines mesures gouvernementales concernant les CISP.
Groupe de travail - indicateurs de progression des stagiaires	Cette réunion a permis de réfléchir sur les indicateurs qui permettent d'objectiver la progressions de nos stagiaires. Ces indicateurs ont ensuite été soumis au Gouvernement Wallon en vue de la modification de notre décret.

Etats généraux CAIPS : La solidarité en acte	Face aux mutations du contexte politique, économique et social, les Etats Généraux ont mis en avant la solidarité comme poumon des orientations et actions du secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Cette journée a mis en avant la construction de ponts entre acteurs et entre secteurs pour renforcer notre engagement.
Soins psychologiques de première ligne : Construisons nos collaborations en santé mentale	Le but de cette information/rencontre était d'augmenter l'accessibilité aux soins psychologiques de nos bénéficiaires.
Lancement de Primowork Liège, une solution innovante dédiée à l'emploi et à la diversité	Cette séance d'information était destinée aux professionnels qui accompagnent des personnes d'origine étrangère vers l'emploi. PrimoWork Liège est en effet un outil local, réactif et humain qui rapproche les chercheurs d'emploi d'origine étrangère.
Introduction à l'intelligence artificielle – Péda-Tech CISP	Cette formation est conçue pour aider les travailleurs du secteur CISP à découvrir et à apprendre à utiliser l'intelligence artificielle de manière éclairée et pratique.

LE SECTEUR JEUNESSE

<i>Intitulé de la formation</i>	<i>Objectif</i>
"Mise au vert" de l'équipe	Les mises au vert permettent de stimuler et de renforcer la cohésion afin de garantir une identité et une culture commune propres à l'AMO. Elles ont pour objectifs : - d'entretenir la cohésion entre les membres ; - de favoriser la remise de sens dans les actions menées ; - de transmettre l'identité et la culture commune du service. Elles visent également à garantir une communication fluide et saine, facilitant ainsi une meilleure compréhension des rôles et des missions propres à chaque agent.
Colloque sur l'autisme	Les éducateurs de l'AMO « Arkadas » sont de plus en plus souvent confrontés à des jeunes et/ou à des familles présentant des difficultés en santé mentale ou des besoins spécifiques. Ce colloque permettra de mieux comprendre ces problématiques.
Accompagnement de la dynamique collaborative de la Commission Mixte Locale (CML)	Il est essentiel de connaître les grandes missions de la CML et de contribuer au soutien de sa dynamique.
Bien-être au travail	L'ensemble des dispositifs requis pour instaurer efficacement une politique de bien-être au travail.

AMO	Introduction à l'aide - Comment construire la charte IA de son organisation	La réflexion sur l'usage de l'intelligence artificielle dans le travail social permet de mieux comprendre ses enjeux pour les usagers et d'amorcer la rédaction d'une charte éthique.
	Le secret professionnel	La formation rappelle la législation sur le secret professionnel et sur le partage d'informations confidentielles dans le cadre du travail en équipe ou en réseau.
	Supervision Equipe AMO	L'objectif est de disposer d'une base théorique sociologique commune, permettant à l'équipe d'analyser les situations et les difficultés rencontrées dans le cadre de leur travail. Il est également important de recréer une culture commune, après les nombreux changements de personnel que le service a connus ces derniers mois.
	Séance d'information, service d'accrochage scolaire	L'objectif de cette présentation est d'avoir une meilleure connaissance des services et de travailler le partenariat.
	Séance d'information des Centres psycho-médico-sociaux	L'objectif de cette rencontre, initiée par le CPMS, est de favoriser le contact et les échanges entre les équipes. Comme leur service a connu un important turn-over ces dernières années, il était essentiel que les équipes se rencontrent pour poser les bases d'une collaboration future.
	R.A.J.E. au cœur, réseauter pour accompagner les jeunes vers l'émancipation	Travail de réseau, rencontre de différents intervenants auprès de jeunes de 18 à 25 ans.
	Description des profils de santé par commune	La connaissance chiffrée et statistique des réalités de notre territoire contribue à enrichir le diagnostic social et à comparer nos observations de terrain.
	Matinée de restitution CPAS et Aide à la Jeunesse	Il s'agit d'identifier ce qui est mis en place entre l'AJ et les CPAS.
	Séance d'information, pôle ambulatoire âge de transition	Consolidation du service avec des perspectives de partenariats stratégiques.
	Colloque "Vos métiers sont essentiels"	Présentation de différents projets menés en réseau sur le territoire auprès des jeunes.

LA SECURITE

	Intitulé de la formation	Objectif
--	--------------------------	----------

IDESS	Réunions quotidiennes de sécurité de chantier	Garantir la vigilance quotidienne, attention portée sur certains actes techniques de sécurité et vérification du port des vêtements de sécurité.
	Travailler en sécurité sur un échaffaudage	Les ouvriers du service IDESS sont parfois confrontés à des haies nécessitant l'usage d'un échaffaudage afin de les tailler, il est important qu'ils soient formés à son utilisation.
	Premiers secours	Apprendre à dispenser les premiers secours lors de situations d'urgence, étant donné que les encadrants utilisent quotidiennement des outils tranchants et peuvent être confrontés à de graves blessures.
Admin. Gén.	Ergonomie et manutention	Apprendre les gestes et postures à adopter pour réaliser en sécurité des manutentions manuelles.
Tous	Formation de base et recyclage secourisme (tout le personnel)	La formation de recyclage en secourisme a pour but de : - maintenir et actualiser les connaissances et aptitudes acquises lors de la formation de base de secouriste ; - renforcer les compétences pratiques pour être capable d'intervenir efficacement en cas d'urgence (réanimation, positions de sécurité, gestion des hémorragies, brûlures, traumatismes, etc.) ; - veiller à ce que le secouriste conserve son certificat valide, conformément à la réglementation belge qui impose un recyclage régulier ; - assurer la conformité avec les exigences légales en matière de premiers secours en entreprise.