



Photo : Anaya katlego (unsplash)

CPAS de Schaerbeek

Observatoire du Social

FOCUS 1 /2020

De l'article 60 à l'emploi d'insertion

Première analyse des données à Schaerbeek et dans les 19
CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale

Mars/Avril 2020

Table des matières

Présentation	3
1. Mise en contexte	4
2. Régionalisation du dispositif	5
3. Choix des indicateurs.....	6
4. Évolution et proportions des emplois « article 60 » au niveau régional.....	9
5. Évolution et proportions des emplois « article 60 » dans les 19 CPAS	10
6. Vers des emplois durables et de qualité ?.....	13
7. L'autre volet de l'insertion socioprofessionnelle	16
8. Pistes de travail	19
Références.....	21

AUTRES ANALYSES DE L'OBSERVATOIRE DU SOCIAL

Premier rapport d'observation 2019

[🔗 https://bit.ly/2HvSDN1](https://bit.ly/2HvSDN1)

Premier rapport d'observation 2019. Annexe statistique

[🔗 https://bit.ly/2SU6Ecq](https://bit.ly/2SU6Ecq)

Eerste observatierapport 2019. Synthese

[🔗 https://bit.ly/2u9hbs8](https://bit.ly/2u9hbs8)

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

CPAS / OCMW de Schaerbeek

Service du Secrétaire général

OBSERVATOIRE DU SOCIAL

✉ carlo.caldarini@cpas-schaerbeek.brussels

Présentation

Cette première analyse synthétique (Focus) de l'*Observatoire du social* porte sur l'article 60, §7 de la loi organique du 8 juillet 1976, qui permet au CPAS de procurer un emploi à une personne éloignée du marché du travail, afin qu'elle puisse acquérir une expérience professionnelle et se réintégrer, à la fois, dans le système de sécurité sociale et dans le monde du travail.

Note sur l'emploi exclusif du masculin

Dans ce document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

En Région de Bruxelles-Capitale, le Gouvernement a décidé en 2019 de renforcer le volet qualitatif de ce dispositif, en encourageant la mise en œuvre de nouvelles pratiques, mieux harmonisées et plus axées sur le développement de nouvelles compétences.

L'expression même « article 60 » est archivée une fois pour toutes. À sa place, nous dirons désormais « *emploi d'insertion* ».

La finalité générale, est de créer des « *transitions vers des emplois durables et de qualité* ».

Outre les objectifs qualitatifs, la Région fixe un objectif quantitatif, incitant chaque CPAS à « *créer une offre d'emploi d'au moins 10% du nombre d'ayants droit à l'intégration sociale et à l'aide sociale équivalente de l'année précédente* ».

Le but de ce Focus est avant tout d'observer, de manière comparative, comment les 19 CPAS de la région se rapprochent ou non de cet objectif.

Le gouvernement nous encourage en effet non seulement à améliorer nos politiques d'insertion socioprofessionnelle, mais aussi à en mesurer les effets.

Cependant, sa mise en pratique présente certaines difficultés, dont l'une est l'éventuelle contradiction du principe de « *obligation de moyens et non de résultats* », et l'autre est l'absence actuelle d'indicateurs communs.

Avant de passer à l'analyse des données, nous allons donc prendre un moment, avant tout pour rappeler le contexte social et politique dans lequel nous évoluons (parties 1 et 2), et ensuite pour exposer la problématique du choix des indicateurs (partie 3).

Dans les parties 4 et 5, nous analysons l'évolution des données au cours des vingt dernières années, d'abord à un niveau général, pour l'ensemble de la région, puis, de manière comparative, CPAS par CPAS. De cette comparaison ressort, entre autres, l'extrême hétérogénéité des situations.

Les dernières pages sont consacrées à la notion d'emploi « durable et de qualité » et à la problématique du partenariat avec les acteurs économiques, avec des données comparatives éloquentes sur « l'après article 60 » (partie 6) et sur l'économie sociale (partie 7).

L'analyse conclut en esquisant quelques pistes de travail (partie 8), dont l'objectif est, en somme, de mesurer la qualité avec des instruments qui se veulent également de qualité.

Pour ceux qui souhaitent lire plus en détail les données des 19 CPAS bruxellois, et peut-être produire d'autres élaborations et comparaisons, une « Annexe statistique » en format Excel est disponible, sur simple demande, auprès de l'Observatoire du social.

Ce Focus est le fruit d'une collaboration entre différents services internes, et n'aurait pas été possible sans, entre autres, l'expertise de nos collègues du SPP Intégration sociale (Service études). Nous tenons également à remercier le Cabinet du Ministre Clerfayt, pour les éclaircissements fournis, ainsi que toutes les personnes qui, directement ou indirectement, ont apporté leurs réflexions, critiques et suggestions.

Schaerbeek, avril 2020

1. Mise en contexte

L'article 60, §7 fait partie du chapitre de la loi organique du 8 juillet 1976 consacré aux missions du Centre public d'action sociale. Il permet aux CPAS de procurer un emploi à une personne éloignée du marché du travail.

Ce dispositif, qui s'adresse uniquement aux bénéficiaires du revenu d'intégration ou d'une aide sociale, a pour objectif de réinsérer la personne dans le circuit du travail et de la réintégrer dans le régime de la sécurité sociale.

Cela signifie qu'à la fin de son contrat, la personne aura amélioré ses compétences et disposera d'une meilleure connaissance du marché de l'emploi, ce qui devrait lui permettre d'avoir de meilleures chances de continuer à travailler, ou de développer une activité, au-delà de l'article 60.

Et si, en revanche, cette expérience ne se traduit pas, dans l'immédiat, par une intégration effective dans le monde du travail, la personne aura au moins acquis le statut social de « travailleur ». Elle pourra alors bénéficier d'une allocation de chômage, et donc d'une prestation d'assurance et non plus d'assistance, ainsi que des instruments d'accompagnement et d'activation normalement destinés aux demandeurs d'emploi. Sans oublier que, pour certains bénéficiaires, le statut de travailleur offre d'autres avantages sociaux, en termes de droit de séjour et d'accès à la nationalité, par exemple. ¹

En général, l'engagement d'une personne sur base de l'article 60 comporte un accompagnement spécifique de la part du service d'insertion socioprofessionnelle du CPAS. Et même si, au départ, il a toutes les connotations d'une aide sociale, ce type d'engagement a toujours lieu dans le respect du droit du travail. ²

On pourrait dire, en d'autres termes, que jusqu'au moment où le CPAS offre un contrat de travail « article 60 », ce dispositif est une forme d'aide sociale. Mais à partir du moment où ce même contrat devient opérationnel, le CPAS agit à toutes fins utiles comme un employeur, et le bénéficiaire comme l'un de ses employés.

Le CPAS peut occuper la personne dans ses propres services ou la mettre à la disposition d'un « utilisateur ». Dans les deux cas, il sera toujours son employeur légal. ³

Il est aussi important de rappeler que l'article 60 n'impose pas au CPAS l'obligation de prendre à son service toute personne répondant aux conditions. Le CPAS doit apprécier l'opportunité de cette forme d'insertion socioprofessionnelle, en tenant compte de l'intérêt qu'elle représente pour la personne concernée, mais également de la possibilité qu'il a d'utiliser réellement cette personne, compte tenu de l'organisation et des besoins de ses services.

Il s'agit, en d'autres mots, d'une « obligation de moyens et non de résultats ». ⁴

¹ Initialement, la mise au travail devait exclusivement permettre à son bénéficiaire d'être rétabli dans le circuit de la sécurité sociale. En 1999, les objectifs ont été élargis, la loi autorisant dorénavant le subventionnement des mises à l'emploi réalisées dans le but d'acquérir une « expérience professionnelle ».

² L'article 56, § 3 de la loi organique des CPAS précise que les engagements qui ont lieu en vertu de l'article 60, §7, sont régis par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

³ L'expression même que l'on utilise souvent, de contrats dits « article 60 », peut dès lors induire en erreur, puisqu'elle semble indiquer que les travailleurs employés sous ce régime sont soumis en tous points à un statut dérogatoire, ce qui n'est pas le cas. Voir à ce propos : WAUTELET P., Travailler pour devenir belge : à travail égal, accès égal à la nationalité belge ?. *Revue@dipr.be*, 2017/1, pp.124-132.

⁴ MORMONT H. et STANGHERLIN K. (coord.), Aide sociale - Intégration sociale. Le droit en pratique, La Charte : Bruxelles 2011, p.41.

2. Régionalisation du dispositif

Depuis le 1^{er} juillet 2014, la formation et la mise à l'emploi font partie de la liste de matières transférées aux entités régionales (Accord institutionnel sur la sixième réforme de l'État).

La mise au travail se fait toujours au niveau local, chaque CPAS étant maître de cette gestion, mais l'activation et le financement, de même que la législation qui en découle, sont devenues une compétence régionale.⁵

En Région de Bruxelles-Capitale, le Gouvernement a décidé de soutenir financièrement les CPAS, d'harmoniser leurs pratiques et de renforcer le volet formatif du dispositif. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une véritable réforme du système, les ajustements qualitatifs que la Région a introduits constituent une nouvelle étape dans son évolution.⁶

En résumé, en 1976, la mise à l'emploi avait été conçue uniquement comme un dispositif permettant la réintégration du bénéficiaire dans le système de sécurité sociale, le CPAS assumant le rôle d'employeur pendant le temps nécessaire pour bénéficier des allocations de chômage. L'article 60 pouvait donc être décrit comme un *ascenseur vers le chômage*.

Ensuite, à partir de 1999, les objectifs ont été élargis, la loi autorisant dorénavant le subventionnement des mises à l'emploi réalisées dans le but d'acquérir l'expérience professionnelle nécessaire à l'accès au marché du travail. L'ouverture du droit aux allocations de chômage est présentée en second plan et l'article 60 devient aussi un *ascenseur vers l'emploi*.

Aujourd'hui, l'expression même « article 60 » est archivée une fois pour toutes, après plus de 40 ans de service, au moins en Région bruxelloise. À sa place, nous dirons désormais « emploi d'insertion ». Le Gouvernement met ainsi en avant l'opportunité de créer des « transitions vers un emploi durable et de qualité ».

Outre les objectifs qualitatifs, pour la première fois un arrêté du Gouvernement régional fixe un objectif quantitatif, incitant chaque CPAS à « créer une offre d'emploi d'au moins 10% du nombre d'ayants droit à l'intégration sociale et à l'aide sociale équivalente de l'année précédente ».⁷

Le gouvernement encourage donc le CPAS non seulement à améliorer sa politique d'intégration, mais aussi à en mesurer les effets. Cela correspond à l'esprit du temps, et au processus de modernisation, harmonisation et managérialisation des services publics.

Toutefois, sa mise en pratique pose quelques difficultés, dont l'une est que le principe d'une « obligation de moyens et non de résultats » risque d'être affaibli, sinon contredit, par l'introduction d'un objectif quantitatif. Et l'autre, est que cet objectif quantitatif est difficile à mettre en œuvre, en l'absence d'un indicateur commun.

Avant de passer à l'analyse des données, nous nous arrêterons donc un moment sur le choix des indicateurs.

Arrêté du 23 mai 2019

Art. 22. [...] Le centre doit prioritairement affecter les moyens financiers dégagés par l'exonération des cotisations patronales à : tendre à mettre en œuvre une politique d'emplois d'insertion [...] sur le territoire du centre équivalent au moins à 10 % du nombre annuel moyen d'ayant droit à l'intégration sociale et à l'aide sociale équivalente de l'année précédente [...].

⁵ En Région de Bruxelles-Capitale, Actiris pour l'activation et le gouvernement régional pour la législation. Le SPP IS, reste l'administration fédérale pour l'octroi du droit à l'intégration sociale.

⁶ Voir : GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, Ordonnance du 28 mars 2019, relative au dispositif d'insertion à l'emploi dans le cadre de l'article 60, § 7 [...]; Arrêté du 23 mai 2019, relatif à l'emploi d'insertion visé à l'article 60, § 7 [...].

⁷ Nous nous référons, précisément, à l'article 22 de l'arrêté du 23 mai 2019. Il est vrai qu'après la régionalisation des compétences, déjà avant 2019, cet objectif de « 10% » apparaissait dans des notes et lettres du gouvernement régional, mais jusqu'alors, il était présenté comme un « ratio régional », et non d'un seul CPAS, « à atteindre à l'horizon 2019 ».

3. Choix des indicateurs

Afin de déterminer des critères de mesure identiques et comparables, pour les 19 CPAS bruxellois, un des pas essentiels est de partir tous d'une même source de données, homogène et exploitable. À ce jour, seule la base de données du SPP Intégration sociale nous permet de faire ce travail.⁸

Mais ce n'est pas tout. Même si nous partons d'une même base de données, il existe différentes méthodes pour compter ces 10%.

En effet, comment allons-nous mesurer, exactement, le nombre de bénéficiaires mis au travail au cours d'une année ? La personne qui a commencé à travailler en juin 2017, et dont le contrat a duré 18 mois, ne la compte-t-on qu'en 2017, l'année où elle a été mise à l'emploi, ou même en 2018 année où elle a continué à travailler ? Et la personne qui aura travaillé, par exemple, six mois, comptera pour un, comme celle qui a travaillé toute l'année ?

Il en ira de même pour le dénominateur de notre pourcentage, c'est-à-dire le nombre total de bénéficiaires (droit à l'intégration sociale + droit à l'aide sociale).

Prenons le tableau ci-dessous, concernant la Région de Bruxelles-Capitale.

À partir des mêmes données administratives, le nombre total de bénéficiaires et celui des personnes mises à l'emploi via l'article 60 ont été calculés, une fois sur base annuelle et une autre sur base mensuelle (source : SPP IS, Service études).

Bénéficiaires « article 60 » parmi la totalité des bénéficiaires (DIS+DAS)
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

ANNÉE	COMPTAGE MENSUEL MOYEN		COMPTAGE ANNUEL UNIQUE	
	Bénéficiaires DIS+DAS	Article 60	Bénéficiaires DIS+DAS	Article 60
1999	19.466	564	29.903	1.066
2000	19.677	646	29.921	1.260
2001	19.920	791	30.565	1.542
2002	23.480	1.110	35.741	2.150
2003	26.263	1.466	37.273	2.693
2004	27.943	1.846	39.244	3.392
2005	29.077	2.086	41.240	3.862
2006	30.462	2.372	42.508	4.310
2007	31.476	2.528	43.938	4.511
2008	32.237	2.583	45.536	4.610
2009	35.006	2.568	49.631	4.646
2010	38.231	2.656	54.064	4.712
2011	40.837	2.900	56.521	5.119
2012	41.209	3.069	56.243	5.413
2013	40.796	3.056	55.549	5.385
2014	40.884	3.089	55.282	5.531
2015	42.996	3.121	57.841	5.547
2016	45.413	3.289	60.120	5.907
2017	46.627	3.541	61.449	6.296
2018	47.073	3.560	61.618	6.437
2019	47.098	3.447	61.392	6.264

⁸ À ce propos, il est à noter que, l'emploi n'étant plus une compétence fédérale à la suite de la sixième réforme de l'État, les statistiques le concernant ont également été transférées aux régions. Toutefois, le SPP IS continue de les collecter et peut les traiter si une institution le demande.

Droit à l'intégration sociale et droit à l'aide sociale

L'ensemble des ayant droit à l'intégration sociale (DIS) inclue les bénéficiaires tant du revenu d'intégration que de la mesure de mise à l'emploi « article 60 ».

De même, l'ensemble des ayant droit à l'aide sociale (DAS) désigne les bénéficiaires tant de l'équivalent du revenu d'intégration que de la mesure « article 60 » (les bénéficiaires de l'aide médicale urgente uniquement ne sont pas repris dans cet ensemble).

Les statistiques sur **base annuelle** comprennent l'ensemble des personnes vers lesquelles au moins un paiement en matière de droit à l'intégration sociale, ou à l'aide sociale, a été effectué au cours de l'année de référence. Une personne qui est présente dans l'année, en tant que bénéficiaire, est ainsi comptée une fois, quelle que soit la durée de son aide.

De la même manière, chaque personne ayant été concernée par un article 60 dans l'année est comptée une fois, quel que soit la durée de son contrat de travail et le nombre de mois où la subvention a été octroyée pour cette personne. Ici, la personne ayant travaillé six mois, comptera pour un.

En revanche, les statistiques sur **base mensuelle** sont des moyennes sur les douze mois de l'année. Ici, chaque personne est comptée autant de fois que de mois de présence. Cette somme des comptages mensuels est ensuite divisée par douze, pour obtenir la moyenne de l'année.⁹

Lors du décompte annuel, l'accent est mis sur la « transition », c'est-à-dire sur le moment où la personne est devenue bénéficiaire d'une aide, ou est passé de l'aide financière à l'emploi. Dans le décompte mensuel, l'accent est davantage mis sur la « trajectoire », c'est-à-dire sur le nombre de mois pendant lesquels la personne a bénéficié d'une aide, ou du dispositif « article 60 ».

L'avantage d'un comptage annuel est qu'il reflète avec précision le nombre de personnes « mises au travail » et donc, en quelque sorte, « l'effort » fourni par le CPAS à cet égard.¹⁰

L'avantage d'un relevé basé sur des moyennes mensuelles est donc qu'il prend mieux en compte la durée des emplois et, par conséquent, « l'effort » dû au processus d'accompagnement.¹¹

En soi, un calcul n'est donc pas meilleur ou plus objectif que l'autre. Tout dépend de ce que l'on veut mesurer. La différence en termes de chiffres est par contre considérable :

- 47.098 bénéficiaires en 2019, si l'on se base sur les moyennes mensuelles ;
- 61.392 selon le comptage annuel. Une différence de 30%.

La différence devient encore plus frappante lorsqu'on calcule les « postes article 60 » :

- 3.560 selon le comptage mensuel
- 6.431 selon le comptage annuel. Une différence de plus de 80%.

Pour être plus clair, les deux figures à la page suivante montrent les différents comptages pour Schaerbeek.

En chiffres absolus, nous constatons, premièrement, que la croissance est beaucoup plus évidente lorsque nous utilisons des données annuelles, et deuxièmement, que les moyennes mensuelles ne rendent pas complètement justice au grand travail de « mise à l'emploi ».

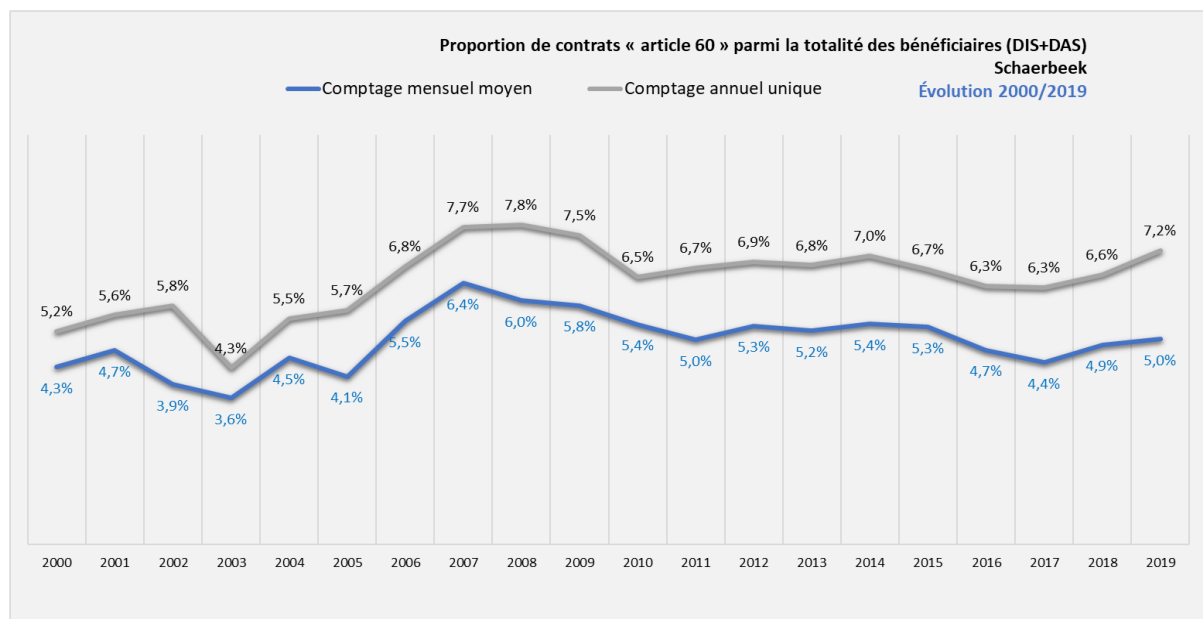
Si nous prenons l'année 2019 comme exemple, le CPAS de Schaerbeek a activé la mesure « article 60 » pour 719 bénéficiaires selon le décompte annuel. Mais en termes de moyennes mensuelles, ce nombre tombe à 391.

⁹ Pour expliquer avec un exemple, la personne qui a été aidée un seul mois dans l'année, mettons le mois de janvier, comptera pour 1 dans le premier comptage annuel, et pour 1/12 dans le comptage mensuel. Les résultats sont clairement différents.

¹⁰ Un des inconvénients, cependant, est que ce type de comptage ne fait aucune différence entre la personne qui travaille jusqu'au terme de son contrat et celle qui, pour quelque raison que ce soit, interrompt prématurément son contrat, pour redevenir par exemple bénéficiaire de l'aide financière du CPAS. Dans le comptage annuel, cette dernière personne sera comptée comme « mise à l'emploi », tout comme la première.

¹¹ Pour revenir à l'exemple précédent, ici, au contraire, un des inconvénients est que les personnes qui interrompent et reprennent leur contrat plusieurs fois (ce qui n'est pas du tout rare), ne comptent que pour le nombre de mois effectivement prestés, alors qu'au contraire le travail d'accompagnement par le CPAS est plus complexe et plus onéreux, par rapport à celui des personnes qui travaillent en continu.

Et en examinant les pourcentages, l'objectif de 10% pourrait apparaître presque atteint selon les données annuelles, alors qu'il est bien plus loin selon les moyennes mensuelles.¹²



Le même exercice peut facilement être fait pour tout autre CPAS : le rapport entre le nombre de personnes mises au travail et celui des bénéficiaires est toujours plus élevé dans le comptage annuel. Formellement, l'objectif de 10% y est donc plus facilement atteint.¹³

Tout cela pour dire que l'harmonisation des pratiques a besoin entre autres d'une harmonisation des indicateurs.

¹² Pourcentages calculés par rapport au nombre total de bénéficiaires (droit à l'intégration sociale + droit à l'aide sociale) de l'année précédente, conformément à l'Arrêté régional du 23 mai 2019.

¹³ Cela est dû à une plus grande prépondérance des longues périodes pour les aides financières (revenu d'intégration et aide sociale équivalente) par rapport à celles des mises à l'emploi.

Après avoir pesé le pour et le contre, le critère du « comptage mensuel moyen » nous semble, sinon le plus objectif, du moins le plus approprié. Les chiffres que nous présenterons dans les pages suivantes seront donc basés exclusivement sur ce type d'indicateur.¹⁴

Ce critère répond mieux, selon nous, à la philosophie et au fonctionnement du dispositif « article 60/emploi d'insertion », où la mise au travail n'est pas l'événement d'une journée, mais un processus qui dure, pour le CPAS comme pour la personne, au moins pendant toute la durée du contrat de travail.

Nous pensons, en d'autres termes, que l'indicateur le plus pertinent soit celui qui est influencé davantage par la *trajectoire* de la personne, et moins par le moment ponctuel (*transition*) où elle passe du revenu d'intégration, ou d'une aide sociale équivalente, au travail. Tout en sachant que ce critère peut paraître pénalisant pour le CPAS, car formellement il nous éloigne de l'objectif de 10%, au lieu de nous en rapprocher.

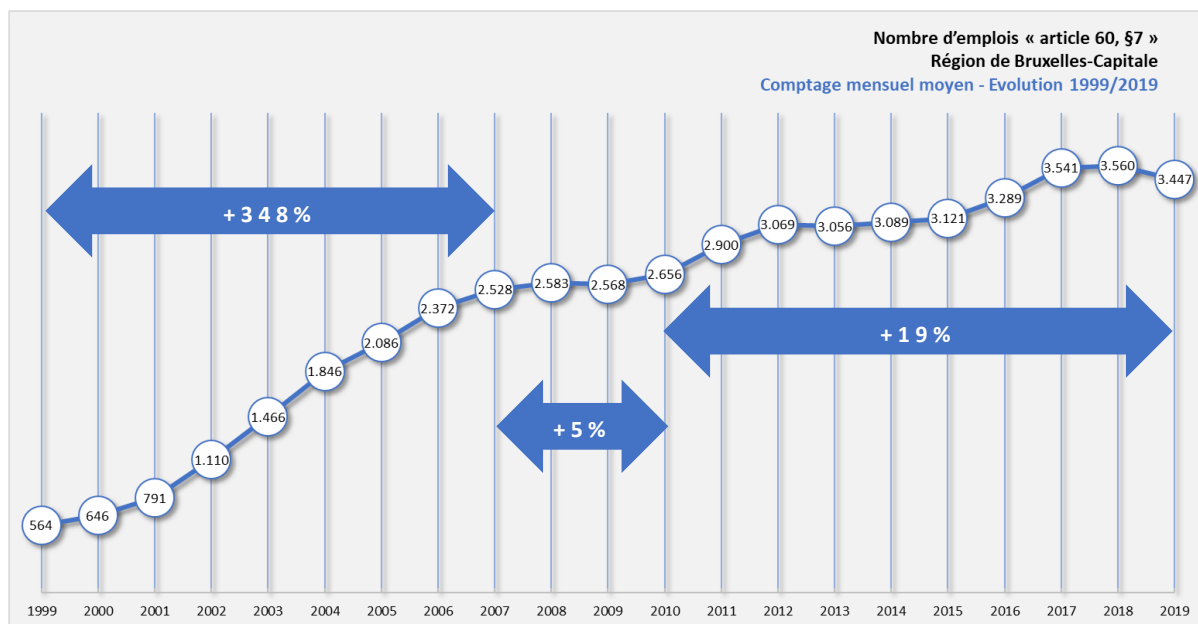
4. Évolution et proportions des emplois « article 60 » au niveau régional

La figure ci-après expose, en chiffres absolus, l'évolution du nombre d'emplois « article 60 », ou « emplois d'insertion » comme nous le devrions dire aujourd'hui, en Région de Bruxelles-Capitale.

De 1999 à 2019, le nombre de bénéficiaires de ce dispositif est passé de 564 à 3.447. Il s'agit, au total, d'une augmentation de 511%, alors que le nombre de bénéficiaires n'a augmenté que de 142% sur la même période : de 19.466 en 1999 à 47.098 en 2019 (voir tableau à la page 7).

Les adaptations successives de la loi, qui ont progressivement étendu le champ d'application de ce dispositif, doivent y avoir joué un rôle, outre les différentes conjonctures économiques.

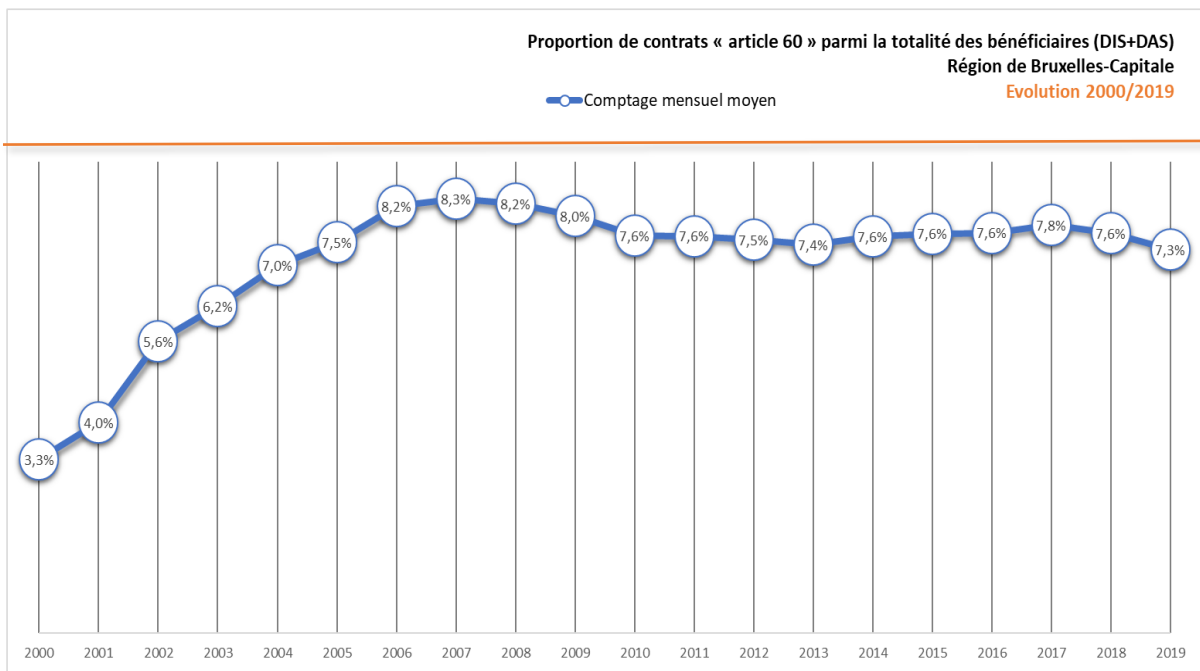
Il y a eu avant tout une croissance spectaculaire les premières années (+348% de 1999 à 2007). Puis une stagnation durant la crise économique et financière (+5% de 2007 à 2010), et enfin une alternance de croissance modérée et de stagnation au cours de la dernière décennie (+19% de 2011 à 2019).



¹⁴ Au moment d'écrire les dernières lignes de cette analyse, nous avons pu demander des précisions au Cabinet du Ministre Bernard Clerfayt, qui, après avoir consulté Actiris, nous a confirmé que la notion de « nombre annuel moyen de bénéficiaires », indiquée dans l'Arrêté du 23 mai 2019, doit effectivement être interprétée comme « la somme des relevés mensuels des bénéficiaires, divisée par 12 ».

En exprimant ces chiffres en pourcentage (figure ci-dessous), on peut voir à quel point cet objectif de « 10% au moins » est ambitieux :

- Les proportions de personnes mises à l’emploi via l’article 60 ont passées de 3% à 8% entre 2000 et 2006, mais à partir de 2010, ils n’ont même plus atteint le seuil de 8%.
- Le 10% n’a jamais été approché. Pour y parvenir, il faudrait une augmentation de 38% du nombre de personnes mises au travail.
- En supposant que le nombre total de bénéficiaires reste stable, cela signifierait 1.300 « emplois d’insertion » en plus, par mois en moyenne (4700 au lieu de 3400).



5. Évolution et proportions des emplois « article 60 » dans les 19 CPAS

Tout cela en termes généraux, sur l’ensemble du territoire de la région bruxelloise.

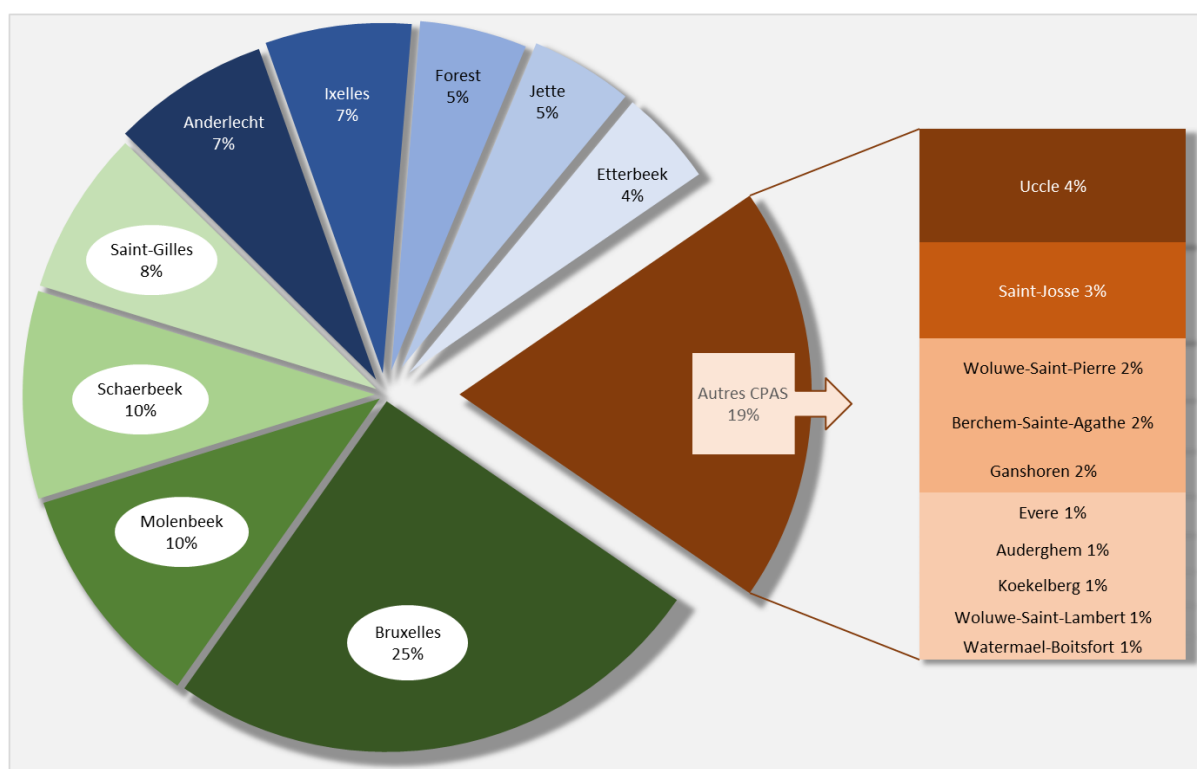
Voyons maintenant comment ces mêmes indicateurs se comportent dans les 19 CPAS, posant un regard particulier sur Schaerbeek.

Si l’on voulait hiérarchiser les CPAS bruxellois en fonction de leur contribution au nombre de postes « article 60 » de la région, hypothèse qui n’est pas la nôtre, on constaterait que quatre grands CPAS fournissent, à eux seuls, plus de 50% des emplois d’insertion de toute la région.

Schaerbeek est l’un de ces quatre, les trois autres étant Bruxelles, Molenbeek et Saint-Gilles.

Et si on y ajoute Anderlecht, Ixelles, Forest, Jette et Etterbeek, on atteint plus de 80% des emplois.

Cela signifie, toujours selon une hypothèse fortement hiérarchisée, que les 10 CPAS restants représentent moins de 20% des emplois « article 60 » de la région (figure ci-après).



La situation est également très hétérogène si l'on mesure le positionnement de chaque CPAS par rapport à l'objectif « 10% ».

Les trois figures à la page suivante montrent les proportions de personnes mises à l'emploi via l'article 60, par rapport au nombre d'ayants droit à l'intégration sociale et à l'aide sociale de l'année précédente.

Dans le premier graphique, il s'agit de la moyenne pour l'ensemble de la période 2000-2019. Dans le second, uniquement de l'année 2019. Le troisième met en comparaison Schaerbeek et quelques autres CPAS bruxellois, comme nous avons déjà fait lors du Premier rapport d'observation.¹⁵

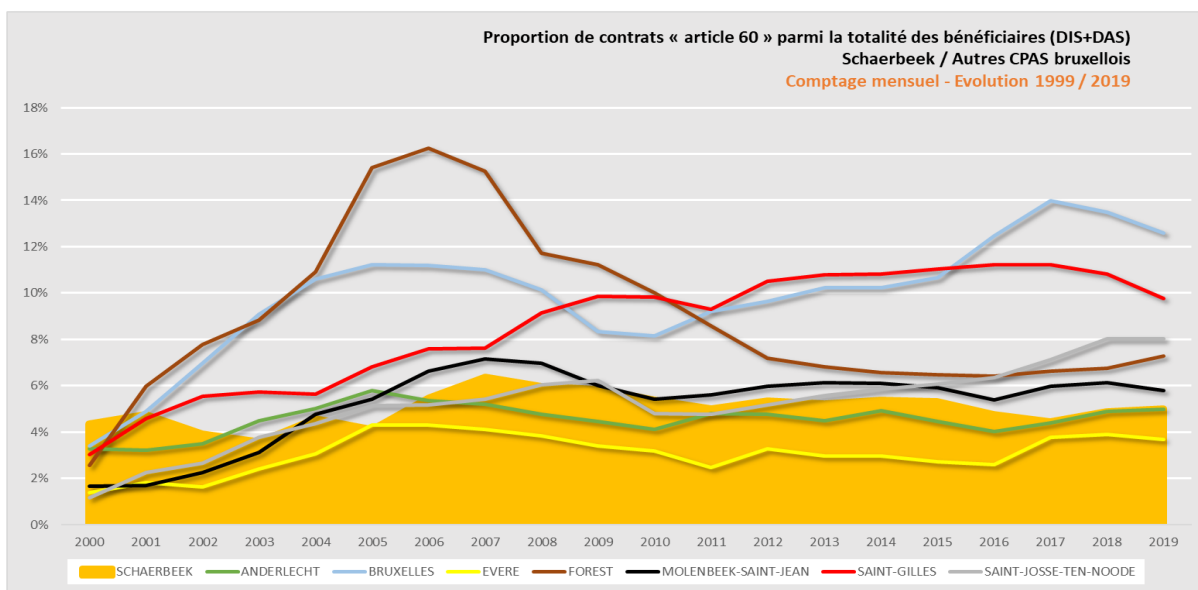
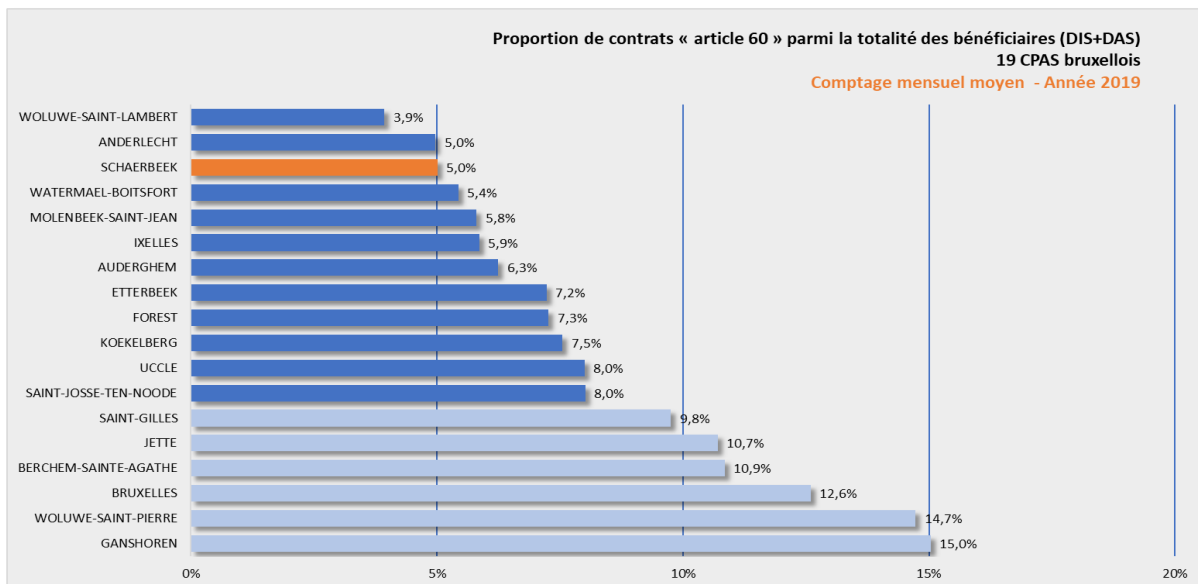
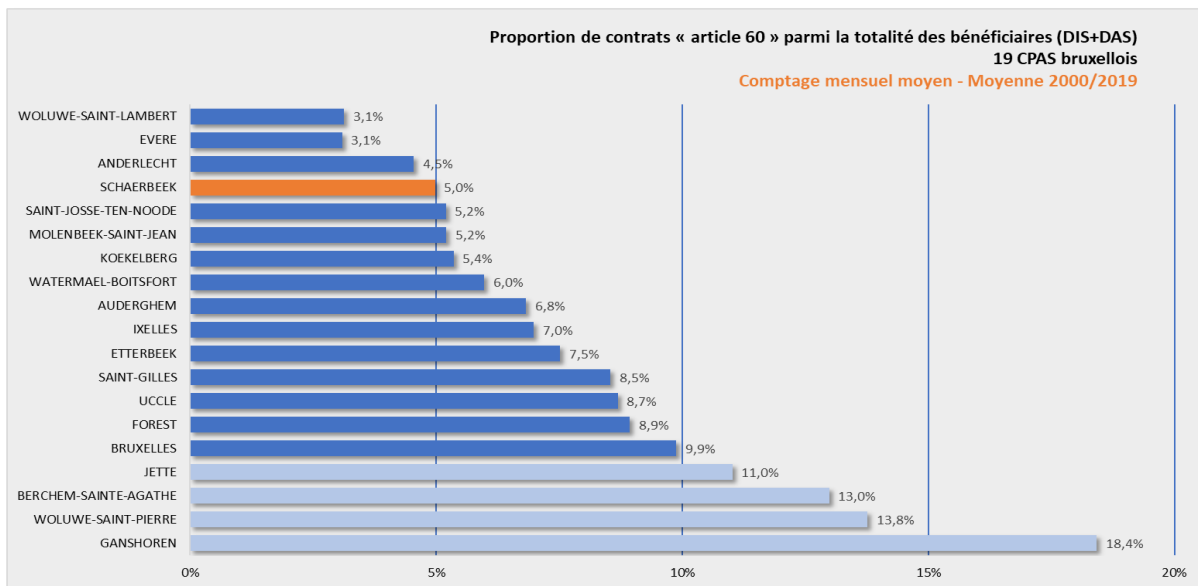
La question se pose de savoir comment des points de départ aussi différents peuvent être pris en compte :

- Dans un premier groupe, six CPAS ont déjà atteint le seuil de 10%, ou en sont très proches. Parmi eux, certains le dépassent largement, Woluwe-Saint-Pierre et Ganshoren, par exemple.
- Pour un deuxième groupe, les pourcentages sont d'environ 6-7%. Là, atteindre l'objectif de 10% correspondrait à une augmentation du nombre de personnes mises à l'emploi, de plus de 50%.
- Pour le troisième groupe, Schaerbeek en fait partie, atteindre le 10% signifierait augmenter leurs résultats de 100% au moins.

Il est étonnant, dans ce contexte, de voir Woluwe-Saint-Pierre et Woluwe-Saint-Lambert aux deux extrémités de l'échelle, alors qu'à bien d'autres égards, la sociologie de ces deux communes est, tout compte fait, assez similaire.

Et lorsqu'on regarde de plus près Schaerbeek, on constate comme les données de certains CPAS que nous avons pris comme référence restent effectivement proches de celles de Schaerbeek (Anderlecht et Molenbeek surtout), alors que d'autres ont une toute autre tendance (principalement Bruxelles, Forest et Saint-Gilles).

¹⁵ OBSERVATOIRE DU SOCIAL, Premier rapport d'observation 2019. CPAS de Schaerbeek, Décembre 2019.



Afin de comprendre cette hétérogénéité, nous avons croisé ces données sur la mise à l'emploi avec d'autres indicateurs socio-économiques, tels que les revenus, le taux de chômage, le nombre d'habitants, le nombre de bénéficiaires par rapport au nombre d'habitants, la densité de la population, le vieillissement et les nombre d'emplois sur le territoire communal.

Résumer les résultats ici rendrait la lecture inutilement lourde. L'important est que, de ce point de vue, nous n'avons trouvé aucune corrélation utile, aucune information chiffrée, nous permettant d'expliquer pourquoi des communes sociologiquement plutôt similaires, comme Schaerbeek et Saint-Gilles par exemple, ou comme les deux Woluwe, peuvent avoir des résultats tellement différents.

Cela nous encourage à aller au-delà des explications purement chiffrables. Comme nous l'avons déjà mentionné dans l'introduction, aujourd'hui, l'expression même « article 60 » est dépassée, du moins en Région bruxelloise. À sa place, nous dirons désormais « emploi d'insertion ».

Pour un CPAS, réaliser cette mission pour une personne suppose que cette dernière ne rencontre plus de difficultés sociales.

En effet, des études réalisées sur les parcours des personnes entrant et sortant du système des CPAS en Belgique ont déjà démontré qu'une proportion non négligeable des personnes réintroduites dans le marché de l'emploi courent un risque élevé de retourner à l'aide sociale (presque 3 anciens bénéficiaires sur 10 reviennent au CPAS dans les 4 ans). Cela est principalement dû au fait que les emplois auxquels les personnes ont accès après avoir été aidées par un CPAS sont pour la plupart des emplois temporaires (la durée moyenne est d'environ 4,5 mois).¹⁶

En d'autres termes, il ne sert pas à grand-chose de catapultier une personne vers un emploi dont la durée dépend uniquement de l'ouverture du droit au chômage, sans avoir préalablement construit un projet d'avenir autour de cette transition.

Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit d'une personne défavorisée en raison de son bagage personnel, social et culturel. Cette personne retournera tôt ou tard au CPAS, parce qu'il lui sera difficile de jouer un rôle actif dans la vie économique de la société.¹⁷

Se concentrer uniquement sur ce 10% ne rend pas compte, en somme, de la portée de la nouvelle politique régionale, qui vise désormais à créer des « *transitions vers des emplois durables et de qualité* ». Ce pourcentage ne définit que l'objectif quantitatif, mais ne nous dit rien sur le volet qualitatif.

Et après tout, qu'est-ce qu'un emploi durable et de qualité ?

6. Vers des emplois durables et de qualité ?

La notion d'emploi durable peut être comprise de différentes manières. Elle est souvent considérée comme une dimension écologique, qui tient compte de l'impact de l'activité économique sur l'environnement. Ici, dans un contexte d'insertion socioprofessionnelle, nous parlerons plutôt d'emplois qui sortent la personne de la précarité. Sinon pérennes, donc, au moins de longue durée.

Or, il est clair que le dispositif né de l'article 60, §7 de la loi organique est un outil d'insertion, mais ce n'est pas l'insertion elle-même. Le marché du travail dans lequel la personne entre après être passée

¹⁶ CARPENTIER S., Lost in Transition? Essays on the Socio-Economic Trajectories of Social Assistance Beneficiaries in Belgium. Universiteit Antwerpen, 2016, pp. 67-99.

¹⁷ LIBERT V., Emplois subventionnés en CPAS : « l'article 60, §7, LO ». Association des Villes et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale : Bruxelles, décembre 2007.

par cette phase de transition n'est pas toujours le marché du travail que la plupart des travailleurs connaissent.¹⁸

Bien que fondamental, ce dispositif est donc une étape, une passerelle, une trajectoire, mais ce n'est pas encore l'emploi durable. Il ne sort la personne de la précarité. Pas à lui seul. L'indicateur de 10% mesure, tout au plus, cette phase, mais pas son résultat final.

De nombreux professionnels du secteur ont donc raison de se demander si l'on peut vraiment parler de réinsertion, lorsque le travailleur retourne quelques mois plus tard au chômage, ou pire, au CPAS, parce qu'il n'a pas tenu le coup sur le marché du travail classique. Il s'agit de l'importance de l'accompagnement, de son début, de son développement, de son arrêt et des raisons pour lesquelles il ne peut se poursuivre au-delà de la période d'insertion.¹⁹

Voilà, en deux mots, pour la durabilité.

Pour la mesure et l'évaluation de la qualité de l'emploi, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) retient trois dimensions, comme étant à la fois importantes pour le bien-être des travailleurs et pour l'action publique :²⁰

- *La rémunération du travail.* Si une juste rémunération est un aspect déterminant de la contribution de l'emploi au niveau de vie matériel des travailleurs, sa répartition au sein de la population active l'est aussi pour le bien-être de la société dans son ensemble.
- *La sécurité économique.* Cet aspect englobe à la fois le risque de perdre son emploi, celui de rester longtemps au chômage, ainsi que la durée et le taux de couverture des revenus de remplacement.
- *Le bien-être lié au travail.* Il renvoie aux aspects non économiques de la qualité de l'emploi, comme la nature et le contenu du travail effectué, l'autonomie et l'organisation du temps de travail, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, les relations et les autres facteurs de stress et de risque pour la santé.

Or, des recherches beaucoup plus complètes et approfondies que les nôtres ont déjà mis en évidence la « forte variation des pratiques », non seulement entre les différents CPAS bruxellois, mais même d'un agent d'insertion à l'autre, au sein d'un même service.²¹

Mais, à part cela, nous savons peu ou rien de la qualité et de la durabilité des parcours professionnels de nos bénéficiaires, au terme de leur expérience en « emploi d'insertion ». Tout au plus, nous pouvons supposer qu'il existe une relation étroite entre la qualité et la durabilité de cette expérience et celles des expériences suivantes (emploi, mais aussi formation, protection sociale et parcours d'activation).

Revenons donc sur l'importance de l'accompagnement. Les données de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation « view.brussel », concernant le suivi des demandeurs d'emploi après leur contrat « article 60 », sont éloquentes à cet égard.

La figure et le tableau ci-dessous montrent les sorties vers un emploi des travailleurs suivi par Actiris, 12 mois après la fin de leur contrat de travail « article 60 ». Plus précisément, la proportion de travailleurs dont le contrat a pris fin en 2017, et qui sont à nouveau employés en 2018.²²

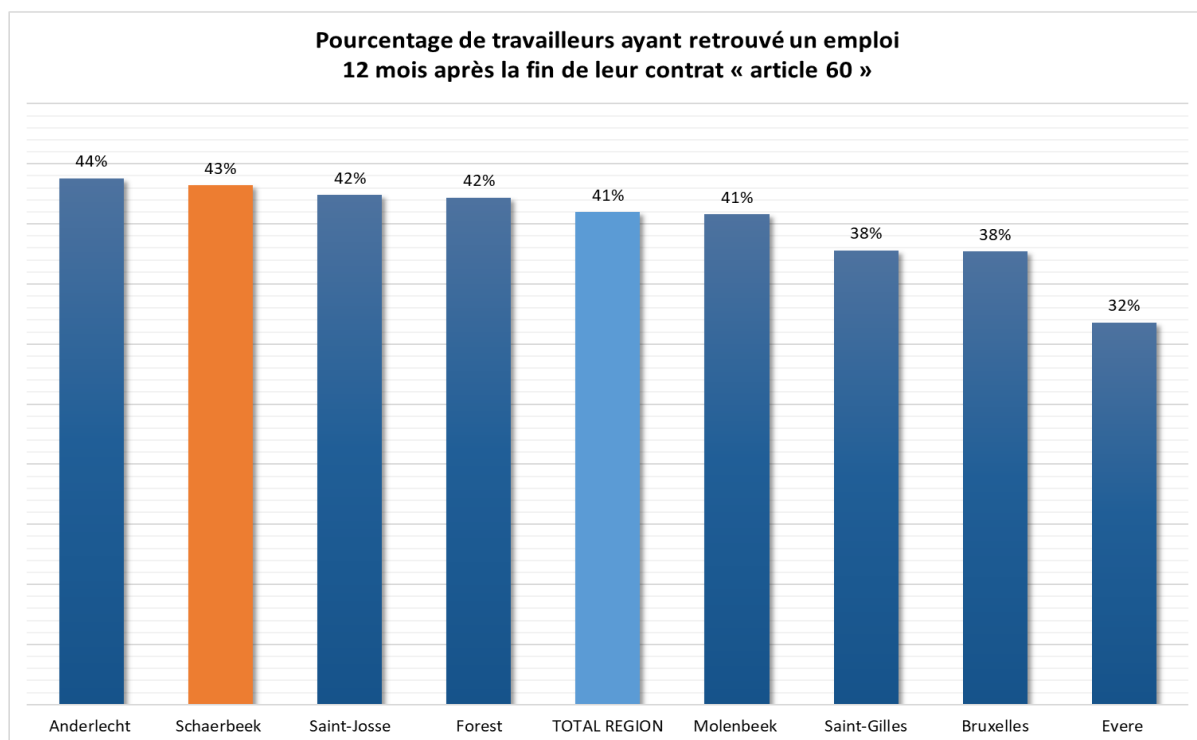
¹⁸ Selon Sarah Carpentier, la durée médiane des contrats de travail est d'environ 4,5 mois pour les personnes qui sortent de l'aide sociale, alors qu'elle est de 12 ans pour l'ensemble de la population employée en Belgique. (CARPENTIER, 2016, p. 204).

¹⁹ COEN J-M., Des emplois durables dans l'insertion ? Ou une économie pour tous ?. SAW-B : Avril 2010.

²⁰ OCDE, Des emplois de qualité ? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi, chapitre 3. Paris, 2014.

²¹ DEGRAEF V., Recherche-Action sur l'accompagnement des personnes dans les CPAS bruxellois. AVCB, 2013, pp. 164-184.

²² Outre celui avec Actiris, d'autres partenariats sont en cours « pour la guidance et l'accompagnement d'un ayant droit à l'intégration sociale ou une aide sociale financière visant sa mise à l'emploi en entreprise » (arrêté royal du 23 septembre 2004). Notre Centre collabore, par exemple, avec la Mission locale de Schaerbeek.



	N° de travailleurs ayant terminé leur contrat « article 60 » en 2017	% sorties vers l'emploi après 12 mois d'Actiris
Anderlecht	169	44%
Auderghem	26	42%
Berchem-Sainte-Agathe	62	32%
Bruxelles	863	38%
Etterbeek	94	45%
Evere	44	32%
Forest	109	42%
Ganshoren	32	41%
Ixelles	140	48%
Jette	130	36%
Koekelberg	34	53%
Molenbeek	265	41%
Saint-Gilles	201	38%
Saint-Josse	92	42%
Schaerbeek	241	43%
Uccle	100	43%
Watermael-Boitsfort	22	50%
Woluwe-Saint-Lambert	26	50%
Woluwe-Saint-Pierre	46	52%
Total	2696	44%

Globalement, au niveau régional, 41% de ces travailleurs ont retrouvé un emploi 12 mois plus tard. Et ce pourcentage est nettement plus élevé pour ceux qui ont également bénéficié d'un accompagnement plus intensif, dans le cadre du partenariat « Link » entre Actiris et les CPAS.²³

En examinant les données au niveau communal, il est intéressant de noter que les travailleurs venant des CPAS avec un pourcentage plus élevé de « mises à l'emploi », n'ont pas nécessairement plus de chances de retrouver rapidement du travail après leur contrat « article 60 ».

Si l'on observe de plus près par exemple les pourcentages de Bruxelles et Saint-Gilles, d'une part, et celles de Schaerbeek et Anderlecht, d'autre part, en limitant la comparaison aux grands CPAS, le contraire semble être vrai la plupart du temps.

7. L'autre volet de l'insertion socioprofessionnelle

Les chiffres que nous venons d'illustrer et de commenter mettent surtout en évidence le travail d'accompagnement pour et avec les demandeurs d'emploi. Ceci est en effet l'aspect essentiel dans la construction d'un parcours d'insertion.

Mais ce n'est pas encore tout. L'augmentation du nombre de bénéficiaires accompagnés vers l'emploi indiquée par le Gouvernement régional nécessite, raisonnablement, une augmentation du nombre d'emplois d'insertion à offrir au public.

L'autre volet de l'insertion socioprofessionnelle, tout aussi complexe, onéreux et décisif, est en conséquence celui de la construction de relations de partenariat, et donc de confiance, avec les acteurs économiques, institutionnels et socioculturels locaux.

Il est clair que plus ce vivier est riche, large et varié, plus la possibilité d'accompagner la personne vers un parcours professionnel adapté à ses intérêts et à ses compétences est grande.

Il peut s'agir de partenaires existants, introduisant une demande de poste supplémentaire, mais ce n'est pas toujours aussi simple. Lorsque ces partenaires n'ont plus les besoins ou les moyens financiers pour un poste supplémentaire, le Centre doit aller en démarcher d'autres, parmi les institutions publiques ou parapubliques, les Asbl et les entreprises privées.

Il s'agit alors de mettre en place des négociations complexes. Et une fois que des partenaires potentiels ont été identifiés, des partenaires idéaux pour ainsi dire, le principal obstacle pour eux est généralement l'intervention financière à payer pour la prestation des personnes mises à disposition.

Surtout pour une entreprise privée, les plans d'embauche soutenus par les politiques d'activation sont variés (rappelons à Bruxelles les Conventions premier emploi, le statut ACS, le plan Activa.brussels et le Programme de transition professionnelle). Dans un tel contexte, un partenariat avec un CPAS n'est pas toujours perçu comme avantageux, d'autant plus que l'harmonisation des pratiques a eu pour corollaire une augmentation des interventions financières, notamment pour les entreprises privées.²⁴

En parallèle de l'option payante, il existe une autre possibilité, si le partenaire est agréé et mandaté « entreprise sociale d'insertion » : ces structures peuvent bénéficier d'une mise à disposition gratuite, car subsidiée par la Région.

Ce sont des partenaires qu'il ne faut pas aller chercher, et autant d'offres de qualité à proposer à nos publics. Ils sont d'autant plus précieux car ils ont précisément pour objectif l'insertion

²³ Voir, à ce propos : GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, Cabinet du Ministre Bernard Clerfayt. Réponse de Monsieur Bernard Clerfayt, Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, à la question de Madame Khadija Zamouri : Le suivi par Actiris des demandeurs d'emploi après leur relation d'insertion (Art60§7). Février 2020

²⁴ Quant aux Asbl, même si elles peuvent bénéficier d'un tarif réduit, demander une mise à disposition supplémentaire implique un coût additionnel qu'elles ne peuvent pas toujours se permettre.

socioprofessionnelle de personnes particulièrement éloignées du marché de l'emploi. Or, de telles demandes sont très fréquentes à Schaerbeek, mais la disparité avec laquelle ces postes sont attribués au niveau régional, ne nous permet d'en accepter qu'une petite partie.

Le tableau ci-dessous montre la répartition de la subvention « économie sociale » pour l'année 2020.²⁵

Il est difficile d'y apercevoir des critères de proportionnalité.

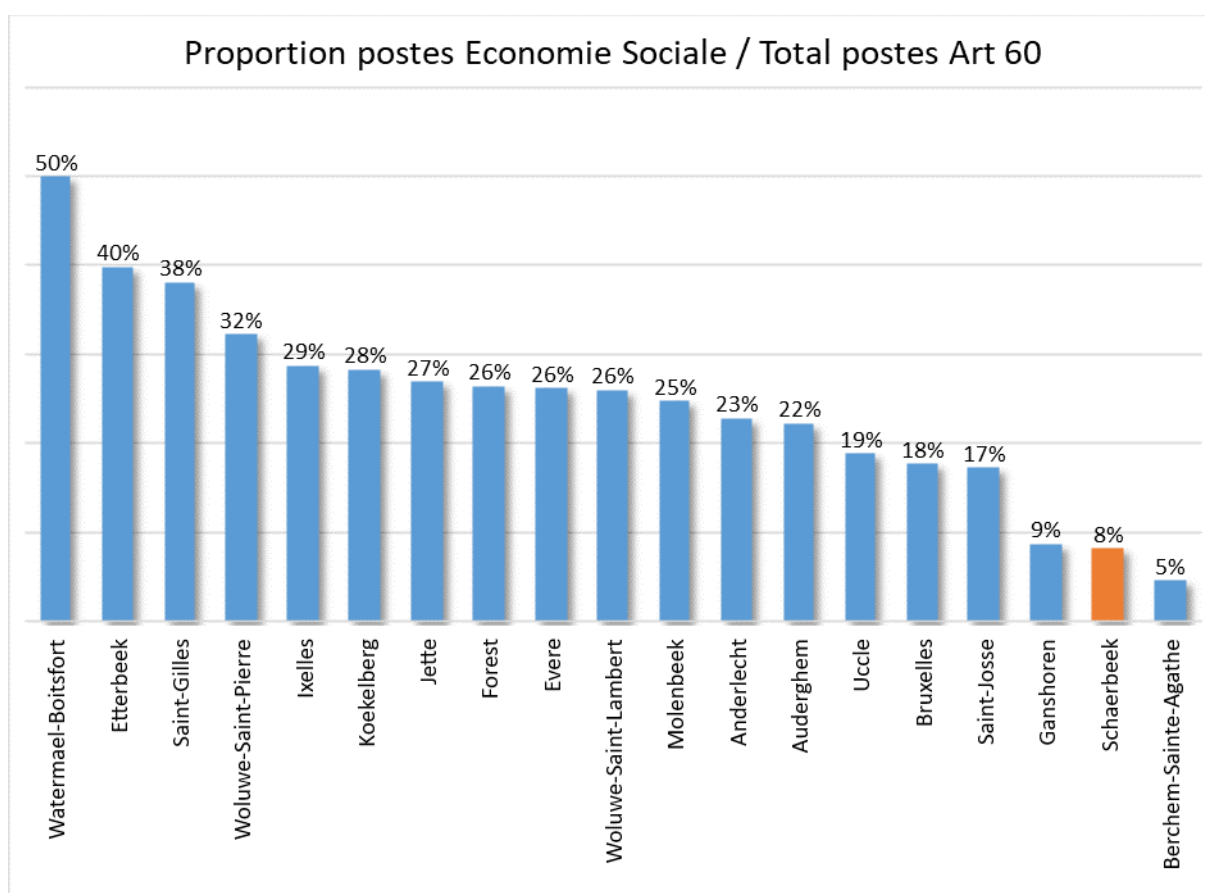
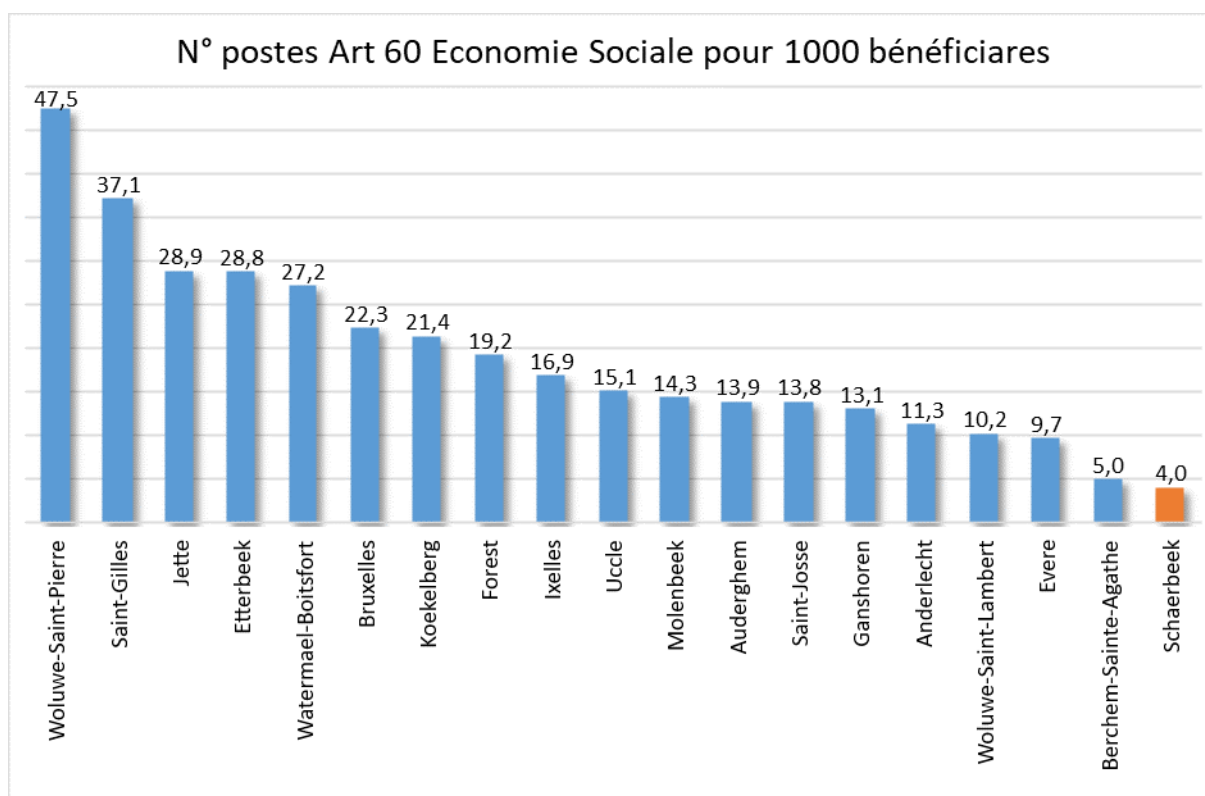
	Postes Art 60 Economie Sociale (ETP)	Budget annuel « économie sociale »	%
Anderlecht	67	1.744.178,84 €	8,9%
Auderghem	8	208.260,16 €	1,1%
Berchem-Sainte-Agathe	3	78.097,56 €	0,4%
Bruxelles	165	4.295.365,80 €	21,8%
Etterbeek	47	1.223.528,44 €	6,2%
Evere	16	416.520,32 €	2,1%
Forest	46	1.197.495,92 €	6,1%
Ganshoren	4	104.130,08 €	0,5%
Ixelles	46	1.197.495,92 €	6,1%
Jette	38	989.235,76 €	5,0%
Koekelberg	15	390.487,80 €	2,0%
Molenbeek	91	2.368.959,32 €	12,0%
Saint-Gilles	86	2.238.796,72 €	11,4%
Saint-Josse	24	624.780,48 €	3,2%
Schaerbeek	32	833.040,64 €	4,2%
Uccle	20	520.650,40 €	2,6%
Watermael-Boitsfort	15	390.487,80 €	2,0%
Woluwe-Saint-Lambert	13	338.422,76 €	1,7%
Woluwe-Saint-Pierre	20	520.650,40 €	2,6%
Total	756	19.680.585,12 €	100,0%

Comme le montrent encore plus clairement les deux graphiques suivants, les montants ne sont proportionnels ni au nombre total de bénéficiaires, ni à celui des postes « article 60 ».

Si l'on considère à quel point la gratuité pour certains partenaires facilite la création de nouveaux emplois pour nos bénéficiaires, on voit comment, en pratique, pour certains CPAS la subvention « économie sociale » couvre 20%, 25%, voire 40% de l'offre totale en emplois d'insertion, alors que Schaerbeek est sur des pourcentages littéralement dérisoires, par rapport tant au nombre de bénéficiaires (4%) que au nombre total de postes « article 60 » (8%).

Si seulement ces deux aspects de l'insertion socioprofessionnelle, l'accompagnement des personnes et la mise en place de réseaux de partenariat, étaient judicieusement pris en compte dans la politique d'harmonisation régionale, une des conséquences serait un critère plus logique et plus équitable de répartition des ressources financières, et surtout de meilleurs résultats en termes d'insertion socioprofessionnelle.

²⁵ Source : Circulaire ministérielle relative à la répartition pour l'année 2020 des moyens issus de la 6ème Réforme de l'État en application de l'article 60, 87 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 - Subvention majorée en économie sociale, du 24 janvier 2020.



8. Pistes de travail

Ces chiffres, comme tous les autres que nous avons vus dans ces pages, ne nous permettent pas de tirer des conclusions sur l'efficacité de tel ou tel accompagnement. Ce n'était pas le but de cette analyse, après tout.²⁶

Ils permettent néanmoins de formuler des hypothèses de travail.

Ce que nous constatons tous les jours, c'est qu'un accompagnement méticuleux, responsable et multidimensionnel, qui vise à donner aux personnes une réelle autonomie, est souvent un processus d'essais et d'erreurs. Un parcours qui demande du temps, des pauses, des bilans, des stages, des immersions, des formations, des réorientations et des retours en formation. Et qu'il est relativement plus difficile pour un tel accompagnement de mettre à l'emploi un plus grand nombre de personnes.

En bref, nous sommes confrontés à deux paramètres qui sont notoirement difficiles à concilier : la quantité et la qualité. Augmenter la quantité, c'est-à-dire le nombre de personnes mises au travail, est une nécessité. En fait, il s'agit de répondre à la demande croissante de travail qui émane de nos bénéficiaires.

Augmenter la qualité signifie, d'autre part, accroître la probabilité que les parcours d'emploi que nous proposons soient vertueux, c'est-à-dire durables et visant le bien-être de la personne, ainsi que de la société. Et encore une fois, ce sont nos bénéficiaires qui nous le demandent.

Monitorer les résultats est donc important et nécessaire. Et pour bien faire, il faudrait selon nous préciser les objectifs, reformuler les indicateurs et analyser les moyens pour atteindre les résultats souhaités. Une tâche qui dépasse le cadre d'un seul CPAS :

- À la lumière des données présentées, préciser les objectifs pourrait signifier, pour commencer, que la proportion de bénéficiaires mis au travail est redéfinie comme un « ratio régional ». Et que, par conséquent, tous les CPAS sont appelés à jouer leur rôle pour atteindre et dépasser cet objectif.
- Pour reformuler les indicateurs, nous devrions au moins nous demander combien de temps il faut pour qu'une personne sorte de la précarité, et quels sont les paramètres de rémunération, de sécurité et de bien-être qui font d'un emploi un emploi durable et de qualité.
- Troisièmement, la disparité des résultats est probablement due, dans une large mesure, à des facteurs spécifiques à chaque CPAS. Il s'agit d'analyser les orientations et l'organisation du travail qui en découle d'une part, et les différents tissus démographiques, sociaux et économiques environnants d'autre part.²⁷

En bref, l'harmonisation de certaines pratiques est en cours, mais dans quelle mesure est-ce déjà une réalité sur le terrain ? Et puis, ces différentes pratiques locales ont-elles vraiment besoin d'être harmonisées ? Pour chercher des réponses, nous pourrions commencer par travailler autour de deux axes, l'un complémentaire de l'autre.

1. Le premier, quantitatif, consisterait à définir des indicateurs de « l'après article 60 ».

Mesurer la qualité et la durabilité réelles serait un travail colossal, mais faisant appel à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), nous pourrions nous contenter, dans un premier temps, de monitorer la condition socioprofessionnelle des personnes, X ou Y ans après avoir terminé leurs parcours. Il s'agirait par exemple de croiser les données trimestrielles du SPP IS, avec celles du

²⁶ Pour un tableau plus complet en ce sens, nous vous conseillons la lecture de la recherche-action réalisée en 2011-2013 par Véronique Degraef (Université Saint-Louis), ainsi que la thèse de doctorat de Sarah Carpentier (Université d'Anvers).

²⁷ Un travail important, dans ce sens, a été fait en 2011-2013 par la recherche-action déjà mentionnée, de Véronique Degraef (Université Saint-Louis).

datawarehouse « marché du travail et protection sociale » de la Banque carrefour de la sécurité sociale (BCSS).²⁸

Cela permettrait d'avoir un regard plus objectif sur les « trajectoires » des personnes et sur les scénarios socioprofessionnels qui s'offrent à elles, après avoir fait l'expérience d'un « emploi d'insertion » (ancien article 60).

2. Le second, qualitatif, consisterait à mettre autour de la même table des responsables et des agents d'insertion de trois ou quatre CPAS pilotes. Et possiblement d'un ou deux autres organismes d'insertion socioprofessionnelle.

À travers des « analyses en groupe », on pourrait mettre en commun les différentes pratiques et apprendre les uns des autres.²⁹

L'analyse comparative - et participative - pourrait se concentrer sur les différentes stratégies d'accompagnement, et plus concrètement sur certains facteurs critiques, tels que les partenariats (nombre et nature de partenaires, mais aussi outils de gestion des conventions, etc.), et les ruptures précoces de contrat (combien, après combien de temps, pour quelles raisons, etc.). Cela permettrait également de mieux cibler le tissu socioéconomique local, très différent d'une commune à l'autre, en termes non seulement de population, mais aussi d'entreprises, d'associations et d'institutions publiques.³⁰

Dans les deux cas, il s'agirait d'associer directement des acteurs concernés, en réunissant des niveaux de compétence différents (local, régional et fédéral ?), et d'être guidés possiblement par une université.

Établir une relation dialectique entre le qualitatif et le quantitatif ne signifie pas, en somme, renoncer à mesurer, ou mesurer avec moins de précision.³¹

Au contraire, ce serait un premier pas vers la définition d'indicateurs plus complexes : des indicateurs qui prennent également en compte les résultats à plus long terme, comme ceux des partenariats avec Actiris et les Missions Locales, et qui feraient référence tant aux statistiques annuelles qu'à celles mensuelles du SPP IS, puisque les deux comptent des aspects différents, et ainsi de suite vers des outils de mesure, adaptés à la complexité et à la richesse des phénomènes socio-économiques sous-jacents.

Cette proposition semblera ambitieuse, la simple extraction des données du BCSS étant déjà un processus complexe, tant sur le plan des procédures qu'en termes d'expertise sociale et statistique.

Mais au bout du compte, il ne s'agirait que de déployer des outils de qualité pour mesurer un travail et des résultats de qualité.

²⁸ Voir, à ce propos : SPP IS, Jeunes et étudiants bénéficiaires d'un revenu d'intégration. Numéro 25, Novembre 2019, p. 10.

²⁹ VAN CAMPENHOUDT L., ABRAHAM F. et CANTELLI F., La méthode d'analyse en groupe. SociologieS, Théories et recherches, novembre 2009.

³⁰ À cet égard, il serait intéressant de connaître la capacité d'emploi interne de chaque CPAS, ainsi que la répartition des postes externes, entre associations, entreprises sociales et entreprises privées.

³¹ Voir, à ce propos : CALDARINI C., Qualitativo e quantitativo nelle pratiche concrete di ricerca sul terreno. Sociologia, 1/2007, pp. 27-41.

Références

- CALDARINI C., Qualitativo e quantitativo nelle pratiche concrete di ricerca sul terreno. *Sociologia*, 1/2007, pp. 27-41
- CARPENTIER S., *Lost in Transition? Essays on the Socio-Economic Trajectories of Social Assistance Beneficiaries in Belgium*. Universiteit Antwerpen, 2016
<https://bit.ly/3byCdQL>
- CHERENTI R., *Radioscopie des politiques d'insertion socioprofessionnelle dans les CPAS wallons*. Analyse 2014, UVCW, 2015
www.uvcw.be/no_index/files/1810-radioscopie-analyse-generale-2014.pdf
- COEN J-M., *Des emplois durables dans l'insertion ? Ou une économie pour tous ?*. SAW-B : Avril 2010
www.saw-b.be/EP/2010/A1004-Emplois_durables_insertion-SAW-B.pdf
- DEGRAEF V., *Recherche-Action sur l'accompagnement des personnes dans les CPAS bruxellois*. AVCB : Bruxelles, 2013
<http://hdl.handle.net/2078.3/150992>
- GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, *Ordonnance relative au dispositif d'insertion à l'emploi dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale*. 28/3/2019
www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2019032804&table_name=loi
- GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, *Arrêté relatif à l'emploi d'insertion visé à l'article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale*. 23/5/2019
www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2019052315&table_name=loi
- GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, Cabinet du Ministre Bernard Clerfayt. Réponse de Monsieur Bernard Clerfayt, Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, à la question de Madame Khadija Zamouri : Le suivi par Actiris des demandeurs d'emploi après leur relation d'insertion (Art60§7). Février 2020
<https://bit.ly/2YBi0Xt>
- GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, Cabinet du Ministre Bernard Clerfayt. Circulaire ministérielle relative à la répartition pour l'année 2020 des moyens issus de la 6ème Réforme de l'État en application de l'article 60, 87 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 - Subvention majorée en économie sociale, du 24 janvier 2020
- GUNDUZ N., *La remise au travail « article 60 » : Une voie sans issue*. Atelier des droits sociaux : Bruxelles, septembre 2019
www.atelierdroitssociaux.be/node/1343
- LIBERT V., *Emplois subventionnés en CPAS : « l'article 60, §7, LO »*. Association des Villes et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale : Bruxelles, décembre 2007
www.avcb-vsgeb.be/documents/publications/emploi-cpas-article-60.pdf
- MORMONT H. et STANCHERLIN K. (coord.), *Aide sociale - Intégration sociale*. Le droit en pratique, La Charte : Bruxelles 2011
- OCDE, *Des emplois de qualité ? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi*, chapitre 3, Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014. Éditions OCDE : Paris, 2014
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-fr
- PARLEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, *Projet d'ordonnance relative au dispositif d'insertion à l'emploi dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale*. 21/1/2019
<http://weblex.irisnet.be/data/crb/doc/2018-19/136553/images.pdf>
- SPP IS, *Jeunes et étudiants bénéficiaires d'un revenu d'intégration*. Numéro 25, Novembre 2019
www.mi-is.be/sites/default/files/documents/mi-is_2019.3_focus_fr1.pdf
- VAN CAMPENHOUDT L., ABRAHAM F. et CANTELLI F., *La méthode d'analyse en groupe*. Sociologies, Théories et recherches, novembre 2009
<http://journals.openedition.org/sociologies/2968>
- WAUTELET P., *Travailler pour devenir belge : à travail égal, accès égal à la nationalité belge ?*. *Revue@dipr.be*, 2017/1, pp. 124-132
www.dipr.be/sites/default/files/tijdschriften_pdf/tijdschrift62.pdf