

**Assistance sociale. Aide à l'emploi et l'insertion socio-professionnelle :  
évaluation de l'article 60 § 7 en CPAS.**

**Auteur :** Denis, Frédéric

**Promoteur(s) :** Perelman, Sergio

**Faculté :** HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège

**Diplôme :** Master en sciences de gestion (Horaire décalé)

**Année académique :** 2019-2020

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/10792>

---

*Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---



## Assistance sociale

Aide à l'emploi et l'insertion socio-professionnelle :

Évaluation de l'article 60 §7 en CPAS

Promoteur : Sergio Perelman

Lecteurs : Marc Alexandre

Luc Vandormael

Travail de fin d'études présenté par

Frédéric Denis

en vue de l'obtention du diplôme de

Sciences de Gestion

Année académique 2019-2020



## Avant-propos

Je travaille au Centre Public d'Action Sociale de Waremme depuis presque 12 ans. L'une de mes attributions est la gestion et le contrôle de subsides, notamment, les revenus d'intégration sociale et les subsides relatifs aux engagements des personnes en article 60 §7.

Les personnes viennent au CPAS pour obtenir une aide, financière ou matérielle, parfois les deux et de l'écoute. Puis, elles partent après une période plus ou moins longue. Leurs problèmes ont trouvé une solution.

Les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, sont des personnes qui n'ont plus aucune ressource. Elles sont donc aidées jusqu'à ce qu'elles puissent en obtenir à nouveau. Quand ces personnes signent un contrat de travail article 60 §7, à la fin du contrat, elles rouvrent le droit aux allocations de chômage. Pour les CPAS, elles « disparaissent ». L'une d'entre elles reviendra peut-être, ...

Que deviennent-elles ?

Dans ce travail, j'ai voulu m'intéresser à ces bénéficiaires, à qui une chance de se réinsérer dans la vie professionnelle a été offerte et qui ont saisi cette opportunité. Qui sont-ils ? peu importe. En revanche, combien sont-ils ?

Les assistants sociaux qui ont travaillé pour aider ces personnes ne savent pas, dans la majorité des cas, ce qu'elles sont devenues. Je pense qu'il est intéressant de pouvoir EVALUER le nombre de ces usagers afin que le travailleur social sache que son travail d'insertion professionnelle ne soit pas vain.

Que les politiques, de tout bord, se rendent compte que l'argent dépensé, au travers des aides financières, du temps passé, du travail effectué, a été utilisé à bon escient et que l'on puisse analyser plus en profondeur les données pour savoir ce qui peut être encouragé ou amélioré et ainsi peut-être diminuer la précarité qui ne cesse d'augmenter.

Ce travail aborde différentes matières scolaires et se veut social, par le thème choisi ; financier, par la gestion de subsides et managérial, car le système d'insertion socio-professionnelle des articles 60 est également de la gestion de ressources humaines.

## Remerciements

Tout d'abord, je remercie Monsieur S. PERELMAN, mon promoteur, qui m'a aiguillé et prodigué des conseils à l'élaboration et la rédaction de ce travail de fin d'études.

Je remercie aussi Monsieur L. VANDORMAEL qui m'a transmis des lectures utiles, celles-ci ont servi de base à l'écriture du TFE.

Je remercie également Monsieur C. BRIJS de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, qui m'a permis d'obtenir les données nécessaires pour le travail. Sans son aide, l'analyse des données n'aurait pu se faire.

Je tiens à remercier certaines collègues du bureau qui m'ont aidé avec les moyens dont elles disposaient et qui m'ont soutenu dans mon projet et n'ont pas hésité à me partager leurs idées.

Je n'oublie ma compagne, qui m'a soutenu durant ces 3 années de mon parcours scolaire « tardif » et qui répondait présent quand je faisais appel à son aide.

Sans ces personnes, ce travail n'en serait peut-être pas là aujourd'hui.

Je les remercie donc infiniment.

## Table des matières

Avant-propos.....	- 3 -
Remerciements .....	- 4 -
Table des matières .....	- 5 -
I. Introduction.....	- 7 -
1. Problématique.....	- 8 -
2. Revue de littérature .....	- 10 -
II. L'institutionnel / cadre réglementaire .....	- 12 -
1. Loi .....	- 12 -
a. L'article 60 et par extension l'article 60 §7. ....	- 12 -
b. Subventions.....	- 13 -
c. Quels sont les avantages - dispense des cotisations patronales.....	- 14 -
d. Public cible.....	- 15 -
e. Salaire .....	- 15 -
f. Lieu de travail .....	- 15 -
g. Article 60 §7 « économie sociale ».....	- 17 -
2. Le budget article 60.....	- 17 -
3. Explication du processus pour l'obtention d'un contrat article 60 (CPAS de Waremme) ....	- 18 -
4. Procédure pour récupérer les subsides.....	- 22 -
5. Les aides à l'emploi.....	- 23 -
a. Les aides à l'emploi pour tous.....	- 23 -
b. Aide à l'emploi pour certains demandeurs d'emploi plus spécifique.....	- 26 -
III. Méthodologie .....	- 29 -
Procédure de l'obtention des données.....	- 29 -
IV. Analyse des données et discussion des résultats.....	- 33 -
1. Évolution du nombre de personnes sous contrat article 60 .....	- 33 -
2. Évolution du nombre de personnes sous contrat article 60 par genre.....	- 34 -
3. Évolution du nombre de personnes sous contrat article 60 par tranche d'âges .....	- 37 -
4. Analyse des données .....	- 43 -
5. Évolution du nombre de personnes qui ont signé un contrat de travail dans l'année après la fin du contrat de travail article 60.....	- 44 -
6. Évolution du nombre de personnes ayant trouvé un emploi dans l'année par genre .....	- 45 -
7. Évolution du nombre de personnes signant un contrat de travail par tranche d'âges et par année.....	- 47 -
8. Discussion des résultats .....	- 54 -
a. Le taux d'emploi .....	- 54 -

b. La parité des genres .....	- 56 -
c. Les classes d'âges .....	- 57 -
d. Utilisation des données .....	- 57 -
V. Conclusion .....	- 59 -
Lexique .....	- 61 -
Bibliographies .....	- 62 -
Travaux cités .....	- 64 -
Outils de travail .....	- 64 -
Annexes .....	- 65 -
Abstract .....	- 101 -

## I. Introduction

L'objectif de ce travail est de déterminer le devenir des personnes qui ont bénéficié d'un contrat de travail article 60 §7. La croyance générale veut que les personnes qui bénéficient de ce type d'aide, signent le contrat de travail article 60 dans le but de pouvoir bénéficier des allocations de chômage. Si leur parcours se déroule mal, elles reviennent demander de l'aide aux CPAS et ainsi de suite. Donc elles passent d'une caisse de paiement à une autre (syndicat à CPAS, CPAS à syndicat). De ce fait, elles restent donc à charge de la communauté. Faute de données publiées, les services sociaux ne sont pas informés du devenir des gens aidés. Donc, il est admis que le pourcentage de personnes trouvant un emploi dans l'année, après avoir bénéficié d'un contrat de travail article 60 §7, est de l'ordre de 5 à 10% d'embauche.

Dans ce travail, je m'attarde à expliquer le contexte institutionnel qui régit les aides à l'emploi et principalement celles concernant l'insertion socio-professionnelle au sein des CPAS. Je fais une digression en expliquant les différentes aides à l'emploi proposées par le fédéral et la région wallonne à l'attention des personnes désireuses de travailler.

Le chapitre suivant aborde ma méthodologie et le parcours que j'entreprends durant plusieurs mois pour obtenir les informations nécessaires à l'élaboration de ce travail de fin d'étude. Je réalise ensuite une analyse des données en les comparant autant que possible avec les différentes études et analyses que j'ai pu trouver sur le sujet de l'insertion socio-professionnelle.

Pour terminer ce travail de fin d'étude, je tente d'apporter des réponses au bienfondé du système et à l'utilité de celui-ci en ouvrant une porte à la réflexion et peut-être à améliorer celui-ci.

## 1. Problématique

A la lecture de l'article de Nathalie Havet<sup>1</sup>, Alexis Penot<sup>2</sup> et Morgane Plantier<sup>3</sup> sur « le devenir des bénéficiaires des clauses d'insertions des marchés publics » en France, j'ai envisagé une transposition du système en Belgique et j'ai pensé à le comparer avec un système qui est d'application, l'insertion via un contrat de travail article 60 §7. Je me suis questionné sur le devenir des personnes qui ont bénéficié d'un contrat de travail article 60 par les CPAS. Est-il possible de savoir si ce type de contrat de travail constitue une aide vers les emplois stables ou au contraire, une porte vers la précarité, augmentant de ce fait le risque de chômage récurrent ?

Généralement, les personnes qui bénéficient de ce type d'aide, signent le contrat de travail article 60 dans le but inavoué de pouvoir bénéficier à nouveau des allocations de chômage. Donc elles passent d'une caisse de paiement à l'autre (syndicat à CPAS). De ce fait, elles restent donc à charge de la communauté.

Une de mes missions est la gestion et le contrôle de subsides, notamment ceux du Revenu d'Intégration Sociale et ceux liés aux engagements des articles 60, §7 « économies sociales » et « ordinaires ». Je vois passer devant mes yeux, tous les mois, des listes de personnes qui sont aidées et mises à l'emploi dans le cadre d'un contrat de travail article 60 pour une période déterminée, de quelques jours à 18 mois maximum.

Un énorme travail d'aide par les assistants sociaux a été réalisé en amont, des subsides publics ont été alloués pour aider ces personnes à se réinsérer sur le marché du travail. Est-ce que tous ces efforts et ces fonds sont dépensés en vain ? Que deviennent ces personnes, après la fin de leur contrat ? Est-ce que l'insertion socio-professionnelle les a aidées à se réinsérer dans la vie professionnelle ? Si oui, quel en est le pourcentage. Quel est le public cible de cette aide ? Quelle tranche d'âges de la population est la plus impactée ? Qui sont les plus touchés par ce système, les hommes ou les femmes ? Ne peut-on pas considérer, si une personne ayant été aidée via un article 60, qui à la fin du contrat ou dans le courant de l'année qui suit la fin de ce contrat article 60, signe un contrat de travail dans une entreprise, que le système a fonctionné ?

---

<sup>1</sup> Maître de conférences en sciences économiques à l'université Claude Bernard Lyon 1 – ISFA et membre du Laboratoire de sciences naturelles et financières

<sup>2</sup> Maître de conférences en sciences économiques à l'Ecole normale supérieure de Lyon et membre du Groupe d'analyse et de théorie économique (GATE)

<sup>3</sup> Etudiante en Master 2 « Etudes Quantitatives pour la Décision Economique » de la filière d'économie quantitative à l'université Lumière Lyon 2

Autant de questions qui restent sans réponse.

Mon objectif est de déterminer que le système mis en place permet, aux personnes qui après leur processus individuel d'aide, de s'émanciper de l'aide sociale et de se réinsérer dans le cadre professionnel en trouvant un emploi dans l'année après la fin du contrat de travail article 60 et acquérir une autonomie financière durable.

L'insertion socio-professionnelle par l'engagement de personnes via un contrat de travail article 60 §7 « ordinaire » ou « économie sociale » est un sujet qui, à ma connaissance, n'a pas été traité, dans le cadre d'un travail de fin d'études ou un mémoire. Je vais tenter de répondre à ces questions au travers de ce travail et de comparer mes données obtenues avec le pourcentage apporté par la publication de Marie Castaigne<sup>4</sup>.

Ce travail est rédigé comme une radioscopie d'un territoire défini (les arrondissements de Huy et de Waremme pour une période déterminée (2014 à 2019)).

---

<sup>4</sup> Conseillère à la Fédération des CPAS

## 2. Revue de littérature

Depuis de nombreuses années, le rôle et les missions des Centres Publics d'Action Sociale (CPAS) ne cessent de croître notamment au niveau de l'Insertion socio-professionnelle (ISP).

Les CPAS doivent garantir la dignité humaine au sein des communes et sont amenés à développer une « expertise » dans le domaine de la réorientation vers l'emploi. Cette évolution suit les politiques sociales lancées fin des années 90, début 2000 sous le nom « Etat social actif » expliquée par Geoffroy Matagne (2001)<sup>5</sup>, supposant que l'aide apportée ne se limite plus à l'obtention d'une allocation aux usagers, mais de les encourager à un comportement proactif, particulièrement à la recherche d'un emploi.

De même, le contexte économique et social rend difficile cette mission d'orientation vers un emploi. Les CPAS sont pris en étau entre leurs missions d'insertion et les offres d'emploi réellement disponibles pour les bénéficiaires.

Pour réaliser leur mission dans le cadre de l'ISP, les CPAS ont des outils qui font référence à la philosophie de l'Etat Social actif, espérant un retour à l'emploi par une approche individuelle en tenant compte des attentes et désirs des bénéficiaires. Ces outils engagent les bénéficiaires dans un « travail sur soi », propos de Vrancken et Macquet (2006). Le terme de « travail de l'image de soi » est, la clé de voute de la définition des actions de préformation (Libert, 2006, p.°10). De sorte que les entretiens des bénéficiaires dans les services ISP doivent les connecter avec le monde du travail, mais également être des épreuves de construction de soi où les bénéficiaires travaillent leurs comportements (Vrancken et Macquet, 2006, p.°4). Le travailleur social accompagne le travail accompli pas les usagers sur eux-mêmes. De plus, il est fait référence à la démarche volontaire des bénéficiaires lors des rendez-vous ISP

Les outils de méthodologie proposés aux CPAS ont une signification particulière avec le temps : il existe une notion de long terme. En effet, l'accent est porté sur le suivi, l'évaluation continue et le fait que le travail est axé autour du « projet individuel », ce qui démontre une certaine durée dans le temps. Cette gestion du temps est différente du service social notamment au niveau du temps des entretiens individuels, des demandes et de l'attente du travailleur social envers le bénéficiaire.

---

<sup>5</sup> De l'« Etat social actif » à la politique belge de l'emploi,

L'insertion socio-professionnelle est une thématique propre aux administrations publiques et celle relative aux personnes « article 60 » est plus spécifique aux CPAS qui sont tenus d'appliquer les dispositions prises par les gouvernements (fédéral et depuis 2014 régional) en matière d'insertion.

Une analyse de l'insertion socio-professionnelle au sein des CPAS est régulièrement réalisée, principalement par la Fédération des CPAS. Les rapports sont ensuite publiés soit séparément ou dans les revues à destination des Centres.

Moins régulièrement, une radioscopie vient ponctuer plusieurs années. Ces dernières comparent et analysent, par des tableaux de chiffres et des graphiques, l'évolution des personnes accueillies par les CPAS, qui bénéficient du Revenu d'Intégration Sociale et pour certaines d'entre elles qui obtiennent un engagement dans le cadre d'un contrat de travail article 60.

Dans le rapport « L'article 60 §7 », de Marie Castaigne (mise à jour 18/11/2019), on y fait référence à l'insertion socio-professionnelle après avoir bénéficié d'un contrat de travail « article 60, §7 ». Selon elle, « les chiffres d'insertion durable montrent que le contrat « article 60 §7 » est plus qu'un moyen d'obtenir des allocations de chômage. Le taux des personnes qui ont connu une période d'insertion dans l'emploi est de 48,6% si on prend la situation pendant les 12 mois qui suivent le contrat. »

Ce système d'aide, si particulier, n'est pas sans rappeler les différentes aides à l'emploi créé par les gouvernements successifs mais également des formations organisées par le Forem en vue de l'obtention d'un emploi<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Sujet traité dans la thèse de Mme Ekaterina Tarantchenko, « Essays on the effects of retirement and labour market policies in Belgium », année académique 2018-2019, chap. 4, p 125-158

## II. L'institutionnel / cadre réglementaire

### 1. Loi

#### a. L'article 60 et par extension l'article 60 §7.

L'article 60 de la loi organique des CPAS permet aux Centres Publics d'Action Sociale d'être l'employeur de bénéficiaires du droit à l'intégration sociale, avec pour objectif d'offrir une expérience professionnelle et de lui permettre de recouvrer le droit aux autres allocations sociales :

« Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociale ou afin de valoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le Centre Public d'Action Sociale prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur pour la période visée.

La durée de la mise à l'emploi visée à l'alinéa précédent, ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne mise au travail en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales.

Par dérogation aux dispositions de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition à des utilisateurs, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par les Centres Publics d'Action Sociale, en application du présent paragraphe, peuvent être mis par ces centres à la disposition de communes, d'associations sans but lucratif, ou d'intercommunales à but social, culturel ou écologique, de sociétés à finalité sociale, telles que visées à l'article 164bis des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, d'un autre centre public d'action sociale, d'une association au sens du Chapitre XII de la présente loi, d'un hôpital public, affilié de plein droit à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales ou à l'Office national de sécurité sociale, des initiatives agréées par le Ministre compétent pour l'économie sociale ou des partenaires qui ont conclu une convention avec le centre public d'action sociale sur base de la présente loi organique.

Lorsque le partenaire visé à l'alinéa précédent est une entreprise privée, le Roi détermine les conditions et modalités suivant lesquelles la mise à disposition doit être conclue avec ladite

entreprise en vue de maintenir le droit du centre public d'action sociale à la subvention liée à l'insertion de la personne occupée en application des articles 36 et 37 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale »<sup>7</sup>.

Le terme « article 60 » est utilisé dans le langage courant en insertion socio-professionnelle pour qualifier la relation de travail entre le CPAS et le bénéficiaire engagé sous cet article de loi. En règle générale, le bénéficiaire est soumis, par ce contrat, à la loi sur les contrats de travail et devient un travailleur (employé ou ouvrier) du CPAS.

À la suite d'une politique wallonne souhaitant encourager la mise à l'emploi des bénéficiaires, le nombre de personnes sous contrat « article 60 » était en augmentation constante depuis les années 2000. Celle-ci a ralenti entre 2006 et 2014 pour reprendre après cette date. Cette hausse est liée à l'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'aide du CPAS, ces dernières années.

Quand un bénéficiaire est engagé sous la forme d'un contrat de travail « article 60 §7 », celui-ci reste bénéficiaire du droit à l'intégration sociale<sup>8</sup>. Par exemple, si une personne arrête prématurément son contrat de travail « article 60 §7 » sans avoir presté le nombre de jours nécessaires à l'obtention de ses allocations de chômage, elle peut être réengagée sous une autre forme de contrat (un autre contrat « article 60 §7 », un contrat « article 61 » ou un contrat SINE) ou dans le pire cas de figure, bénéficier à nouveau d'un revenu d'intégration sociale, tant qu'il reste dans les conditions d'octroi du DIS.

Le contrat de travail est régi par les lois de 1978 relatives aux contrats de travail et les déclarations ONSS sont également complétées comme pour n'importe quel autre travailleur. De plus, la période de travail sous contrat « article 60 §7 » est considérée comme une période d'occupation et donc ne peut bénéficier d'autres aides à l'emploi.

#### b. Subventions

Depuis la dernière réforme de l'Etat, en 2014, les communautés et régions sont devenues compétentes à la gestion du système. Le Service Public fédéral de Programmation Intégration

---

<sup>7</sup> Loi organique des CPAS du 8 juillet 1976, version au 01/11/2019

<sup>8</sup> Article 2 de la loi du DIS : « toute personne a droit à l'intégration sociale. Ce droit peut, dans les conditions fixées par la présente loi, prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, assortis ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale ».

Sociale (SPP-IS) conserve son rôle d'organisme de paiement, alors que l'application des textes relève du SPW Action sociale pour la Wallonie, à l'exception des communes germanophones.

Deux subventions sont envisagées :

- Pour un emploi à temps plein ;
- Pour un emploi à temps partiel.

Lors d'un emploi à temps plein, le montant du subside correspond au montant du revenu d'intégration au taux personne avec charge de famille. Si le travailleur a moins de 25 ans, ce montant est majoré de 25%.

Une subvention complémentaire de 10€ par jour est envisageable sous certaines conditions (la subvention complémentaire est expliquée dans le chapitre budget article 60).

Pour un engagement à temps partiel, un montant forfaitaire de 500€ par mois est attribué par travailleur. Ce montant passe à 625€ si le travailleur a moins de 25 ans. Le subside est octroyé pour une durée de 6 mois (uniquement pour les travailleurs à temps partiel).

La subvention complémentaire est calculée au prorata du temps de travail effectif sous les mêmes conditions que pour un emploi à temps plein.

#### c. Quels sont les avantages - dispense des cotisations patronales

De plus, les CPAS bénéficient d'un avantage supplémentaire en ne payant pas de cotisation patronale si la personne engagée est un bénéficiaire du droit à l'intégration sociale. Un arrêté royal stipule les conditions de l'exonération : les moyens financiers ainsi obtenus doivent être consacrés entièrement à la « politique de mise au travail du centre public d'aide sociale, en ce compris la formation socio-professionnelle », selon les cas suivants :

- Les CPAS ayant moins de 10 travailleurs « article 60 §7 »  
Les moyens financiers économisés sont consacrés à des emplois et/ou des formations à l'emploi accessibles aux bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière.
- Les CPAS ayant plus de 10 travailleurs « article 60 §7 »

Les moyens financiers économisés sont consacrés soit à l'engagement d'un accompagnateur, à temps plein, des personnes mise au travail, soit à l'affectation d'un membre du personnel, à temps plein, à cette tâche, compensée par un nouvel engagement. Le solde des moyens financiers économisés est consacré à des emplois et/ou des formations à l'emploi accessibles aux bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière.

#### d. Public cible

Le contrat de travail article 60 §7 peut être proposé à tout bénéficiaire du droit à l'intégration sociale, ou aux étrangers bénéficiant d'une aide sociale équivalente au revenu d'intégration.

#### e. Salaire

Pour les articles 60, le salaire est couvert en partie par un subside de la région wallonne à concurrence du RIS de la catégorie de la personne, par exemple : une personne avec charge de famille, le montant du subside s'élèvera à 1.295,91€ (montant indexé depuis le 01/03/2020). Le coût pour l'entreprise est de +/- 550€ par mois et, somme à laquelle il faut ajouter les pécules de vacances et de sortie.

Pour les articles 60 §7 « économie sociale », l'entièreté du salaire et des coûts y afférents sont couverts par un subside de la région wallonne. A partir de 2002, le subside était distribué en fonction de l'engagement d'un contingent de personnes par année. Depuis 2014, le subside s'est transformé en une enveloppe budgétaire annuelle limitant, de ce fait, le nombre d'engagements.

#### f. Lieu de travail

Le contrat de travail « article 60 §7 » permet au CPAS, qui est l'employeur, de faire prester au travailleur des tâches en son sein ou la mise à disposition d'une entreprise tiers.

Si le lieu de travail est le CPAS, le statut de la personne engagée sera identique à celui du personnel contractuel à l'exception du montant salarial et du motif de fin de contrat (ouverture du droit aux allocations de chômage).

Pour une mise à disposition, le CPAS reste l'employeur et le règlement de travail sera celui du CPAS, sauf si des dispositions sont déterminées dans le contrat de travail. Le CPAS est compétent pour le paiement du salaire et des assurances. La société tierce reçoit la compétence de l'autorité sur l'employé et de la responsabilité de l'application du dispositif de la législation sur la protection du travail.

Ce partage des responsabilités est stipulé dans une convention signée entre les parties, le CPAS et l'entreprise.

Ces sociétés tierces sont de différents types :

- Une commune (celle du CPAS ou une autre) ;
- Une ASBL ;
- Une intercommunale à but social, culturel ou écologique ;
- Une société à finalité sociale ;
- Un autre CPAS ;
- Un hôpital public ;
- Une initiative agréée d'économie sociale<sup>9</sup> ;
- Un partenaire ayant conclu une convention.

Pour cette catégorie, cela permet une mise à disposition du travailleur dans une entreprise privée, même s'il existe d'autres types d'aides permettant une meilleure insertion.

Il est à remarquer que la mise à disposition en cascade est strictement interdite par la loi. En d'autres termes, un travailleur mis à disposition par un CPAS auprès d'un tiers, ne peut être mis à disposition par ce dernier à un autre tiers. La société ne bénéficie pas de l'autorité patronale complète.

---

<sup>9</sup> L'« Initiative d'économie sociale » est octroyée par la Wallonie pour soutenir la mise en place d'un projet à finalité sociale et l'insertion socio-professionnelle de travailleurs peu qualifiés par le biais d'une activité de production de biens ou de services.

g. Article 60 §7 « économie sociale »

Il existe également un système pour les travailleurs qui sont mis à disposition d'entreprises dites « d'économie sociale » et reconnue comme telle. Le montant de la subvention est majoré pour couvrir l'entièreté du salaire de la personne, soit 2.126,75 euros par mois. Cette majoration est possible uniquement pour les CPAS ayant conclu, en 2002, une convention avec le ministre de l'Intégration sociale, pour un nombre de postes définis au préalable.

## 2. Le budget article 60

La région wallonne a une enveloppe budgétaire pour 2020 de 12.735.180,69 euros qui sera distribuée aux différents CPAS.

Le subside alloué aux CPAS pour la mise à l'emploi d'articles 60 §7 « ordinaire » est de 10 euros par jour presté et par personne.

Le montant est débloqué par des avances aux CPAS. En fin d'année, si le budget le permet ou si la région récupère des crédits budgétaires, elle effectue la régularisation de l'aide ainsi octroyée.

Pour les articles 60 §7 « économie sociale », le budget wallon avait prévu pour 2019 un montant de 20.174.844,65 euros et pour 2020, ce montant est passé à 20.578.341,55 euros.

Pour cette aide, la région fonctionne par enveloppe fermée par CPAS qui est indexée chaque année. Par exemple, pour le CPAS de Waremmme, le montant du subside article 60 §7 en 2019 était de 385.933 euros et ce montant est passé à 393,652 euros en 2020. Le montant correspond à un contingent moyen d'engagement d'article 60 en équivalent temps plein (ETP). Ce contingent est déterminé à la suite de la signature d'une convention avec le ministère sociale à laquelle le CPAS de Waremmme s'est lié en 2007. A l'époque, le nombre d'article 60 §7 « économie sociale » était de 22 ETP par an.

Seuls les CPAS qui ont signé la convention peuvent bénéficier de l'aide pour l'engagement des articles 60.

### 3. Explication du processus pour l'obtention d'un contrat article 60 (CPAS de Waremmme)

Comme mentionné précédemment, pour qu'une personne puisse bénéficier de l'embauche dans le cadre d'un contrat de travail article 60, celle-ci doit, en premier lieu, bénéficier du droit à l'intégration sociale ou de l'aide équivalente au droit à l'intégration sociale.

Pour ce faire, l'usager doit remplir les conditions d'octroi du DIS de la loi du 26/05/2002 concernant le droit à l'intégration sociale. L'accent est essentiellement porté sur l'article 3 5° de cet article qui indique que « la personne doit être disposée à travailler, à moins que des raisons de santé ou d'équité l'en empêchent ».

Dès l'octroi du DIS ou de l'équivalence de l'aide, un suivi par le service d'insertion socio-professionnelle (ISP) est mis en place afin d'accompagner la personne.

Au CPAS de Waremmme, le service d'Insertion Socio-Professionnelle rencontre les personnes durant plusieurs entretiens et procède de la manière suivante :

1. Le premier entretien poursuit, pour l'assistante sociale du service ISP, plusieurs objectifs :
  - a. Présenter le service ISP et le cadre « contraignant » qui en découle ;
  - b. Apprendre à connaître le bénéficiaire ;
  - c. Réaliser un début de bilan social.

Au début de l'entretien, l'assistante sociale explique au bénéficiaire le fonctionnement et l'objectif du service ISP (rendez-vous réguliers, conclusion d'un Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS) à l'issue de plusieurs entretiens, ...). Il sensibilise également au contexte contraignant de l'aide en CPAS, comme par exemple si la personne ne se présente pas aux rendez-vous avec le service, elle risque une sanction sous la forme d'un retrait de son droit à l'intégration sociale.

Afin d'apprendre à connaître le bénéficiaire et son parcours de vie, l'assistante sociale poursuit l'entretien par l'étape « bilan social ». Pour ce faire, une fiche signalétique est complétée avec la participation active du bénéficiaire. Celle-ci reprenant ses coordonnées, son permis de conduire, sa situation familiale, sa situation de logement, sa situation médicale, son parcours scolaire (type d'étude et les options suivies,

éventuellement les raisons de l'abandon du parcours scolaire, ...), son parcours professionnel (s'il existe), ... (Annexe 1)

Compléter la fiche signalétique permet à l'assistante sociale d'avoir une vue globale sur la situation de la personne pour l'accompagner au mieux en proposant, lors de la conclusion du PIIS, des « actions » pertinentes au regard de sa situation.

2. Le deuxième entretien s'inscrit dans la continuité du premier. En effet, un débriefing de l'entretien précédent est réalisé (en apportant éventuellement quelques corrections) et le bilan social se poursuit avec l'utilisation de divers outils. Ceux-ci permettent notamment de mettre en évidence les centres d'intérêts de la personne, ses compétences, ... Toutes ces données seront utilisées pour définir les actions à entreprendre lors de la conclusion du PIIS.

Grâce aux informations récoltées lors de ces deux premiers entretiens, l'assistante sociale réfléchit avec le bénéficiaire aux actions qui vont être mises en place dans le PIIS (formation, ateliers, suivi médical, recherche d'emploi, ...). En fonction de l'orientation choisie, l'assistante sociale redirige la personne vers le service compétent. Par exemple, si la personne est prête pour une recherche d'emploi, elle est orientée vers la Mission Régionale de Huy-Waremme (MiRHW), ce service étant plus adapté et outillé pour accompagner les personnes dans leurs recherches d'emploi et de formations.

3. Le troisième entretien est celui de la conclusion du PIIS. Les actions définies lors de l'entretien précédent sont mises par écrit dans un contrat PIIS (annexe 2). Il peut prendre plusieurs formes :
  - a. Une remise en ordre au niveau administratif ;
  - b. Une recherche de logement ;
  - c. Un suivi d'une formation ;
  - d. Une recherche d'emploi ;
  - e. Une signature d'un contrat de travail (article 60 §7 « économie sociale », article 60 §7 ordinaire, article 61) ;
  - f. ...

Le PIIS est parcouru et expliqué à la personne par l'assistante sociale. A nouveau, la personne est sensibilisée au respect des engagements qu'elle vient de prendre dans son PIIS afin de pouvoir continuer à bénéficier de son RIS ou de son aide sociale équivalente.

Par la suite, un suivi régulier est effectué avec le bénéficiaire. Celui-ci permet d'évaluer les actions définies dans le PIIS et de les réadapter si nécessaire, de vérifier le respect des engagements

Dès que la personne est prête pour un engagement, une proposition d'emploi peut lui être transmise. En fonction du bilan et des intérêts du bénéficiaire, l'assistante sociale va proposer parmi les différents partenaires un emploi qui peut potentiellement convenir à la personne. Une fois l'entreprise choisie, un rendez-vous est alors pris pour un entretien entre le bénéficiaire et la société partenaire. Ensuite, l'assistante sociale revoit la personne pour un feedback sur le déroulement de l'entretien et si ce dernier est positif, un contrat de travail est signé. La procédure à suivre en cas de maladie, le règlement de travail et les jours de congés sont alors expliqués à la personne lors d'un entretien.

La durée du contrat de travail varie d'une personne à l'autre et est déterminée par l'Onem en fonction de la période nécessaire afin de retrouver ses droits au chômage.

- < 36ans : 12 mois de contrat de travail ou 312 jours au cours des 21 mois précédant la demande
- 36 < 50 ans : 18 mois de contrat de travail ou 468 jours au cours des 33 mois précédant la demande
- 50 ans < : 24 mois de contrat de travail ou 624 jours au cours des 42 mois précédant la demande.

Après l'engagement, un suivi est effectué par le service ISP qui réalise une évaluation après 1 mois de contrat (cela correspond à une période d'un contrat à l'essai), s'ensuit la signature d'un contrat de travail de 3 mois renouvelable.

En cas de problème, soit du bénéficiaire ou de la société, une évaluation est également réalisée pour discuter des difficultés rencontrées et améliorer la situation. Par contrat, il y a +/- 3 évaluations si la mise à l'emploi est de longue durée (12 voire 18 mois).

Si contrats à court terme (3 ou 6 mois) il y a la première évaluation après 1 mois puis éventuellement une seconde évaluation. Cela se fait au cas par cas.

Les partenaires sont des a.s.b.l., des entreprises privées, des administrations publiques (communes, CPAS, ...) qui ont conclu une convention avec le CPAS. Pour conclure une convention et trouver des partenaires, il existe différents canaux.

- Les sociétés se mettent en relation avec le service ISP ;
- Le CPAS prend contact avec les sociétés (dernièrement, convention signée avec une ETA (Entreprise de Travail Adapté)) ;
- La communication inter CPAS ;
- La promotion du service ISP via le bénéficiaire qui réalise sa recherche d'emploi et qui explique lors de son entretien ce qu'est le service ISP et l'article 60.

Pour toute nouvelle collaboration, l'assistante sociale du service ISP visite l'entreprise, rencontre les dirigeants, s'informe sur les profils recherchés, leurs attentes et donne des explications plus complètes sur le service.

Pour le bénéficiaire, il évolue dans un contexte contraignant qui est accentué par le caractère obligatoire du PIIS. Depuis 2016, tout bénéficiaire du RI ou de l'ASE doit signer un PIIS dans lequel il s'engage à réaliser des actions afin de réussir son intégration sociale ou professionnelle. Le CPAS de Waremmé est l'un des précurseurs à l'encouragement de la signature d'un PIIS par les personnes, bien avant l'instauration du caractère obligatoire.

L'aide apportée par le service ISP dépend évidemment de la volonté politique (loi), des souhaits du Conseil de l'Action Sociale, des possibilités du service et bien entendu de l'implication, de la motivation de l'utilisateur et dont le travail social qui aura été fait en amont.

Certains partenaires demandent en urgence des travailleurs le vendredi pour le lundi qui suit, un peu comme une société d'intérim.

Il y a un caractère contraignant à prendre en considération, une partie du public est réticente à l'idée de signer un PIIS ou d'autres personnes ne sont pas demandeuses d'un accompagnement ce qui entraîne quelques difficultés quant à leur suivi et à leur insertion.

Si les démarches ne sont pas entreprises ou si la personne ne se présente pas aux rendez-vous, elle s'expose à des sanctions comme le retrait du PIIS ou le retrait du RIS. La sanction est notifiée si la personne n'a pas répondu à 2 convocations et qu'après une mise en demeure, celle-ci reste sans suite.

Bien entendu, le caractère social rentre en ligne de compte, puisque le bilan établi prend en compte la situation sociale de la personne et le suivi de celle-ci est adapté en fonction (de ses compétences) du bilan réalisé

#### 4. Procédure pour récupérer les subsides.

Depuis la réforme de l'état en 2014, ce sont les régions qui gèrent le subside au niveau financier et c'est le SPP Sécurité Sociale qui gère les demandes.

Au CPAS de Waremmе, chaque mois, l'assistante sociale qui s'occupe du service d'insertion socio-professionnelle me transmet un listing des personnes qui bénéficient d'un contrat de travail article 60 §7, ordinaire et économie sociale.

Je remplis un formulaire de demande de subsides via un programme informatique qui est lié à la banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Il existe 2 types de formulaire (annexe 3) :

- Le formulaire de type B :  
Il est utilisé pour effectuer un octroi ou une révision de l'aide ;
- Le formulaire de type C :  
Il est utilisé pour réaliser les retraits et met un terme à l'aide qui a été octroyée.

Ces formulaires sont nominatifs et donc remplis individuellement de manière à respecter la situation personnelle et familiale de chaque individu.

Quand les formulaires sont complétés, je les envoie électroniquement au ministère (SPP Intégration Sociale). S'il y a une erreur dans le formulaire, je suis informé directement après l'envoi qu'il y a une incohérence dans les données personnelles de la personne.

Au début du mois suivant, je reçois un listing du ministère reprenant les usagers pour lesquels j'ai introduit un formulaire et le montant du subside qui est accordé.

Je peux ainsi contrôler les montants payés aux bénéficiaires et vérifier les montants du subside récupérés pour chacun d'entre eux.

## 5. Les aides à l'emploi

Après les élections législatives du 13 juin 1999, la coalition arc-en-ciel de l'époque (libéraux, socialistes et écologistes) au pouvoir signe l'accord gouvernemental le 07 juillet 1999 et la déclaration gouvernementale est prononcée par le Premier ministre Guy Verhofstadt devant le Parlement. Durant son discours, il aborde les thèmes de l'Etat social actif et pose les bases de la « sécurité sociale moderne » qui est le principal objectif de la politique économique et sociale de ce gouvernement, Geoffroy Matagne (2001).

De cette déclaration, découleront bon nombre d'aides publiques à l'embauche. Certaines sont toujours d'actualité et d'autres ont été supprimées et remplacées par d'autres.

Tout comme l'aide octroyée pour l'article 60 §7, ces différentes aides allouées doivent répondre à des critères bien spécifiques. Que ce soient des aides fédérales octroyées à l'employé ou des aides du Forem, toute personne peut y avoir droit à un moment dans son parcours professionnel. La différence avec les personnes qui bénéficient d'un contrat de travail article 60 §7 ou dans une autre mesure article 61, l'objectif de ce subsidie est d'aider les bénéficiaires, qui sont sans ressources, de leur permettre de recouvrer les allocations de chômage ou de signer un contrat de travail le cas échéant.

Les politiques ont créé une multitude d'aides avec pour objectif l'insertion professionnelle et la diminution du chômage. Certaines visent toutes les personnes qui recherchent un emploi et d'autres ciblent certains bénéficiaires.

### a. Les aides à l'emploi pour tous

#### 1. *La Convention Premier Emploi (CPE)*

Cette aide est mieux connue sous le nom de « Plan Rosetta » dont l'objectif est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans d'entrer sur le marché du travail le plus rapidement possible après sa sortie de l'école, auprès d'un employeur privé ou public.

Les entreprises privées d'au moins 50 travailleurs sont obligées d'embaucher des jeunes travailleurs à hauteur de 3% de la moyenne de l'effectif du personnel. Pour les employeurs publics, cette obligation est de 1,5%. L'obligation d'engagement est promulguée par une loi fédérale.

Elle est destinée à tous les demandeurs d'emploi et peut être cumulable avec d'autres aides. Sauf si le poste est financé par la Wallonie, dans ce cas, elle ne peut être cumulable.

## *2. Le plan formation insertion*

Il s'agit d'un programme de formation organisé par le futur employeur et adapté à ses exigences, avec la signature d'un contrat en fin de formation.

Ce dispositif permet à l'employeur de former un demandeur d'emploi selon les besoins spécifiques et de l'engager pour une durée au moins égale à la durée de formation.

La formation prend entre 4 à 26 semaines et est accessible aux demandeurs d'emploi inoccupés inscrit au Forem. Elle peut être portée à 52 semaines si le demandeur d'emploi remplit une des conditions suivantes :

- Il n'a pas un diplôme du 3ème degré de l'enseignement secondaire supérieur ;
- Il a moins de 25 ans et est inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins un 1 an ;
- Il a 25 ans ou plus et est inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins 2 ans ;
- Il a une reconnaissance d'handicap ;
- Il se trouve dans un trajet de réinsertion de l'INAMI.

## *3. Les aides à la promotion de l'emploi (APE)*

Les APE visent les employeurs du secteur non marchand, des pouvoirs locaux et de l'enseignement. Cette aide annuelle subsidie partiellement la rémunération des travailleurs. Elle est calculée sous la forme de points APE et sa valeur en 2020 est de 3.140,54euros. L'employeur bénéficie d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. Le montant de la subvention est indexé automatiquement en fonction de l'indice des prix à la consommation.

L'aide est octroyée pour une période allant de 3 mois minimum à 3 ans maximum aux pouvoirs locaux. Pour le secteur non marchand la durée peut être déterminée ou indéterminée.

Les points APE sont attribués par le Service Public de Wallonie qui gère les demandes via un formulaire électronique. La décision d'octroi est notifiée dans les 120 jours à dater de la réception du dossier par l'administration.

Le candidat doit bénéficier d'un passeport APE qui lui est délivré par le Forem s'il peut y prétendre.

Il est à noter que cette aide vit ses dernières heures en l'état. Une réforme de ce système est en préparation.

#### *4. Soutien à l'Emploi dans le Secteur d'Activités Marchands (SESAM)*

La Wallonie aide les petites entreprises à engager du personnel inscrit auprès du Forem par le biais d'un incitant financier. C'est un montant forfaitaire dégressif sur 3 ans (10 508 euros pour la première année, 7 881 euros pour la deuxième année et 5 255 euros pour la troisième année). Un montant complémentaire de 2 627 euros et non dégressif peut être alloué à l'entreprise si elle engage un demandeur d'emploi plus fragilisé sur le marché de l'emploi.

Cette aide à l'emploi est destinée aux indépendants, micro-entreprises et petites entreprises.

Cette aide ne peut se cumuler avec un programme de remise au travail ou une autre aide financière. Cependant, elle est cumulable avec les aides fédérales sur la réduction de cotisations patronales de sécurité sociale.

#### *5. Premier engagement*

C'est une aide pour les entreprises du secteur privé. Si le candidat demandeur d'emploi est le premier travailleur engagé, l'employeur est dispensé des cotisations sociales durant toute la durée du contrat de travail. Pour les 5 travailleurs engagés suivants, l'employeur bénéficie d'une réduction auprès de l'Office Nationale de Sécurité Sociale (ONSS) de 450 à 1 550 euros par trimestre et cela pendant 20 trimestres.

## *6. Programme de transition professionnelle (PTP)*

C'est un programme d'aide qui tend à disparaître, même si la Gouvernement wallon a décidé le 27/05/2020 de pérenniser les postes PTP, ceux-ci basculeront dans le système APE. Il n'est donc plus possible d'introduire une nouvelle demande, seuls les projets en cours peuvent continuer.

Ce programme est prévu pour les personnes qui veulent se réinsérer sur le marché de l'emploi après une période d'inoccupation de plus de 12 mois. Il s'agit d'une formation qualifiante autour d'un contrat de travail de 6 mois à 2 ans. Pour sa part, l'employeur bénéficie d'une aide financière de 596 euros pour un mi-temps à 1 620 euros pour un temps plein et une réduction des cotisations sociales.

### *b. Aide à l'emploi pour certains demandeurs d'emploi plus spécifique*

#### *1. Impulsion – 25 ans*

Elle est destinée aux demandeurs d'emploi de moins de 25 ans. Sous conditions, le demandeur reçoit une allocation de travail pendant 3ans. L'employeur de son côté déduit l'allocation du salaire.

#### *2. Impulsion 12 mois +*

Pour les demandeurs d'emploi de longue durée (> 12mois). Sous certaines conditions, le demandeur d'emploi peut bénéficier d'une allocation de travail pendant 2 ans et l'employeur la déduit du salaire.

#### *3. SINE*

Cette aide vise les demandeurs d'emploi dont le diplôme le plus élevé est celui de l'enseignement secondaire inférieur et sont chômeurs complets indemnisés

#### *4. Impulsion 55 +*

Les personnes de 55 ans et plus engagées par un employeur du secteur marchand permettent à l'employeur de bénéficier d'une réduction de cotisations sociales patronales jusqu'à l'âge de la pension.

#### *5. Aides de l'Agence pour une Vie de Qualité (AviQ)*

L'AviQ est chargée d'appliquer la politique wallonne en matière d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées en accordant différentes primes et aides.

La prime d'intégration consiste à rembourser 25% du coût salarial durant 1 an.

La prime de compensation est une aide financière dans les coûts de l'adaptation des conditions de travail à hauteur de 45%

La prime de tutorat est une intervention pour les entreprises qui désignent un tuteur pour l'accompagnement et le guidage du travailleur handicapé engagé. Cette prime est de 750 euros par trimestre et cela pour 2 trimestres.

L'aménagement du poste de travail est couvert pour les frais réellement engagés et nécessaires.

La prime pour indépendant est une aide financière de 33% du revenu minimal moyen mensuel garanti pour 1 an.

#### *6. Airbag*

L'aide est destinée aux personnes désireuses de se lancer comme indépendant à titre principal mais sont réticentes à cause des rentrées financières insuffisantes. Il permet d'obtenir une aide financière de 12 500 euros versée en 4 fois sur 2 ans.

Il existe également une autre aide connue et un peu moins utilisée dans les CPAS, celle de l'article 61.

Le CPAS coopère avec un employeur tiers pour remplir la mission de mise au travail. Dans le cadre de cette collaboration, le CPAS bénéficie d'un subside de la part du Fédéral. Elle correspond à une prime de tutorat de 250 euros qui couvre les frais d'encadrement et de formation éventuelle.

### III. Méthodologie

Pour réaliser ce travail je souhaite obtenir un échantillon assez représentatif de la population aidée, j'estime que le Centre de Waremmé pour lequel je travaille n'est pas assez représentatif de la population aidée en région wallonne.

C'est la raison pour laquelle, j'ai étendu mes recherches sur les arrondissements de Huy et Waremmé.

#### Procédure de l'obtention des données.

Je détermine donc ma zone de recherche du travail sur les arrondissements de Huy et Waremmé, je répertorie et identifie les différentes communes composant ces arrondissements par une recherche sur le net.

Je dénombre 31 communes. 17 pour l'arrondissement de Huy (Amay, Anthisne, Burdinne, Clavier, Engis, Ferrière, Hamoir, Héron, Huy, Marchin, Modave, Nandrin, Ouffet, Tinlot, Verlaine, Villers-le-Bouillet, Wanze) et 14 pour l'arrondissement de Waremmé (Berloz, Braives, Crisnée, Donceel, Faimés, Fexhe-le-Haut-Clocher, Geer, Hannut, Lincent, Oreya, Remicourt, Saint-Georges-sur-Meuse, Waremmé, Wasseige).



10

J'utilise le Mémento des CPAS de 2016 pour identifier les différents Directeurs généraux des CPAS et obtenir une adresse mail de contact et je vérifie par internet si mes données sont toujours d'actualité. Je réalise une base de données de ces dirigeants d'administration.

Cette base de données est constituée de la commune, du nom et prénom du Directeur/Directrice général, d'un numéro de téléphone (éventuel) et de l'adresse mail (annexe 4) ainsi que de 4 colonnes de suivi de courrier. Une pour le courrier envoyé, une autre pour la réponse obtenue, la troisième sert pour les rappels et la quatrième pour les réponses obtenues à la suite des rappels. Ce système m'a permis de n'oublier personne.

Je contacte, via mail, chaque Directeur général des CPAS pour les différentes entités (annexe 5) leur demandant les informations nécessaires à l'élaboration de mon travail.

Pour ce faire, j'ai besoin des données anonymisées concernant les articles 60 pour les périodes allant de 2014 à 2019, triées par genre de la personne et par catégorie d'âge. Je demande également, si les CPAS les possèdent, les données anonymisées pour les personnes ayant trouvé un emploi dans l'année après avoir été aidées, triées selon les mêmes critères de

<sup>10</sup> <https://www.lavenir.net/>

recherche. En effet, après la fin du contrat de travail, les personnes changent de caisse de paiement et les CPAS ne suivent plus les personnes. Ils n'ont donc pas nécessairement les données relatives à l'embauche ultérieure. Cela ne signifie pas pour autant qu'ils n'ont pas l'information.

Après un premier courrier et un rappel quelques semaines plus tard, j'obtiens 16 réponses sur les 31 CPAS contactés. 3 DG m'informent qu'il n'est pas possible pour eux de répondre à ma demande. En revanche, je reçois 13 réponses positives dont 5 incomplètes. Pour ces dernières, les données concernant les personnes ayant trouvé un emploi ne sont pas en leur possession.

J'estime que 8 réponses positives et complètes sur 31 demandes ne sont pas suffisantes pour être un échantillonnage représentatif. J'entreprends d'effectuer des recherches afin de trouver d'autres bases de données qui pourraient m'être utiles.

A la bibliothèque et dans les bases de données universitaires, aucune donnée ne traite ce sujet.

Je tente d'obtenir des informations auprès de l'Onem, via mail, en expliquant ma démarche et l'objectif de l'obtention des données. A ce jour, même après des rappels, ma demande reste sans suite.

Je me dirige vers la Banque Carrefour de Sécurité Sociale qui a accès à toutes ces données. Dans un premier temps, j'écris un mail à l'adresse générale de la BCSS expliquant mon parcours et ma démarche et je demande s'il est possible d'obtenir les données anonymisées pour les personnes bénéficiant d'un contrat d'article 60, sur le territoire des arrondissements de Huy et de Waremmes, triés par tranche d'âges et par genre. Je demande également l'obtention de données pour ces mêmes personnes avec le critère supplémentaire de l'obtention d'un contrat de travail dans l'année qui suit la fin du contrat article 60, j'y joins également une attestation de la faculté, stipulant que les données seront traitées dans le cadre scolaire. Ma demande est alors traitée par Mr Brijs, qui sera mon interlocuteur pour la durée du traitement du dossier. Nos communications se font par mail (annexe 6).

Il en ressort que même pour un travail de fin d'étude, ces données sont très difficiles à obtenir. Une personne privée ne peut obtenir ses informations. Seules les organismes académiques ou publics peuvent les obtenir, moyennant une compensation financière et la signature d'un contrat de confidentialité pour les données.

Commence une longue correspondance électronique avec la BCSS en vue de leur obtention. Il a fallu quelques semaines pour l'obtention d'une estimation du coût de la recherche. J'attends également quelques semaines avant d'obtenir le contrat. Ce dernier est rédigé au nom de la faculté.

Dès la signature apposée, le contrat est envoyé par mail à la BCSS (annexe 7).

Je reçois alors des fichiers Excel (annexe 8) qui contiennent les données brutes des différentes communes, classées selon mes desiderata pour les personnes bénéficiant d'un contrat de travail article 60 §7.

Concernant les personnes qui ont trouvé un emploi dans l'année, la recherche est réalisée pour les personnes qui ont signé un CDD ou un CDI, les personnes ayant travaillé en mission intérimaire n'apparaissent pas dans les données de la BCSS car il est impossible de déterminer la durée de l'emploi. Il est donc impossible de savoir si la personne a travaillé 1 jour ou bien si la mission a duré plusieurs semaines.

Pour les retrouver, la méthodologie est la suivante :

On prend toutes les personnes pour qui l'article 60 §7 se termine dans le premier trimestre.

On vérifie dans les 4 trimestres suivant si les personnes ont signé un contrat de travail. Dans l'affirmative, elles sont comptabilisées.

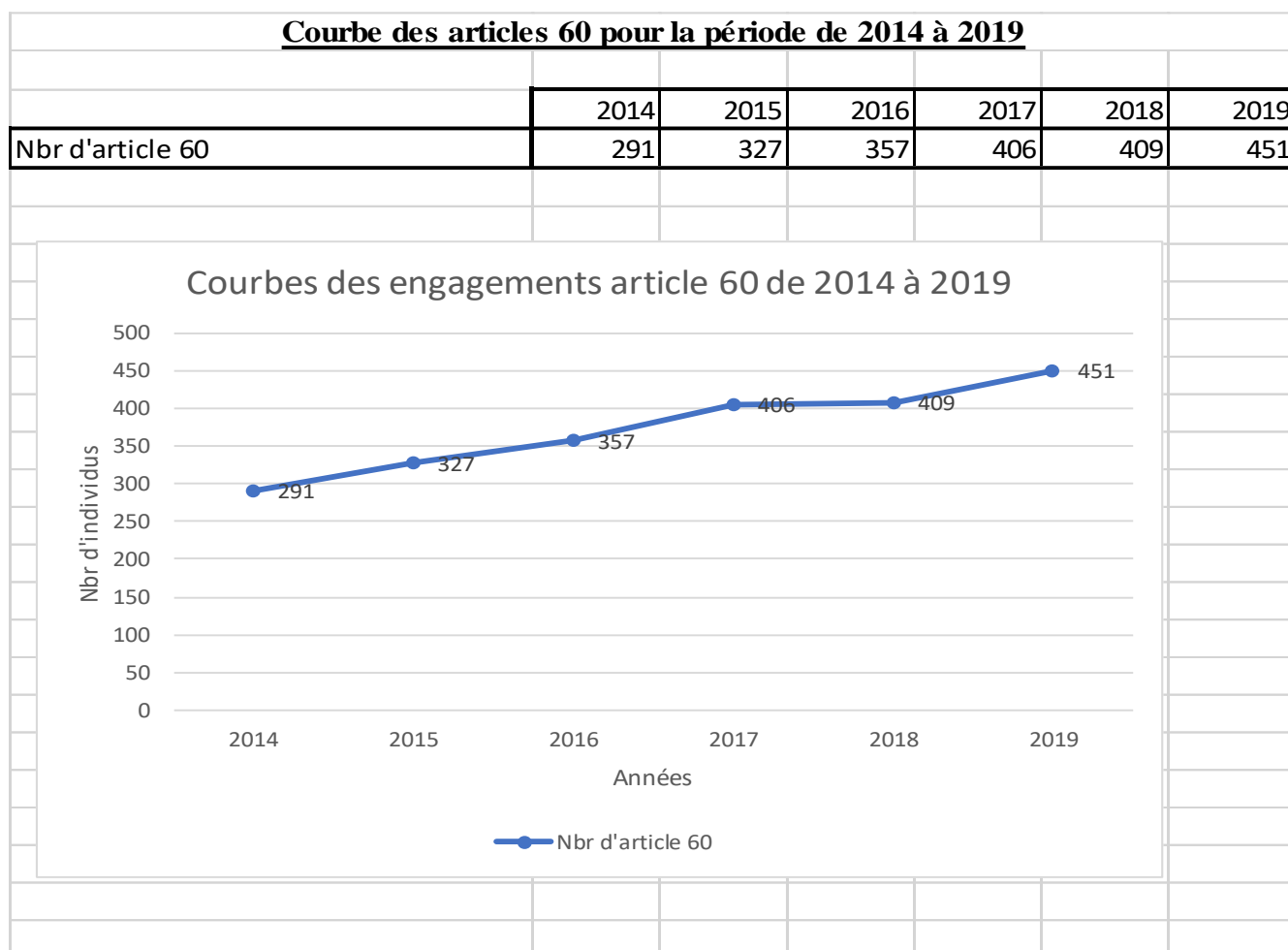
L'opération est répétée trimestre par trimestre et l'on fait la somme du nombre de personnes en fin d'année.

Je commence à compléter mes tableaux de données qui sont utiles à l'élaboration des graphiques.

Il est à noter que l'année 2019 n'est pas complète car l'année 2020 étant en cours, il n'est pas possible de savoir avec exactitude si tous les bénéficiaires ont trouvé un travail dans l'année, car il reste un semestre qui n'est pas encore connu.

## IV. Analyse des données et discussion des résultats

### 1. Évolution du nombre de personnes sous contrat article 60



La courbe générale, hommes et femmes confondus, montre que le nombre de personnes qui bénéficient de l'aide d'un contrat de travail article 60 par l'intermédiaire des CPAS est en constante augmentation. Les arrondissements de Huy et Waremme suivent la tendance générale reprises dans la radioscopie de l'insertion en CPAS (2019)<sup>11</sup>.

Au 31 décembre 2014, 291 personnes bénéficient ainsi d'un contrat « article 60 » ; contrat signé entre les CPAS et les bénéficiaires, tandis qu'au 31 décembre 2019, ce sont 451 personnes qui bénéficient de ce type d'aide. Cela représente une augmentation de plus de 150 % en seulement 6 ans.

<sup>11</sup> Insertion socio-professionnelle, Radioscopie de l'insertion en CPAS, Marie Castaigne - Conseillère, CPAS+, janvier 2020

Cette augmentation est en lien avec l'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'aide des CPAS et la réforme de l'Etat de 2014. En effet, dans la sixième réforme de l'Etat belge, il y a un transfert de compétence vers les régions mais également une application des textes de loi relatives aux sanctions des allocations de chômage. Dans l'étude menée par Ricardo Cherenti p. 11-23<sup>12</sup>, sur « Les 6 635 dossiers de personnes sanctionnées correspondent à plus de 13 % du public des bénéficiaires du RI dans les CPAS. Cela montre le poids considérable que peut avoir au niveau local une décision politique prise au niveau fédéral ». Dans cette même étude, il démontre le travail accompli en CPAS par les assistants sociaux, mais également l'impact que peut avoir cette hausse de cas à traiter sur les budgets des CPAS. Elle montre également le travail réalisé par les services d'insertion sociale et les politiques sociales mises en place par les CPAS afin de permettre aux usagers de pouvoir bénéficier des allocations de chômage.

Je remarque une légère stagnation en 2018. Cela peut être dû aux élections communales de 2018 et la période de prudence qui y est liée ou selon l'article du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « la hausse n'a pas été aussi importante qu'en moyenne dans l'UE, ce qui signifie que le taux d'activité reste nettement inférieur à celui de la plupart des États membres »<sup>13</sup>

## 2. Évolution du nombre de personnes sous contrat article 60 par genre

J'affine l'analyse de cette courbe en distinguant les hommes et les femmes, sachant que les personnes qui bénéficient du revenu d'intégration sociale sont majoritairement des femmes (51,5 %) et les hommes (48,5%)<sup>14</sup>. En voyant les chiffres des personnes qui bénéficient du RIS dans les CPAS, on est tenté de penser que cette représentation est identique pour la signature d'un contrat de travail article 60.

Le graphique ci-dessous montre le contraire, une majorité se dégage en faveur des hommes dans l'insertion socio-professionnelle au travers de la signature d'un contrat de travail article 60.

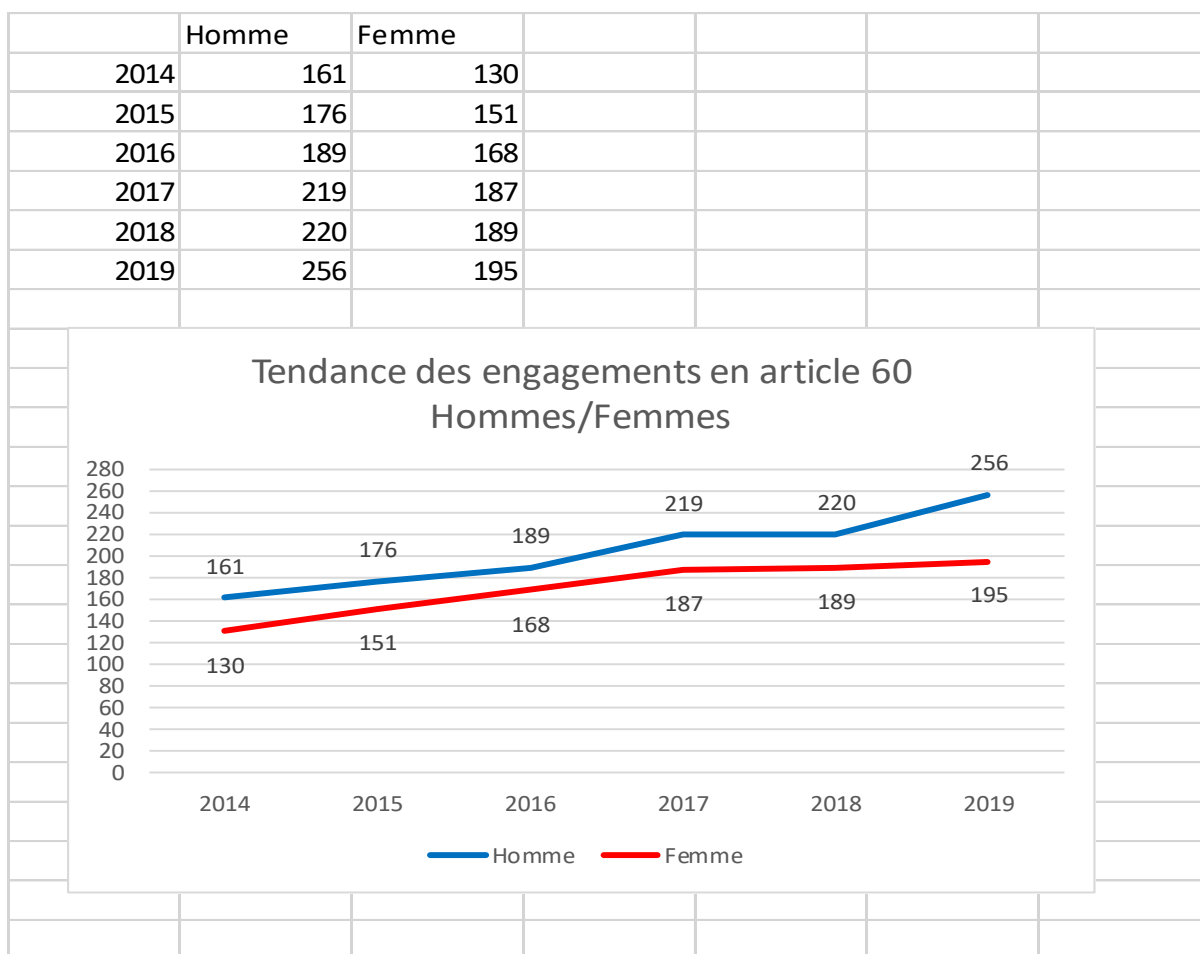
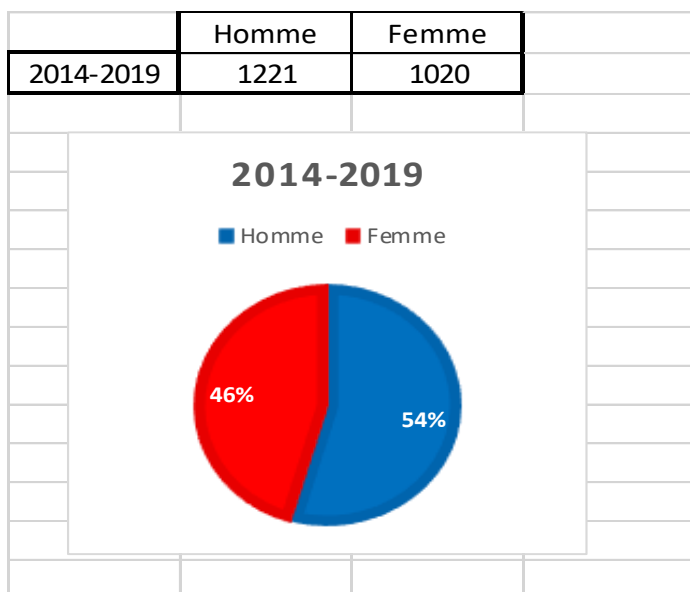
---

<sup>12</sup> Les sanctions Onem et les fins de droits aux allocations d'insertion, Etude 2015, Ricardo Cherenti, Union des Villes et des Communes

<sup>13</sup> Le marché du travail belge en 230 tableaux : Des évolutions favorables, mais les personnes faiblement qualifiées sont de plus en plus à la traîne, publié le 05 février 2020 dans [Emploi et marché du travail](#)

<sup>14</sup> Bulletin statistique SPP Intégration Sociale 2019

Sur les 6 années analysées, 2.241 personnes ont été aidées, réparties entre 1.221 hommes et 1.020 femmes pour les 2 arrondissements.

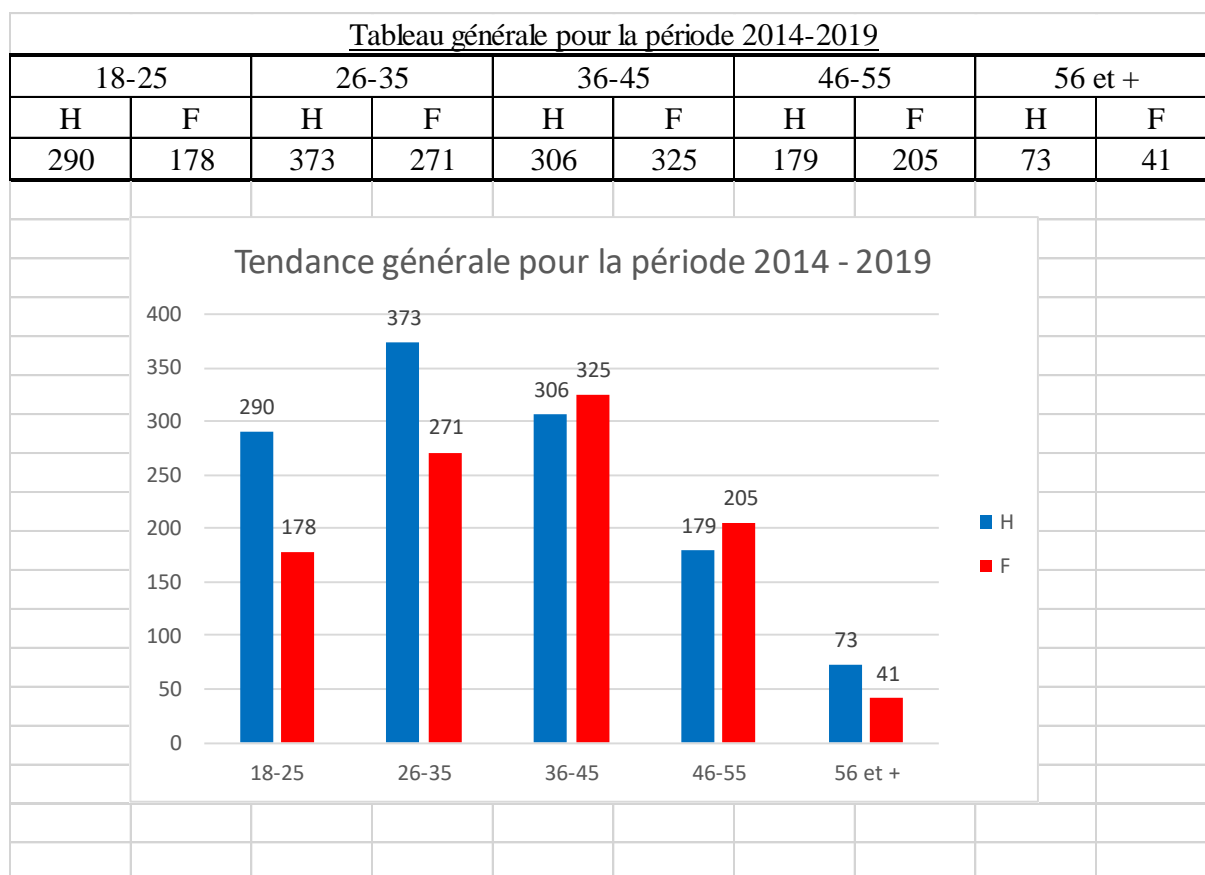


Le pourcentage de femmes aidées par les CPAS est plus important que le pourcentage d'hommes, en revanche, lorsqu'il s'agit de réinsertion par le biais d'un contrat de travail article 60, les hommes sont majoritairement aidés.

Les augmentations d'engagement en article 60, pour les hommes, sont plus importantes en 2017 et 2019.

La parité de signature d'un contrat de travail entre hommes et femmes tendait à se rapprocher avec un écart moindre en 2016. A partir de 2017, le nombre de signature de contrats de travail par les femmes se stabilise alors que celui des hommes à fortement augmenté en 2019. Plus de 16 % de contrats signés par les hommes en 2019 par rapport à 2018 alors que pour les femmes, la hausse de signature de contrats n'est que de 3 %.

### 3. Évolution du nombre de personnes sous contrat article 60 par tranche d'âges

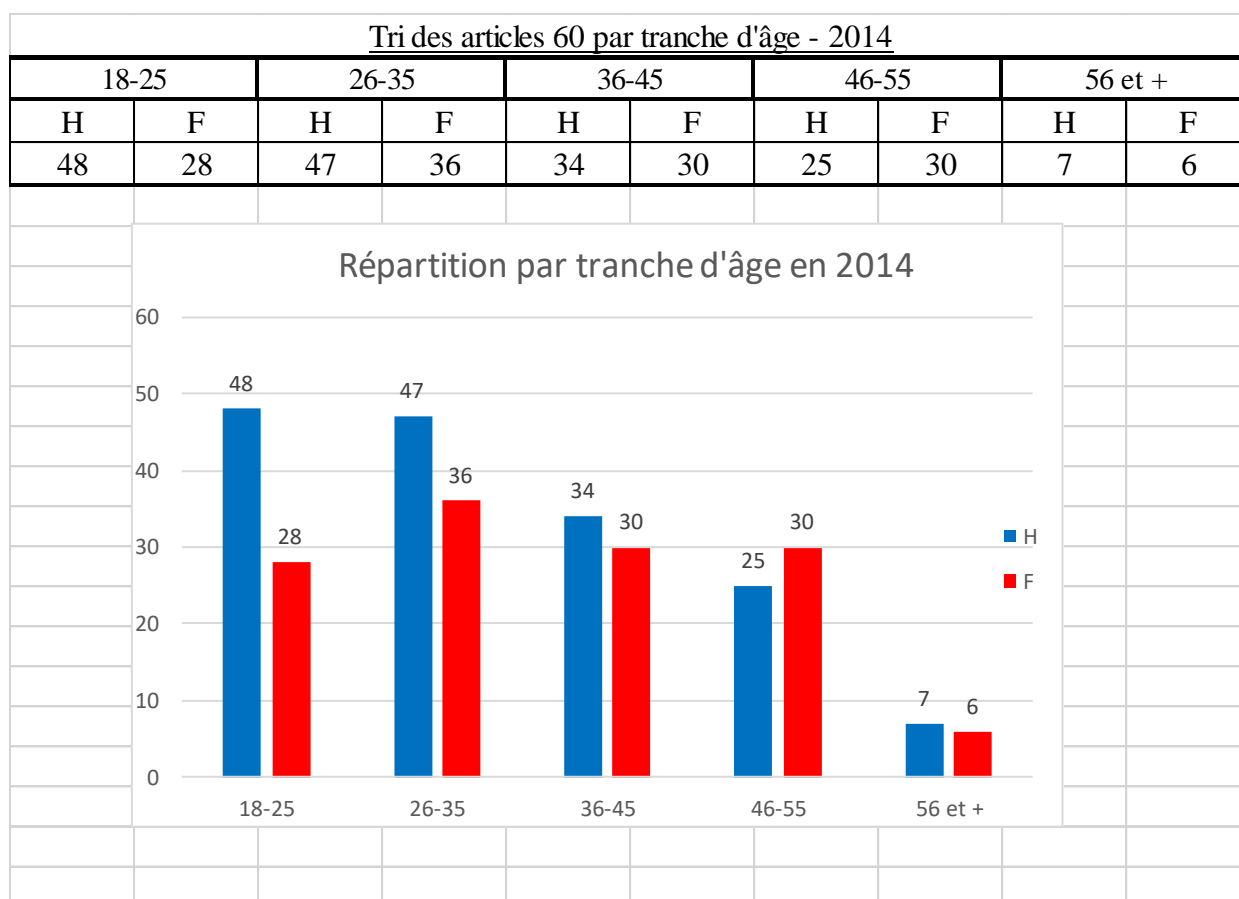


La moyenne générale des personnes aidées est de 373,5 (arrondi à 374) personnes par année, tous âges confondus. L'âge moyen est de 36,39ans.

En moyenne, ils sont 244,2 hommes aidés par année, dont la moyenne d'âge est 35,59 ans tandis que pour les femmes, elles sont 204 par année, dont l'âge moyen est de 37,34ans.

L'âge moyen des hommes se confirme par le sommet de la courbe du nombre d'hommes qui augmente jusqu'à la tranche d'âge 26-35 et diminue ensuite. Pour les femmes, la courbe augmente jusqu'à la catégorie des 36-45 et diminuer fortement pour les tranches d'âges plus élevées.

Je souhaite voir si cette tendance générale se vérifie chaque année.



En 2014, 291 personnes bénéficient d'un contrat de travail article 60 dont 161 hommes et 130 femmes

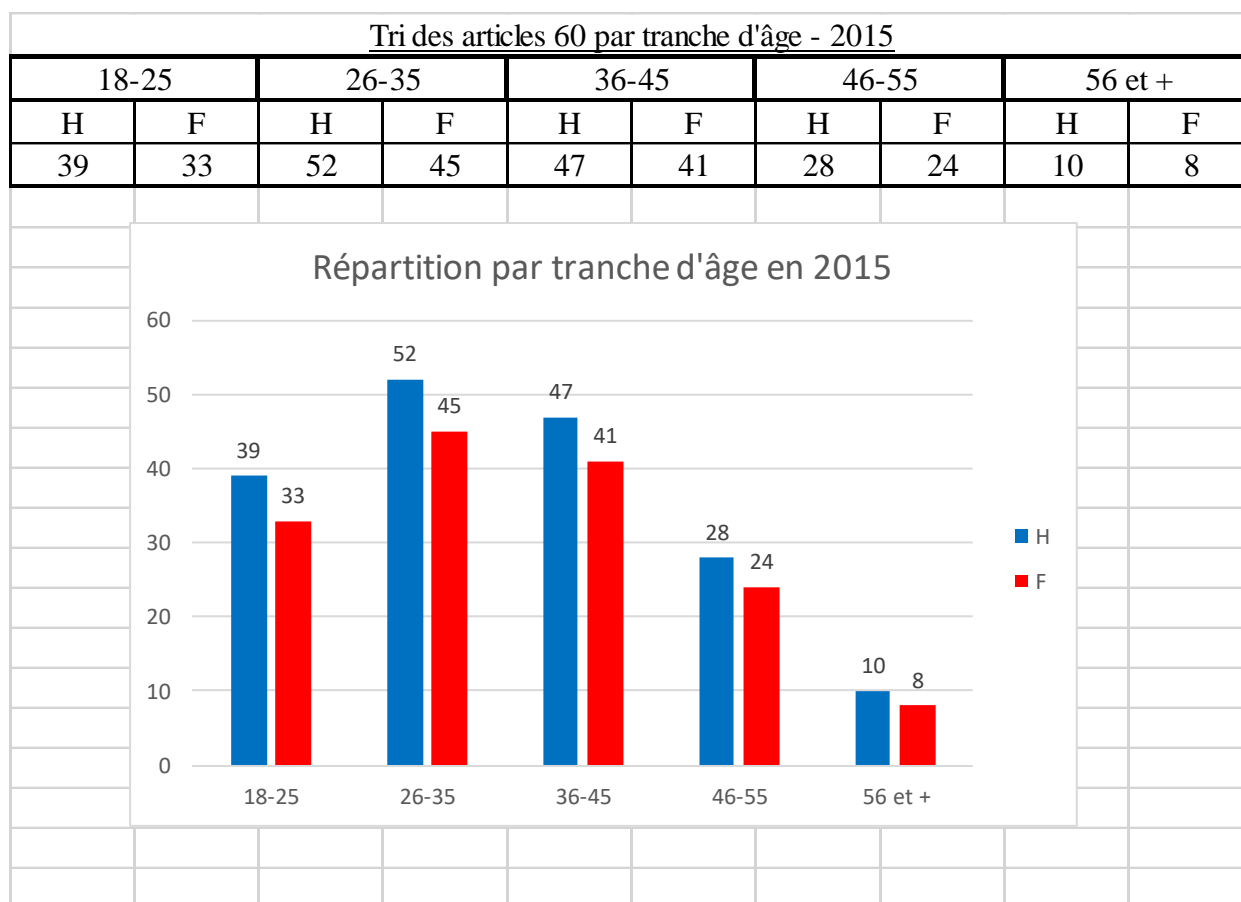
L'âge moyen d'une personne mise à l'insertion socio-professionnelle est de 35,47 ans, soit 34,34 ans pour les hommes et 36,87 ans pour les femmes.

La majorité du nombre d'hommes aidés se situe entre 18-25 et 26-35 ans. Leur nombre diminue petit à petit avec l'âge. Ce qui se vérifie également par l'âge moyen des hommes qui est plus jeune que celui des femmes

L'écart entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes est fort marqué pour les tranches d'âges de 18-25 et 26-35 et tend à une parité avec les catégories de personnes plus âgées.

Pour les femmes, la moyenne de personnes aidées (31 femmes) est presque identique sur les tranches de 18-25, 26-35, 36-45 et 46-55 ans.

Les personnes de plus de 56 ans sont très peu représentées, +/- 4% de la population aidée en 2014.

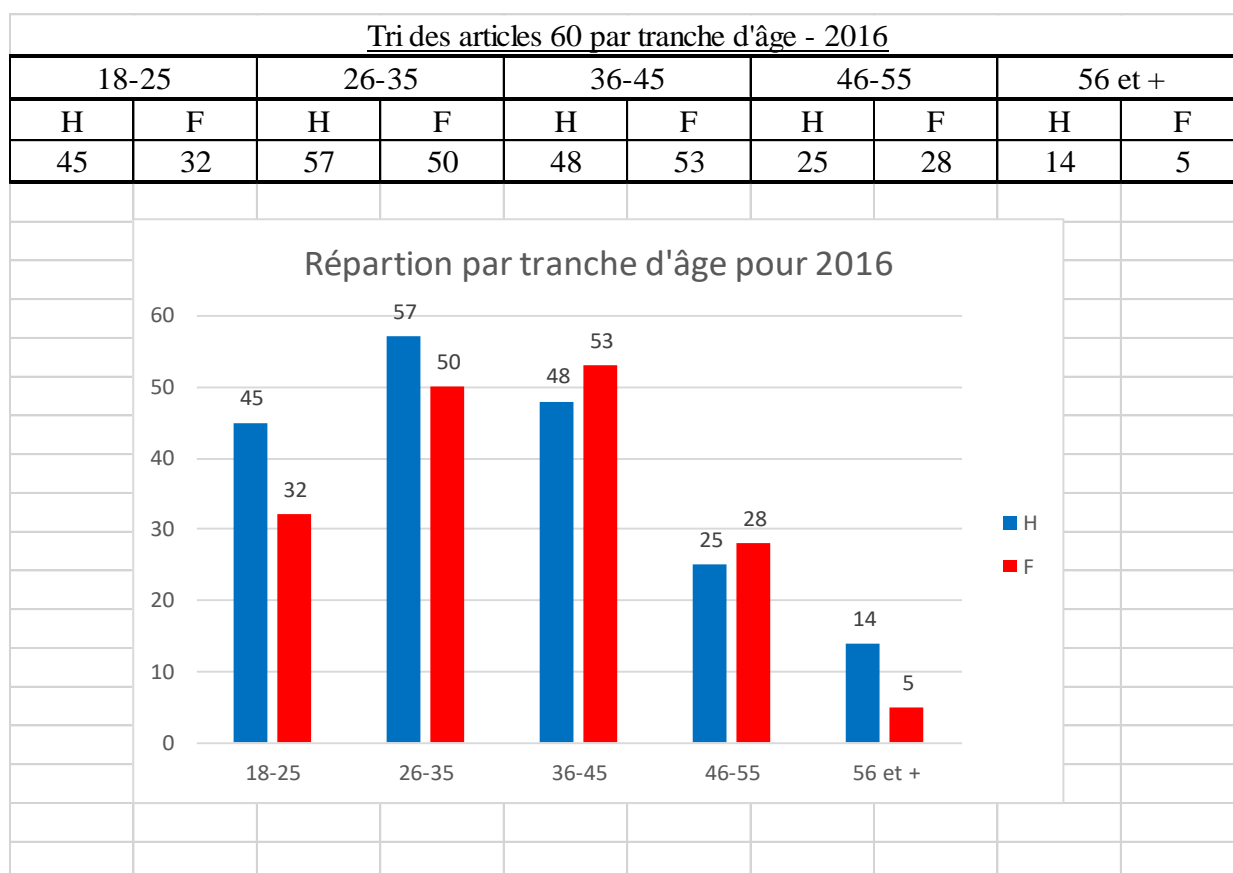


En 2015, l'écart entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes tend à l'équilibrer pour chaque tranche d'âges. Les personnes les plus représentées sont les tranches d'âges 26-35 et 36-45. La tranche d'âges des 56 ans et plus reste plus ou moins stable.

L'âge moyen d'une personne mise au travail est de 36,04 ans, soit 36,06 ans pour les hommes et 36,02 ans pour les femmes. L'âge moyen pour les hommes et les femmes est presque identique et leur âge moyen respectif est presque identique à celui observé sur les 6 années.

Comparé à 2014, la moyenne d'âge chez les hommes a augmenté puisque l'on passe de 34 à 36 ans.

L'année 2015 est une année durant laquelle plus d'hommes ont signé un contrat de travail article 60 par rapport aux femmes, quelle que soit la tranche d'âges.

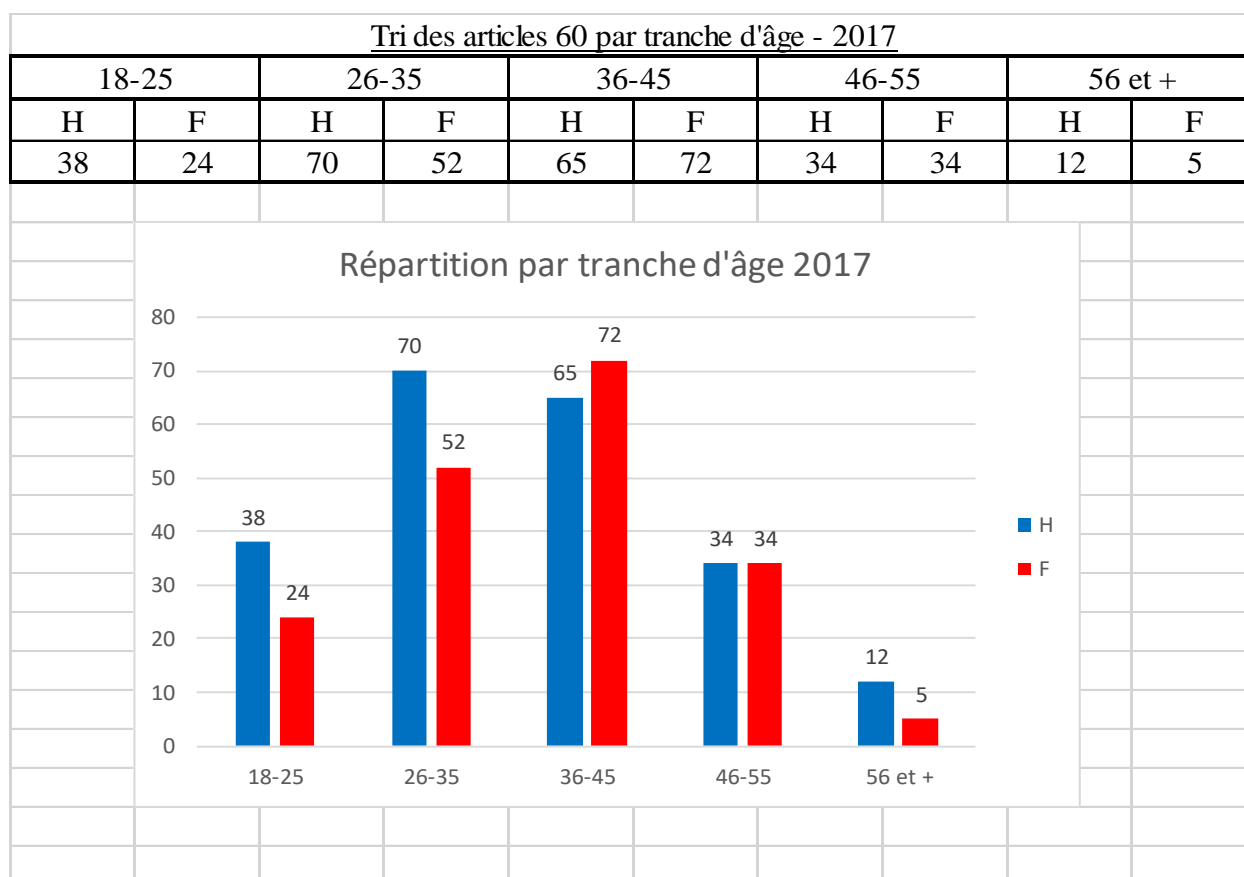


L'année 2016 est marquée par une augmentation des personnes aidées, dans toutes les catégories d'âges tant chez les hommes que chez les femmes.

Tout comme pour 2015, les tranches d'âges 26-35 et 36-45 sont celles les plus aidées.

L'âge moyen d'une personne mise au travail est de 35,95 ans, soit 35,76 ans pour les hommes et 36,17 ans pour les femmes. L'écart entre les âges moyens augmente et l'âge moyen des femmes est plus grand que celui des hommes. Cela se confirme par le nombre de personnes aidées. En effet, il y a plus de femmes aidées au-delà de 36 ans, à contrario, le nombre d'hommes de moins de 36 ans est plus important.

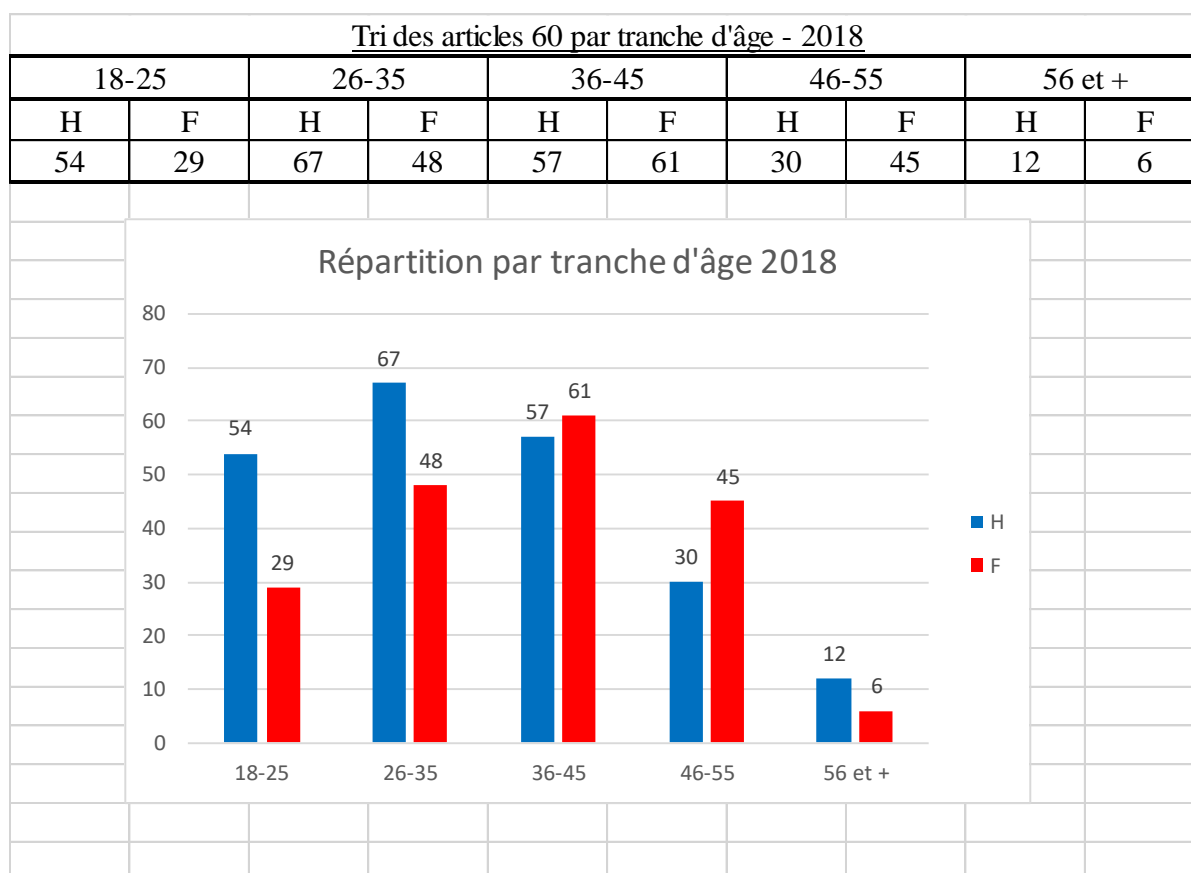
Il y a une similitude avec 2014 d'un point de vue des moyennes des âges où la majorité des contrats signés le sont faits par des hommes plus jeunes et des femmes plus âgées.



Forte augmentation du nombre de personnes avec un contrat de travail article 60 (49 contrats supplémentaires par rapport à l'année précédente) ce qui correspond à une augmentation de 13%, excepté pour les 18-25 ans qui eux comptabilisent une nette diminution de contrats d'insertion.

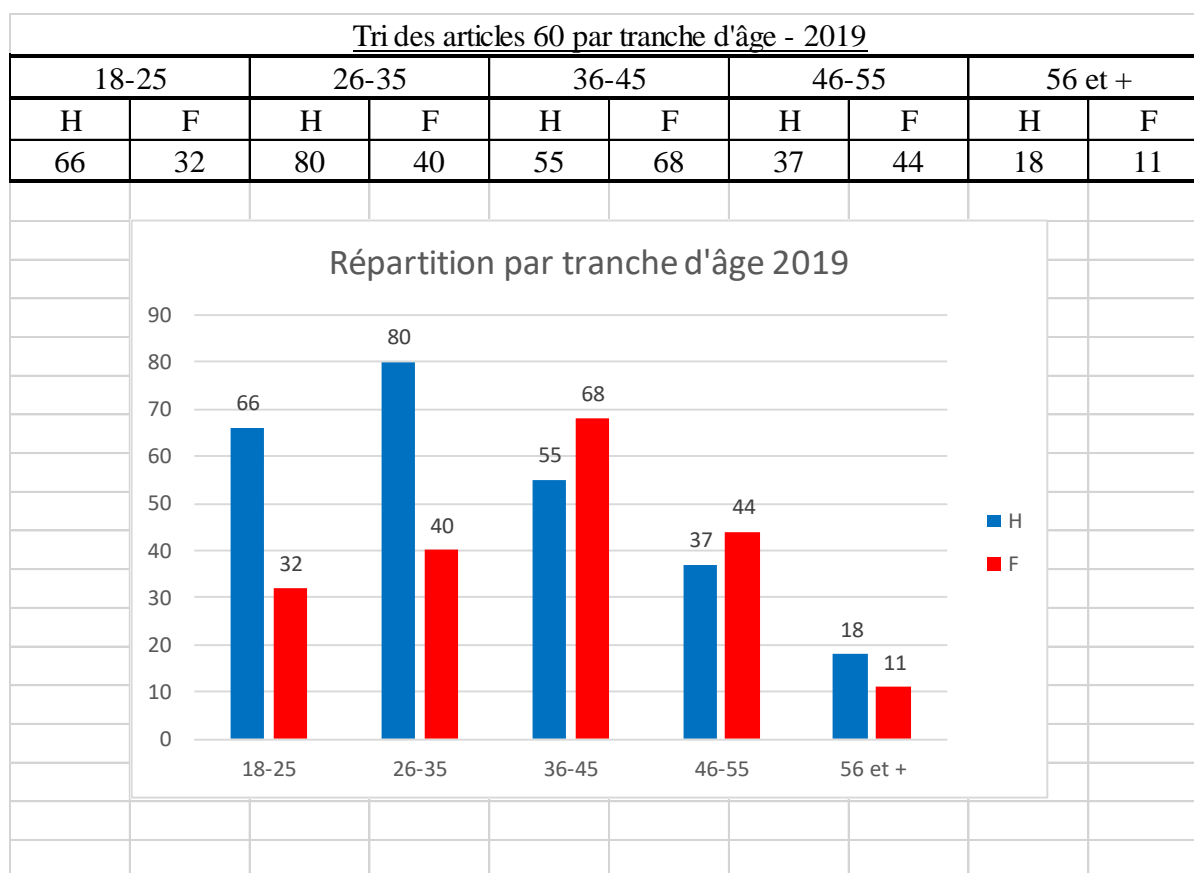
Pour 2017, l'âge moyen est de 37,11 ans, soit 36,65 ans pour les hommes et 37,63 ans chez les femmes. En comparaison à 2016, il y a une augmentation de l'âge moyen qui se traduit par une augmentation de l'âge moyen tant chez les hommes que chez les femmes

La forme du graphique de l'année 2017 correspond le plus au graphique reprenant les données des 6 années.



Tendance à la stabilité pour 2018 par rapport à 2017 lorsque l'on prend en compte le nombre de personne sous contrats article 60.

La moyenne d'âge en 2018 est de 36,56 ans. 35,25 ans pour les hommes et 38,06 ans pour les femmes. Ces moyennes s'expliquent par le nombre important d'hommes en 18-25 et 26-35, contrairement au nombre de femmes qui est plus important dans les tranches 36-45, 46-55 et <56. Par rapport à 2017, il y a une nette diminution du nombre de femmes aidées pour la catégorie 36-45, mais contre balance par une augmentation du nombre de femmes pour la catégorie 46-55. Il y a un regain de contrats article 60 pour les hommes de la tranche 18-25



Après une année 2018 qui était stable d'un point de vue de contrat article 60, 2019 voit son nombre de contrat augmenter de 42 contrats supplémentaires, ce qui est une forte augmentation par rapport à 2017 et 2018 qui restaient sur une stabilité.

La moyenne d'âge générale pour 2019 est de 36,79 ans avec pour les hommes une moyenne de 35,32 ans et pour les femmes une moyenne de 38,72 ans. Il y a une augmentation du nombre d'hommes (25 personnes supplémentaires par rapport à l'année précédente) dans les catégories de 18-25 et 26-35. Pour les femmes, la courbe atteint son sommet en 36-45 et le nombre total de femmes < 36 ans est bien plus important que le nombre de femme > 35 ans.

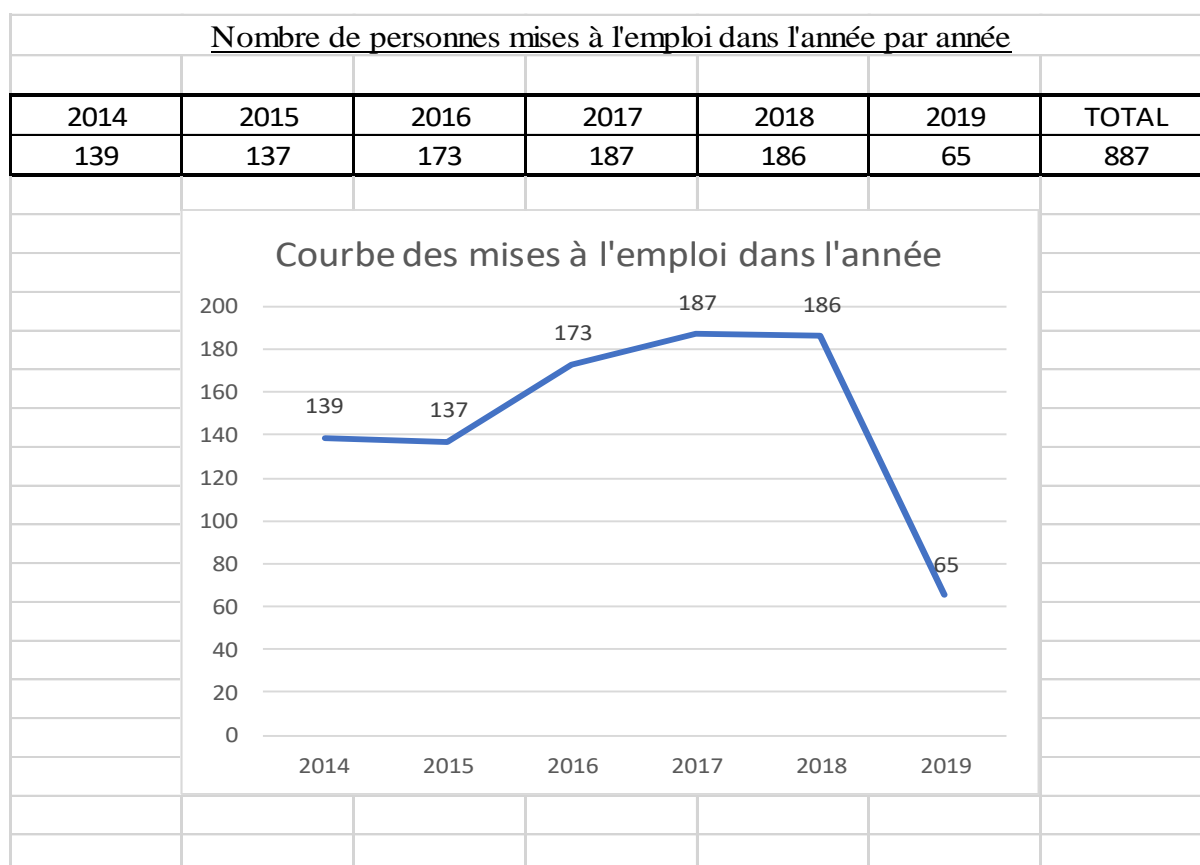
#### 4. [Analyse des données](#)

D'une année à l'autre, on peut constater un déplacement d'une tranche d'âge à une autre. Ce n'est pas une généralité. En effet, les contrats des articles 60 ne correspondent pas à une année civile calendrier. De plus, tous les contrats n'ont pas une durée de 12 mois. Comme expliqué dans la partie institutionnelle et cadre réglementaire, certains contrats peuvent avoir une durée d'embauche de maximum 18 mois. Cela signifie également que bon nombre de contrats ont une durée inférieure à 1 an.

Ce que l'on peut constater sur les 6 années analysées, ce sont les catégories 26-35 et 36-45 les plus représentées. D'ailleurs, cela se confirme lors du calcul de la moyenne d'âge général et la moyenne d'âge par genre

Il n'existe pas de parité entre hommes et femmes lors de l'insertion socio-professionnelle. Le tableau par genre le prouve. Cette inégalité peut s'expliquer par des écarts importants entre hommes et femmes dans certaines catégories, comme pour l'année 2019 avec les catégories de 18-25 et 26-35.

#### 5. Évolution du nombre de personnes qui ont signé un contrat de travail dans l'année après la fin du contrat de travail article 60



Une légère diminution entre 2014 et 2015 du nombre de personnes qui signent un contrat de travail, puis une nette augmentation pour 2016 et 2017 avec un léger recul en 2018.

La chute en 2019, s'explique parce que les données obtenues s'arrêtent au 30/06/2020 et que les bénéficiaires qui ont terminé leur contrat article 60 durant le second semestre 2019, n'ont peut-être pas encore retrouvé du travail.

Les pourcentages d'embauche par rapport aux contrats de travail article 60 est de 39,58 %, ce qui est un peu inférieur aux chiffres avancés par Marie Castaigne<sup>15</sup>, puis qu'elle avance « un taux d'emploi après une période d'insertion de 48,6% si l'on prend la situation pendant les 12 mois qui suivent le contrat »

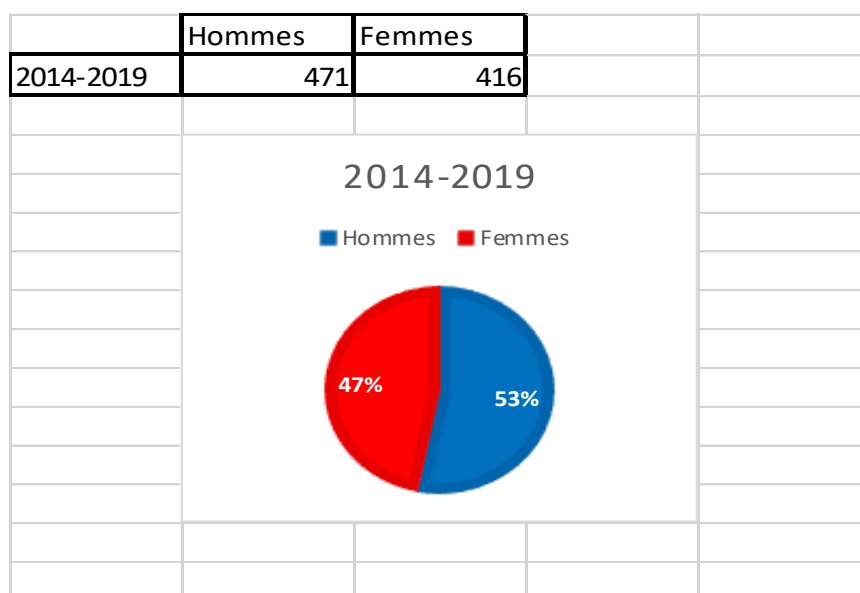
Je procède à l'analyse afin d'avancer une explication à cette différence de taux.

## 6. Évolution du nombre de personnes ayant trouvé un emploi dans l'année par genre

J'affine l'analyse de cette courbe en distinguant les hommes et les femmes, et observer si j'obtiens une différence notable entre les hommes et les femmes qui ont bénéficié d'un contrat de travail article 60 et ces mêmes personnes qui ont signé un contrat de travail.

Je sais que le pourcentage d'hommes qui travaillent sous contrat article 60 est supérieur à celui des femmes (voir supra). Je sais également que la moyenne générale d'âge chez les hommes est plus jeune que la moyenne générale des femmes

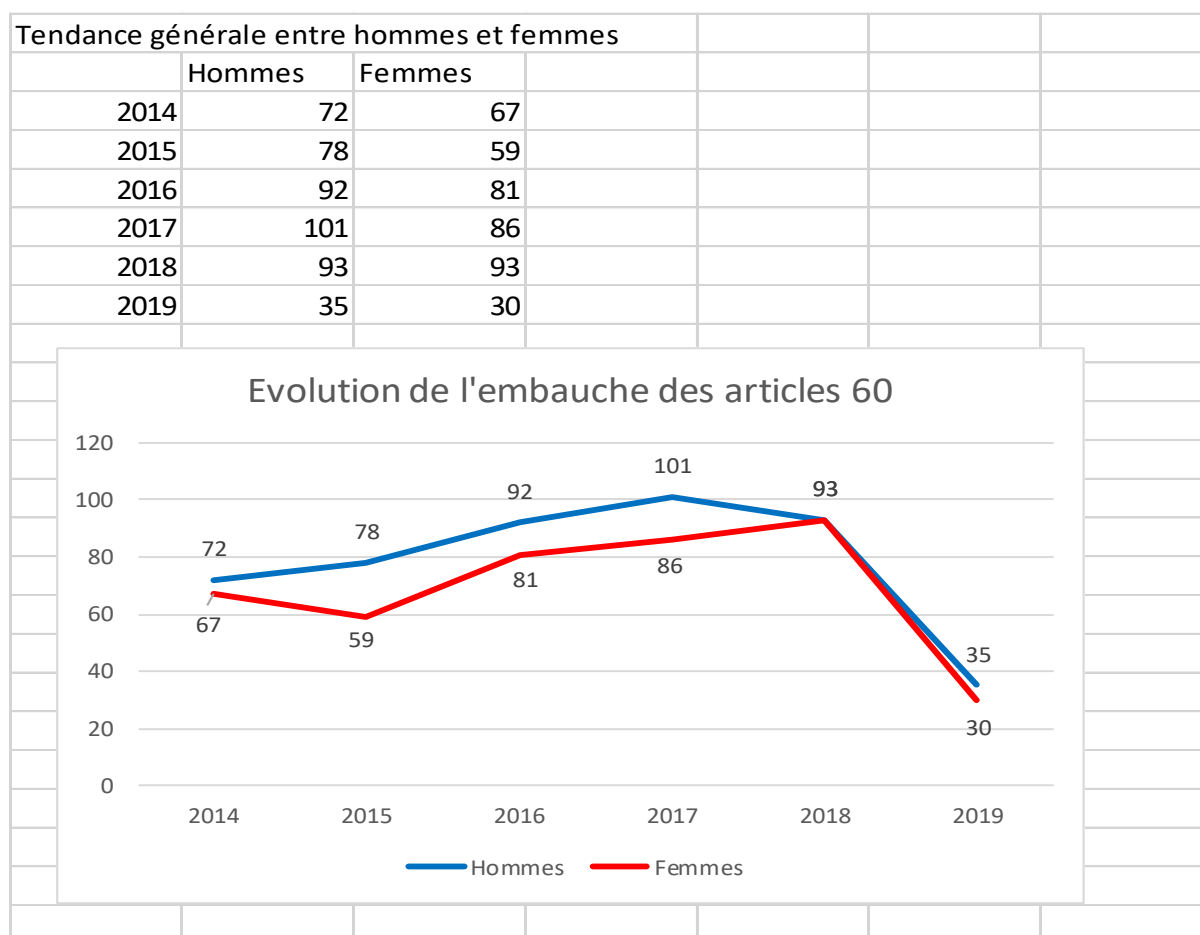
Sur les 6 années analysées, 887 personnes ont signé un contrat de travail, dont 471 hommes et 416 femmes



<sup>15</sup> L'article 60 §7, du 18/11/2019 p.9

Les taux entre hommes et femmes sont presque identiques en comparaison avec ces mêmes taux pour les personnes sous contrat article 60. Je peux constater une légère diminution d'un point chez les hommes et augmentation similaire chez les femmes.

Comment se comportent les courbes si je distingue les hommes et les femmes année par année.



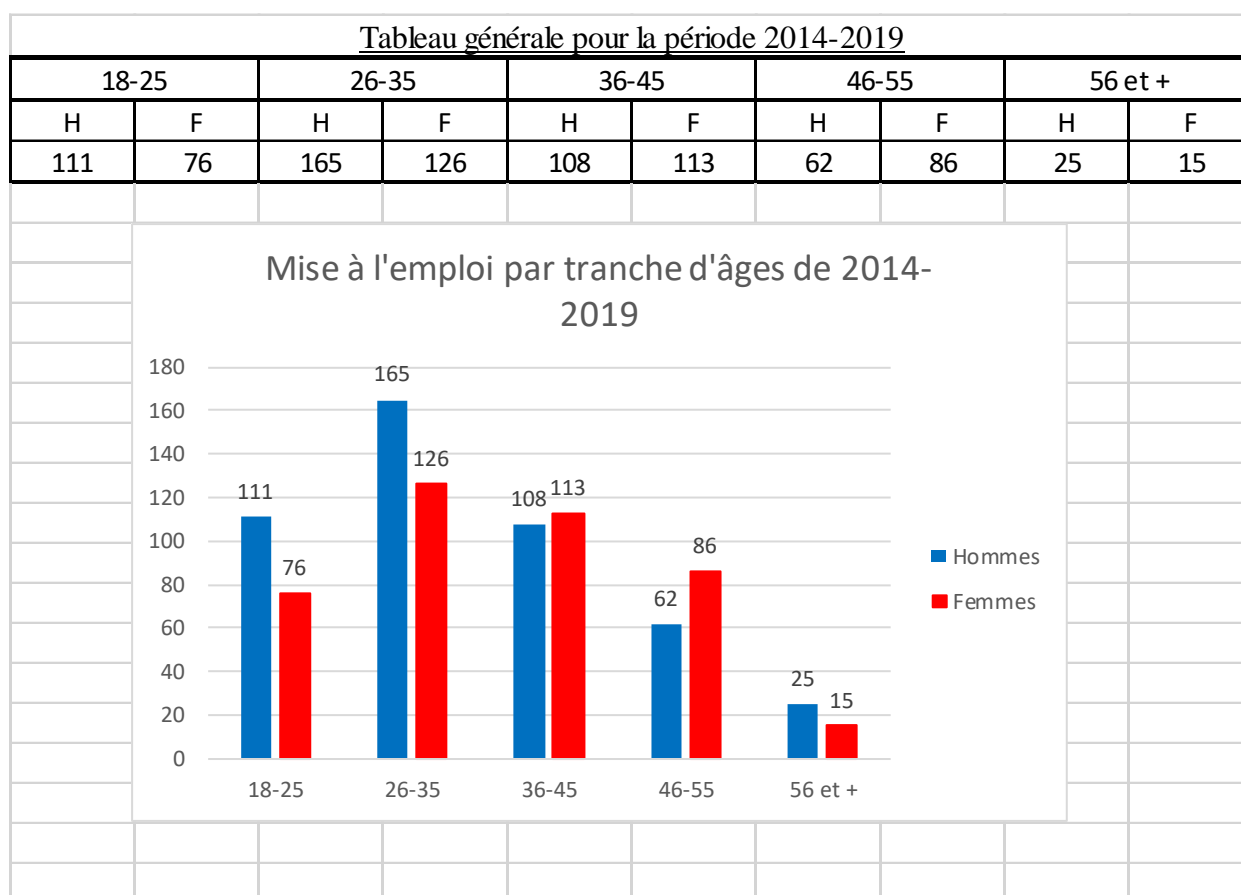
Comme constaté avec le tableau précédent, il y a plus d'hommes que de femmes qui se réinsèrent professionnellement dans l'année qui suit la fin d'un contrat de travail article 60.

D'un côté, les engagements des hommes, entre 2014 et 2017, progressent pour amorcer un léger recul en 2018. Ce recul correspond aux statistiques publiées par StatBel<sup>16</sup> pour la région Wallonne concernant le taux d'emploi des 20-64 ans dont la tendance générale au taux d'emploi est à la baisse.

<sup>16</sup> <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-taux-de-chomage-baisse-61-au-deuxieme-trimestre-2018>

D'un autre côté, après une légère diminution d'embauche des femmes en 2015, celle-ci augmente fortement pour avoir en 2018 une égalité d'embauche entre hommes et femmes.

## 7. Évolution du nombre de personnes signant un contrat de travail par tranche d'âges et par année



Avec 2 241 contrats article 60 et 887 embauches pour la période de 2014 à 2019, le taux moyen d'embauche est de 39,28%, dont 53,1% d'hommes et 46,9% de femmes Ce qui est éloigné des 48,6% avancés par Mme Castaigne<sup>17</sup>

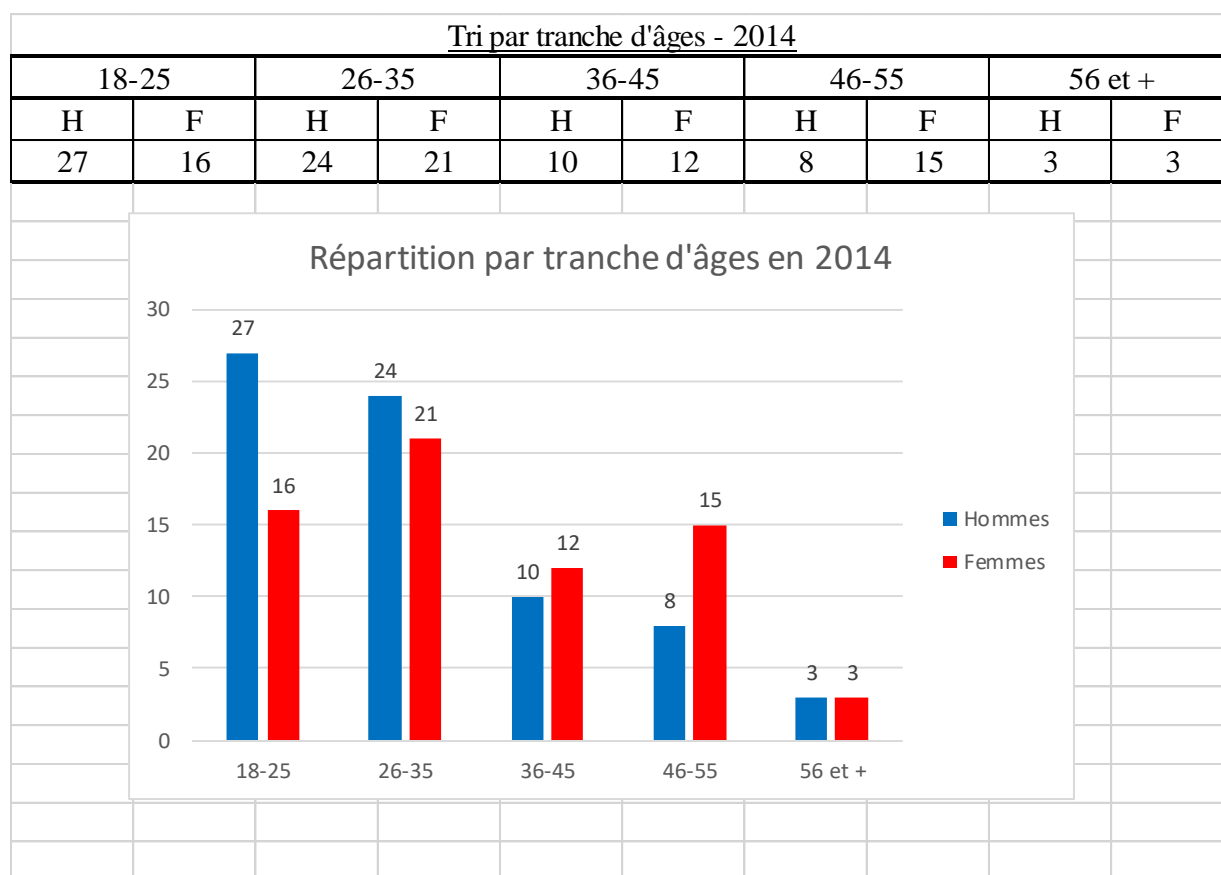
La moyenne d'âge de mise à l'emploi est de 35,78 ans, avec une moyenne d'âge chez les hommes de 34,89 ans et de 36,79 ans chez les femmes. Cette moyenne est plus jeune que la moyenne calculée pour les articles 60 qui est de 36,39 ans. Cette différence d'âge moyen peut s'expliquer en comparant les graphiques, tableau général 2014-2019 et mise à l'emploi 2014-2019. Dans le premier tableau, le nombre de femmes le plus élevé appartient à la tranche d'âge

<sup>17</sup> « L'article 60 §7, Fédération des CPAS, 2019

36-45 alors que dans le second, le nombre de femme le plus élevé se trouve dans la tranche 26-35. Le nombre d'hommes de 18-25 est inférieur à celui des 36-45 dans le premier graphique tandis que pour le second, le nombre d'hommes de 18-25 y est supérieur à la tranche 36-45.

Les graphiques ont une similitude quant à la répartition entre hommes et femmes pour chaque tranche d'âge. Les hommes sont plus représentés dans les tranches d'âges 18-25, 26-35 et 56 et +. Tandis que les femmes occupent majoritairement les tranches d'âges 36-45 et 46-55.

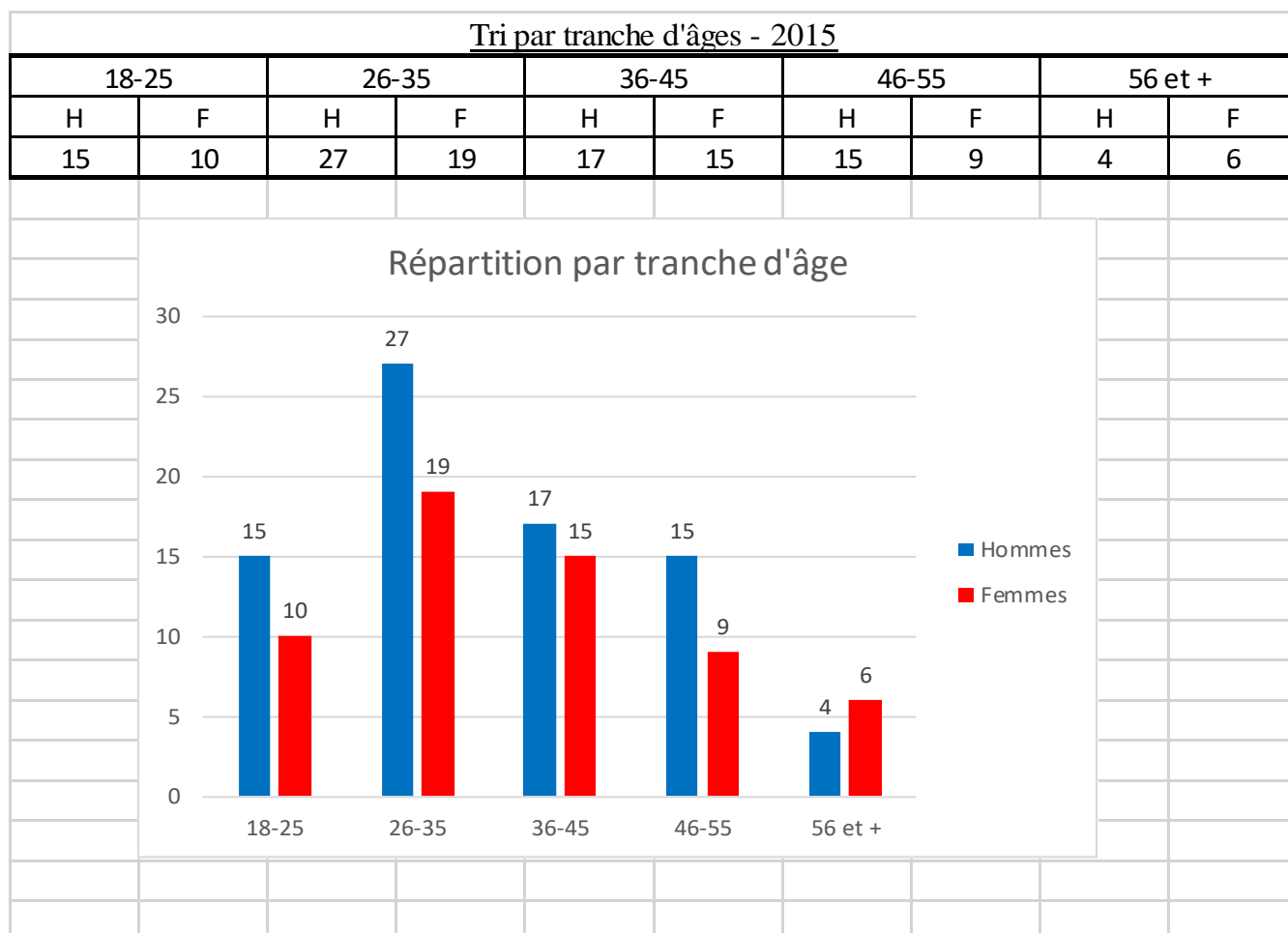
Pour comprendre ces différences, j'affine les données en les interprétant année par année.



En 2014, sur les 219 personnes qui bénéficient d'un contrat de travail article 60, 139 d'entre elles trouvent un emploi dans l'année, 72 hommes (51,8%) et 67 femmes (48,2%). Le taux d'emploi est de 47,77%

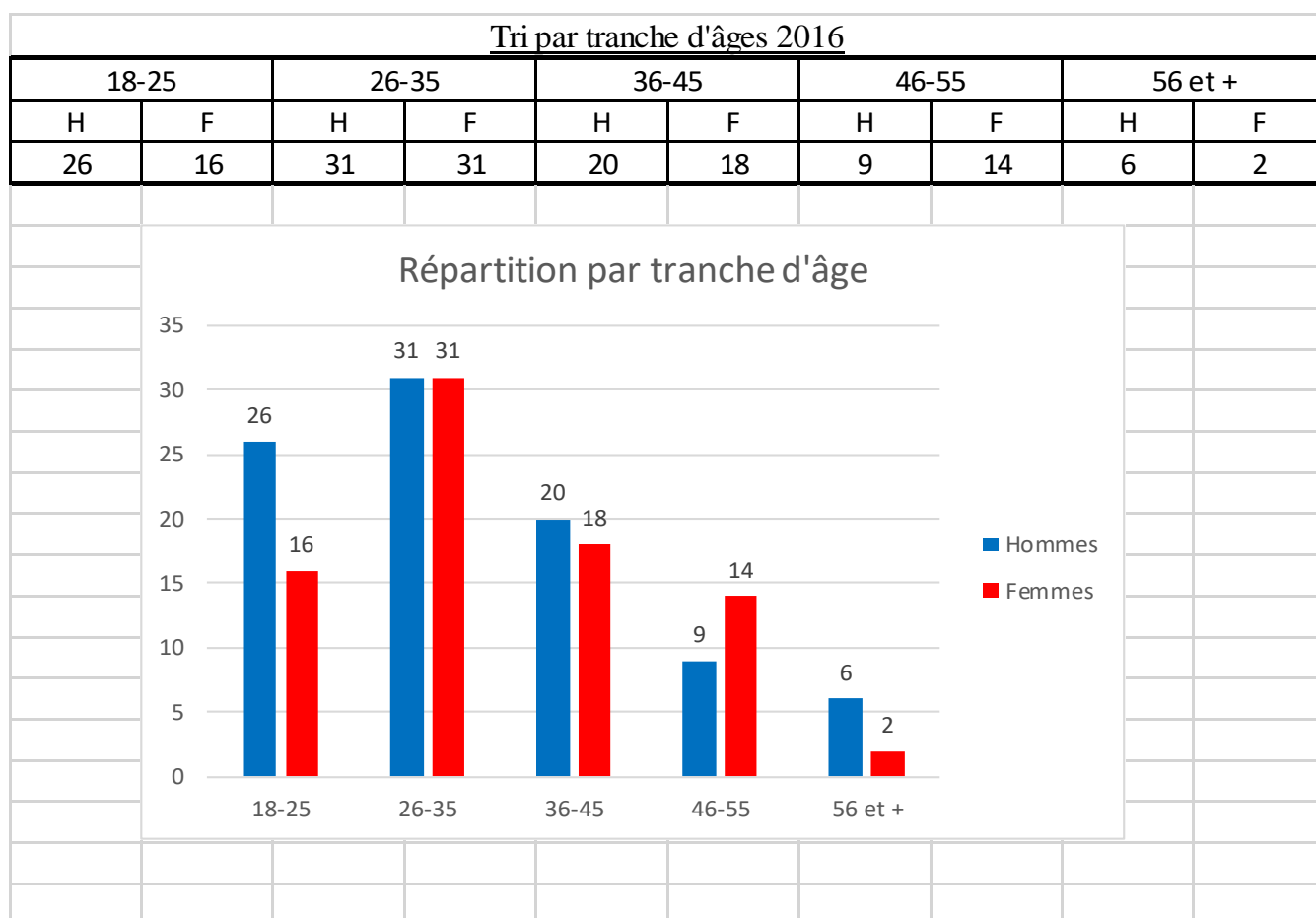
L'âge moyen est inférieur à l'âge moyen des bénéficiaires de l'article 60, à la même période. 33,90 ans contre 35,47 ans. Cette année, ce sont majoritairement des hommes et des femmes des tranches 18-25 et 26-35 qui sont engagés d'où une moyenne d'âge en diminution. D'ailleurs, les moyennes d'âge respectives, sont inférieures à 36 ans (les hommes : 31,99 ans et les femmes : 35,96 ans).

Pour la tranche 46-55, on peut constater une nette majorité de femmes trouvant un emploi. Elles correspondent à 65% de cette catégorie à trouver un travail.



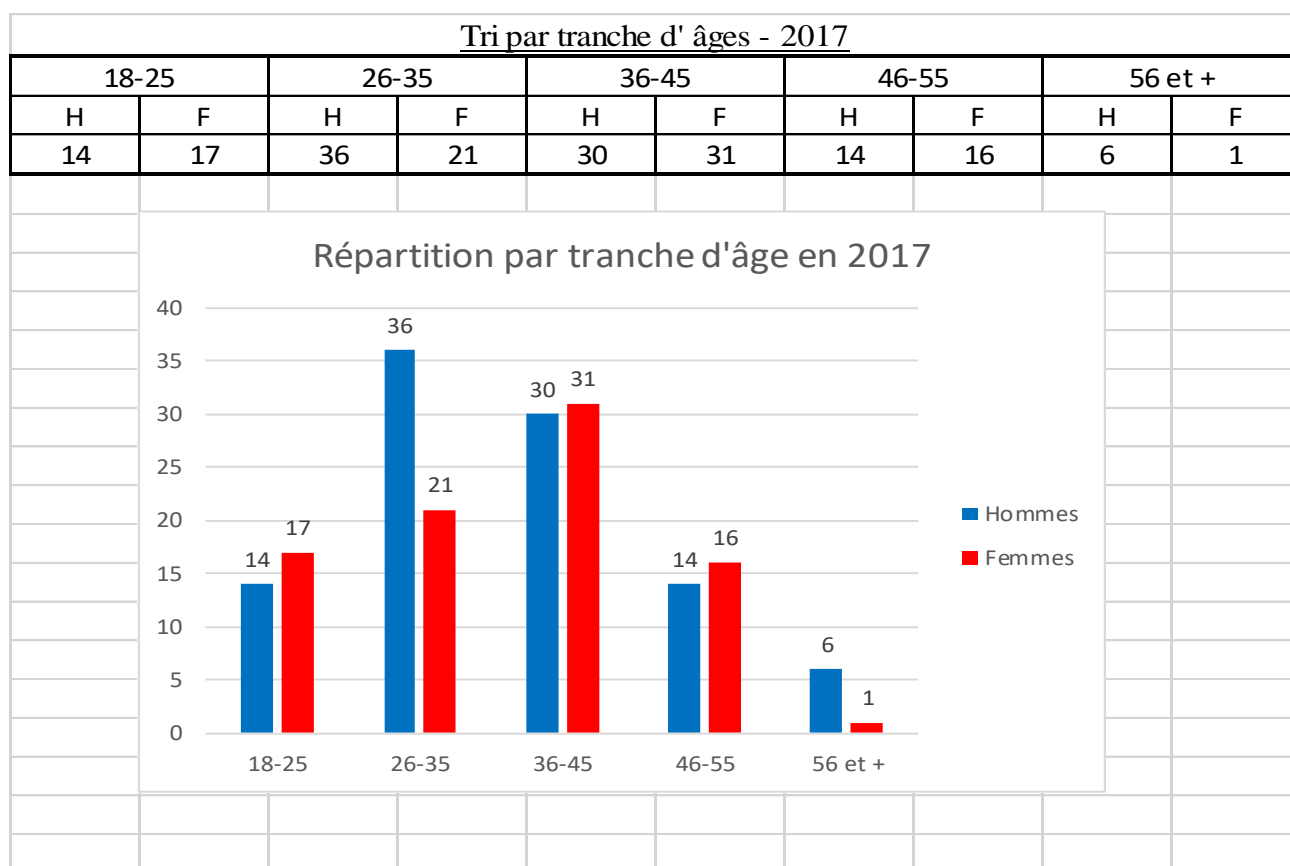
Le taux d'embauche en 2015 est de 41,90%. La diminution du taux par rapport à 2014 est liée à la légère diminution d'embauche, 139 en 2014 pour 137 en 2015, et une hausse des contrats de travail article 60, le nombre de contrats augmentent de 291 à 327.

La moyenne d'âge pour l'année et celle des hommes sont proches de celles calculées pour les articles 60, avec respectivement un âge moyen de 36,89 ans, de 36,33 ans pour les hommes. Pour les femmes, la moyenne d'âge est de 37,62 ans, ce qui est plus élevé que la moyenne générale sur les 6 années.



2016 montre une forte augmentation du nombre d'embauche en comparaison aux 2 années précédentes, avec 173 personnes engagées contre 139 et 137. Une augmentation de 26% par rapport à 2015. Le taux d'emploi est de 48,46%, soit presque identique à celui annoncé dans le rapport « L'article 60 §7 » (2019). Ce sont surtout les catégories 18-25, 26-35 et 36-45 qui en profitent, tant pour les hommes que pour les femmes, avec une forte augmentation des hommes et des femmes de 26-35.

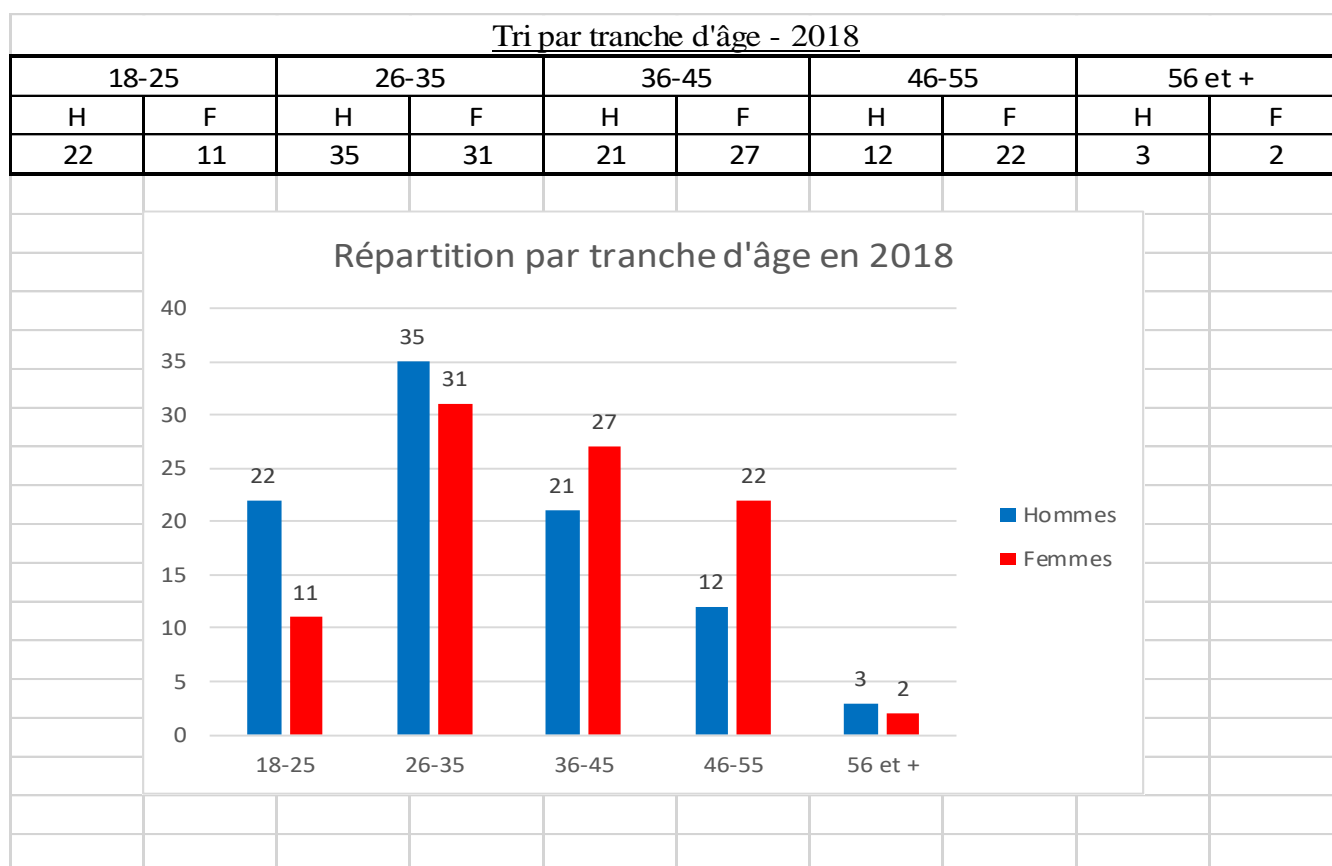
D'ailleurs, la moyenne d'âge est descendue à 34,56 ans. Pour les hommes, elle est de 34,04 ans et les femmes 35,14 ans.



2017 continue sur la progression de l'année 2016 au niveau embauche avec un nombre de 187 personnes engagées. Cette hausse correspond à 8% par rapport à l'année précédente. Si je compare avec 2014, l'augmentation est de 34,5%. Le taux d'emploi pour cette année est de 46,06%, soit un recul de plus de 2 points par rapport à l'année précédente. Cette diminution s'explique par le fait que le nombre d'emplois n'a pas progressé dans les mêmes proportions que la croissance des signatures de contrat article 60.

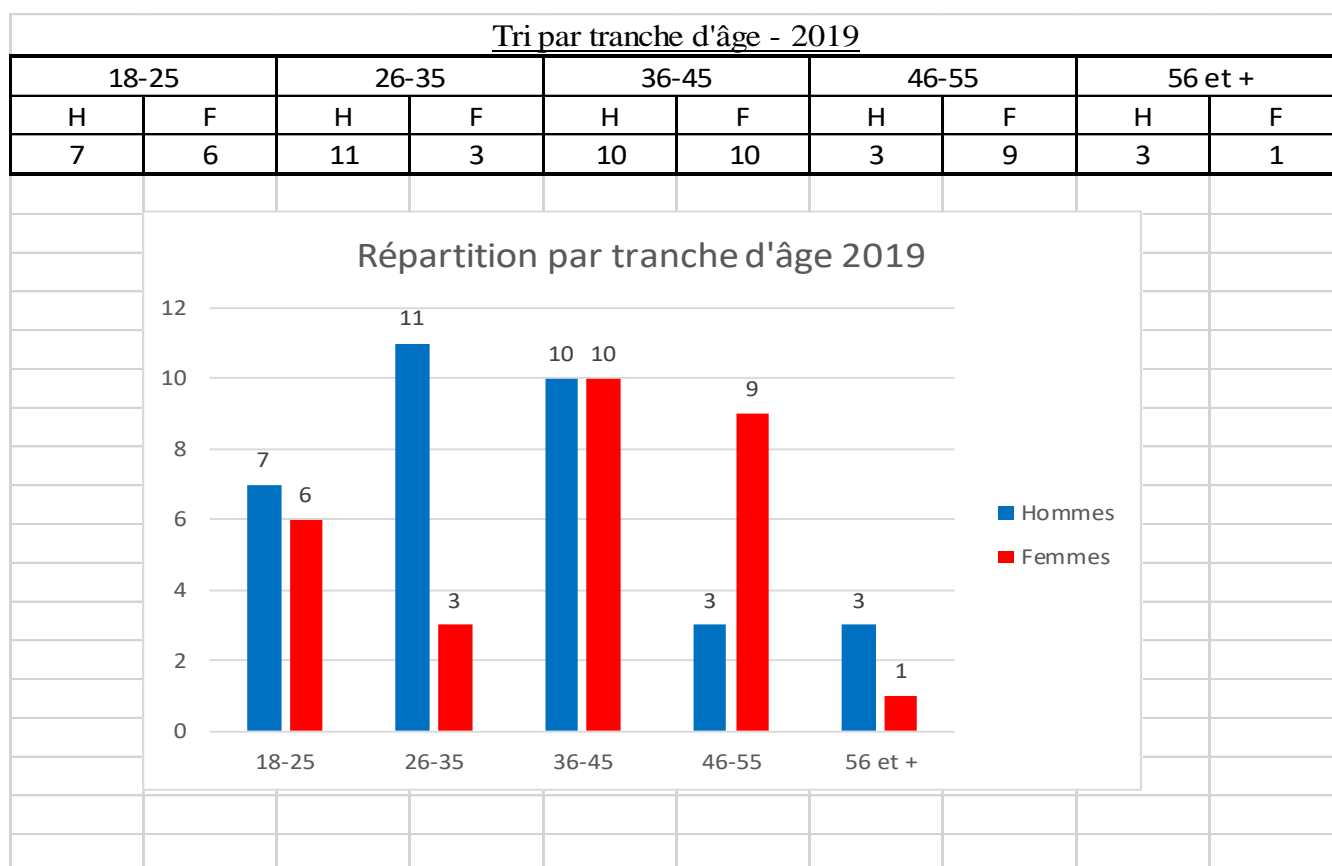
Je constate que l'écart entre hommes et femmes s'accroît légèrement.

Moyenne d'âge est de 36,63 ans, pour les hommes 36,84 ans et pour les femmes 36,40 ans.



Cette année, le taux d'emploi est presque identique à celui de 2017. Il semble logique de penser qu'en période électorale, le nombre d'article 60 reste stable à cause de la période de prudence ; en revanche cela l'est moins en ce qui concerne le nombre de personnes qui bénéficie d'un emploi. Après un article 60, les usagers ne sont pas systématiquement engagés dans une administration publique. Des postes de travail sont à pourvoir, également, dans des entreprises privées.

Moyenne d'âge en 2018 est de 35,94 ans, avec 34,18 ans pour les hommes et 37,72 ans pour les femmes. Cela s'explique par un l'engagement important d'un nombre de personnes (hommes et femmes confondus) dans la catégorie des 26-35 ans. Les courbes entre hommes et femmes sont presque parallèles, avec une forte augmentation entre 18-25 et 26-35 et une diminution presque régulière dans les tranches d'âges supérieures.



Pour 2019, je n'ai que 6 mois de données au niveau emploi. Comme expliqué précédemment. Cela justifie le nombre de personnes qui ont trouvé un emploi. Malgré cela, la tendance générale du graphique semble correspondre à celui des article 60 en 2019. Je note également le peu d'embauche pour les femmes de la tranche 26-35 ans et pour les hommes de la tranche 46-55 ans

Moyenne d'âge est de 37,53 ans, avec respectivement 36 ans pour les hommes et 39,33 ans pour les femmes. Cette dernière est la plus élevée enregistrée. Elle est également très éloignée de la moyenne générale. Je peux la considérer comme extremum des moyennes.

La moyenne d'âge élevée chez les femmes peut s'expliquer par le faible taux d'embauche pour les femmes de 26-35 ans.

## 8. Discussion des résultats

### a. Le taux d'emploi

Dans sa radioscopie de 2010, la Fédération des CPAS wallons rappelait les chiffres présentés dans une étude de 2004, à savoir que « 42 % des bénéficiaires retrouvent par ce biais la voie d'une réinsertion durable ». Au niveau fédéral, une autre étude démontrait en 2012 qu'après 1 an, 50,6% des personnes qui sortaient d'un contrat « article 60§7 » ou « article 61 » avaient trouvé du travail. « Si ces chiffres ne sont pas toujours faciles à interpréter, ils semblent démontrer que le contrat « article 60§7 » dépasse le simple tremplin vers les allocations de chômage », Véronique Huens (2013)<sup>18</sup>

Dans le rapport de la fédération des CPAS du 18/11/2019, Marie Castaigne fait référence à « le contrat « article 60 §7 » est plus qu'un moyen d'obtenir des allocations de chômage : les personnes qui ont connu une période d'insertion dans l'emploi, le taux monte à 48,6% si on prend la situation pendant les 12 mois qui suivent le contrat ».

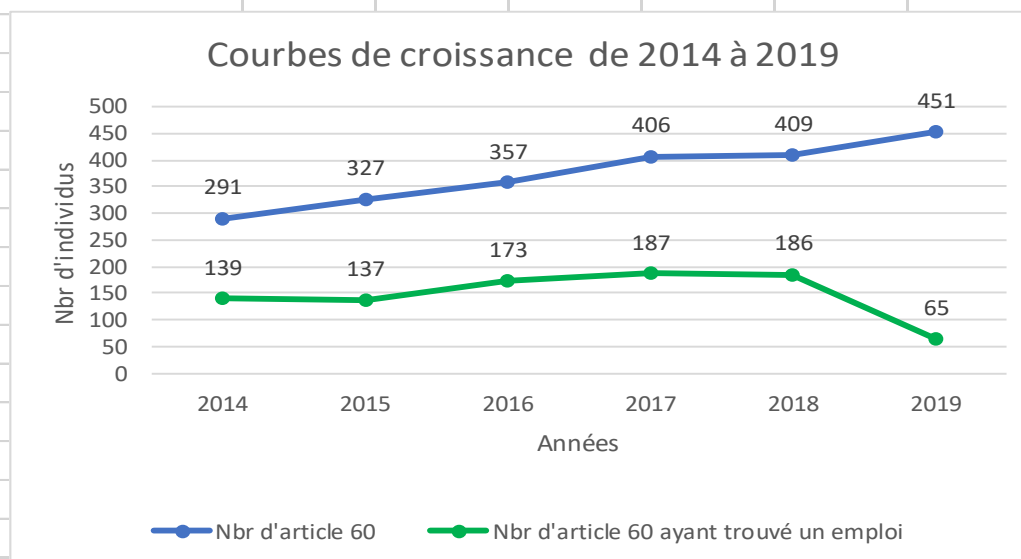
Ces différentes études montrent un taux d'insertion élevé, puisqu'en 2012 il était de 50,6% et en 2019 il est de 48,6%.

En fonction des données traitées pour les arrondissements de Huy et de Waremme, je m'approche de ces chiffres mais je suis toujours en-deçà de ceux avancés. Hormis 2019, mais comme je l'ai expliqué plus haut, cette année n'est pas complète car il manque 6 mois d'informations.

---

<sup>18</sup> ARTICLE 60§7. Derrière le mécanisme administratif : des travailleurs, des réalités et des enjeux.

Croissance des articles 60 pour la période de 2014 à 2019							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Nbr d'article 60	291	327	357	406	409	451	2241
Nbr d'emploi trouvé dans l'a	139	137	173	187	186	65	887
Taux d'emploi	47,77%	41,90%	48,46%	46,06%	45,48%	14,41%	39,58%



Dans ce tableau, je compare les articles 60 et les personnes qui trouvent un travail dans l'année. Je vais considérer les résultats obtenus comme bon. Le taux d'emploi est supérieur à 40%, et il s'approche des données publiées. La courbe d'emploi reflète la tendance générale de l'emploi en Wallonie, publiée par Statbel. J'obtiens la même croissance jusqu'en 2017 avec un léger recul pour 2018.

Supposons pour 2018, année électorale, le nombre d'insertion socio-professionnelle reste stable à cause de la période de prudence (cette supposition devrait être confrontée à d'autres études sur une plus longue période comprenant plusieurs élections afin d'affirmer ou d'infirmer si la stabilité est liée à la période de prudence). Pourquoi le taux d'emploi diminue-t-il légèrement et ne suit-il pas la courbe des insertions socio-professionnelles qui est en hausse constante ? Les engagements dans les administrations publiques sont nuls ou presque inexistant, c'est compréhensible. Ce qui l'est moins, malgré la hausse des contrat article 60, c'est la baisse du taux d'emploi alors que selon les statistiques de Statbel, le taux d'emploi est en augmentation en 2018. Une question qui reste sans réponse et qui trouverait peut-être sa réponse dans une autre étude.

Pour 2019, j'obtiens une diminution qui est confirmée par les statistiques fédérales avec une distinction entre les hommes et les femmes. En effet, durant le quatrième trimestre 2019 le taux d'embauche d'hommes est à la hausse tandis que celui des femmes continue à diminuer.

Il y a également une forte croissance de l'insertion socio-professionnelle en 2019 mais qui n'est pas suivie par le taux d'emploi. Serait-ce dû à la conjoncture économique ? les utilisateurs, favoriseraient-ils l'utilisation d'articles 60, emplois subsidiés, en lieu et place d'une embauche ? Pourquoi une augmentation de contrat de travail article 60 et une diminution du taux d'emploi après. Un élément de réponse peut être apporté. Sur les 451 bénéficiaires d'articles 60 en 2019, ils sont 65 à avoir trouvé un emploi dans l'année après la fin de leur contrat article 60. Certains ont trouvé du travail en 2020 et d'autre pas encore. Or, depuis mars 2020, l'économie belge et le marché de l'emploi fonctionne au ralenti à cause de la crise sanitaire liée au Covid 19. C'est également la période pendant laquelle certains bénéficiaires auraient pu prétendre à un emploi. A cela s'ajoute la diminution du taux d'emploi en Wallonie qui passe de 65,2 % au 2<sup>ème</sup> trimestre de 2019 à 64,2% au 1<sup>er</sup> trimestre 2020. Ce taux d'emploi a connu une forte augmentation du 2<sup>ème</sup> trimestre au 4<sup>ème</sup> trimestre 2018 pour diminuer jusqu'au début de cette année (Statbel).

De cette évaluation, il ressort qu'une partie des bénéficiaires de l'insertion socio-professionnelle (39,58%) parviennent à s'émanciper de l'aide sociale, pour occuper un emploi à moyen ou à plus long terme dans l'année qui suit la fin d'un contrat de travail article 60. Je peux en déduire, que le système constitue bel et bien une aide vers un emploi stable pour 2 personnes sur 5. Néanmoins, une majorité d'entre elles (3/5) repartent vers le chômage.

#### b. La parité des genres

Les statistiques du ministère de l'intégration sociale montrent que, depuis janvier 2014 à décembre 2019, le nombre de femmes aidées par les CPAS et qui bénéficient d'un RIS (de 56 804 en 2014 à 78,623 en 2019) est toujours supérieur au nombre d'hommes (de 45 673 en 2014 à 66 626 en 2019). Le pourcentage de femmes en 2014 représente 55,43% des personnes aidées. Le pourcentage fin 2019 passe à 54,13%.

Or, lorsque l'on parle d'insertion socio-professionnelle, il y a plus d'hommes que de femmes qui obtiennent un contrat de travail article 60 §7 (54% chez les hommes et 46% chez les femmes). Dans l'année qui suit la fin du contrat de travail, cette différence est toujours présente dans une moindre mesure (53% chez les hommes et 47% chez les femmes).

En comparant les données avec les statistiques pour la Wallonie de Statbel<sup>19</sup>, je constate qu'il y a un écart croissant à l'embauche entre hommes et femmes, depuis le 4<sup>ème</sup> trimestre 2018, le taux d'emploi est nettement plus important pour les hommes.

Je peux déduire que toutes les personnes

#### c. Les classes d'âges

La tranche d'âges qui connaît le meilleur taux d'emploi est celle des 26-35 ans (45,18%), suivie par celle des 18-25 ans (39,96%). On peut penser que si ces jeunes n'arrivent pas à intégrer le marché de l'emploi plus tôt, et ce malgré les différentes politiques d'aide à l'embauche, il leur manque quelque chose. Ce petit quelque chose est peut-être l'expérience apportée grâce au contrat d'insertion socio-professionnelle.

Pour la tranche d'âges des 36-45 ans, le taux d'emploi après une insertion socio-professionnelle est de 35,02%.

Grâce à ce travail, je peux tordre le cou aux idées préconçues concernant la mise à l'emploi des catégories d'âges 46-55 et 56 et +. En effet, sur les 2 arrondissements, 188 sur 498 personnes, soit 37,75% des bénéficiaires qui ont été aidés, ont retrouvé du travail et ce malgré leur âge. Cet âge qui est apparemment problématique pour le marché de l'emploi. Cette remarque est également constatée de manière générale au niveau de l'emploi par Statbel. « Le taux d'emploi des + 55 ans est en hausse positive ».

#### d. Utilisation des données

L'utilité des statistiques est de pouvoir éclairer les décisions des politiques par une description, la plus précise possible, de la réalité économique et sociale. J'ai utilisé, dans ce travail, les statistiques afin d'évaluer la pertinence du système et de son bien fait sur le public cible.

Il en ressort que le système d'insertion socio-professionnelle n'est pas généralisé à tous les CPAS de la région wallonne. En effet, les Centres qui n'ont pas signé la convention pour les articles 60 §7 « économie sociales » ne peuvent pas bénéficier des subsides. Ces Centres sont donc lésés et in fine leurs bénéficiaires qui ne peuvent bénéficier du système d'insertion socio-professionnelle.

---

<sup>19</sup> <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#panel-11>

De plus, la région n'augmente pas son enveloppe d'aide dans ce système et les CPAS qui ont signé la convention et qui sont rodés à ce système n'envisagent pas de diminuer leur contingent. De ce fait, les Centres lésés crient à l'injustice, ceux-ci passant à côté d'une aide financière. C'est un peu ironique de se dire que le social ne fait pas du social.

Ma petite contribution avec l'utilisation d'une infime part des données de la BCSS permet de déterminer un taux d'emploi de personnes qui ont utilisé le système de l'insertion socio-professionnelle. Les services des ministères pourraient utiliser les données de la banque carrefour pour analyser plus en profondeur et déterminer de nouvelles politiques sociales ou renforcer le système actuel.

## V. Conclusion

La statistique est un outil d'analyse qui s'oriente vers un outil de gestion. L'objectif est de dépasser l'enjeu économique et les indicateurs de gestion en réalisant des évaluations périodiques, par des enquêtes statistiques ou qualitatives.

L'utilisation des statistiques, ce travail servent à évaluer l'efficacité d'un système, même si pour mesurer l'efficacité d'un système, il faut pouvoir comparer le système sans l'aide à l'insertion socio-professionnelle et le système actuel avec l'aide à l'insertion socio-professionnelle. Cela est impossible dans le cadre d'un travail de fin d'étude car cela demande énormément de temps (plusieurs années).

Dans ce travail, bien que les résultats soient inférieurs à ceux indiqués dans la dernière radioscopie de Marie Castaigne du 18/11/2019, les chiffres montrent que le système d'aide à l'insertion socio-professionnelle permet aux usagers d'obtenir une réelle chance d'aboutir à un travail.

L'inconvénient majeur de cette aide est qu'il n'est pas mesurable directement. En effet, lorsque les personnes terminent leur contrat d'insertion, elles sortent des chiffres des personnes aidées en CPAS pour rejoindre les chiffres de l'Onem. En cas d'embauche, on ne sait pas avec certitude si c'est grâce à la mise en place du système d'insertion que la personne a trouvé de l'emploi. On ne sait pas, non plus, être certain que l'ISP est un système qui fonctionne.

Le système fonctionne dans la mesure où l'on considère que la personne recouvre ses droits aux allocations de chômage et il ne fonctionne pas car on ne sait pas si l'emploi est lié à son parcours. Tout au mieux, on le suppose. On suppose que l'expérience acquise aura été utile à la personne. Dans ce cadre, le système fonctionne et est une aide à l'insertion sociale et permet, in fine, à l'usagers d'acquérir une autonomie financière.

Les CPAS, les travailleurs sociaux et les politiques ne savent pas si le temps passé, l'aide apportée et les fonds alloués aux services ISP sont efficaces. Des fonds publics sont débloqués pour un système qui n'est contrôlé par aucun indicateur qualitatif.

Le seul cas de figure qui montre l'efficacité du système, c'est l'engagement du bénéficiaire directement après la fin de son contrat d'insertion. Et encore, entre les 2 contrats, il doit s'inscrire auprès de l'Onem. C'est également dans ces cas là que les politiques savent avec

certitude que le système fonctionne. Qu'il faut continuer et renforcer le système. Mais ce n'est pas le rôle des CPAS à mettre les bénéficiaires à l'emploi. Leur objectif premier est d'aider les personnes au niveau local.

Il y a un manque d'informations entre les CPAS et leur service ISP et l'Onem. C'est ici que prend le sens de mon travail. J'essaye de faire de créer un lien entre d'une part, la réussite du système, la valorisation du travail accompli par les travailleurs sociaux, les enveloppes budgétaires dépensées et d'autre part les chiffres du chômage et le taux d'emploi.

Je pense que les indicateurs utilisés ne sont pas tous utilisés à bon escient et qu'une approche différente de l'analyse permettrait d'obtenir des résultats meilleurs sur les politiques mises en place.

Les données de la BCSS existent et ne demandent qu'à être utilisées. Faut-il encore en avoir l'envie... L'objectif n'étant pas une refonte du système, mais de corriger ou de renforcer ce qui peut l'être.

Dans ce travail, l'utilisation des données de la BCSS permet de rectifier les croyances au sein des CPAS qui sous-estiment l'impact que peut avoir un contrat de travail article 60 sur le devenir d'un bénéficiaire. Puisqu'il est admis que seulement quelques personnes (4 à 5) trouvent du travail. Ces croyances ont la vie dure puisque les Centres perdent contact avec les bénéficiaires dès la fin de l'aide, ce qui ne permet pas de savoir ce qu'il advient de la personne.

## Lexique

ASE : Aide Sociale Equivalente

BCSS : Banque Carrefour de la Sécurité Sociale

CPAS Centre Public d'Actions Sociales

DIS : Droit à l'Intégration Sociale

ETA : Entreprise de Travail Adapté

ETP : Equivalent Temp Plein

Forem : office de la Formation et de l'emploi

ISP : service d'Insertion Socio-Professionnelle

MIRE : Mission Régionale

MIREHW : Mission Régionale Huy-Waremme

Onem : Office Nationale de l'Emploi

ONSS : Office Nationale de Sécurité Sociale

PIIS : Projet Individuel d'Intégration Sociale

RI : Revenu d'Intégration

RIS : Revenu d'Intégration Sociale

SPP-IS : Service Public fédéral de Programmation Intégration Sociale

## Bibliographies

- Adeline, H. (2011). *Référentiel méthodologique Le Bilan Socio Professionnelle en CPAS*.  
Récupéré sur Union des Villes et Communes Wallonne:  
[https://www.uvcw.be/no\\_index/cpas/bilan-sp-2011.pdf](https://www.uvcw.be/no_index/cpas/bilan-sp-2011.pdf)
- CAPS, F. d. (2019). *Rapport d'activités 2018*. Namur: Fédération des CPAS.
- Castaigne, M. (2017). Les dispositifs d'insertion en CPAS. *Les dispositifs d'insertion en CPAS* (p. 15). Namur: Fédération des CPAS.
- Castaigne, M. (2018). *Radioscopie 2018 des politiques d'insertion menées dans les CPAS wallons chiffres au 01/01/2017*. Récupéré sur Union des Villes et Communes Wallonne: [www.uvcw.be/no\\_index/files/395-radioscopie-2018---chiffres-2017.pdf](http://www.uvcw.be/no_index/files/395-radioscopie-2018---chiffres-2017.pdf)
- Castaigne, M. (2019). *L'article 60 §7*. Récupéré sur Union des villes et communes wallonne: [www.uvcw.be/no\\_index/files/1697-bao-isp---note-article-60.pdf](http://www.uvcw.be/no_index/files/1697-bao-isp---note-article-60.pdf)
- Castaigne, M. (2020, janvier). Radioscopie de l'insertion en CPAS. *CPAS+*, pp. 3-6.
- Cherenti, R. (2004). *Manuel de l'insertion socio-professionnelle*. Namur: Union des villes et communes de Wallonie : Fédération des CPAS.
- Cherenti, R. (2015). *Les sanctions Onem et les fins de droits aux allocations d'insertion*. Union des Villes et des Communes.
- Cherenti, R. (2016, 01 22). Pacte pour l'emploi du Gouvernement Wallon - les jeunes 18-25 ans - La part des CPAS. *Pacte pour l'emploi du Gouvernement Wallon - les jeunes 18-25 ans - La part des CPAS - Proposition de la Fédération des CPAS adressée à la Ministre de l'Emploi et de la Formation, Eliane Tilieux*. Namur, Namur, Belgique: Union des Villes et Communes de Wallonie asbl - Fédération des CPAS.
- Cherenti, R. (2019). *pacte pour l'emploi du gouvernement wallon - Les jeunes 18-25ans - La part des CPAS*. Récupéré sur Union des villes et communes wallonne: <https://www.uvcw.be>
- Durable, I. p. (2019, 04 14). Le taux d'emploi des 20-64 ans en wallonie : la "performance" du Gouvernement Borsus. *Brève de l'IDD n° 27*, pp. 1-3.
- Forem, L. (2020, 01). *aides-financieres-plan-formation-insertion*. Récupéré sur [www.leforem.be](http://www.leforem.be): <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion.html>
- Huens, V. (2013). *article 60 §7, derrière le mécanisme administratif : des travailleurs, des réalités et des enjeux*. Récupéré sur saw-b: [http://www.saw-b.be/spip/IMG/pdf/a1311\\_art60.pdf](http://www.saw-b.be/spip/IMG/pdf/a1311_art60.pdf)
- Lacourt, I. (2007, 03 23). *“Quel est votre projet ?” L'insertion socioprofessionnelle des usagers dans les CPAS bruxellois*. Récupéré sur Brussels Studies: <https://journals.openedition.org/brussels/389#article-389>

- Lemaitre, S. (2003). *les politiques d'insertion des CPAS wallons - volet qualitatif*. Récupéré sur Union des Villes et Communes Wallonne: [www.uvcw.be/no\\_index/cpas/insertion/politiques\\_insertion\\_2003.pdf](http://www.uvcw.be/no_index/cpas/insertion/politiques_insertion_2003.pdf)
- Libert, V. (2007). *Emplois subventionnés en CPAS : "L'article 60, §7, LO"*. Bruxelles: Association de la Vile et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale asbl.
- Matagne, G. (2001). De l'« État social actif » à la politique belge de l'emploi. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, pp. 5-79. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2001-32-page-5.htm>
- Nathalie Havet, A. P. (2017, 10 01). Le devenir des bénéficiaires des clauses d'insertions des marchés publics. *Formation Emploi*, v136 n4, pp. 121-143. Récupéré sur [cairn.info](http:// Cairn.info).
- ocmw-info-cpas.be. (2011, 11 25). *Les emplois subventionnés via le CPAS : Généralités*. Récupéré sur [ocmw-info-cpas.be](http://www.ocmw-info-cpas.be): <http://www.ocmw-info-cpas.be>
- Ricardo, C. (2010). *Radioscopie 2010 des politiques d'insertion dans les CPAS*. Récupéré sur Union des villes et communes wallonne: [http://www.uvcw.be/no\\_index/cpas/insertion/Radioscopie-Analyse-generale-2010.pdf](http://www.uvcw.be/no_index/cpas/insertion/Radioscopie-Analyse-generale-2010.pdf)
- sociale, S. (2020, 02). *Sécurité sociale / Entreprise*. Récupéré sur [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be): [https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction\\_targetgroupreductions/firstengagements.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/firstengagements.html)
- SPF Emploi, T. e. (2020, 02 05). <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/le-marche-du-travail-belge-en-230-tableaux-des-evolutions-favorables-mais-les-personnes>. Récupéré sur Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/le-marche-du-travail-belge-en-230-tableaux-des-evolutions-favorables-mais-les-personnes>
- SPW, W. e. (2020). *aides-a-lemploi*. Récupéré sur [emploi.wallonie.be](http://emploi.wallonie.be): <https://emploi.wallonie.be/home/aides-a-lemploi.html>
- StatBel. (2018, 10 2). *Le taux de chômage baisse à 6,1% au deuxième trimestre 2018*. Récupéré sur [statbel.fgov.be](http://statbel.fgov.be): <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-taux-de-chomage-baisse-61-au-deuxieme-trimestre-2018>
- Statbel. (2020). *Emploi et chômage*. Récupéré sur Statbel: <https://statbel.fgov.be/>
- Swaelens, F. (2019). *mi-is\_2019.2\_bulletin\_fr.pdf*. Récupéré sur SPP IS – Intégration sociale: [https://www.mi-is.be/sites/default/files/statistics/mi-is\\_2019.2\\_bulletin\\_fr.pdf](https://www.mi-is.be/sites/default/files/statistics/mi-is_2019.2_bulletin_fr.pdf)
- thinglink.com. (2012, 12 05). Récupéré sur Lavenir.net: <https://www.lavenir.net/>
- V., L. (2006). « *Rapport concernant le volet 'emploi' des CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale : évolution 2000-2005* ». Bruxelles: Association de la Ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale (AVCB).
- Veys, R. (2020). L'insertion active grâce au CPAS pour un bénéficiaire sur 3 de l'aide sociale. <https://www.lavenir.net/>, 1.
- Vrancken D., M. C. (2006). *Le travail sur Soi. Vers une psychologisation de la société ?* Paris: Belin.

### Travaux cités

Tarantchenko, E. (2018-2019). « Essay on the effects of retirement and labour market policies in Belgium ». chap. 4. Pp. 125-158

### Outils de travail

Mémento des CPAS 2016

Aide-mémoire des CPAS – recueil des principales dispositions légales (2019)

## Annexes

## Annexe 1

AS – dossier social : .....

Date: .....

Début de l'aide (date CAS) : ..... PIIS à conclure avant le : ..... Signature PIIS : .....

### FICHE SIGNALETIQUE - ISP

Nom : ..... Prénom : .....

Rue : ..... N° : ..... Bte : .....

Code postal : ..... Localité : .....

Téléphone/ GSM : .....

E-mail : .....

Date de naissance : ..... Lieu de naissance : .....

Nationalité : ..... (Date d'arrivée en Belgique) : .....

Sexe : F/M Etat civil : célibataire/cohabitant(e) : marié(e)/séparé(e)/divorcé(e)/veuf(ve)

Numéro de registre national : .....

Numéro de carte d'identité : ..... Valable du ..... au .....

Ta personnalité en quelques mots ? .....

Mes qualités	Mes défauts

### BILAN SOCIAL

Mobilité : permis de conduire : oui/non - Voiture : oui/non - Transports en commun : oui/non - Possibilité d'être véhiculé : oui/non .....

Intérêt pour des cours : théorique oui/non - pratique oui/non - guide pour le pratique ? .....

Logement : ☐ Locataire ☐ Logement social ☐ Logement Transit ☐ Maison d'accueil ☐ Hébergement chez particulier ☐ Autre.....

Etat du logement : ☐ Salubre ☐ Reconnu insalubre

**Situation familiale :**

Nom(s) et âges(s) des personnes sous le même toit


→ Solutions de garde ? Les enfants sont-ils scolarisés ? Solutions hors périodes scolaires ? :

.....

.....

.....

**Source de revenus :**

☐ Alloc. Chômage : ☐ AC Ordinaires ☐ Alloc. Insertion ☐ Fin de droit ☐ Sanction (fin le .....

Pourquoi n'avez-vous plus ce droit?

.....

.....

☐ Ind. Mutuelle ☐ Alloc. Pers. Handicapée ☐ Pension ☐ Allocation familiale ☐ Pension alimentaire

☐ Autre : .....

☐ Taux : Chef de famille - Isolé - Cohabitant - Garde alternée

☐ RIS (Plein / Complément) Depuis le .....

**Certificat de bonne vie et mœurs :** vierge ? oui/non .....

Avez-vous des problèmes avec la justice ? oui/non - a déjà eu .....

☐ Bracelet électronique ☐ Libération conditionnelle ☐ autre : .....

Nom de l'assistant(e) de justice : .....

**Santé** : problèmes de santé oui/non - traitement ? .....

.....

.....

**Dépendances/assuétudes** : problèmes de dépendances : oui/non - déjà eu

Type de dépendance : ..... Traitement (en cours? envisagé?) .....

.....

Êtes-vous suivi par une personne compétente? .....

Possibilité de travailler? oui/non ..... CM ? oui/non - Valable du ..... au .....

Nom du médecin traitant : .....

Demande d'allocation de handicap introduite ? oui/non .....

Reconnaissance AViQ ? oui/non ..... numéro : .....

**Mutuelle** : ..... En ordre : oui/non Statut : .....

**Autres interventions** : oui/non

- SAJ -SPJ
- AMO
- Planning familial
- Psychologue - Psychiatre
- Centre de Guidance - Club Thérapeutique
- Service d'aide familiale
- Service infirmier à domicile
- Repas à domicile
- IDESS
- Médiation de dettes
- Administration provisoire

Autre(s) : .....

**Activités « partenaires CPAS » :**

☐ Ateliers sociaux (SIS) : oui/non - déjà fait - intéressé.....

☐ Activités PCS : oui/non - déjà fait - intéressé.....

☐ Module PLI : oui/non - déjà fait - intéressé.....

☐ Suivi jobcoaching MIRHW : oui/non - déjà fait - intéressé.....

☐ Régie des quartiers : oui/non - déjà fait - intéressé.....

Autre(s) : .....

## BILAN PROFESSIONNEL

### Etudes et formations

- Type d'enseignement : général/ professionnel/technique ordinaire/ enseignement spécialisé
- Lieux :
- Diplômes obtenus :
- Etude (s)/formation(s) achevée(s) : si non pourquoi ?
- Options choisies :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Formation en cours : oui/non - Ou? .....

Horaire ? ..... Attestation d'inscription : transmise/à transmettre

Etudes à l'étranger ? Si oui, y a-t-il une équivalence de diplôme ? .....

.....

☐ Diplôme le plus élevé :

- Sans diplôme
- CEB (*Etudes primaires et Certificat d'Etudes de Base obtenu*)
- CE1D (*Certificat d'étude du 1er degré secondaire*)
- CESDD (*Certificat du 2ème degré du secondaire délivré à l'issue de la 4ème secondaire*)
- CESS - CQ - CE6P - 7P (*Obtention du CESS - Certificat qualification 6ème ou 7ème Professionnelle - Certificat Etude 6ème Ens Sec Professionnel - 7ème Professionnelle*)
- Enseignement secondaire complémentaire (*année préparatoire, complémentaire, ...*)
- Bachelier - graduat (*Ens Supérieur Type court*)
- Master - Licence (*Ens Supérieur Type long*)
- Non reconnu ou inconnu
- Obtenu à l'étranger

## Expériences professionnelles

- Entreprise/employeur(s) :
- Date et durée du contrat :
- Type de contrat :
- Poste occupé :
- Motif de fin de contrat :
- Point positif et négatif de cette fonction :

[illegible]

Connaissances linguistiques : .....

Connaissances en informatique (utilisation du PC, internet, traitement de texte, adresse mail, ...) :

[illegible]

Avez-vous une connexion internet et un ordinateur à domicile ? oui/non

Vie culturelle et loisirs : .....

## ISP

Inscription Forem : oui/non

Date : .....

### Stage d'insertion :

☐ Ouverture d'un droit à des allocations d'insertion : OUI/NON

Si oui, ☐ via diplôme ☐ avoir 21 ans et études terminées qui ouvre un droit

☐ Stage d'insertion : Demande à introduire/ en cours

☐ Evaluation Forem : 2 positives à intervalle de 6 mois pour ouvrir un droit .....

Aides à l'emploi (date : .....): ☐ Impulsion - 25 ans ☐ Impulsion 12 mois ☐ Impulsion 55 ans +

☐ Impulsion insertion ☐ Autres .....

CV ? OUI - NON .....

Disponibilité : temps plein - partiel - plage horaire

Flexibilité horaire : jour - nuit - pauses - WE

Recherchez-vous activement un emploi ? Si oui, quelles démarches avez-vous entrepris ? Si non, autres démarches réalisées ? .....

Difficultés rencontrées : .....

Attentes - suivi ISP : .....

Démarches à faire : .....

Informations diverses - Autres remarques : .....

**Citez 3 activités que ...**

	et que vous savez faire	et que vous ne savez pas faire
<b>Vous aimez faire ...</b>	<p>➤</p> <p>➤</p> <p>➤</p>	<p>➤</p> <p>➤</p> <p>➤</p>
<b>Vous n'aimez pas faire ....</b>	<p>➤</p> <p>➤</p> <p>➤</p>	<p>➤</p> <p>➤</p> <p>➤</p>

## Fiche de suivi : insertion socioprofessionnelle

<i>DATES ET PRESENCES</i>	<i>SUIVI - DEMARCHES REALISEES</i>

## Le métier à choisir - ISP

**Métier choisi :** .....

### Analyse du métier<sup>1</sup>

**1. Définition (tâches et missions quotidiennes à réaliser) :**

.....  
.....  
.....

**2. Conditions de travail :**

→ Horaires (variables, fixe, journée, nuit, ...) : .....

→ Déplacements (faut-il être mobile ?) : .....

→ Lieu de travail (extérieur, intérieur) : .....

→ Aptitudes physiques : Oui/Non *Précisions :* .....

**3. Niveau d'étude minimum :** .....

→ Ai-je besoin d'un diplôme ? .....

**Qualités, compétences et connaissances requises (ex : sens de l'organisation, posséder des capacités rédactionnelles, autonomie, ...) :**

.....  
.....  
.....

→ Ai-je les compétences pour exercer ce métier ou dois-je suivre une formation ?

.....

→ Comment peut-on se former ? .....

→ Ou peut-on se former ? .....

**4. Economie :**

→ Rémunération : .....

→ Existe-t-il des débouchés ? .....

→ Existe-t-il une pénurie de main d'œuvre ? .....

→ Perspective d'évolutions de carrière : .....

<sup>1</sup> Sites utiles :

- découvrez en image tous les métiers sur [www.leforem.be](http://www.leforem.be), rubrique « Horizon Emploi ».

- référez-vous à la liste des professions pour lesquelles il existe une pénurie de main d'œuvre :

<https://www.leforem.be/particuliers/metiers-porteurs.html>

## Le métier à choisir - ISP

**Métier choisi :** .....

### Analyse du métier<sup>1</sup>

**1. Définition (tâches et missions quotidiennes à réaliser) :**

.....  
.....  
.....

**2. Conditions de travail :**

→ Horaires (variables, fixe, journée, nuit, ...) : .....

→ Déplacements (faut-il être mobile ?) : .....

→ Lieu de travail (extérieur, intérieur) : .....

→ Aptitudes physiques : Oui/Non Précisions : .....

**3. Niveau d'étude minimum :** .....

→ Ai-je besoin d'un diplôme ? .....

Qualités, compétences et connaissances requises (ex : sens de l'organisation, posséder des capacités rédactionnelles, autonomie, ...) :

.....  
.....  
.....

→ Ai-je les compétences pour exercer ce métier ou dois-je suivre une formation ?

.....

→ Comment peut-on se former ? .....

→ Ou peut-on se former ? .....

**4. Economie :**

→ Rémunération : .....

→ Existe-t-il des débouchés ? .....

→ Existe-t-il une pénurie de main d'œuvre ? .....

→ Perspective d'évolutions de carrière : .....

<sup>1</sup> Sites utiles :

- découvrez en image tous les métiers sur [www.leforem.be](http://www.leforem.be), rubrique « Horizon Emploi ».

- référez-vous à la liste des professions pour lesquelles il existe une pénurie de main d'œuvre :

<https://www.leforem.be/particuliers/metiers-porteurs.html>

**CONTRAT**  
**RELATIF À UN PROJET INDIVIDUALISÉ D'INTÉGRATION SOCIALE**

**Qu'est-ce qu'un PIIS ?**

Un projet individualisé d'intégration sociale (PIIS) vise à établir les objectifs individualisés et les domaines d'action (étapes nécessaires) en vue de l'insertion sociale et/ou professionnelle progressive de tout bénéficiaire du DIS.

Le PIIS, pour une personne, dépendra de sa situation personnelle spécifique et sera approprié à ses souhaits, projets et ses possibilités en matière d'insertion sociale et/ou professionnelle.

Le PIIS a vocation à être soutenant compte-tenu de la fragilité de la personne. Il a avant tout pour objet d'accompagner et non pas de sanctionner à tout prix.

**Pourquoi établissons-nous ce contrat ?**

La signature de ce contrat est une obligation fixée par la loi dans le but de favoriser votre intégration sociale et professionnelle, nous élaborons ensemble un trajet à parcourir en fixant les objectifs que nous voulons atteindre.

Ce trajet est établi par écrit dans ce contrat de sorte que nous puissions suivre chaque étape ensemble et l'adapter si nécessaire<sup>1</sup>, ainsi qu'évaluer dans quelle mesure les objectifs sont atteints et vérifier si ce qui a été convenu est respecté.

Ensemble, nous procéderons à cette évaluation sur une base régulière (précisée plus loin dans ce contrat).

En tant que parties concernées par ce contrat, nous nous engageons à respecter ce qui a été convenu, en tenant compte des besoins et possibilités de chacun<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Art. 11, § 3, de la loi du 26.05.2002 concernant le droit à l'intégration sociale

<sup>2</sup> Art. 11 et 13 de la loi du 26.05.2002 concernant le droit à l'intégration sociale

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

Rue de l'Etoile, 14 - B-5000 Namur  
Tél. 081 24 06 11 - Fax 081 24 06 10  
E-mail: [federation.cpas@uvcw.be](mailto:federation.cpas@uvcw.be)

Belfius: BE09 0910 1158 4657  
BIC: GKCCBEBB  
TVA: BE 0451 461 655

[www.cpasavenir.be](http://www.cpasavenir.be)

[www.uvcw.be](http://www.uvcw.be)

## **PARTIES CONCERNÉES PAR LE CONTRAT**

D'une part, M. /Mme. ...., né(e) le ....., demeurant à Waremmé, .....

ci-après dénommé(e) « le bénéficiaire »

et

d'autre part, le CPAS de Waremmé

Sis à 4300 Waremmé, rue sous le Château 34

Représenté par M. VANDORMAEL Luc, Président et Mme. THOMAS Pascale, Directrice générale.

ci-après dénommé « le CPAS ».

Le bénéficiaire est accompagné par Mme. GONZALEZ, travailleur social auprès du Centre (019/ 54 97 20 – 019/ 46 00 06 – delphine.gonzalez-lopez@cpaswaremmé.be).

En cas d'empêchement temporaire du travailleur social, il sera remplacé par Mme. ....

En cas de dessaisissement du travailleur social, le bénéficiaire sera informé du nom du nouveau travailleur social en charge de son dossier, désigné selon les règles de fonctionnement interne au CPAS<sup>3</sup>.

Le bénéficiaire a été informé qu'il peut être assisté de la personne de son choix pour la négociation du projet avec le Centre.

Le cas échéant, la personne de confiance choisie est : .....<sup>4</sup>

## **OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS DES PARTIES**

En vue de favoriser l'intégration sociale et professionnelle du bénéficiaire, les parties s'engagent, ensemble, à tout mettre en œuvre pour permettre à ce dernier de s'insérer davantage au niveau social et/ou professionnel.

Remarque : en cas de décision du CPAS selon laquelle la personne est dispensée de travailler pour des raisons de santé et d'équité mais non dispensée de la signature d'un PIIS (ce que la législation actuelle prévoit), il est conseillé de le préciser dans le présent contrat pour justifier les objectifs retenus.

<sup>3</sup> Art. 16 de l'AR du 11.07.2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale.

<sup>4</sup> Art. 6, § 3 de la Loi du 26.05.2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

## ENGAGEMENTS ET DROITS DU BENEFICIAIRE

### OBJECTIF(S) INDIVIDUALISÉ(S)

Le présent projet prépare à la réalisation du/des objectif(s) relatifs à\* :

- Une action d'insertion socio-professionnelle
  - formation : .....
  - recherche d'emploi : .....
- La situation de logement : .....
- L'accès à l'énergie, à l'eau : .....
- La situation familiale : .....
- La situation médicale : .....
- La situation administrative : .....
- La situation budgétaire : .....
- La situation de mobilité : .....
- L'accès au numérique (ex : internet) : .....
- Autre : .....

\* Pour chaque objectif coché, sachant que cela peut concerner un autre objectif que ceux énumérés, préciser la nature de la difficulté à travailler

Afin de réaliser cet/ces objectif(s) individualisé(s) d'intégration sociale et/ou professionnelle, un/des domaine(s) d'action est/sont déterminé(s). Il(s) fixe(nt) les étapes nécessaires à la réalisation du (des) objectif(s) individualisé(s).

Ce(s) domaine(s) d'action sera/ont adapté(s) selon l'évolution de la situation. Une évaluation régulière en sera donc réalisée (voir évaluation).

### DOMAINES D'ACTION

Ceux-ci sont déterminés au cas par cas en fonction de la situation de la personne.

« Bilan social établi préalablement à la signature du PIIS » :

Âge, enfants, inscription FOREM, parcours professionnelle, difficultés sociales ....

Objectifs	Actions	Echéancier	Évaluation (si date déjà fixée)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répondre scrupuleusement aux convocations du CPAS dans le cadre des révisions du Droit à l'Intégration Sociale et des évaluations du PIIS.</li> <li>- Rester valablement inscrit(e) au FOREM comme demandeur(euse) d'emploi.</li> <li>- À l'issue du parcours de formation, effectuer des recherches d'emploi et gérer un agenda : consultation des offres d'emploi et confection d'un dossier reprenant le listing des actions menées avec les justificatifs → s'inscrire aux agences intérim, répondre à des offres du FOREM/ des journaux, recherches sur des sites web, candidatures spontanées par courrier/mail/présentation.</li> </ul>		À fixer.

## DROITS DU BÉNÉFICIAIRE

- Liberté de négocier le contrat.
- Délai de réflexion de 5 jours.
- Droit d'être accompagné lors de la signature.
- Droit d'être entendu par le Conseil de l'action sociale et d'y être accompagné.
- Droit à obtenir un rendez-vous dans les 5 jours ouvrables s'il en fait la demande.
- Droit de révision du contenu.
- Bénéficier d'un suivi et un appui spécifique et individuel en fonction des besoins.
- Droit de lire le présent contrat avec le travailleur social et de se faire expliquer ce qu'il ne comprend pas.

## ENGAGEMENTS DU CPAS

Le Centre public d'action sociale de Waremme s'engage, pour autant que Mme. .... respecte ses engagements, à :

- Respecter les prescrits légaux, soit :
  - o accorder un revenu d'intégration ou une aide sociale équivalente au bénéficiaire au taux de ..... dont le montant mensuel est fixé en application des dispositions légales ;
  - o assurer le soutien et l'accompagnement psycho-social du bénéficiaire ;
  - o respecter le libre choix du bénéficiaire quant aux moyens mis en œuvre pour la réalisation du projet chaque fois que cela est possible et pour autant que ses coûts soient comparables (article 13, Loi DIS) ;
  - o accorder les cas échéant :
    - une/des aide(s) sociale(s) complémentaire(s) propres à une formation et/ou à l'acquisition d'une expérience professionnelle, sauf si ces frais sont pris en charge par un tiers en vue de soutenir le projet du bénéficiaire<sup>5</sup>.  
À savoir :
      - .....
      - .....
    - une prime d'encouragement d'un montant de ... € si les conditions suivantes sont réunies (*à déterminer par le CPAS-facultatif*) ;
  - o Suivre la bonne exécution du contrat ;
  - o Apporter un suivi et un appui spécifique et individuel en fonction des besoins de l'intéressé(e) ;
  - o Accorder au bénéficiaire un entretien dans les cinq jours ouvrables s'il (elle) en fait la demande ;
  - o Veiller au bon déroulement des engagements pris dans le présent contrat et procéder aux évaluations telles que prévues ci-dessous et en fonction de sa disponibilité ;
  - o Accorder un suivi social et administratif du dossier ;
  - o Apporter une aide administrative et logistique dans la mesure des possibilités du service afin d'aider l'intéressé(e), dans sa recherche d'emploi (portefeuille de compétences, rédaction d'un curriculum vitae, mise à jour du curriculum vitae...) ;
  - o Apporter les informations sociales utiles ;

<sup>5</sup> Ces frais sont visés à l'article 11, § 3, al. 2, AR DIS et prévoient à tout le moins les frais d'inscription, les assurances éventuelles, les frais de vêtements de travail adaptés et les frais de déplacement.

- Orienter vers les partenaires qui peuvent soutenir le cas échéant la mise en œuvre du contrat ;
- Autres : .....
- Outre les engagements obligatoires/légaux du CPAS, celui-ci se fixe des objectifs opérationnels en lien avec les domaines d'action du bénéficiaire. Dans ce cadre, le travailleur social en charge de l'accompagnement prendra en charge les démarches suivantes :

Démarches	Echéancier
Accompagnement par le biais d'entretiens individuels et de contacts divers. Suivi quant à la bonne exécution du contrat en organisant des évaluations régulières.	

Ces engagements sont conclus pour la période du 11/10/2017 au 11/10/2018 (date de fin du contrat).

Ils prennent également fin de plein droit dans les cas où le Centre public d'action sociale cesse d'être compétent en vertu des lois en vigueur.

**ENGAGEMENTS DE L'INTERVENANT EXTERNE (cette partie ne sera logiquement complétée qu'en cas d'implication d'un intervenant partie prenante au contrat)**

Démarches	Echéancier
Rôle	
Fonction lors de l'évaluation	

**ÉVALUATION**

Une évaluation régulière de l'exécution du contrat sera réalisée au moins trois fois par an afin de déterminer dans quelle mesure le/les objectif(s) est/sont atteints.

À cette fin, minimum deux rencontres sont prévues en face à face et une troisième pourra se faire via un autre canal (ex. : téléphone).

Concrètement :

- **Au moins deux rencontres devront avoir lieu pendant la durée du contrat**
  - **dates à convenir en cours d'exécution du contrat**
- **la 3<sup>e</sup> rencontre aura lieu à :**
  - **au plus tard à la date de fin du contrat (voir ci-dessous) : 11/10/2018.**

Le tiers intervenant dans le contrat ~~participe~~/ne participe pas à l'évaluation (biffer mention inutile<sup>6</sup>).

#### DURÉE DE VALIDITE DU CONTRAT

**Ce contrat est valable à partir de sa signature et se termine le**

Ce contrat peut être modifié de commun accord, à la demande de chacune des parties co-contractantes au cours de son exécution. Dans ce cas, un avenant est annexé au contrat ou un nouveau contrat est établi.

Si vous **déménagez** vers une autre commune/ville, vous devez vous adresser au CPAS de votre nouvelle résidence car votre CPAS actuel est susceptible de ne plus être compétent pour prendre en charge votre situation.

Dans cette hypothèse, soit le présent contrat se termine de plein droit, soit il est possible de le poursuivre selon les modalités convenues, si vous le souhaitez et dans la mesure des possibilités du nouveau CPAS compétent. Dans ce cas, le contrat sera envoyé au nouveau CPAS, avec votre consentement<sup>7</sup>.

#### CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DES ACCORDS CONVENUS DANS LE PRÉSENT CONTRAT

Si vous, en tant que bénéficiaire, ne respectez pas ce qui a été convenu dans ce contrat et/ou ne mettez pas en place d'autres domaines d'action visant vos objectifs et ce, sans motif légitime, le CPAS **peut** décider, après mise en demeure, de suspendre partiellement ou totalement le paiement du revenu d'intégration pour une période d'un mois au maximum<sup>8</sup>.

En cas de répétition dans un délai d'un an tout au plus, le CPAS **peut** décider de suspendre le paiement du revenu d'intégration pour une période de trois mois au maximum.

**Vous pouvez toujours émettre votre souhait d'être entendu** par l'organe compétent qui a le pouvoir de décision dans le cas concret, **pour expliquer vous-même votre situation et faire entendre vos arguments.**

Au cas où le CPAS décide d'appliquer une sanction dans une des formes susmentionnées, il **vous mettra au courant de cette décision par voie écrite.**

La sanction interviendra au plus tôt le jour suivant la notification de la décision et au plus tard le premier jour du troisième mois suivant la décision du CPAS.

La sanction **peut** être assortie d'un sursis partiel ou complet. Si vous ne respectez pas les conditions liées au sursis, la sanction sera alors appliquée et ce, au plus tard, le premier jour du sixième mois suivant la décision du centre par laquelle le sursis a été accordé.

<sup>6</sup> Art. 14 de l'AR du 11.07.2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale.

<sup>7</sup> Art. 17 de l'AR du 11.07.2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale.

<sup>8</sup> Art. 30, § 2, de la Loi du 26.05.2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

## DISPOSITIONS DIVERSES

Préalablement à sa signature ou sa modification, le bénéficiaire reconnaît avoir été **informé** par le travailleur social en charge de son dossier :

- de la teneur, de la portée et des conséquences du présent contrat ;
- de son droit à un **délai de réflexion de 5 jours calendrier avant la signature** du contrat ;
- de la **possibilité d'être entendu** par les membres du Conseil de l'action sociale/ Comité spécial du Service social **avant toute décision** concernant ce contrat.

Le bénéficiaire s'engage à prévenir le travailleur social en charge de son dossier de tout changement dans sa situation afin de lui permettre de voir si ces changements pourraient avoir un effet sur les conditions d'octroi de l'aide reçue du CPAS.

Les parties co-contractantes s'engagent à respecter les termes du présent contrat.

## SIGNATURES

Fait à Waremmes le 11/10/2017 en 3 exemplaires dont un est remis à chaque participant.

Le bénéficiaire, .....

Date : .....

(Lu, entendu et approuvé)

Le travailleur social, .....

Date : .....

Le/la Directeur général/Directrice générale, .....

Date : .....

(Lu et approuvé)

Le/ La Président(e), .....

Date : .....

(Lu et approuvé)

Le partenaire (*s'il intervient dans le contrat*) .....

Date : .....

(Lu et approuvé)

## Annexe 3

### Formulaire B partie 1

PEGASE - Gestion Sociale  
Fichier Edition Action Gestion Sociale Interventions Environnement Options Fenêtre Aide

Gestion des formulaires du Minimes - DIS

Formulaire A-D

**B (Octroi)**

Non transmis Envoyé le 00/00/0000 Accepté le 00/00/0000  
Date d'entrée en vigueur 01/08/2020 au 30/09/0000 (Régularisation) 0 - Original  
Référence [REDACTED] Référence Carrefour : [REDACTED] No NISS [REDACTED] Version 00  
Intéressé [REDACTED]  
Carrefour du 30/09/0000 au 30/09/0000  
Bénéficiaire [REDACTED]  
Catégorie [REDACTED] Sit. de vie réelle 12 - Isolé  
Registre [REDACTED] Code suspension 0 - Pas de suspension  
Attribution du RI (Minimes) [REDACTED] Major Sans-doi 0 - Non  
Déclaré [REDACTED] Tribunal 0 - Pas de jugement  
Durée 1 Mois Semaines Jour Décision du 13/08/2020  
☒ Intégrer au 01/08/2020 au 31/08/2020 Qualité 000 - Emploi  
☐ Désintégrer

**C (Réfus)**

Calcul automatique  
Montant annuel RI (Minimes) 00  
Subvention art 60 § 7 bénéf. 21 500,00  
Subvention art 61 bénéf. 00  
Montant activation bénéficiaire 00  
Convention de partenariat bénéf. 00  
Subvention créances alim. bénéf. 00

Montant annuel de base 11 506,89  
Majoration mensuelle 00

**D (Récupération)**

Bénéficiaire  
0 - Ben. non  
Allocation d'étude 00  
Revenus professionnels 00  
Revenu prof. Art. 35 00  
Revenu activité artistique 00  
Mise au travail art 60 § 2  
Type 0 - Allocation

17 Août 2020 9:49  
WILMOTTE Audrey

Feuille basse pour calendrier

# Formulaire B partie 2

PEGASE - Gestion Sociale  
 Fichier Edition Action Gestion Sociale Interventions Environnement Options Fenêtre Aide

Gestion des formulaires du Minimax - DIS

Formulaires A - D

**B (Octroi)**

Mise au travail art 67  
 Intégration socio-professionnelle

Type  
 (Sens objet)

Type  
 (Sens objet)

Type  
 (Sens objet)

Type  
 (Sens objet)

Autres ressources prises en compte

**C (Retraite)**

Allocations d'attente .00 Allocations de chômage .00  
 Indemn. mal-invalité .00 Prestations familiale .00  
 Prest. sociale étrangère .00

Pension retraite / survie .00 RGPA / GRAPA .00  
 Ali. aux handicapés .00 Divers .00

Revenus immobiliers (R.C.)  
 Biens immeubles bâtis .00  
 Biens imm. non bâtis .00

**D (Régularisation)**

Revenus mobiliers .00 Pens. elim. (en sa faveur) .00  
 Avantages en nature .00 Divers .00  
 Rente non capitalisée .00 Nbr cotab cat. A cat. E  
 Ress. cotab (ant.) .00

Résultat

17 Aug 2020 9:50  
 WILMOTTE Audrey

Fiche base pour calendrier

# Formulaire C

PEGASE - Gestion Sociale  
 Fichier Edition Action Gestion Sociale Interventions Environnement Options Fenêtre Aide

Gestion des formulaires du Minimax - DJS

Formulaires A-D

No Ministère [REDACTED] Envoyé le 00/00/0000 Accepté le 00/00/0000  
 (Régularisation) [REDACTED] - Pas de régularisation (Cs)  
 Date d'entrée en vigueur 00/00/0000  
 Référence [REDACTED] Version: 00  
 Intéressé [REDACTED] No NSS 01 04 04 056-56  
 Décision [REDACTED] du 00/00/0000  
 Correlatif du 00/00/0000 ou 00/00/0000

B (Octroi)  
 C (Refus)  
 D (Régularisation)

Résultat

Fiche base pour calendrier

WILMOTTE Audrey 17 Aug 2020 9:51

## Annexe 4

Arrondissement de Huy	Adresse CPAS	DG du CPAS	adresse mail du DG	Téléphone
Amay	C chaussée Freddy terwagne 76 a, 4540 AMAY	Geneviève LACROIX	<a href="mailto:cpas.amay@amay.be">cpas.amay@amay.be</a>	085/310330
Anthisne	rue des Martyrs 19, 4160 Anthisne	Renée VANRUSSELT	<a href="mailto:cpas@anthisnes.be">cpas@anthisnes.be</a>	04/3884118
Burdinne	rue des Ecoles 2, 4210 Burdinne	Marc BULON	<a href="mailto:m.bulon.cpas@burdinne.be">m.bulon.cpas@burdinne.be</a>	085/519730
Clavier	rue de la Gendarmerie 3, 4560 Clavier	Christine DE SCHEENMAEK	<a href="mailto:info@cpasdeclavier.be">info@cpasdeclavier.be</a>	085/310054
Engis	rue Reine Astrid 13 a, 4480 Engis	Laurent GRAVA	<a href="mailto:cpas.engis@cpas-engis.be">cpas.engis@cpas-engis.be</a>	04/2598935
Ferrière	rue de Lognoul 6, 4190 Ferrières	Anne-France CROSNIER	<a href="mailto:anne-france.crosnier@commune-ferrieres.be">anne-france.crosnier@commune-ferrieres.be</a>	086/409971
Hamoir	rue Gilles Del Cour 10, 4180 Hamoir	Arnaud WEGRIA	<a href="mailto:direction@cpas-hamoir.be">direction@cpas-hamoir.be</a>	086/219980
Héron	rue Saint-Martin 15 a, 4217 Héron	Laurence LEROY	<a href="mailto:laurence.leroy@cpasheron.be">laurence.leroy@cpasheron.be</a>	085/274800
Huy	rue du Long-Thier 35, 4500 Huy	Chantal SMITZ-SIMAL	<a href="mailto:cpashuy@cpashuy.be">cpashuy@cpashuy.be</a>	085/410230
Marchin	Place de Belle-Maison 1, 4570 Marchin	Renaud JALLET	<a href="mailto:cpasmarchin@cpasmarchin.be">cpasmarchin@cpasmarchin.be</a>	085/232731
Modave	rue des Potaes 16, 4577 Modave	Aurélié SIMON	<a href="mailto:cpas.modave@cpas-modave.be">cpas.modave@cpas-modave.be</a>	085/413698
Nandrin	Tiges des Saules 22, 4550 Nandrin	Françoise WARNIER	<a href="mailto:secretaire.cpas@nandrin.be">secretaire.cpas@nandrin.be</a>	085/274460
Ouffet	rue du Village 10, 4590 Ouffet	Elisabeth BRONE	<a href="mailto:cpas@ouffet.be">cpas@ouffet.be</a>	086/369260
Tinlot	rue de Tantonville 4, 4557 Tinlot	Françoise WARNIER	<a href="mailto:francoise.warnier@tinlot.be">francoise.warnier@tinlot.be</a>	085/830921
Verlaine	rue Vinave des Stréats 32, 4537 Verlaine	Nathalie PONTHER	<a href="mailto:nathalie.ponthier@publink.be">nathalie.ponthier@publink.be</a>	04/2599911
Villers-le-Bouillet	rue du Monument 1 a, 4530 Villers-le-Bouillet	Nicole GELIN	<a href="mailto:cpas.villers@cpas-villers-le-bouillet.be">cpas.villers@cpas-villers-le-bouillet.be</a>	019/679200
Wanze	Chaussée de Wavre 39, 4520 Wanze	Maritza IVANOVIC	<a href="mailto:cpas@cpas-wanze.be">cpas@cpas-wanze.be</a>	085/241570

Arrondissement de Waremmé	Adresse CPAS	DG du CPAS	adresse mail du DG	Téléphone
Berloz	rue Richard Orban 12, 4257 Berloz	Christel MAHIAT	<a href="mailto:cpas@berloz.be">cpas@berloz.be</a>	019/339966
Braives	rue de Cornuchamp 5, 4260 Braives	Françoise DUHARD	<a href="mailto:secretariat.cpas@braives.be">secretariat.cpas@braives.be</a>	019/696265
Crisnée	rue Favray 1, 4367 Crisnée	Françoise DUHARD	<a href="mailto:cpas@crisnee.be">cpas@crisnee.be</a>	019/338395
Donceel	rue Vieille voie 4, 4357 Donceel	Caroline FRANCOIS	<a href="mailto:cpas.donceel@publink.be">cpas.donceel@publink.be</a>	04/2599616
Faimes	rue A. Braas 11, 4317 Faimes	Laurence LEROY	<a href="mailto:laurence.eroy@faimes.be">laurence.eroy@faimes.be</a>	019/339770
Fexhe-le-Haut-Clocher	rue principale 108, 4347 Fexhe-le-Haut-Clocher	Albert COLLARD	<a href="mailto:albert.collard@publink.be">albert.collard@publink.be</a>	04/2503271
Geer	rue de la Fontaine 1, 4250 Geer	Virginie LINSMEAU	<a href="mailto:cpas@geer.be">cpas@geer.be</a>	019/549243
Hannut	rue de l'Aite 3, 4280 Hannut	Mélanie LAZZARI	<a href="mailto:info@cpashannut.be">info@cpashannut.be</a>	019/512427
Lincent	rue de Landen 49, 4287 Lincent	Laura BELIN	<a href="mailto:laura.belin@cpas-lincent.be">laura.belin@cpas-lincent.be</a>	019/655037
Oreye	rue de la Westree 7, 4360 Oreye	Anne-Françoise MIEVIS	<a href="mailto:anne-francoise.mievis@oreye.be">anne-francoise.mievis@oreye.be</a>	019/677715
Remicourt	rue Nouvelle Percée 5, 4350 Remicourt	Ayla SARI	<a href="mailto:ayla.sari@publink.be">ayla.sari@publink.be</a>	019/549346
Saint-Georges-sur-Meuse	rue Reine Astrid 36, 4470 Saint-Georges-sur-Meuse	Vanda BERNARD	<a href="mailto:vanda.bernard@cpassaintgeorges.be">vanda.bernard@cpassaintgeorges.be</a>	04/2598617
Waremmé	rue Sous-le-Château 34, 4300 Waremmé	Pascale THOMAS	<a href="mailto:p.thomas@cpaswaremmé.be">p.thomas@cpaswaremmé.be</a>	019/549720
Wasseige	rue du Baron d'Odin 29, 4219 Wasseige	Marc BULON	<a href="mailto:cpas.wasseiges@wasseiges.be">cpas.wasseiges@wasseiges.be</a>	081/855732

## **Annexe 5**

Madame la Directrice générale,

Je m'appelle Frédéric Denis, je travaille depuis 11 ans au CPAS de Waremme en tant qu'agent administratif.

Actuellement en dernière année d'un Master en science de gestion suivi aux HEC à Liège, je me permets de faire appel à vous afin d'obtenir des informations qui me seront précieuses à la réalisation de mon mémoire. Etant confronté au quotidien à l'insertion socio-professionnelle, j'ai choisi de traiter la thématique des emplois subventionnés « article 60 ». L'objectif de mon questionnaire est de connaître le pourcentage de bénéficiaires de l'arrondissement de Huy-Waremme, passés par ce système, qui ont conservé ou trouvé un emploi à la suite de cette aide. Sujet qui n'a pas, à ce jour, encore été abordé en fin de cycle universitaire.

Pour ce faire, j'aurai besoin des données suivantes :

- Le nombre de personnes « article 60 » de 2014 à 2019
  - o Par genre
  - o Par tranche d'âges (18-25, 26-35, 36-45, 46-55, 56 et plus)
- Le nombre de personnes et qui ont trouvé un emploi après cette aide (selon les mêmes critères).

Vous serait-il possible de me faire parvenir ces informations pour le 10 février 2020 au plus tard ? Ces données étant la base de mon travail, elles me sont d'une grande importance.

D'avance, je vous remercie du suivi que vous accorderez à ce courriel.

Cordialement,

Frédéric DENIS

## Annexe 6

À servicedesk

Madame, Monsieur,

Je m'appelle Frédéric Denis, je travaille depuis 11 ans au CPAS de Waremme en tant qu'agent administratif.

Actuellement en dernière année d'un Master en science de gestion suivi aux HEC à Liège, je me permets de faire appel à vous afin d'obtenir des informations qui me seront précieuses à la réalisation de mon mémoire. Etant confronté au quotidien à l'insertion socio-professionnelle, j'ai choisi de traiter la thématique des emplois subventionnés « article 60 ». L'objectif de mon questionnement est de connaître le pourcentage de bénéficiaires de l'arrondissement de Huy-Waremme (31 communes), passés par ce système, qui ont conservé ou trouvé un emploi à la suite de cette aide. Sujet qui n'a pas, à ce jour, encore été abordé en fin de cycle universitaire.

Pour ce faire, j'aurai besoin des données anonymisées suivantes :

- Le nombre de personnes « article 60 » de 2014 à 2019
  - Par genre
  - Par tranche d'âges (18-25, 26-35, 36-45, 46-55, 56 et plus)
- Le nombre de personnes et qui ont trouvé un emploi après cette aide (selon les mêmes critères).

Vous serait-il possible de me faire parvenir ces informations le plus rapidement possible ? Ces données étant la base de mon travail, elles me sont d'une grande importance.

Sachant le caractère confidentiel des données, je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint une attestation de la faculté appuyant ma demande.

D'avance, je vous remercie du suivi que vous accorderez à ce courriel.

Cordialement,

Frédéric DENIS

Université de Liège

HEC Liège, Bat N2 – 2/74

35 rue Saint-Gilles

B-4000 LIEGE

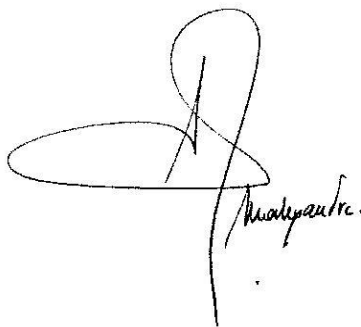
Liège, le 12 mars 2020

Je soussigné Marc Alexandre (u200027), Chargé des cours de Préparation au Travail de fin d'études (HD) et Responsable des Mémoires (HD), atteste par la présente,

- Que l'étudiant Frédéric DENIS est actuellement inscrit à l'Université de Liège, Faculté HEC Liège, et relève de mes cours, durant à tout le moins l'année académique 2019-2020 ;
- Que l'étudiant doit nous présenter un travail de fin d'études, lequel suppose un accès direct à des informations réelles de terrain,
- Qu'il peut être conduit à solliciter des requêtes d'informations factuelles réelles, précises mais limitées, dans le cadre des démarches de la recherche scientifique qu'il développe.

Ainsi, je vous saurai gré de bien vouloir faciliter son accès aux informations requises pour sa recherche (dans le strict cadre réglementaire et déontologique d'usage).

Délivré à la demande de l'intéressée pour justification de recherche scientifique,



Pour HEC Liège, par délégation,

Marc ALEXANDRE

## Annexe 7

### CONTRAT N° ART5/20/042 RELATIF À LA COMMUNICATION DE DONNÉES SOCIALES ANONYMES

Entre la Banque Carrefour de la sécurité sociale,  
Quai de Willebroeck 38 à 1000 Bruxelles,  
représentée par monsieur F. ROBBEN,  
Administrateur général,  
dénommée ci-après “Banque Carrefour”,  
  
et HEC Liège,  
Management School - Liège Université,  
14 rue Louvrex à 4000 Liège,  
représenté par monsieur Prof. Dr. S. PERELMAN,  
dénommé ci-après “Chercheur”,

il est convenu ce qui suit:

#### Article 1er -OBJET

La Banque Carrefour communique au Chercheur, en exécution de l'article 5 de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale (dénommée ci-après loi organique de la Banque Carrefour), des données sociales anonymes dans le cadre d'une étude sur les emplois subventionnés en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale. Les objectifs et la durée présumée de la recherche sont décrits de manière limitative à l'annexe 2.

Le Chercheur s'engage à respecter toutes les obligations découlant de la loi organique de la Banque Carrefour et de ses arrêtés d'exécution ainsi que du présent contrat. Le présent contrat ne peut, en aucun cas, porter préjudice aux dispositions de la délibération n°18/140 du 6 novembre 2018 de la chambre sécurité sociale et santé du Comité de sécurité de l'information.

## Article 2. -EXÉCUTANTS DE LA RECHERCHE

La recherche sera réalisée par HEC Liège.

## Article 3. -UTILISATION DES DONNÉES

Le Chercheur n'utilisera les données sociales anonymes communiquées que pour atteindre les objectifs mentionnés à l'annexe 2. Il prendra uniquement les copies qui sont strictement nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Il est interdit au Chercheur de communiquer à des tiers la totalité ou une partie des données sociales anonymes. Cependant, le Chercheur est autorisé à publier les résultats des traitements qui donnent lieu à des données sociales anonymes davantage agrégées.

Le Chercheur mettra tout en œuvre pour éviter que ne soit retrouvée l'identité des personnes auxquelles les données sociales anonymes communiquées ont trait. La division en classes ou l'omission des variables qui impliquent le plus grand risque de ré-identification sont considérées comme des moyens adéquats pouvant être utilisés par la Banque Carrefour dans chaque phase de la procédure. En toute hypothèse, il est interdit au Chercheur de poser des actes visant à convertir les données sociales anonymes communiquées en données sociales à caractère personnel non pseudonomisées.

Si les informations communiquées contiennent des données autres que des données sociales anonymes, le Chercheur est tenu d'en informer la Banque Carrefour dans les plus brefs délais et de détruire immédiatement ces informations.

Le Chercheur n'utilisera les données sociales anonymes communiquées que pour la durée mentionnée à l'annexe 2. À l'issue de cette durée, l'ensemble des données devront être détruites par le Chercheur. Le Chercheur peut toutefois solliciter de la Banque Carrefour une prolongation de la durée de conservation des données concernées telle que fixée à l'annexe 2, dans l'optique d'une justification des résultats de l'étude ou d'une étude de suivi.

## Article 4. -OBLIGATIONS DE LA BANQUE CARREFOUR

Nonobstant l'application du troisième paragraphe de l'article 3, la Banque Carrefour s'engage à mettre à disposition les données sociales anonymes énumérées à l'annexe 1 pour la durée et pour

les objectifs mentionnés à l'annexe 2, à condition que les données nécessaires soient présentes dans le datawarehouse marché du travail et protection sociale.

#### Article 5. -PRIX

Les frais supplémentaires dans le chef de la Banque Carrefour en vue de l'exécution du présent contrat, sont entièrement à charge du Chercheur. Ces frais supplémentaires peuvent notamment avoir trait à l'agrégation, à la communication et à la conservation des données.

Ces frais supplémentaires sont estimés par la Banque Carrefour à 246,66 euros. Les frais supplémentaires doivent être payés par le Chercheur, au plus tard dans le mois suivant la communication des données sociales à caractère anonyme, sur le compte BE66 6790 0009 1643 (BIC: PCHQBEBB) au nom de la Banque Carrefour avec mention des références au présent contrat.

S'il s'avère au cours de l'exécution des travaux que les coûts supplémentaires estimés ne couvrent pas les frais supplémentaires réels dans le chef de la Banque Carrefour et des organismes qui doivent lui fournir les données, la Banque Carrefour en informe le Chercheur et les travaux ne seront poursuivis que si le Chercheur paie la différence entre les frais supplémentaires réels et les coûts supplémentaires estimés de la manière mentionnée à l'alinéa 2 du présent article.

#### Article 6. -RESPONSABILITÉ DE LA BANQUE CARREFOUR

Les parties conviennent explicitement que la Banque Carrefour ne peut nullement être tenue pour responsable de l'exactitude des données sur lesquelles les statistiques sont basées.

#### Article 7. -RESPONSABLE DES DONNÉES

Le Chercheur s'engage également à désigner à l'annexe 3 du présent contrat la personne physique qui est personnellement responsable du respect de l'ensemble des obligations relatives à l'exécution du présent contrat dans le cadre de la loi organique de la Banque Carrefour et de ses arrêtés d'exécution.

Cette personne s'engage à veiller effectivement à l'utilisation légitime des données recueillies.

## Article 8 – CONTRÔLE PAR LA BANQUE CARREFOUR

Le Chercheur accepte explicitement que des représentants de la Banque Carrefour aient, à tout moment, accès aux locaux où les données communiquées sont conservées, afin de surveiller l'exécution des dispositions de la loi organique de la Banque Carrefour et de ses arrêtés d'exécution et du présent contrat.

## Article 9. -DROIT APPLICABLE - TRIBUNAL COMPÉTENT

Seul le droit belge est applicable au présent contrat. En cas de litige, seuls les tribunaux à Bruxelles sont compétents.

Établi à Bruxelles en au moins autant d'exemplaires qu'il y a de parties intéressées et dont chaque partie déclare avoir reçu au moins un exemplaire.

Pour la Banque Carrefour,

Pour le Chercheur,

Frank Robben  
(Signature)

Digitaal ondertekend door  
Frank Robben (Signature)  
Datum: 2020.07.14  
16:08:39 +02'00'

Sergio  
Perelman

Signature numérique de  
Sergio Perelman  
Date : 2020.07.15  
10:50:12 +02'00'

Monsieur F. ROBBEN  
Administrateur général

Monsieur S. PERELMAN

Annexe 1:

description des tableaux

Annexe 2:

description du thème de la recherche

description des objectifs

indication de la durée

indication du délai de conservation des données

indication de la fréquence

mention de l'exécutant de la recherche

Annexe 3:

données d'identification de la personne physique responsable

signature de la personne physique responsable

## ANNEXE 1 :

### Description des tableaux :

Les tableaux suivants sont communiqués :

Le nombre de personnes qui ont un emploi subventionné en application de l'article 60, § 7 de 2014 à 2019 :

- Par genre (H/F);
- Par tranche d'âges (18-25, 26-35, 36-45, 46-55, 56 et plus);
- et par commune pour l'arrondissement de Huy : Amay, Anthisne, Burdinne, Clavier, Engis, Ferrière, Hamoir, Héron, Huy, Marchin, Modave, Nandrin, Ouffet, Tinlot, Verlaine, Villers-le-Bouillet, Wanze.
- Pour l'arrondissement de Waremme : Berloz, Braives, Crisnée, Donceel, Faimés, Fexhe-le-Haut-Clocher, Geer, Hannut, Lincet, Oreye, Remicourt, Saint-Georges-sur-Meuse, Waremme, Wasseige.

Le nombre de personnes qui ont trouvé un emploi après cette aide, de 2014 à 2019 :

- Par genre (H/F);
- Par tranche d'âges (18-25, 26-35, 36-45, 46-55, 56 et plus);
- et par commune pour l'arrondissement de Huy : Amay, Anthisne, Burdinne, Clavier, Engis, Ferrière, Hamoir, Héron, Huy, Marchin, Modave, Nandrin, Ouffet, Tinlot, Verlaine, Villers-le-Bouillet, Wanze.
- Pour l'arrondissement de Waremme : Berloz, Braives, Crisnée, Donceel, Faimés, Fexhe-le-Haut-Clocher, Geer, Hannut, Lincet, Oreye, Remicourt, Saint-Georges-sur-Meuse, Waremme, Wasseige.

ANNEXE 2 :

THÈME DE LA RECHERCHE	Les emplois subventionnés en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.
OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	Connaître le pourcentage de bénéficiaires des arrondissements de Huy et Waremme (31 communes), passés par ce système, qui ont conservé ou trouvé un emploi à la suite de cette aide.
DURÉE (DE LA RECHERCHE)	le 30 juin 2021
DÉLAI DE CONSERVATION DES DONNÉES (PAR LA BANQUE CARREFOUR)	le 30 juin 2021
FRÉQUENCE	Unique
EXÉCUTANT	HEC Liège

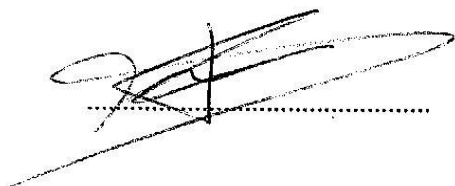
ANNEXE 3 :

Madame ou monsieur DEWIS.....Frederic

HEC Liège,  
Management School - Liège Université,  
14 rue Louvrex à 4000 Liège

Numéro de registre national : 76 04 10 - 295 59

Signature de la personne physique responsable,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Frederic Dewis', written over a dotted line.



## Abstract

Does socio-professional integration within the Public Centres for Social Action (PCSA) really make sense? What is the future of the people who have benefited from socio-professional integration through an Article 60 employment contract? Has this assistance helped them to become financially independent?

This work is an evaluation of statistics on unemployment and social integration assistance beneficiaries in the districts of Huy and Waremme, with the aim of determining whether employment after this integration is close to the national data published in X-ray examinations for the attention of the PCSAs.

This work develops the legislation of article 60 and the implementation of the social and professional integration service within the PCSA in Waremme. It explains the various employment aids offered by the Federal Government and the Region.

An analysis of the BCSS data is carried out in comparison with the published data.