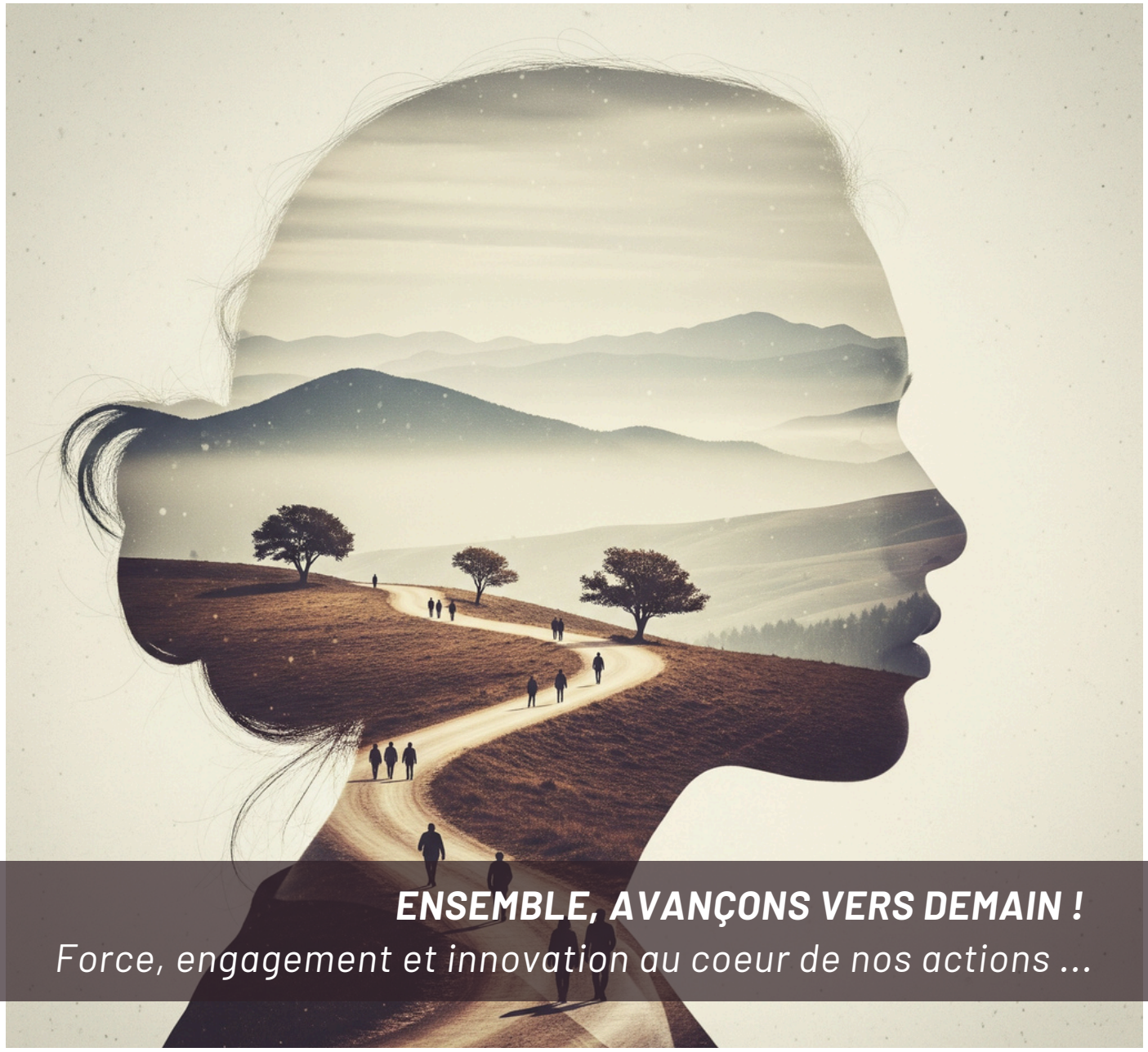
QUATRIÈME ÉDITION 2025

CPAS DE WAVRE

Rapport annuel 2025



ENSEMBLE, AVANÇONS VERS DEMAIN !

Force, engagement et innovation au coeur de nos actions ...

WWW.CPASWAVRE.BE

9 95425 95425 3

Sommaire

CONTENUS

02
Mot de la Présidente et du Directeur général

03
Plan stratégique transversal (PST)

05
Nos finances

10
Investissements et innovation

11
Direction de la gestion stratégique

14
Communication et formation

17
Direction des services supports

19
Direction de la maison de repos

21
Direction du domicile

23
Direction de l'action sociale

25
Direction de la petite enfance

26
Fête du personnel

27
Enjeux de société

28
Nouveaux projets à venir

INTRODUCTION

L’année 2025 a été marquée par un contexte à la fois exigeant et porteur de transformations pour notre Centre Public d’Action Sociale. Entre les défis financiers, les évolutions réglementaires et les réformes importantes initiées au niveau fédéral et régional, le CPAS a dû faire preuve d’adaptabilité et de résilience afin de garantir la continuité et la qualité des services rendus à l’ensemble des citoyens.

Au cœur de cette mission, le personnel du CPAS a joué un rôle déterminant. Chacun, qu’il soit agent administratif, travailleur social, ou membre des équipes techniques et logistiques, a contribué à maintenir le fonctionnement quotidien et à accompagner les usagers dans un environnement de plus en plus complexe. Leur engagement et leur professionnalisme constituent la véritable force de notre institution.

Sur le plan budgétaire, 2025 a été une année particulièrement délicate. La gestion rigoureuse des ressources, combinée à des priorités accrues en matière de services sociaux, a nécessité une planification attentive et des arbitrages stratégiques. Dans ce contexte, la modernisation des outils, la digitalisation des procédures et l’optimisation des processus internes sont apparues comme des leviers essentiels pour améliorer l’efficacité et la transparence du Centre.

Enfin, les réformes en cours en Belgique, qu’elles concernent la protection sociale, le secteur de l’emploi ou les dispositifs d’aide aux personnes vulnérables, imposent une adaptation constante. Le CPAS participe pleinement à ces transformations, avec pour objectif de continuer à offrir des services accessibles, équitables et adaptés aux besoins réels des citoyens.

Ce rapport annuel présente un panorama complet de nos actions, de nos réalisations et des défis que nous avons relevés en 2025. Il témoigne à la fois des efforts fournis et des perspectives d’évolution pour poursuivre notre mission sociale dans un contexte en constante évolution.

Au côté des citoyens, au service de tous.
Ensemble, relevons les défis de demain.

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Aujourd'hui, le modèle de l'entreprise agile suscite un intérêt croissant dans les écoles de management et s'illustre à travers des entreprises comme Spotify, Tesla, SpaceX ou Microsoft. Dans un contexte marqué par l'essor de l'intelligence artificielle, les tensions géopolitiques et la crise climatique, l'agilité est devenue essentielle pour s'adapter rapidement aux changements. Elle se caractérise par une grande flexibilité, une attention constante aux besoins des utilisateurs et une forte autonomie accordée aux équipes.

Cette approche peut également s'appliquer à un service public comme un CPAS, dont la mission consiste à accompagner des personnes confrontées à des situations sociales complexes et en constante évolution.

Le CPAS de Wavre a ainsi démontré sa capacité d'adaptation face à plusieurs crises récentes, notamment la pandémie de COVID-19, les inondations de 2021 et l'accueil des réfugiés ukrainiens. Il a aussi su répondre à des évolutions structurelles telles que l'augmentation des troubles cognitifs chez les personnes âgées ou la réforme des allocations de chômage.

Cette agilité apporte plusieurs bénéfices : une meilleure compréhension du sens de l'action publique, un climat de confiance favorisant l'initiative, une culture d'innovation fondée sur l'expérimentation et une collaboration renforcée entre les services. Toutefois, elle comporte également des limites. Des changements trop fréquents peuvent épuiser les équipes et nuire à la vision à long terme. De plus, l'agilité exige un véritable changement de culture organisationnelle et ne peut se réduire à l'application de méthodes.

Malgré une forte hausse des demandes d'aide sociale, le CPAS de Wavre continue d'assurer ses missions. Il apparaît cependant indispensable que les autorités lui accordent des moyens suffisants afin de préserver cette capacité d'adaptation et d'éviter l'épuisement du personnel ainsi que la dégradation des services aux citoyens.

Etienne DESTAT
Directeur général

Ce rapport annuel nous montre à nouveau à quel point le rôle du CPAS est essentiel dans la vie des bénéficiaires. L'évolution socio-économique de notre ville amène de plus en plus de wavriennes et de wavriens dans des situations de vulnérabilité qui ne cessent de se complexifier.

Face à ces besoins grandissants, et parfois sans réellement tenir compte des réalités de terrain, nos décideurs politiques voudraient nous imposer des objectifs de performance. A ce concept de performance, je préfère celui de robustesse. Selon le biologiste Benoît Hamant : *la robustesse est la capacité à maintenir un système stable malgré les fluctuations*. La performance cherche l'efficacité maximale, la robustesse cherche la pérennité. Il s'agit donc de démontrer une capacité à évoluer, à s'adapter, à innover, à anticiper, pour garantir un accompagnement durable, équitable et humain.

En 2025, nous avons poursuivi cet objectif avec détermination. Face aux besoins croissants de la population, nous avons continué à garantir un accompagnement de proximité, à soutenir les personnes les plus fragilisées et à développer des réponses adaptées aux besoins de chacun.

Ce rapport annuel témoigne de cette dynamique. Il retrace les actions menées, les résultats obtenus et les enseignements tirés au cours de l'année écoulée.

Une institution robuste n'est pas celle qui ne rencontre jamais d'obstacles, mais celle qui sait les affronter, et nous savons déjà que 2026 sera une année compliquée pour notre CPAS. Il nous faudra offrir un service public humain, durable et accessible à l'ensemble des citoyens en dépit des contraintes budgétaires.

Je ne doute pas que tous ensemble, nous ferons en sorte que le CPAS de Wavre reste un acteur solide, fiable et engagé au service de la cohésion sociale.

Véronique MICHEL
Présidente



« Cette robustesse collective est le fruit du travail quotidien de tous les services ! »

PST 2025-2030

CAP SUR 2030 : CONSTRUISONS ENSEMBLE LE CPAS DE DEMAIN

Notre Plan Stratégique Transversal (PST) définit l'avenir du CPAS pour les 5 prochaines années. Une vision ambitieuse, des objectifs concrets et un engagement collectif pour mieux servir nos citoyens et renforcer notre organisation.



C'est une feuille de route claire, une boussole qui définit qui nous voulons être, comment nous allons y arriver et ce que nous allons concrétiser au quotidien.

Ce plan collectif trace la voie pour les années à venir, avec un objectif clair : mieux répondre aux besoins des citoyens tout en valorisant le travail des agents qui les accompagnent au quotidien.

Ce PST, c'est un projet commun, une opportunité unique de construire ensemble un service public plus fort, plus humain et plus durable.

6

Objectifs stratégiques

Notre vision à long terme : qui nous voulons être en tant qu'institution au service des citoyens

21

Objectifs opérationnels

Les moyens concrets que nous mettons en place pour maintenir le cap et atteindre nos ambitions

80

Actions concrètes

Nos projets qui transforment nos intentions en réalités mesurables au quotidien

Ce plan est organisé en 3 phases pour structurer notre vision à long terme tout en restant agile et opérationnel. Cette approche par étapes permet d'organiser chaque projet tout en maintenant le cap sur la destination finale.

PHASE 1 — **2025 2026**

PHASE 2 — **2027 2028**

PHASE 3 — **2029 2030**

UNE VISION AMBITIEUSE

6 OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET 21 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

1. Être un CPAS qui développe une politique sociale forte

- Développer des partenariats et stimuler l'innovation
- Répondre au vieillissement de la population, diminuer l'isolement et favoriser le maintien à domicile
- Regrouper des ressources et des activités pour améliorer l'efficacité et offrir un meilleur service
- Augmenter le pouvoir d'agir des citoyens et des bénéficiaires
- Promouvoir la pédagogie de l'habiter

2. Être un CPAS qui développe sa culture d'entreprise

- Faire vivre nos valeurs
- Stimuler nos talents
- Favoriser le bien-être et l'ambiance au travail
- Déployer des actions concrètes de reconnaissance du personnel

3. Être un CPAS excellent en communication

- Renforcer la communication externe et améliorer notre réputation
- Booster la communication et la collaboration entre les services pour mieux travailler ensemble et mieux comprendre le travail des autres



4. Être un CPAS efficace dans ses projets

- Optimiser le fonctionnement des services et l'organisation du travail
- Consolider les connaissances en matière de droit administratif et de marchés publics
- Développer des pratiques efficaces de gestion des ressources humaines
- Regrouper plusieurs directions dans une cité administrative

5. Être un CPAS qui gère les risques

- Faire de la gestion intégrative des risques un élément essentiel de notre organisation
- Augmenter la sécurité de nos TIC
- Repérer et gérer rapidement les conflits

6. Être un CPAS qui intègre le développement durable

- Développer durablement et écologiquement le CPAS
- Accroitre les économies d'énergie et améliorer la gestion des déchets
- Encourager les mobilités douces

L'ESSENTIEL

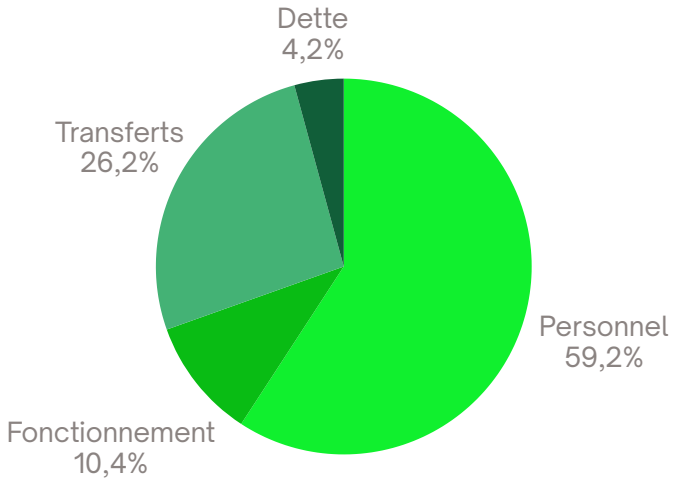
Ce plan n'est pas une contrainte, c'est une opportunité !

Le PST est un bateau qui navigue lentement mais surement vers sa destination et qui s'adaptera aux besoins, aux réalités et aux tempêtes ! C'est une chance de construire ensemble le CPAS de demain. Chaque agent, chaque service, chaque mandataire devient donc acteur du changement. Ensemble, nous ferons la différence !

NOS FINANCES

NOS DÉPENSES

Le montant total des dépenses du CPAS à la clôture du compte 2025 s'élève à 32.423.000,27€. La part la plus importante de ces dépenses est consacrée aux frais de personnel. Cela n'a rien de surprenant : notre mission d'accompagnement social repose avant tout sur l'engagement de nos équipes, qui constituent notre principale richesse.
Les dépenses de transfert, qui correspondent essentiellement aux aides financières accordées aux bénéficiaires, représentent quant à elles plus d'un quart des dépenses totales et sont en hausse.

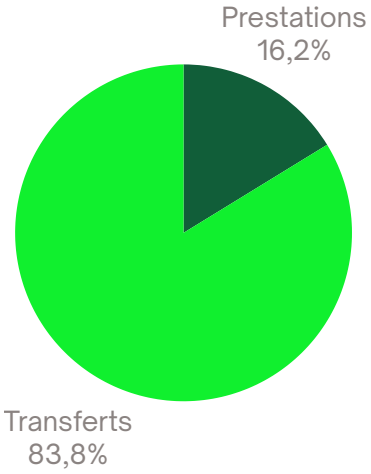


NOS RECETTES

Le montant total des recettes enregistrées à la clôture du compte 2025 s'élève à 31.582.689,31€.

La plupart des dépenses du CPAS sont financées grâce à des aides financières reçues de différents pouvoirs publics : l'État fédéral, la Région wallonne ou encore la commune. Ces financements permettent au CPAS d'assurer ses missions d'aide sociale, d'accompagnement des personnes en difficulté et de soutien aux citoyens les plus fragilisés.

Le CPAS génère également des recettes au sein de plusieurs services, notamment via les frais d'hébergement de la maison de repos, les contributions parentales aux frais de crèche, les titres-services pour le repassage, la facturation des aides familiales et des aides ménagères sociales, ainsi que la participation aux repas livrés à domicile.



FONDS ET INTERVENTIONS

L'intervention communale constitue une part significative de nos ressources financières. Elle progresse de 170.000€ par rapport à l'année précédente et représente 26,61% de nos recettes. Elle correspond à une dotation de 242,69€ par habitant, contre 239,01€ en 2024. Nous avons la volonté de soutenir les familles et les personnes âgées, mais également de leur proposer un accompagnement via notamment la guidance budgétaire, la gestion financière et la médiation de dettes. Ces accompagnements visent à renforcer leur autonomie et leur capacité à faire face durablement à leurs difficultés.

Le FSAS (Fonds spécial de l'aide sociale) représente 0,96% des recettes du CPAS.

Par ailleurs, la récupération du revenu d'intégration (RI) auprès de l'État poursuit sa forte progression, traduisant parallèlement l'augmentation des charges financières liées à l'aide sociale.

La nouvelle baisse des AERI (aide équivalente au revenu d'intégration destinée aux demandeurs de protection internationale) s'explique par la réduction du subside de l'État consacré à la prise en charge des réfugiés ukrainiens.

Les aides à la promotion de l'emploi (APE) correspondent à des subsides à l'emploi accordés pour l'engagement de personnes inscrites comme demandeurs d'emploi au FOREM.

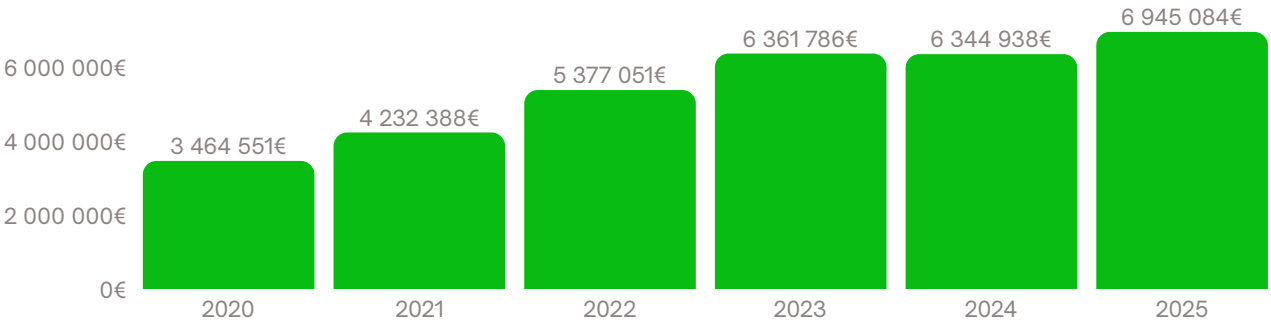
Le financement de notre maison de repos repose en partie sur une allocation de l'AVIQ destinée aux soins de santé. L'INAMI établit un forfait annuel basé sur le nombre de lits agréés, le niveau de dépendance des résidents ainsi que l'effectif du personnel en maison de repos. En 2025, ce forfait journalier s'élève à 67,23€

	2021	2022	2023	2024	2025
INTERVENTION COMMUNALE	5.800.000,00€	5.800.000,00€	8.300.000,00€	8.500.000,00€	8.670.000,00€
FSAS	240.460,19€	256.358,61€	252.096,80€	307.175,15€	311.326,06€
RÉCUPÉRATION RI	2.294.660,62€	2.240.589,85€	2.478.091,48€	2.529.736,06€	2.986.794,28€
AERI	96.972,26€	920.260,68€	1.503.385,45€	1.374.990,82€	1.308.630,08€
RECETTES APE	1.547.360,44€	1.770.861,62€	1.917.855,78€	1.908.979,00€	1.910.080,60€
SUBVENTION AVIQ (MR)	3.036.471,84€	3.323.004,71€	3.347.104,75€	3.556.079,61€	3.844.516,82€



ÉVOLUTION DE CERTAINES DÉPENSES

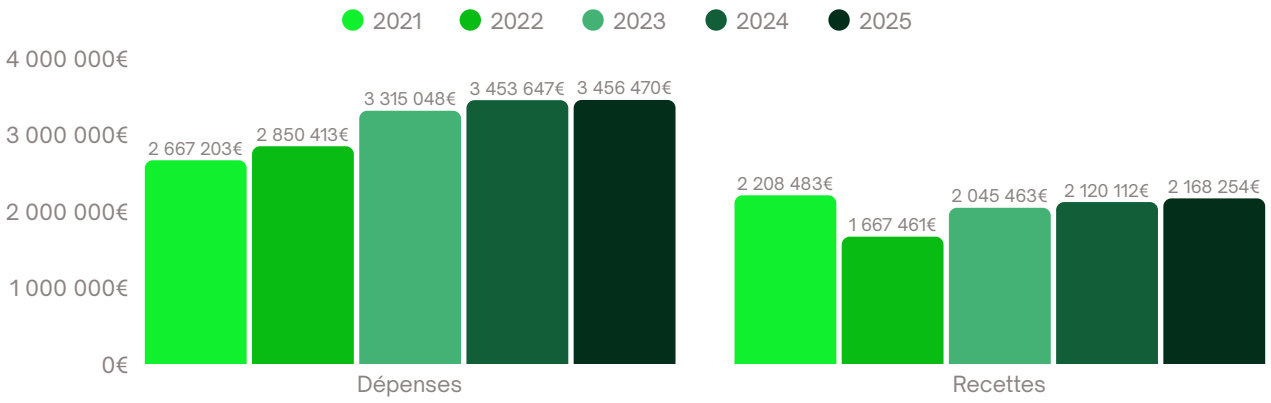
AIDE SOCIALE



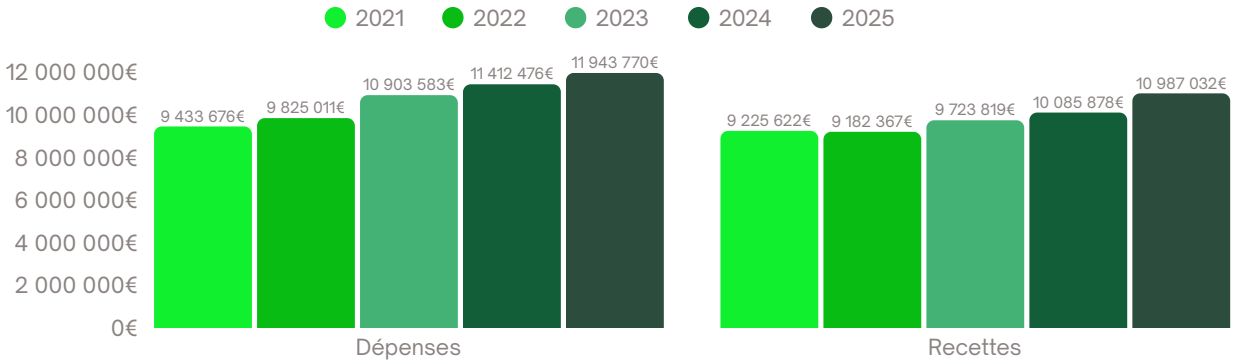
Les dépenses liées à l'aide sociale concernent principalement les revenus d'intégration (RI) ainsi que diverses aides complémentaires, telles que les remboursements de frais d'énergie, de scolarité ou de soins médicaux.
Par rapport à l'année précédente, ces dépenses enregistrent une hausse de 9,46%, principalement portée par l'augmentation des dépenses relatives au RI. Depuis 2020, elles ont doublé.
Le revenu d'intégration constitue une aide financière mensuelle octroyée par le CPAS aux personnes ne disposant pas de ressources suffisantes pour mener une vie conforme à la dignité humaine, conformément aux conditions prévues par la loi du 26 mai 2002 relative au droit à l'intégration sociale.
Les dépenses consacrées au RI représentent 71,26% de l'ensemble des dépenses d'aide sociale.

DIRECTION DU DOMICILE

Ces dépenses et recettes concernent le centre de jour "La Parenthèse", l'espace communautaire "Le Trait d'Union", les services d'aide aux familles (SAFA), les repas chauds livrés à domicile, l'IDESS (transport social, bricodépannage, buanderie et jardinage), le service d'aide ménagère sociale ainsi que les titres-services repassage.
Les recettes et les dépenses enregistrent une légère augmentation. Par rapport à l'année 2024, on peut se réjouir d'une meilleure subsidiation de notre maison d'accueil et de soins de jour pour des personnes présentant des troubles cognitifs de type Alzheimer.



MAISON DE REPOS



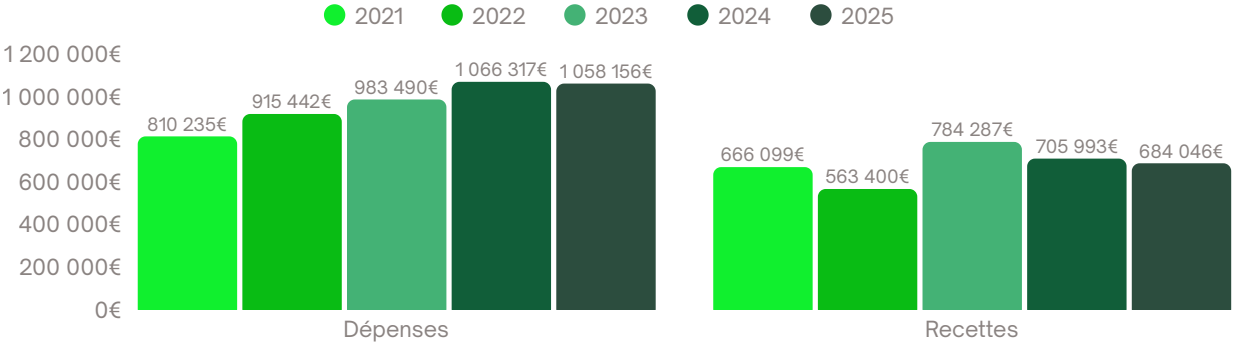


Les dépenses et les recettes de la maison de repos ont légèrement augmenté au cours de l'année. La hausse des dépenses (+4,65%) s'explique principalement par l'augmentation des coûts liés au personnel. Celle-ci est due à l'indexation des salaires ainsi qu'à l'application des barèmes IFIC, qui prévoient une revalorisation des rémunérations dans le secteur des soins de santé.
Les recettes ont progressé de 8,93 %. Cette augmentation provient en partie des revenus liés à l'hébergement des résidents, mais surtout d'un financement plus important de l'AVIQ. Ce soutien supplémentaire a permis de financer les revalorisations salariales prévues par les barèmes IFIC ainsi que l'augmentation du temps de travail de certains agents et le renfort, notamment, d'étudiants.

CRÈCHE

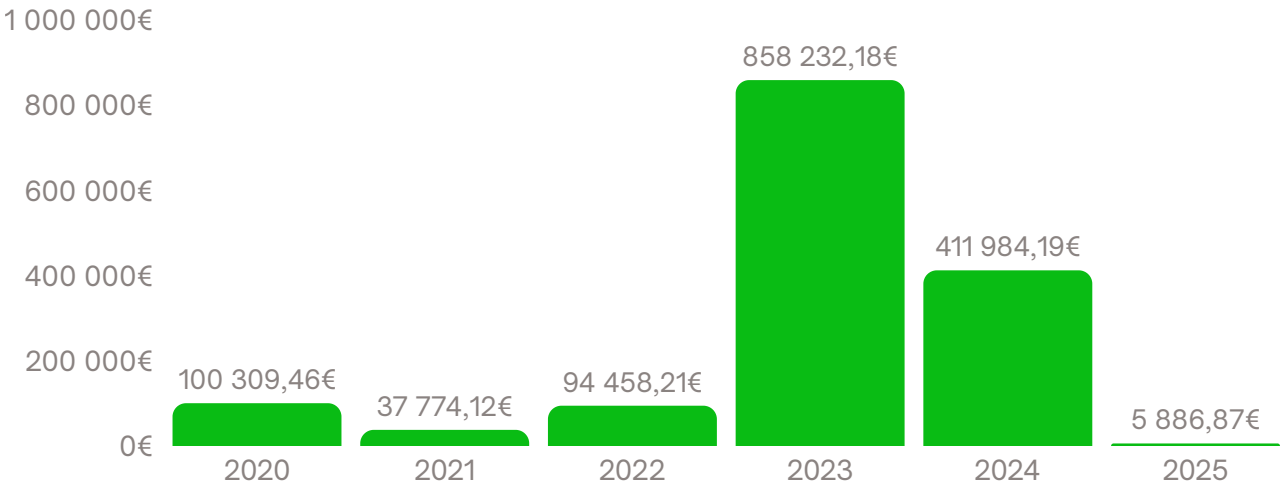
Les dépenses de la crèche demeurent globalement stables (-0,77%). En revanche, les recettes enregistrent une diminution de 3,25%, principalement en raison de la baisse de la participation financière des parents. Cette situation découle de plusieurs décisions de l'ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance), qui a notamment imposé un tarif réduit pour certaines catégories de familles, sans prévoir de compensation financière pour les crèches.





RÉSULTATS DU COMPTE 2025

Les résultats annuels sont établis à partir de la comptabilité budgétaire. Ils permettent d'apprécier, sur le plan strictement financier, l'enrichissement ou l'appauvrissement du CPAS.



Après certaines opérations de régularisation et de prélèvements, le compte 2025 se clôture sur un résultat positif de 5.886,87 €, témoignant d'une gestion maîtrisée et de la vigilance constante de l'ensemble des services du CPAS. Néanmoins, les réserves restent limitées au regard de l'ampleur du budget global. L'évolution du Fonds de réserve constitue, depuis plusieurs années, une préoccupation importante, celui-ci étant indispensable pour faire face aux défis socio-économiques à venir.

Dans l'ensemble, les résultats par service demeurent stables. Nous observons toutefois une hausse notable du coût des aides sociales, principalement liée au revenu d'intégration, une diminution du déficit de la maison de repos, ainsi qu'une amélioration du niveau de subsidiation de notre maison d'accueil et de soins de jour pour les personnes présentant une maladie neurodégénérative de type Alzheimer.

Au-delà de son coût financier, l'action du CPAS génère une importante rentabilité sociale en favorisant l'autonomie des personnes, en prévenant l'exclusion et en renforçant la cohésion sociale au sein de la communauté wavrienne.



INVESTISSEMENTS ET INNOVATION

LOGICIEL : BONS DE COMMANDE

Suite à un audit interne sur la procédure des dépenses, nous avons digitalisé le processus achat via la mise en place d'un nouveau logiciel pour les bons de commande.



Au total, 1.713 bons de commandes ont été traités en 2025 par ce nouveau logiciel permettant un meilleur suivi budgétaire mais également une meilleure gestion des dépenses dans le respect des recommandations légales. Ce processus digitalisé présente d'autres avantages :

- Diminution du papier
- Automatisation à haute valeur ajoutée
- Personnalisation du flux de validation et de signature
- Accessibilité par tous les services
- Signature électronique légale des documents
- Gain de temps et d'efficacité

EOS : UN OUTIL AU COEUR DE L'ACTION SOCIALE ET DES SERVICES PAYANTS

Le logiciel EOS (Espace Orienté Social) permet au CPAS de centraliser la gestion des dossiers sociaux, des services payants et de la facturation. En automatisant de nombreuses tâches administratives, il améliore l'efficacité des services. EOS se compose de 3 modules utilisés quotidiennement par de nombreux agents du CPAS de la direction de l'action sociale, de la direction du domicile et de la direction financière.

Missions réglementées (EOS MR)

Ce module permet de gérer les missions légales du CPAS : enquêtes sociales, revenu d'intégration (RI), aides financières, allocations de chauffage....

Services payants (EOS SP)

Ce module assure la gestion des services payants proposés aux citoyens : aide familiale, aide ménagère sociale, livraison de repas chauds... Il facilite la planification, le suivi et la validation des prestations.

Facturation (ONYX)

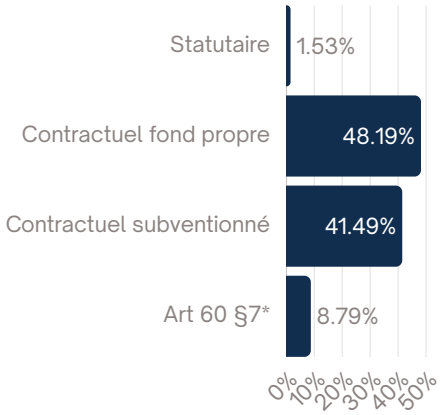
Ce module prend en charge la facturation des services payants, le suivi des paiements ainsi que la gestion des notes de crédit, garantissant un traitement administratif plus rapide et plus fiable.



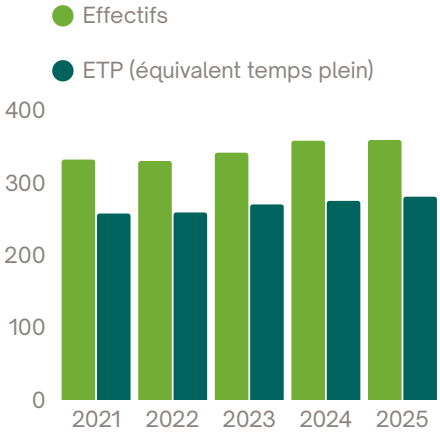
Ces nouveaux logiciels permettent de moderniser certains processus. S'ils présentent des avantages en matière de gestion et de suivi, leur utilisation reste parfois complexe et ne répond pas encore pleinement à l'ensemble de nos besoins. Des adaptations et améliorations seront nécessaires pour optimiser leur efficacité.

RESSOURCES HUMAINES

NOTRE CADRE ET NOS AGENTS

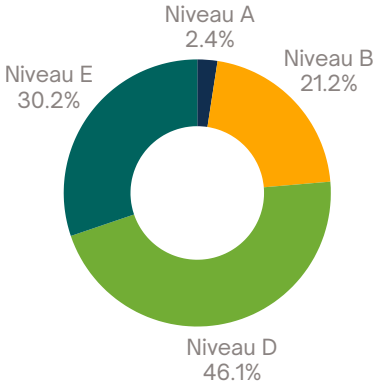


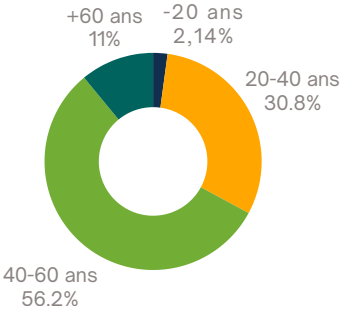
Les subsides d'aides à l'emploi (APE, Maribel et SINE) permettent l'engagement de 41,49% de notre personnel et 48,19% du personnel est engagé en dehors de ces dispositifs d'aides à l'emploi, mais sont, pour une grande part, financés par d'autres subsides régionaux et fédéraux, liés aux secteurs d'activités (SPP IS, ONE, AVIQ, Région wallonne...).



Notre cadre est stable depuis l'année dernière. Le service social a été renforcé de 2,5 ETP et le poste d'accompagnatrice logement a été maintenu. En cinq ans, les effectifs ont augmenté de 8,14 %, passant de 331,5 à 358,5 effectifs.

La répartition de nos effectifs met en évidence la place centrale des métiers de terrain. Les niveaux D et E rassemblent en grande partie le personnel logistique (aide ménagère, chauffeur, commis de cuisine, ouvrier„ cuisinier...) et les professionnels de l'aide à la personne (aide-soignant, aide familiale, puéricultrice...). Grâce à leur engagement au quotidien, les bénéficiaires de nos services vivent et sont accompagnés dans la dignité.





Notre pyramide des âges, majoritairement composée de collaborateurs de plus de 40 ans, reflète la fidélité de nos agents ainsi qu'une expertise solidement ancrée. Elle traduit également l'attractivité de notre institution auprès de professionnels en quête de sens dans la seconde partie de leur parcours. Notre enjeu consiste désormais à faire de cette maturité un véritable levier de transmission et de mentorat au bénéfice des générations futures.

*Les contrats Art 60 §7 sont expliqués p.24

NOTRE ORGANIGRAMME

Notre organigramme se décline en 8 directions, 40 services et 324 agents (hors Art 60§7 et extérieurs) afin de répondre à nos missions de base et d'aider un maximum de personnes à différents moments de leur vie.

DG

DIRECTION GÉNÉRALE

1

DFIN

DIRECTION FINANCIÈRE

10

DMR

DIRECTION DE LA MAISON DE REPOS

145

DDOM

DIRECTION DU DOMICILE

77

DAS

DIRECTION DE L'ACTION SOCIALE

38

DGS

DIRECTION DE LA GESTION STRATÉGIQUE

13

DSUP

DIRECTION DES SERVICES SUPPORTS

19

DPE

DIRECTION DE LA PETITE ENFANCE

21

* Nombre d'agents

22,73%

-9,08%

Si les métiers du soin et de l'accompagnement social ont été historiquement principalement portés par les femmes, nos équipes témoignent aujourd'hui d'une transformation profonde. Nous sommes fiers d'intégrer 22,73% de collaborateurs masculins qui, aux côtés de leurs collègues féminines, prouvent quotidiennement que l'expertise et l'empathie n'ont pas de genre. De l'aide ménager à l'assistant social, leur présence brise les stéréotypes et enrichit notre mission d'accompagnement des bénéficiaires et des usagers des services !



UN CONSTAT QUI RESTE PRÉOCCUPANT

La majorité de nos métiers sont dans la liste des métiers critiques et en pénurie du FOREM

La forte proportion de métiers en pénurie au sein de nos services place la perennité de nos missions sociales au centre de nos priorités. Dans un contexte de recrutement particulièrement concurrentiel, l'enjeu est de garantir une continuité de service optimale au bénéfice des publics que nous accompagnons.

Fonctions en pénurie : aide-soignant, assistant social, infirmier, directeur d'établissement médicosocial, comptable, aide ménager, aide à domicile...

Fonctions critiques : accueillant d'enfants, aide familiale, éducateur, kiné, logopède, nettoyeur de locaux, analyste-développeur, cuisinier, commis de cuisine...



DES COLLABORATIONS POUR SUCITER DES VOCATIONS

La participation à ces projets permet de valoriser les compétences internes, susciter des vocations pour des fonctions en pénurie, sécuriser les recrutements pour nos futurs besoins dans un contexte de pénurie de personnel

La maison de repos collabore avec le CEFA (Centre d'Education et de Formation en Alternance) pour l'accueil d'apprentis stagiaires qui poursuivent une formation professionnelle dans le secteur des soins. Entre cours théoriques et pratiques en entreprise, nous avons accueillis 3 apprentis à la maison de repos, au sein des équipes soignantes.

La maison de repos participe depuis plusieurs années au projet de Formation 600 qui permet à nos aides-soignants de se former pour devenir infirmier breveté. Ce projet permet au travailleur d'être libéré de ses heures de travail pour étudier et faire ses stages sans perte de revenu. Le CPAS, comme employeur, bénéficie d'un financement du Fonds Maribel social pour embaucher un remplaçant.

Le CPAS participe aussi à la campagne #choisislessoins, accessible aux personnes en reconversion professionnelle qui ne travaillent ni dans le secteur public ni dans le secteur des soins.
Nous avons accueillis deux nouveaux stagiaires infirmiers. qui suivent leurs études et viennent en renfort à la maison de repos pendant certaines vacances scolaires. Le CPAS, comme employeur, bénéficie d'un financement du Fonds Maribel social correspondant aux salaires des stagiaires.

L'ESSENTIEL

Développer des actions pour être attractif et fidéliser nos agents

Plusieurs de nos initiatives permettent de valoriser les talents internes, attirer de nouveaux profils et préparer les équipes de demain dans un contexte de pénurie persistante. Par ailleurs, nous remercions les équipes par des petites attentions et des moments conviviaux afin d'exprimer notre gratitude au personnel présent au quotidien (passage d'un foodtruck, petit déjeuner de Noël, fête du personnel...).

17.946

Chèques-repas

Depuis septembre 2025, le CPAS accorde des chèques-repas à l'ensemble de son personnel. Il s'agit d'un avantage appréciable qui soutient le pouvoir d'achat des agents et renforce l'attractivité du CPAS en tant qu'employeur.

COMMUNICATION

COMMUNICATION EXTERNE

19.190
Visiteurs du site internet
-17%

1.958
Abonnés Facebook
+171

589.518
Vues sur Facebook

604
Abonnés LinkedIn
+92 relations



“La publication Facebook qui a eu le plus de succès en 2025 est l’annonce de l’installation de 2 habitats légers avec 102.630 vues, 701 réactions et 84 partages”

L’ÉQUIPE COMMUNICATION



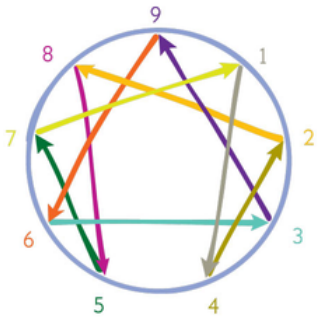
En 2025, la petite équipe (1 équivalent temps plein) a été renforcée grâce à l’arrivée d’un très chouette collègue article 60 §7.

Alexandre a fait un super travail de création, de soutien et de production durant ces 6 mois au sein du service communication.
Ce genre d’engagement permet à une personne d’acquérir une vraie expérience professionnelle, des compétences concrètes et de renforcer son employabilité. Par ailleurs, le CPAS bénéficie d’un renfort opérationnel à coût maîtrisé, tout en renforçant ses actions d’insertion.

C’est donc un levier doublement gagnant : insertion professionnelle pour l’agent, plus-value organisationnelle pour le CPAS.

“Engager un agent Article 60 §7 dans un service, c’est à la fois un choix social et stratégique”

FORMATION À L'ENNÉAGRAMME



L'ennéagramme fait référence à un système d'étude de la personnalité basé sur 9 structures de caractère.
L'objectif de cette formation est d'avoir des repères pour mieux se connaître et mieux comprendre les autres.

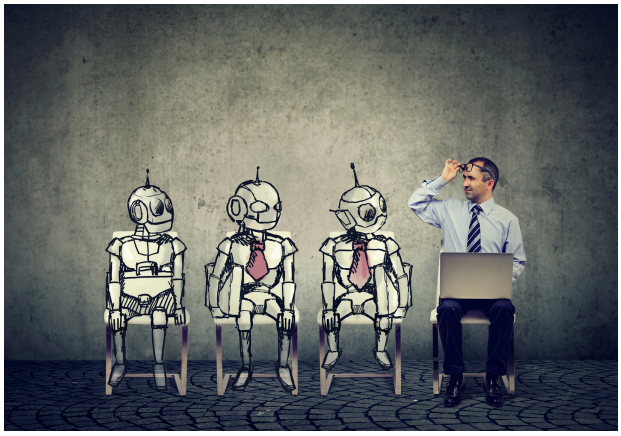
Nous souhaitions former toutes les personnes encadrant une équipe à un outil de classification des personnalités avec les objectifs d'améliorer la connaissance de soi, de progresser dans la qualité de la communication au sein des équipes et de renforcer l'intelligence émotionnelle pour une meilleure performance collective.

Cet outil permet de mieux comprendre son mode de fonctionnement naturel, ses qualités et ses faiblesses et les incidences au niveau des interactions, mais aussi pour appréhender le fonctionnement et les réactions des autres afin d'éviter des situations conflictuelles.

Tous les directeurs, les chefs de service et les agents RH ont suivi cette formation.

FORMATION À L'IA

Se former à l'IA, c'est se donner les moyens d'être, performant et acteur des transformations qui redéfinissent déjà le monde du travail.



Dans le cadre des formations internes, notre Espace Public Numérique (EPN) a organisé 4 sessions de formation autour de l'intelligence artificielle où il a été question à la fois d'apprendre à utiliser ces outils, d'en comprendre les limites et de rappeler l'importance du respect des règles de confidentialité dans notre institution.

DES FORMATIONS : UN LEVIER ESSENTIEL DE QUALITÉ

- Dans la peau d'une personne âgée
- Hygiène bucco-dentaire
- Adapter l'alimentation des résidents
- Soins palliatifs
- Réforme du chômage
- Bons gestes en cas d'incendie
- L'aide contrainte
- Incontinence
- Prendre soin de soi pour pouvoir prendre soin des autres
- Bonne administration
- NIS 2



UNE CAMPAGNE MENÉE EN INTERNE

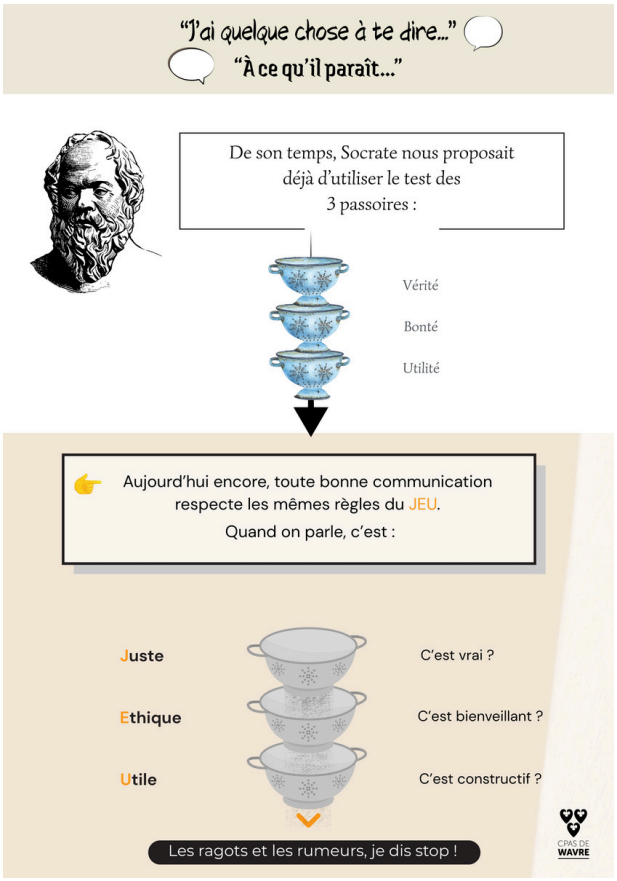
Que ce soit en tant que cible, messager, témoin ou… grand stratège de l'ombre, nous y avons tous très probablement goûté un jour ou l'autre. Bonne nouvelle : c'est parfaitement humain ! À l'origine, les rumeurs et ragots servaient à tisser des liens sociaux, à renforcer les groupes, à créer de la cohésion… bref, à faire communauté. Mais alors, pouvons-nous forcément dire à Pierre ce que Paul nous a raconté sur Jacques ? Eh bien… pas forcément.



LES RAGOTS ET LES RUMEURS, JE DIS STOP !

Mmmmh, un ragot bien croustillant pour commencer la journée, quelques rumeurs entre deux cafés… Qui n'a jamais connu cette situation ?

Nous avons mené une grande campagne pour rappeler l'importance de maintenir un environnement de travail sain et respectueux, notamment en matière de communication. Nous sommes conscients que des rumeurs et des ragots peuvent parfois circuler. Néanmoins, il est important de souligner leurs impacts négatifs sur le bien-être des agents et sur l'ambiance générale au travail.



<u>Premier critère : la véracité</u>

Avant de transmettre une information, mieux vaut s'assurer qu'elle est exacte. Sinon, nous risquons de propager une version revisitée de la réalité — par curiosité, par ennui ou juste pour le fun.

<u>Deuxième critère : la bienveillance</u>

Non, rapporter la rupture amoureuse de son collègue n'entre pas dans la catégorie "information d'intérêt général". Si ça ne fait pas du bien à la personne concernée, c'est probablement mieux de s'abstenir — même si c'est tentant de "juste en parler vite fait".

<u>Troisième critère : l'utilité</u>

Et heureusement, nous ne sommes pas condamnés au silence éternel ! Si l'information est utile à la personne concernée, ou à la situation, là nous pouvons la communiquer. En n'oubliant toutefois pas les deux premiers critères…

En conclusion : avant de parler de quelqu'un, vérifions que ce soit vrai, bienveillant et utile !

DIRECTION DES SERVICES SUPPORTS

UN PILIER DÉTERMINANT

Cette direction permet à nos services de travailler dans de bonnes conditions avec des outils adaptés à chaque métier.

MISE EN CONFORMITÉ NIS 2 RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ

La modernisation de l'infrastructure informatique s'inscrit dans une démarche globale visant à renforcer la sécurité des systèmes d'information et à assurer la mise en conformité progressive aux exigences de la directive européenne relative à la cybersécurité : NIS 2.



Dans ce cadre, plusieurs actions ont été engagées afin de renforcer la fiabilité, la sécurité et la performance de nos infrastructures informatiques et de télécommunication. Ces actions portent notamment sur la modernisation et la sécurisation de l'infrastructure réseau, l'amélioration de la résilience des systèmes critiques ainsi que sur une gestion plus structurée et une segmentation accrue des flux de communication.
L'ensemble de ces initiatives vise à mieux prévenir les risques liés aux cybermenaces, à protéger les données traitées par le CPAS et à garantir la continuité ainsi que la qualité des services essentiels rendus aux usagers. Cette démarche s'inscrit dans une volonté plus large de modernisation des outils de travail et d'adaptation de l'institution aux enjeux numériques actuels.

NOUVELLE TÉLÉPHONIE

Un nouveau serveur de communication a été installé afin de moderniser et sécuriser nos infrastructures de télécommunication.

Cette installation a permis de remplacer l'ancien système de téléphonie analogique par une solution numérique fonctionnant par la fibre optique. Cette évolution améliore la qualité et la fiabilité des communications, tout en facilitant la gestion des lignes et des appels au sein du CPAS. Par ailleurs, ce nouveau serveur assure également la gestion du système d'appels infirmiers. Celui-ci fonctionne sur un réseau wi-fi déployé dans toute la maison de repos, permettant une transmission rapide des appels des résidents vers le personnel soignant. Ce dispositif favorise une meilleure réactivité du personnel et contribue à renforcer la qualité de la prise en charge ainsi que la sécurité des résidents.

ELABORATION DES PLANS D'URGENCE INCENDIE



Ces plans sont essentiels pour garantir la sécurité des occupants. Ils permettent d'organiser rapidement l'évacuation et de faciliter l'intervention des secours.

D'ailleurs, en matière de sécurité incendie, plusieurs projets ont abouti en 2025 :

- Renouvellement de l'entièreté des extincteurs de la maison de repos
- Remplacement de 4 RIA (Robinet d'Incendie Armé)
- Mise en concurrence pour le remplacement des télétransmission d'alertes incendie vers un système plus efficient
- Remplacement d'une centrale de détection incendie dans un immeuble de logements
- Organisation d'une formation spécifique à l'évacuation à la crèche

COUP D'OEIL

Notre service technique

Il assure l'entretien et la maintenance de toutes les infrastructures du CPAS, garantissant leur bon fonctionnement au quotidien.
L'équipe est composée de 4 ouvriers qualifiés, responsables des travaux, de la gestion des équipements et de la sécurité des installations.

30

Dans le cadre de notre engagement en matière de sécurité et de bien-être au travail, trente agents ont suivi un recyclage en secourisme. Cette formation vise à maintenir et actualiser les compétences nécessaires pour intervenir efficacement en cas d'urgence

ORGANISATION DU SERVICE TECHNIQUE ET MARCHÉS PUBLICS

À la suite du départ à la retraite de l'économe, un nouveau responsable f.f. du service technique et des marchés publics est entré en fonction le 1er avril 2025.



Un état des lieux des marchés publics a été réalisé afin d'identifier les priorités et de mieux organiser les procédures. Dans ce cadre, 49 marchés publics de plus de 3.000 € ont été passés, notamment pour la quincaillerie, la plomberie, le bois, la cuisine ou encore les chèques-repas. Par ailleurs, d'importants marchés de travaux ont été lancés afin de sécuriser la toiture du bâtiment situé avenue H. Lepage 5 et de remplacer et isoler celle du bâtiment situé avenue H. Lepage 7.

Cette démarche constitue une étape essentielle pour renforcer la qualité de la gestion administrative, améliorer la transparence des procédures et garantir le respect des obligations légales.

DIRECTION DE LA MAISON DE REPOS

LA CLOSIÈRE

Notre maison de repos et de soins, la plus grande du Brabant wallon, détient 154 lits dont 90 lits MRS.

109 +6

45 -3

98,16% Taux d'occupation

PROJET DE VIE INDIVIDUALISÉ (PDVI)

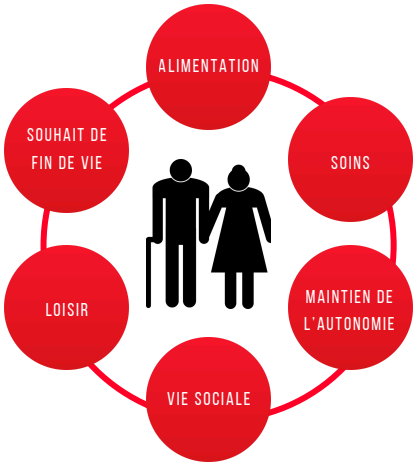
Le PDVI est une approche personnalisée obligatoire dans les maison de repos. Ce projet prend en compte le rythme de vie, l'histoire, la personnalité et les attentes du résident pour favoriser son épanouissement.

Les personnes confrontées à une altération progressive de leurs capacités cognitives et sociales rencontrent parfois des difficultés croissantes pour exprimer leurs besoins et leurs émotions.

Une écoute attentive, le respect de leurs attentes et la valorisation de leurs capacités préservées constituent des leviers essentiels pour prévenir des comportements tels que l'agitation, l'apathie ou le repli sur soi.

Le PDVI ne se limite ni à une obligation administrative ni à un simple outil technique : il s'inscrit dans une démarche globale centrée sur la personne, construite avec elle et l'ensemble des intervenants. Au cœur de ce processus se trouvent les envies et les projets du résident.





Il englobe l'alimentation, les soins, la préservation et le maintien de l'autonomie, la vie sociale, les loisirs, ainsi que les souhaits de fin de vie.

Il s'agit d'un processus dynamique, qui prend en compte les souhaits et le bien-être de la personne, évalué régulièrement.

Le résident se trouve au cœur de cette réflexion collégiale et transversale, avec ses besoins et souhaits, en collaboration avec ses proches et toute l'équipe de la maison de repos pour l'accompagner au mieux.

PROJET PARRAINAGE



Tous ensemble pour accompagner le résident

Plaçant l'individualisation des soins au cœur de nos priorités, notre programme de parrainage fédère les équipes soignantes, paramédicales et logistiques autour d'un objectif commun : le bien-être du résident. Sur la base du volontariat, les agents s'engagent en tant que parrains ou marraines afin de développer une relation de proximité et d'écoute attentive. Cette relation de confiance constitue un véritable relais pour l'équipe pluridisciplinaire. Elle permet de recueillir et de transmettre fidèlement les attentes ainsi que les projets de vie du résident, garantissant ainsi la pertinence et la personnalisation de son PDVI. Ce parrainage joue également un rôle essentiel lors de son accueil le premier jour.

CELLULE PALLIATIVE

Depuis plusieurs années, notre cellule palliative œuvre avec engagement et sensibilité dans une approche pluridisciplinaire. Elle accompagne nos aînés en fin de vie avec bienveillance, écoute et respect, afin de leur offrir un cadre apaisant.
Le 20 novembre 2025, elle a présenté son travail lors de la Journée de Concertation Périodique Annuelle organisée par Pallium. Un moment riche en échanges, mais aussi en reconnaissance, qui met en lumière l'investissement quotidien et la qualité du travail accompli par la cellule. Une belle vidéo de présentation de l'équipe et du projet a été réalisée pour cette journée.



LA CLOSIÈRE A UN INCROYABLE TALENT

Les plus grands talents de la maison de repos se sont tous réunis en janvier 2025 pour offrir un spectacle aussi varié que divertissant ! Une première édition emplie de rires, d'émotions et de surprises, qui en inspire davantage… Bravo aux artistes et à toute l'équipe qui a rendu ce moment possible !









MAINTIEN À DOMICILE

LA PLANIFICATION : UN OUTIL INDISPENSABLE

La planification des services d'accompagnement et de soutien à domicile requiert une grande adaptabilité afin de répondre aux besoins spécifiques des usagers.

369

Nombre de ménages accompagnés par les aides familiales et/ou les aides ménagères sociales

Pour répondre à ces exigences, nous avons investi dans un nouveau logiciel, EOS, qui a profondément transformé les pratiques de nos équipes et nécessité de nombreuses heures de formation ainsi qu'un important travail d'adaptation. Si l'outil n'a pas encore pleinement tenu toutes ses promesses, il simplifie d'ores et déjà la facturation des différents services et offre une plus grande flexibilité dans la planification des prestations des aides familiales, afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque bénéficiaire.



TRANSPORT SOCIAL

Un maillon essentiel dans le maintien à domicile

Ce service permet à chacun de préserver son autonomie dans ses déplacements, favorise le maintien du lien social et contribue au bien-être général. De nombreux participants aux activités du Trait d'Union ou de La Parenthèse y ont recours quotidiennement.

REPASSAGE

Un service titres-services ouvert à tous !

L'équipe travaille en étroite collaboration avec la buanderie sociale afin d'offrir un service complet à nos clients ainsi qu'aux nombreux résidents de la maison de repos "Résidence du Plateau" qui bénéficient d'une prise en charge, d'un traitement et du retour de leur linge en chambre.

2.403

Heures de repassage titres-services

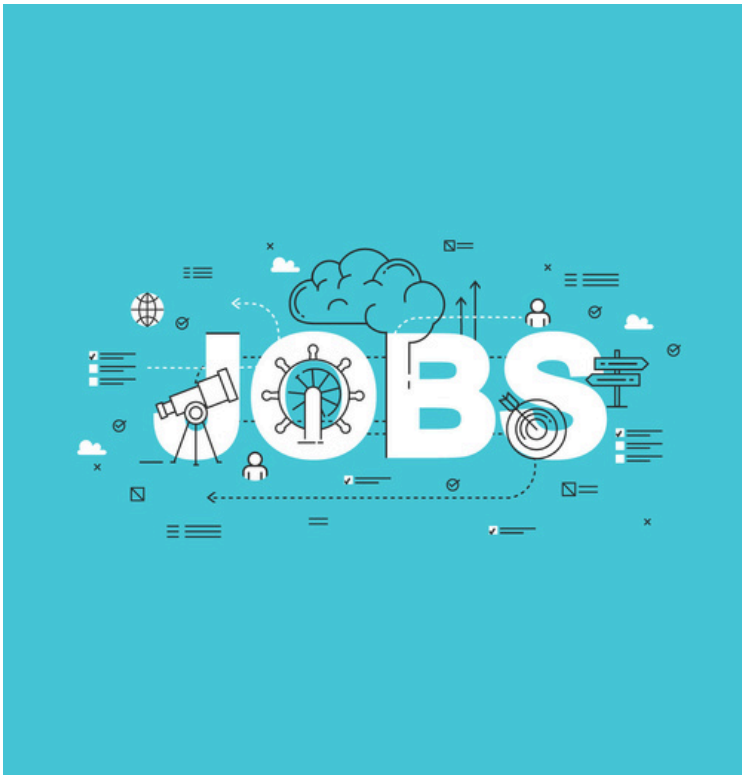
17.405

Repas livrés à domicile

82.000 km

Parcourus par les chauffeurs du transport social

UN TOUT NOUVEAU PROJET



Nouvelle collaboration entre l'ALE de Wavre et l'EPN pour organiser des ateliers de recherche d'emploi

Ces ateliers ont été organisés à l'EPN (Espace Public Numérique), en présence de conseillères de l'ALE (Agence Locale pour l'Emploi). Les chercheurs d'emploi ont été accompagnés individuellement en fonction de leurs besoins pour :

- Rédiger ou améliorer leur CV
- Créer leur profil sur le site du Forem
- Compléter ou mettre à jour les informations de leur profil au Forem
- Rédiger des lettres de motivation
- Envoyer des candidatures en ligne

LA PARENTHÈSE

Notre centre de jour a répondu à un appel à projet pour soutenir les aidants proches

Notre ergothérapeute a animé des séances de marche sophroméditative avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin. Elle visait à offrir aux aidants proches un moment de pause et de ressourcement dans le cadre verdoyant du bois de Beumont. À travers la marche consciente, la relaxation et la méditation, les participants étaient invités à souffler, bouger et prendre soin d'eux-mêmes.





LA PARENTHÈSE, C'EST

15
Places par jour

68
Participants en 2025

40
Nouveaux participants



LE TRAIT D'UNION

Notre espace communautaire pour lutter encore et toujours contre l'isolement social

L'atelier de peinture ne cesse d'évoluer et de s'enrichir. Il accueille chaque semaine entre 10 et 15 participants âgés de 27 à 92 ans, favorisant des échanges intergénérationnels naturels et pleins de rires. On y observe une belle évolution dans le niveau artistique des participants : la créativité se développe, portée par l'inspiration mutuelle et le plaisir de voir les réalisations de tous les participants. L'atelier constitue ainsi un véritable espace de bien-être, où chacun trouve sa place.



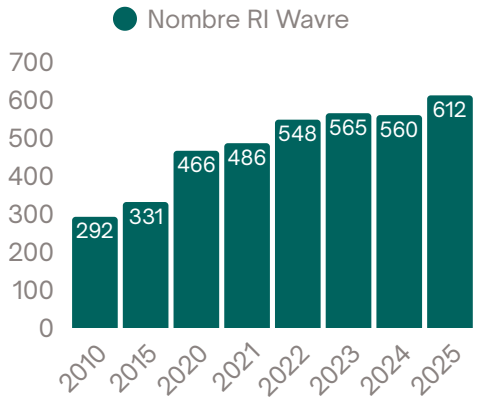
DIRECTION DE L'ACTION SOCIALE

ÊTRE AUX CÔTÉS DE CHACUN AU QUOTIDIEN

La mission fondamentale du CPAS est de garantir à chacun des conditions de vie conformes à la dignité humaine, de promouvoir l'autonomie et de favoriser l'insertion sociale.

REVENU D'INTÉGRATION

Le revenu d'intégration (RI) est une aide financière accordée par le CPAS aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour vivre dignement. Le CPAS intervient également en octroyant des aides diverses liées à l'énergie et au logement, aux remboursement de frais médicaux ou scolaires, à l'aide médicale urgente, à la réinsertion professionnelle, à la médiation de dettes ou à la guidance budgétaire.
Le nombre de Ri octroyé reste à un niveau élevé à Wavre et augmente constamment.



Source : baromètre de l'intégration sociale du SPP-IS

ÉTUDIANTS

Année scolaire 2024-2025

L'accès aux études constitue un levier essentiel d'émancipation et d'insertion sociale. Tout au long de l'année, le CPAS a accompagné de nombreux jeunes dans leur parcours scolaire et académique en leur apportant un soutien financier, administratif et social adapté à leurs besoins.

Parmi les jeunes pris en charge, 110 sont étudiants. En juin 2025 :

- **7 ont décroché leur CESS**
- **8 ont réussi leurs études supérieures**
- **7 ont obtenu leur diplôme universitaire**

Ces résultats témoignent de la détermination et des efforts fournis par les étudiants tout au long de leur parcours. Ils illustrent également l'importance d'un accompagnement de proximité permettant à chacun de poursuivre ses études dans les meilleures conditions possibles.



166

Jeunes pris en charge

L'objectif de la cellule "jeunes" est qu'un seul et même référent accompagne chaque jeune, tant sur le plan financier que socio-professionnel. Les demandes sont nombreuses et les jeunes sont de plus en plus fragilisés sur le plan psychologique, ce qui nécessite un accompagnement adapté. Cette cellule offre un cadre structurant et bienveillant dans lequel chaque jeune peut trouver sa place.

RÉFORME CHÔMAGE



En 2025, plusieurs mesures ont été mises en place afin de préparer et d'anticiper l'arrivée des personnes exclues du chômage.

Dès le mois de décembre, les personnes concernées ont été invitées à se préinscrire afin de fixer un rendez-vous avec un travailleur social prévu au cours du mois de janvier 2026. Un dossier explicatif leur a été transmis. Celui-ci explique le fonctionnement du CPAS, les différences entre le CPAS et le système de chômage, ainsi que la liste des documents à fournir afin de constituer un dossier dans les meilleurs délais.
Par ailleurs, deux séances d'information ont été organisées au sein du CPAS à destination des personnes exclues du chômage. Cinq autres séances ont également été mises en place en collaboration avec le Forem, dans ses locaux. Enfin, afin de soutenir les travailleurs sociaux, des séances d'accompagnement consacrées à la gestion de l'agressivité ont été proposées en partenariat avec le Réseau 107.

UN RÉSEAU DE PARTENAIRES AU SERVICE DE L'INSERTION

Notre service d'insertion a renforcé ses collaborations avec des ASBL, des entités publiques et des entreprises privées dans le cadre de la mise à l'emploi de bénéficiaires (Art. 60 §7 et Art. 61).

Ces partenariats élargissent les opportunités professionnelles proposées à nos bénéficiaires. Grâce à cette diversité, nous offrons des expériences de travail en adéquation avec les compétences, les capacités et les projets de chacun. Des opportunités concrètes d'insertion sont proposées dans des domaines d'activité multiples : jardinage et maraîchage, vente, milieu scolaire, bâtiment, transport de personnes, horeca, fonctions administratives, accueil, logistique… Cette richesse sectorielle permet de construire des parcours individualisés et porteurs de sens.

INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Un tremplin vers l'emploi

Les contrats Art. 60 §7 et Art. 61 constituent de véritables leviers d'insertion. Ils permettent aux travailleurs :

- d'ouvrir leurs droits aux allocations de chômage
- d'acquérir une expérience professionnelle significative
- de développer leurs compétences en situation réelle de travail

Cette expérience peut déboucher sur un contrat de travail durable. Plus qu'une collaboration, ce réseau constitue un véritable moteur d'insertion sociale et professionnelle.

UNE CRISE ACCRUE DU LOGEMENT

Le nombre de bénéficiaires en situation de précarité de logement a doublé, les suivis durent plus longtemps et il devient plus difficile de trouver des solutions durables.

Cette situation résulte de la hausse importante des loyers et du manque de logements sociaux dans le Brabant wallon. Ces difficultés fragilisent davantage les ménages les plus vulnérables et contribuent à l'évolution socio-économique de certains quartiers.

Pour y répondre, nous avons renforcé nos actions de prévention et d'information. Cinquante personnes ont participé à nos séances consacrées aux droits en matière de logement et aux aides financières disponibles. De nouveaux ateliers collectifs ainsi que des accompagnements individuels ont également été développés afin de répondre aux réalités actuelles du marché locatif, notamment en matière de discrimination, de salubrité et d'accès au logement.

La qualité de l'accompagnement social demeure au cœur de notre action. Grâce au renforcement de l'équipe et au travail de notre accompagnatrice logement, des solutions adaptées ont pu être proposées, permettant la réalisation de 41 relogements durables.

CRÈCHE LES P'TITS MOUCHONS

PROMENONS-NOUS DANS LES BOIS...

Une à deux fois par an, les enfants des grandes sections se rendent au bois de Beumont à Wavre. Ces sorties leur permettent de découvrir la nature, d'explorer différentes matières et de profiter d'un moment en plein air. Des activités toujours très appréciées par les enfants comme par l'équipe éducative.



DU PAIN FRAIS FAIT MAISON



Chaque jour, les enfants profitent au goûter de pain frais réalisé avec de la farine biologique. Cette démarche favorise de bonnes habitudes alimentaires dès la petite enfance et participe à leur équilibre nutritionnel. Une belle initiative portée par notre crèche.

PROJET ÉCO-CRÈCHE

Notre crèche bénéficie du subside octroyé par l'ONE (Office Nationale de l'Enfance) dans le cadre du label éco-crèche.

À travers ce projet, l'ONE met en avant l'importance d'une alimentation de qualité pour garantir aux enfants un environnement de vie sain. Il vise également à soutenir les professionnels de l'accueil de la petite enfance dans leur engagement en faveur de la transition écologique.

En 2025, notre crèche a bénéficié d'un budget dans le cadre de ce subside pour acheter du matériel plus écologique et plus durable comme des chaussons en tissus, une machine à laver semi professionnelle et des jeux dans des matières avec un label éco. D'autres belles initiatives seront entreprises en 2026.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche de développement durable visant à réduire notre impact environnemental et à promouvoir des pratiques plus respectueuses de l'environnement. Elles contribuent également à sensibiliser les enfants, dès leur plus jeune âge, ainsi que l'ensemble de l'équipe et les familles, aux gestes écoresponsables du quotidien.

NOTRE FÊTE DU PERSONNEL

CHAQUE ANNÉE DEPUIS 2013, LE CPAS ORGANISE UNE FÊTE DU PERSONNEL RYTHMÉE PAR LA JOIE ET LA BONNE HUMEUR ET... TOUJOURS ENSOLEILLÉE !

Nous avons organisé une *Escapade en Méditerranée* le 19 septembre 2025 qui a rassemblé plus de 200 agents comme l'année passée. La fête du personnel est toujours une belle occasion de rassembler les équipes et de remercier nos agents qui ont pris l'apéro en Italie, le repas en Grèce et le dessert au Magreb et en Espagne. Des jeux ont égayé les festivités, les sourires de tout le personnel l'attestent !


















LES ENJEUX DE LA SOCIÉTÉ



PRÉCARISATION CROISSANTE DES PUBLICS

L'augmentation du coût de la vie fragilise un nombre grandissant de ménages, y compris les travailleurs.

Enjeu : adapter les dispositifs d'aide à une pauvreté plus diffuse, plus complexe et parfois temporaire



VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

Le pourcentage des personnes âgées continue de croître, avec des besoins accrus en maintien à domicile, en accompagnement social et en soins.

Enjeu : renforcer les services de proximité tout en maîtrisant les coûts et en soutenant les aidants proches



PÉNURIE DANS LES MÉTIERS DU SOIN ET DE L'AIDE

Les métiers d'aide familiale, d'aide-soignant, d'assistant social ou d'ouvrier qualifié restent en tension.

Enjeu : attirer, fidéliser et valoriser les professionnels de terrain tout en garantissant la continuité des services



FRACTURE NUMÉRIQUE

La digitalisation des services publics s'accélère, mais une partie des bénéficiaires reste éloignée du numérique.

Enjeu : concilier modernisation administrative et accompagnement humain pour éviter l'exclusion numérique



SANTÉ MENTALE ET ISOLEMENT SOCIAL

L'isolement, l'épuisement psychosocial et les troubles liés à la précarité augmentent.

Enjeu : développer des dispositifs de prévention, de lien social et d'accompagnement global.



TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE

Les CPAS sont à la fois confrontés à la précarité énergétique des ménages et à leurs propres obligations environnementales.

Enjeu : intégrer la durabilité dans les politiques sociales tout en soutenant les publics fragilisés.



FINANCEMENT ET SOUTENABILITÉ BUDGÉTAIRE

Les CPAS font face à une augmentation des demandes d'aide, dans un contexte de ressources financières limitées et parfois incertaines

Enjeu : répondre aux besoins de la population tout en préservant l'équilibre budgétaire et la viabilité des services à long terme.

DE NOMBREUX PROJETS PRÉVUS EN 2026

01
Nouveau système de facturation

02
Nouveaux horaires du SAFA

03
Nouvelle charte informatique

04
Plan de continuité en cas de cyberattaque

05
Mise en place de Microsoft 365

06
50 ans du CPAS de Wavre

07
Suivi de la réforme du chômage

08
Nouveau logiciel pour la crèche

09
Renforcement de la sécurité du parking du personnel

10
Nouveau guide des services du CPAS



CPAS DE WAVRE

RAPPORT ANNUEL 2025



Un immense merci à toutes nos équipes qui, jour après jour, s'engagent avec cœur au service des Wavriens !

EDITEUR RESPONSABLE

VÉRONIQUE MICHEL | PRÉSIDENTE
ETIENNE DESTAT | DIRECTEUR GÉNÉRAL
Avenue Henri Lepage 7 · 1300 Wavre

communication@cpaswavre.be