

Fédération
des CPAS



Radioscopie 2014 des politiques d'insertion socioprofessionnelles dans les CPAS wallons

Ricardo Cherenti
Mars 2015

La Fédération des CPAS est soutenue par



Remerciements

Nous tenons à remercier :

- *Les CPAS ayant répondu à notre enquête. Nous tenons d'autant plus à les en remercier que nous savons très bien que cette enquête, qui est essentielle pour notre action, représente pour eux une enquête de plus parmi bien d'autres ;*
- *La Commission Insertion Précarité et le Comité directeur, ainsi que les différents groupes de travail dans lesquels nous allons toujours puiser mille idées ;*
- *Les CPAS qui, chaque jour, nous interpellent, nous interrogent, nous apportent leurs remarques, nous posent des questions qui améliorent nos réflexions...*
- *Le SPP-Intégration sociale (SPP-IS) qui, par ses statistiques, nous permet de compléter les données que les CPAS n'ont pas complétées ;*
- *Manon Van Moer, pour la mise en page et la relecture.*

Cette publication est disponible et téléchargeable gratuitement sur notre site, à l'adresse :

Pour citer cette étude :

Ricardo Cherenti, *Radioscopie des politiques d'insertion socioprofessionnelle dans les CPAS wallons*. Analyse 2014, UVCW, 2015.

TABLE DES MATIÈRES

I.	INTRODUCTION	4
II.	QUELQUES PRECISIONS SUR LA RADIOSCOPIE	5
III.	LA MÉTHODE	6
IV.	INFORMATION GÉNÉRALES	7
	A. Vue globale en 2014	7
	1. Le Revenu d'intégration (RI)	7
	2. L'aide sociale équivalente (ASE)	8
	3. L'évolution globale	9
	4. Le genre	9
	5. Les âges	10
	6. Les catégories (chiffres SPP 2014)	11
	7. L'évolution au niveau de l'État	12
	8. L'évolution du personnel (en ETP) et du RI	12
	9. Les bénéficiaires travailleurs pauvres	13
	10. Les partenariats	14
V.	SERVICE D'INSERTION	16
	A. Service interne	16
	B. Personnel des services d'insertion	16
	C. Article 60, § 7 travailleurs dans les services d'insertion	17
	D. Prospecteurs en entreprise	17
	E. Services en inter-CPAS	18
	F. Contacts entre services	18
	G. Informations pratiques	19
VI.	POLITIQUE D'INSERTION	20
	A. Dispense de la disposition au travail	20
VII.	MISES À L'EMPLOI	21
	A. L'article 60, § 7	21
	1. L'article 60, § 7 par secteur	24
	2. Les remarques concernant la mise à disposition des article 60, § 7	25
	B. L'article 61	26
	C. Les autres formes de mise à l'emploi	27
	1. Les autres mises à l'emploi	28
	2. Les ALE	28
	3. Les prestations régulières en intérim	28
	D. Synthèse pour l'insertion par l'emploi	29
VIII.	MISE AUX ÉTUDES	31
	A. Études et travail	32
	B. Type d'études	33
IX.	MISE EN FORMATION	34
	A. L'évolution en 12 ans	34
	B. Les lieux de formation	35
X.	RÉCAPITULATIF GÉNÉRAL	37
	A. Récapitulatif pour 2014	37
	B. Quantitatif - qualitatif	39
XI.	CONCLUSION	40

I. INTRODUCTION

C'est avec un très grand plaisir que nous vous invitons à parcourir cette nouvelle édition de la radioscopie des politiques d'insertion socioprofessionnelle¹ dans les CPAS wallons.

Cette radioscopie, née en 1999 et annuelle dans un premier temps, est depuis présentée à un rythme plus lent, une fois tous les deux ans, et ce pour deux raisons:

- les CPAS sont très souvent sollicités pour des statistiques. Nous avons dès lors pensé qu'il fallait les solliciter le moins souvent possible, une fois tous les deux ans nous semblait être un bon rythme ;
- les chiffres de l'insertion ne varient pas fortement d'une année à l'autre, mieux vaut par conséquent un recul de deux ans.

Cette radioscopie a un objectif statistique et analytique :

- statistique en observant l'évolution chiffrée des personnes présentes dans les CPAS, de la politique globale des CPAS et de la politique d'insertion en particulier ;
- analytique, car il s'agit de tirer des enseignements à partir des chiffres et de compléter ceux-ci de nos observations sur le terrain quand il y a lieu de le faire. Par ailleurs, nous invitons l'ensemble des CPAS à faire de même. On ne peut en effet jamais se contenter d'une vision chiffrée de la réalité sociale, ni même des performances des CPAS. Mettre un nombre conséquent de personnes à l'emploi par exemple ne signifie nullement qu'un CPAS est « meilleur » qu'un autre. Rien ne dit que les conditions de mise à l'emploi sont bonnes ou que l'accompagnement est de qualité. Le tout mérite d'être observé et analysé.

Il y a également un autre objectif à cette radioscopie, un objectif primordial: mettre en évidence le rôle essentiel des CPAS en insertion, la quantité de travail mais aussi et surtout la qualité de leur travail. Pourtant, ce travail de qualité est trop souvent méconnu ou ignoré. Parfois par les CPAS eux-mêmes, trop pris dans le travail quotidien pour se rendre compte de l'immense travail accompli. Notre mission est de médiatiser ce travail et notre espoir est qu'il soit reconnu à sa juste mesure.

Au-delà, cette radioscopie est un outil d'évaluation qui doit permettre aux CPAS de se situer. Cependant, précisons à nouveau, comme nous le faisons chaque année, que la valeur d'un travail ne se mesure pas uniquement par le chiffre de remise à l'emploi. Il y a, selon les CPAS, parmi les bénéficiaires, de plus en plus de personnes « éloignées de l'emploi ». Le travail avec ce public est probablement beaucoup plus difficile, plus long, peu visible et peu chiffrable. Pour autant, ce travail est essentiel et mérite une attention particulière. Dès lors, si nous présentons ici une vision essentiellement quantitative, celle-ci ne doit, en aucun cas, être considérée comme exclusive et nous invitons les CPAS à procéder à une analyse qualitative de leur politique.

¹ Précisions que nous prenons en compte ici les formes actives d'insertion, à savoir l'insertion par l'emploi, par la mise en formation et par la mise aux études. Nous n'évoquons dès lors pas l'insertion sociale dans cette étude.

II. QUELQUES PRECISIONS SUR LA RADIOSCOPIE

Cent nonante-huit CPAS ont rentré le formulaire complété de la « radioscopie des politiques d'insertion », soit 75,6 % des centres. C'est quasi 10 % de réponses en plus que lors de la dernière enquête (toutefois, 2012 était une année exceptionnelle où le nombre de réponse était très bas). On peut bien entendu s'en réjouir et nous pensons que cela traduit un désir de la part des CPAS d'objectiver davantage leur politique d'insertion professionnelle.

Ajoutons que ces 75,6 % de CPAS regroupent 84 % du nombre total des bénéficiaires des CPAS.

On peut bien entendu, au vu de ces chiffres, estimer que l'échantillon est représentatif et que les données qui ressortent de notre analyse sont très proches de la réalité. Par ailleurs, là où cela s'avérait possible, nous avons complété notre analyse d'informations en provenance du SPP-Intégration sociale (SPP-IS), que nous remercions encore une fois pour leur gentillesse et leur qualité d'écoute dans cet échange d'informations.

Comme chaque fois, nous regrettons le manque d'informations précieuses que peuvent représenter les 24,4 % de CPAS qui n'ont pas rendu le formulaire complété. En effet, c'est vers eux que nous aurions probablement un rôle plus important à jouer pour les aider et pour les conseiller. L'information qu'ils ont à nous apporter est fondamentale pour nous et nous espérons l'avenir pouvoir obtenir leurs données.

Enfin, nous souhaitons très chaleureusement remercier les CPAS d'avoir pris le temps nécessaire pour répondre à notre enquête qui reste, malgré tout, probablement « trop longue » à leurs yeux mais qui nous permet de broser bon nombres d'aspects de leur politique d'insertion.

III. LA MÉTHODE

La radioscopie 2014 recueille les données au 1^{er} janvier 2014. Il s'agit donc d'une photographie et non d'un flux.

Dans cette radioscopie, nous avons recoupé et complété les informations qui nous étaient données par les CPAS par certaines données provenant d'autres sources statistiques, en particulier le SPP-IS. C'est l'ensemble de ces données qui, une fois traitées, nous donnent une idée de ce que sont les politiques d'insertion socioprofessionnelle dans les CPAS en fonction d'un contexte socioéconomique qui nous est imposé.

Si 76 % (nous arrondissons) des CPAS ont répondu à l'enquête, il arrive néanmoins, dans certains cas, que des CPAS n'aient pu répondre à l'une ou l'autre des questions posées. Lorsque ce manque d'information nous a paru trop élevé, nous n'avons pas traité la question sous peine de tirer des conclusions qui auraient pu s'avérer fausses. Or, notre but est bien de conserver une rigueur et une objectivité. Par contre, lorsqu'il nous a semblé pouvoir présenter des estimations intéressantes, avec une marge d'erreur faible, nous l'avons traitée.

Ajoutons que pour les 24 % qui n'ont pas rendu la radioscopie, nous avons repris les chiffres du SPP-IS. En cas de doute, nous avons pris contact avec le CPAS pour obtenir leurs derniers chiffres valides. Nous additionnons dès lors les 24 % que nous obtenons du SPP-IS aux 76% que nous avons par les CPAS. Nous proposons donc une donnée sur 100 % de CPAS.

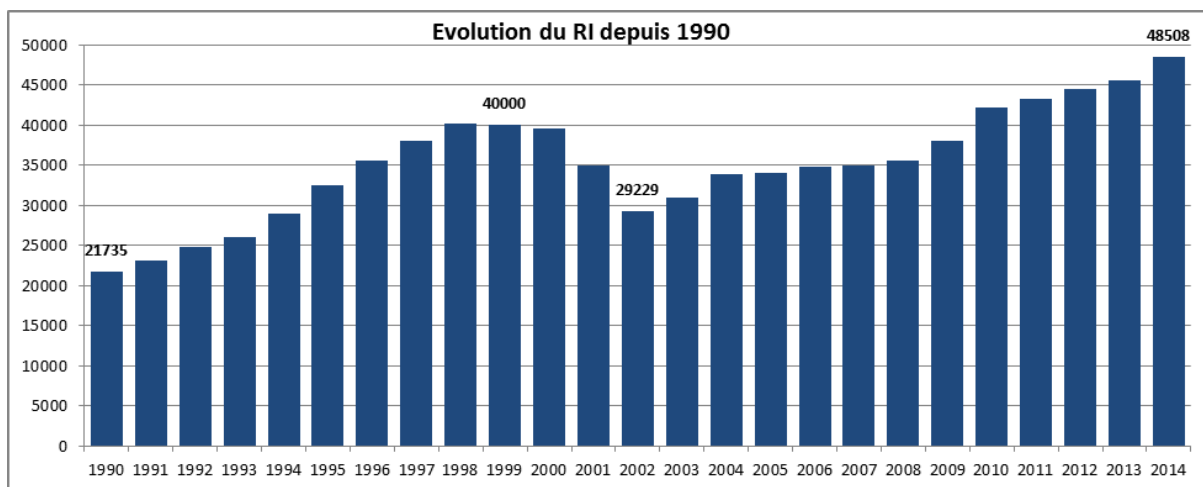
IV. INFORMATION GÉNÉRALES

A. VUE GLOBALE EN 2014

1. Le Revenu d'intégration (RI)

Il y a, au 1^{er} janvier 2014, 48 509 bénéficiaires du RI sur le territoire wallon. Soit, une progression de 6,4 % sur ces deux dernières années, c'est-à-dire depuis la dernière radioscopie de 2012. En chiffre absolu, cela correspond à une croissance de 2 932 unités.

Par contre, ajoutons que par rapport à l'année 2002 (date d'entrée en vigueur de la loi DIS), la progression est très importante et atteint 66 %. Si l'on observe l'évolution depuis 1990 alors nous pouvons constater que le bon en avant est énorme : + 123 %.



On voit de manière très claire que l'évolution du nombre des bénéficiaires dans le temps est en très nette augmentation (surtout depuis 2002 d'ailleurs) et rien n'augure que la tendance puisse s'inverser, bien au contraire. En effet, à titre d'exemple, le Ministre ayant l'Intégration sociale dans ses attributions, Monsieur Willy Borsus, annonçait il y a peu dans la presse² que, sur l'année 2014 (donc, après notre analyse), le nombre de bénéficiaires du RI dans les CPAS belges a connu une croissance de 4,1 %, alors que sur la même période la population a connu une croissance d'à peine 0,9 %. La croissance poursuit donc sa route, ce qui va indéniablement causer davantage de difficultés financières au sein des communes, et des communes les plus « pauvres » en particulier. En effet, il faut noter que les CPAS ne sont remboursés que partiellement de l'octroi du RI. Ils le sont, en fonction du nombre de bénéficiaires dans le CPAS, à raison de 55 %, 65 % ou 70 %. Le reste étant entièrement à leur charge.

L'hypothèse que nous pouvons émettre sur la croissance des bénéficiaires dans le temps est la suivante :

- il y a un effet de crise depuis 2008 ;
- il y a une population qui se précarise au fil du temps, y compris lorsqu'elle travaille ;

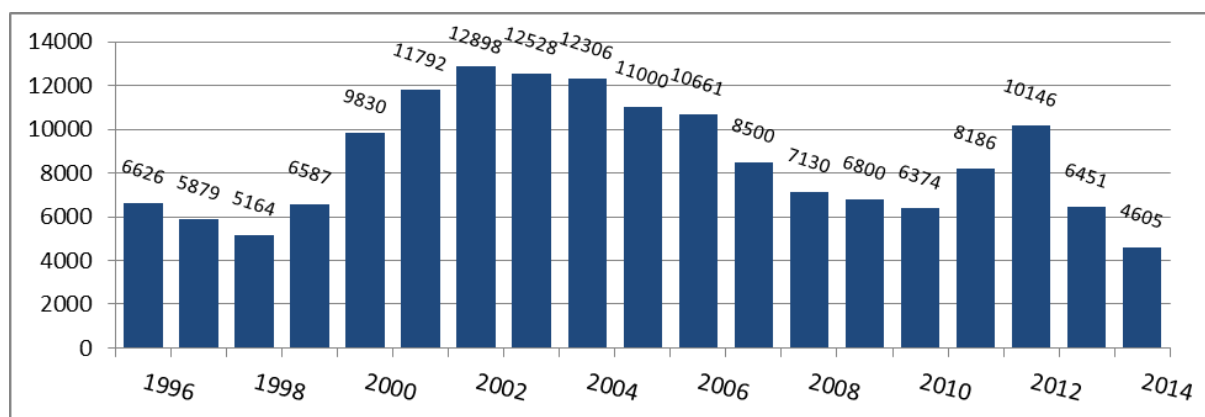
² V. La Libre Belgique, « 4% de minimisés de plus », 7/02/15.

- il y a un transfert de charges important en provenance d'autres niveaux de pouvoir (l'exemple des changements législatifs liés aux allocations d'insertion ou aux allocations de chômage est le plus criant).

2. L'aide sociale équivalente (ASE)

L'autre grand chiffre clé dans les CPAS, c'est l'ASE. Voyons si ce chiffre évolue de la même manière que celui du revenu d'intégration.

On voit directement que non. L'évolution est ici à la baisse. En effet, au 1^{er} janvier 2014, nous en sommes à 4 605 bénéficiaires d'une ASE, soit 5 541 unités de moins qu'en 2012 (date de la dernière radioscopie), c'est-à-dire une perte assez remarquable de 54,6 %.



L'ASE est à la baisse depuis 2002 (voire fortement à la baisse certaines années).

Les CPAS ont connu une forte augmentation en 2011 et 2012³ mais les chiffres sont repartis à la baisse (très forte) depuis. Cette diminution devrait en tout état de cause se poursuivre les prochaines années.

En reprenant les hypothèses de travail de Belfius⁴, nous pouvons estimer que nous avons à faire à une diminution des demandeurs d'asile qui fait suite à une politique migratoire visant à décourager l'introduction de demandes irrecevables, notamment par la présentation d'une autre liste de pays d'origine sûre ; par des procédures de décision accélérées et par des campagnes de dissuasion.

³ Lors de notre précédente radioscopie, nous identifions plusieurs raisons à cela :

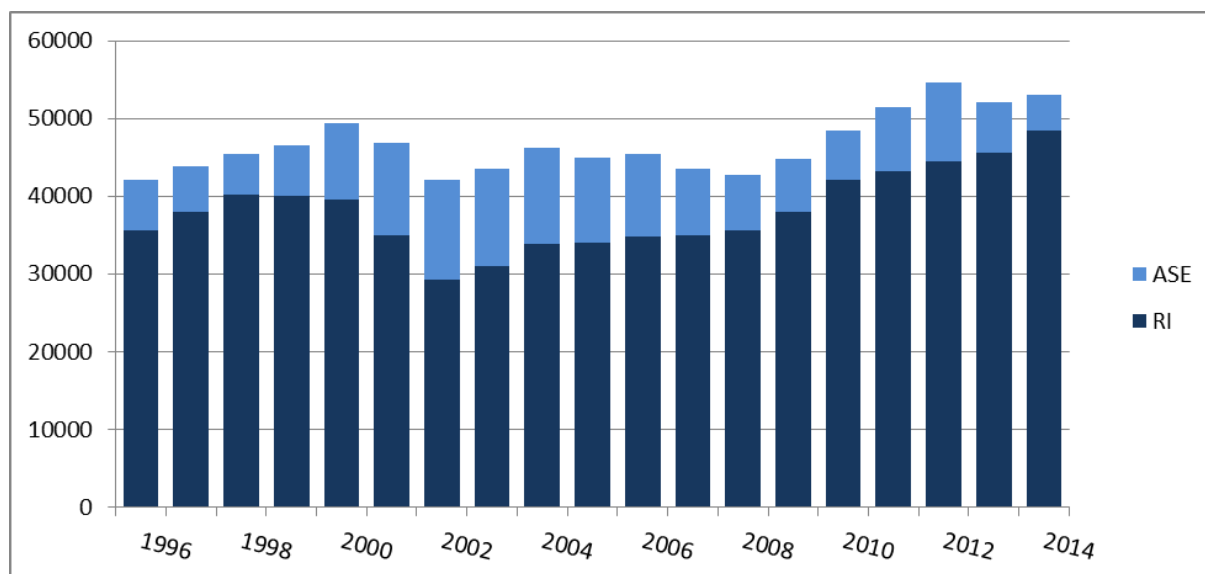
- la crise de l'accueil qui a provoqué un important transfert de compétences de FEDASIL vers les CPAS (il y a eu un glissement de l'aide matérielle vers l'aide sociale financière) ;
- un bon nombre de personnes ont demandé une régularisation de séjour pour des raisons médicales et ont reçu un avis favorable ;
- une hausse des reconnaissances du statut de réfugié (en RI dans ce cas) et du statut de protection subsidiaire (en aides sociales dans ce cas-ci) ;
- les régularisations pour des raisons humanitaires (même si a priori, une forte hausse n'est pas constatée) ;
- une augmentation des demandes de regroupement familial par des personnes en situation illégale mais qui revendiquent une paternité sur un enfant belge.

⁴ Belfius, *Finances locales. CPAS et zones de police*, Etude 2014, p. 23.

3. L'évolution globale

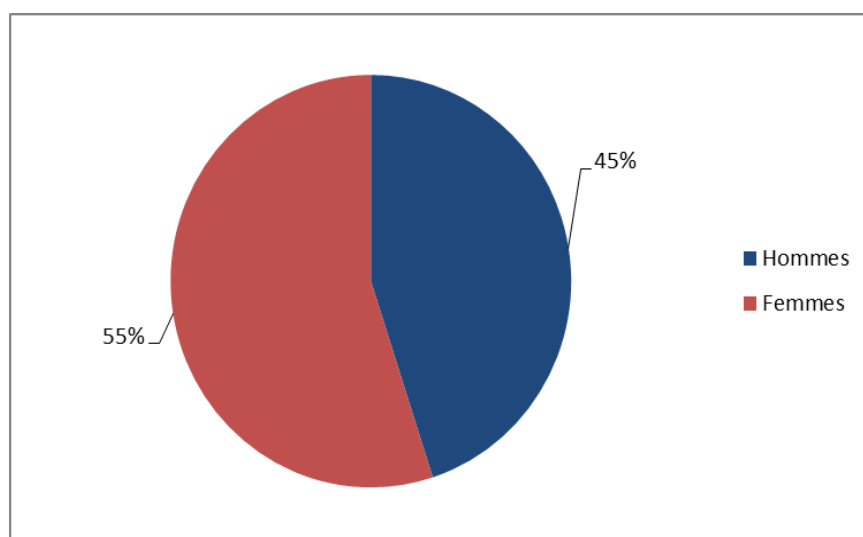
En 2014, le nombre de bénéficiaires du RI et de l'ASE dans les CPAS s'élève à 53 113. La croissance du RI et la croissance de l'ASE évoluent cependant dans des proportions très différentes.

On remarque qu'en 2014 et 2015 la tendance à la baisse des ASE se poursuit lentement tandis que la tendance à la hausse du RI est quant à elle plutôt rapide. Pour rappel, les « fins de droit aux allocations d'insertion » que connaissent les CPAS depuis le 1^{er} janvier 2015 ne vont que renforcer le constat établi.



Tous les indices en notre possession actuellement nous laissent penser que la croissance totale va s'amplifier en 2015.

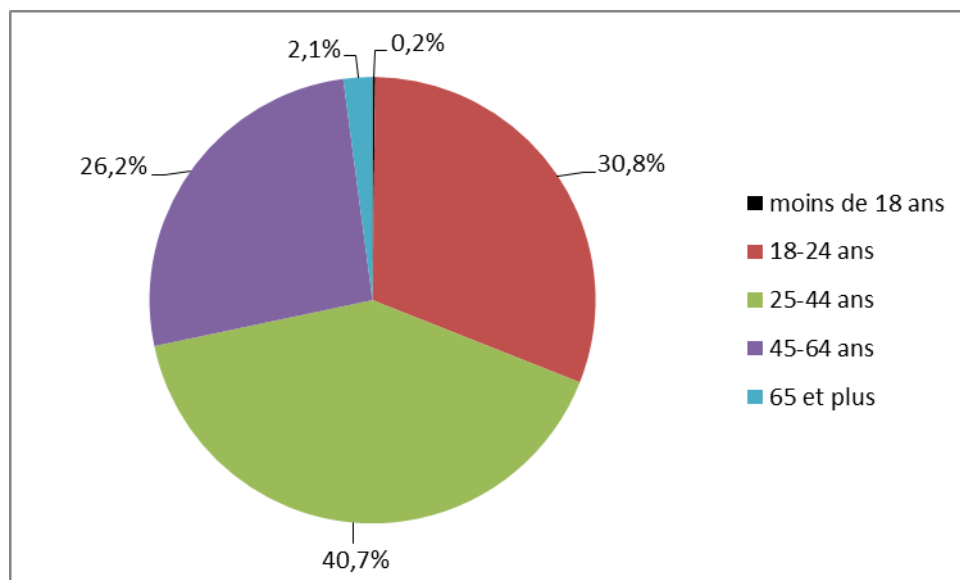
4. Le genre⁵



On observe que 55 % du public est féminin, 45 % est donc masculin. Il y a une constante dans la répartition par genre. On peut donc parler d'une relative stabilité.

⁵ Chiffres du SPP-IS pour la population des CPAS wallons au 1^{er} janvier 2014.

5. Les âges⁶



Notons, une très grande fluctuation des moins de 18 ans en fonction des années. Ainsi, on comptait 1 % en 2008 et 0,4 % en 2010. Nous n'avons dès lors pas une tendance remarquable dans ce groupe-cible. Il n'y a pas d'enseignement à en tirer si ce n'est qu'il semble impossible d'imaginer une perspective pour cette tranche d'âge.

Les 18-24 ans connaissent, relativement (en chiffre absolu, la croissance se poursuit), une baisse importante (- 2,5 %), ce qui est exceptionnel car ce public avait tendance à augmenter chaque année.

On note une certaine stabilité du public des 25-44 ans en deux ans ($\pm 0,7$ % de croissance).

Les 45-64 qui avaient connu une forte diminution en 2012 (- 5 %) sont en progression (+ 2,5 %).

Quant au plus de 65 ans, quasi absents jusqu'il y a peu, ils effectuaient une apparition remarquée en 2012 (1,8 % du public). Il continue à croître et représente désormais 2,1 % du public. Une des explications de cette hausse est probablement à trouver dans le regroupement familial (mais aussi par les personnes présentes sur le territoire en application de la loi du 15 septembre 2006 dans ses articles 9^{ter} et 9^{bis}).

Prenons un exemple très concret que l'on retrouve dans les CPAS : Monsieur X s'installe en Belgique. Après quelques années, il décide de faire venir sur le territoire ses parents avec l'engagement qu'il les prendra en charge financièrement. Après un certain laps de temps, il prétend ne plus pouvoir subvenir à leurs besoins. Les parents s'adressent alors au CPAS de leur commune pour demander une aide. Ce public n'a pas droit à la GRAPA. Les CPAS interviennent donc à très long terme (la plupart du temps, à vie). Les CPAS craignent que ce public soit de plus en plus présent les prochaines années. Il nous faudra dès lors avoir un regard spécifique sur ce dernier.

⁶ Chiffres du SPP-IS pour la population des CPAS wallons au 1^{er} janvier 2014.

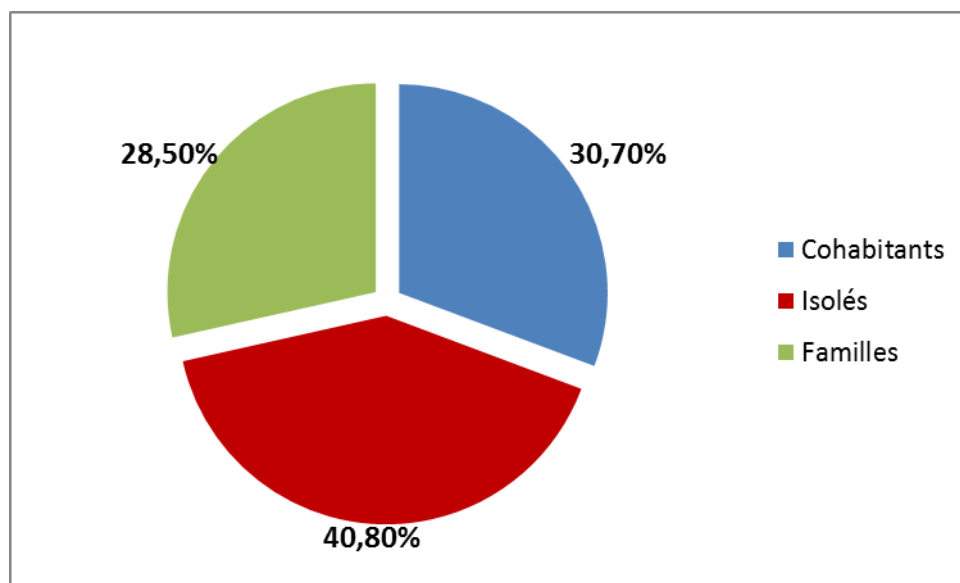
Il est intéressant de remarquer aussi la répartition par sexe parmi les différentes tranches d'âge :

- les moins de 18 ans sont des femmes dans 100 % des cas. En effet, le public des moins de 18 ans est exceptionnel dans les CPAS. On ne retrouve généralement dans ce public que les filles-mères émancipées ;
- les 18-24 ans sont des femmes pour 52,8 % ;
- les 25-44 ans sont des femmes pour 52,3 % ;
- les 45-64 ans sont des femmes pour 60,6 % ;
- les 65 ans et plus sont des femmes pour 66,4 %.

Le taux de risque de pauvreté, on le sait, est supérieur chez les femmes par rapport aux hommes. Leur présence au sein des CPAS a toujours également été supérieure à celle des hommes (55 % - 45 %). On constate ici que plus on prend les tranches d'âge élevées et plus les femmes sont présentes, jusqu'à représenter 66,4 % chez les personnes de plus de 65 ans. On peut penser que l'allocation de pension pour les femmes est une question importante qui mériterait d'être approfondie.

Ce simple constat sexué devrait en tout cas interpellé les décideurs politiques.

6. Les catégories (chiffres SPP 2014)



Au niveau des catégories, pas de surprise. Les isolés sont les plus nombreux avec plus de 40 %. Viennent ensuite les cohabitants, avec 30,7 %. Les personnes avec famille à charge sont, quant à elles, 28,5 %.

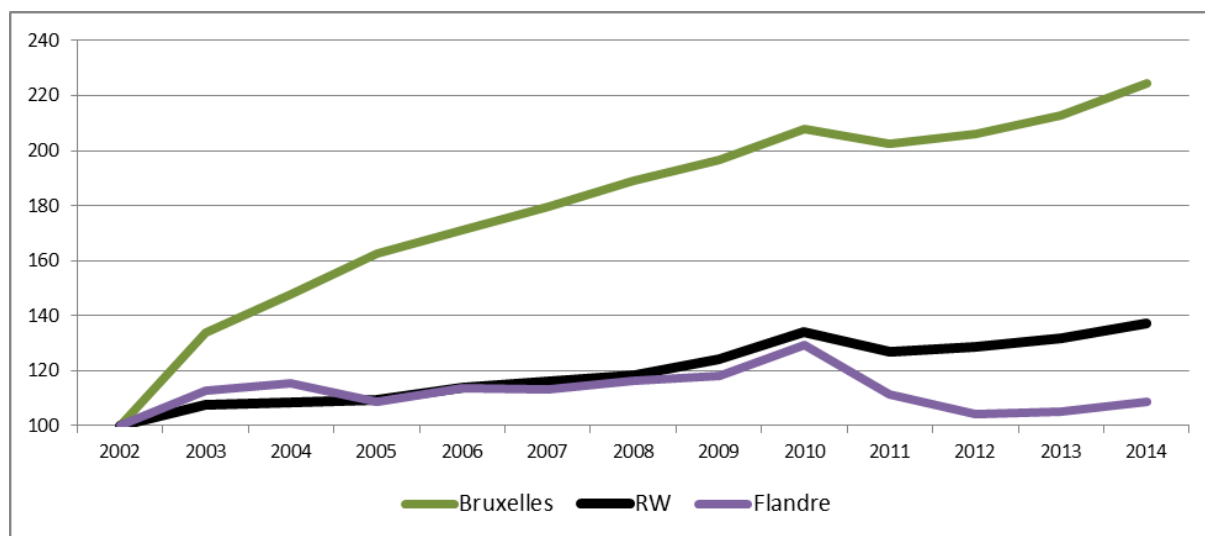
On remarque, par rapport à 2012 que le nombre de personnes cohabitantes diminue mais de manière non significative tandis que le nombre de personnes avec famille à charge augmente quant à lui très faiblement au fil du temps. On en peut pas dire que l'évolution soit marquante en deux ans. Par contre, l'évolution, très faible, est continue dans le temps.

On peut penser qu'il s'agit d'une croissance des familles monoparentales bénéficiaires d'un RI au fil du temps. Cette hypothèse mériterait à tout le moins une étude particulière.

Notons au passage que cette configuration où l'on retrouve davantage de « RI - famille » (dont le montant est double par rapport au RI - Cohabitant) allourdit considérablement la charge financière des CPAS car le RI n'est remboursé que partiellement.

7. L'évolution au niveau de l'État

En chiffres absolus, la Wallonie (48 500) a le nombre de bénéficiaires le plus important. Il est suivi de Bruxelles (29 800) et puis de la Flandre (25 000).

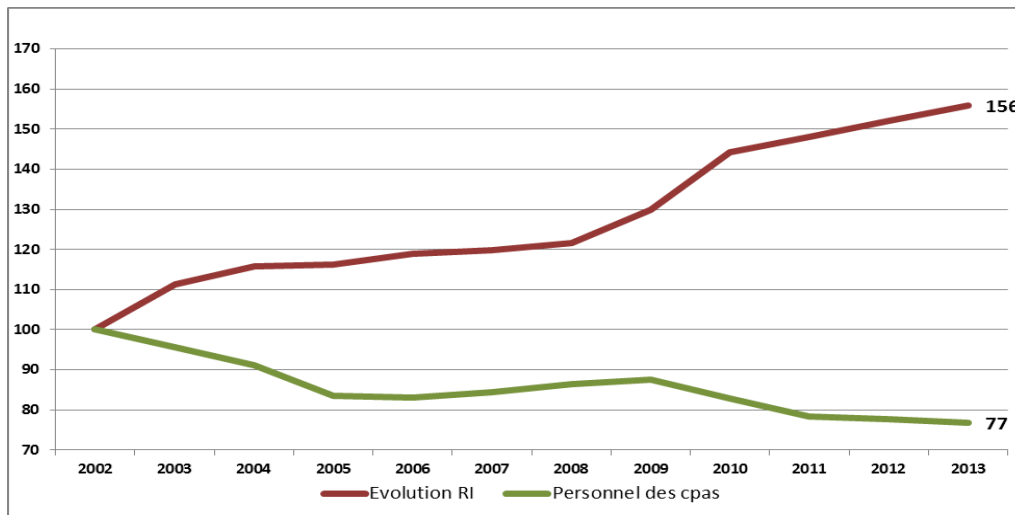


Si le tout est ramené à 2002 égal 100 et que l'on observe cette fois l'évolution relative à 2002, une toute autre configuration apparaît. Bruxelles laisse percevoir une très forte croissance, la croissance wallonne est assez importante mais nettement plus contrôlée que Bruxelles et la Flandre, elle, tend à diminuer depuis 2010 (même s'ils connaissent une très légère hausse ces deux dernières années).

8. L'évolution du personnel (en ETP) et du RI

Il nous a semblé intéressant de voir l'évolution dans le temps du personnel des CPAS⁷ wallons en même temps que l'évolution du nombre de bénéficiaires du RI. En effet, cela représente un bon indicateur de la situation sur le terrain et cela permet de se poser la question (sans réponse actuellement) de savoir quelle est la limite pour qu'un travail de terrain reste de qualité. Enfin, notons qu'il n'existe pas une norme de financement de personnel dans les CPAS. Nous pensons qu'une réflexion sur une norme de financement devrait être à l'ordre du jour.

⁷ Les chiffres sont de l'ONSSAPL.



On constate une évolution divergente des deux courbes. L'une (le nombre de bénéficiaires des RI) a cru de 56 % en 11 ans. L'autre (le personnel des CPAS) a baissé de 23 % sur le même laps de temps. Le différentiel entre les deux est donc de 79 % en 2013 alors qu'il était de 36 % en 2008, moment de la grande divergence des courbes.

On peut bien entendu s'inquiéter sérieusement de cette évolution qui montre très concrètement que les CPAS accompagnent de plus en plus de citoyens avec de moins en moins de personnel. Et si cette dernière affirmation est vraie pour ce qui est du personnel, elle l'est également au niveau des moyens financiers car les missions qui sont dévolues aux CPAS le sont généralement avec des moyens qui ne sont pas à la hauteur des missions demandées. Par ailleurs, on le sait, les CPAS subissent des transferts de charges d'autres niveaux de pouvoir.

Enfin, en remboursant l'intervention des CPAS à hauteur de 55, 65 ou 70 % (selon le nombre de bénéficiaires présents dans les CPAS), on laisse dans les mains des CPAS une très importante charge financière. C'est là, un transfert de charges insoutenable du Fédéral vers les CPAS et donc, par ricochet, sur les finances communales.

9. Les bénéficiaires travailleurs pauvres

Un nombre croissant de bénéficiaires arrivent dans les CPAS pour un complément à leur salaire. En effet, la Belgique est confrontée à un nombre de travailleurs pauvres en évolution constante. 4,4 %⁸ des travailleurs vivent sous le seuil de pauvreté en Belgique. Certes, c'est un chiffre particulièrement bas dans la moyenne européenne. On peut néanmoins remarquer qu'il évolue au cours du temps et qu'il tend à croître vers la moyenne européenne qui se situe aux alentours des 10 %.

Quoi qu'il en soit, au 1^{er} janvier 2014, ce sont 1 187 travailleurs qui par leur travail ont un salaire inférieur au RI, lui-même inférieur au seuil de pauvreté, et qui viennent alors demander un complément au CPAS. Ce chiffre représente une progression de 12,5 % en deux ans de ce public. Il s'agit aussi d'un chiffre qui témoigne à tout le moins d'un changement profond dans le salariat où le temps partiel tend à se généraliser et ne plus permettre aux travailleurs de subvenir totalement à leurs besoins et aux besoins de leur famille lorsqu'ils en ont une. Ainsi, titre d'exemple, le rapport « *human capital tends in*

⁸ Statistiques UE-SILC - 2013 (chiffres 2011).

Belgium »⁹ montre, en 2013, que le travail à temps plein a diminué de 3,9 % en Belgique depuis 2008. Il est fort probable que cette tendance s'accroisse à l'avenir et que les CPAS seront alors davantage encore sollicités pour des compléments en RI ou, de manière moins visible, pour des aides sociales complémentaires.

10. Les partenariats

Précaution, les chiffres cités sont des estimations sur base des réponses apportées par les CPAS. Pour cette questions, nous avons un taux de réponse de 73 %. Nous avons extrapolé les données pour avoir un résultat sur 100 % des CPAS.

Les CPAS ne peuvent pas mener une politique d'insertion socioprofessionnelle optimale seuls. Par conséquent, ils font appel à des partenaires avec lesquels ils passent convention (ou non d'ailleurs, mais seules les conventions formalisées sont reprises dans nos statistiques).

En effet, on peut affirmer que tous les CPAS (ou quasi) ont des partenariats (quel que soit le type et l'intensité de ce partenariat). Cependant, la question posée dans notre enquête est relative au partenariat officialisé par le CPAS avec une structure externe, par une convention formelle de partenariat.

Voyons concrètement le type de structures avec lesquels les CPAS officialisent un partenariat.

	2006	2008	2010	2012	2014
Forem-Conseil	124	137	122	96	99
Autre CPAS	73	75	85	87	98
EFT	94	85	106	100	87
MIRE	81	83	94	91	75
OISP	57	60	73	81	65
Forem-Formation	76	73	67	61	62
Promotion sociale	61	63	57	44	54
Régie de quartier	33	26	23	46	40
Entreprise d'insertion	55	42	46	47	39
Awiph	34	27	31	31	32
Entreprise privée	36	49	30	31	31
CEFA	23	21	17	15	19
IFAPME	14	10	12	16	18
Autres	56	75	49	69	64

⁹ <http://www.pwc.be/nl/press/2015/2015-02-05-key-human-capital-trends-in-belgium.jhtml>

Le Forem-Conseil, alors qu'il était en forte baisse en 2012, redevient le premier partenaire des CPAS. Par contre, les CPAS en tant que tels, deviennent les seconds partenaires des CPAS. Les liens entre CPAS s'intensifient (+ 12,6 %) et nous ne pouvons qu'encourager ces synergies.

Les EFT, les OISP, les EI, les régies de quartier et les MIRE effectuent une baisse considérable. Une des raisons, selon les CPAS interrogés, est la priorité donnée par le Forem au public des chômeurs. Les bénéficiaires du RI ou d'une ASE ne sont dès lors pas considérés comme prioritaires par le Forem et par ses partenaires conventionnés avec lui. Nous demandons que cette priorité soit revue.

On regrette également la (beaucoup trop) lente progression des partenariats avec les CEFA, l'IFAPME et la promotion sociale. Ce type de partenariat doit être soutenu car, mené jusqu'à son terme, le plus souvent, il débouche sur une insertion durable sur le marché du travail. Il s'agit dès lors d'un partenariat à faire progresser.

V. SERVICE D'INSERTION

A. SERVICE INTERNE

69 % des CPAS ont un service interne dédié à l'insertion. Le chiffre est relativement constant (+ 1 % en 2 ans, soit 2 nouveaux services). On atteint probablement là « un pic » et l'on ne peut imaginer faire beaucoup mieux. En effet, il est peu vraisemblable, dans la situation financière que traverse les CPAS, que les plus « petits » parmi eux mettent en place, seuls en tout cas, un service dédié spécifiquement à l'insertion. On relèvera néanmoins pour eux l'intérêt de mettre en place des structures en inter-CPAS.

B. PERSONNEL DES SERVICES D'INSERTION

Les services d'insertion ont un personnel relativement « important » (mais insuffisant au regard de l'ensemble des tâches des services, selon les CPAS) et relativement varié.

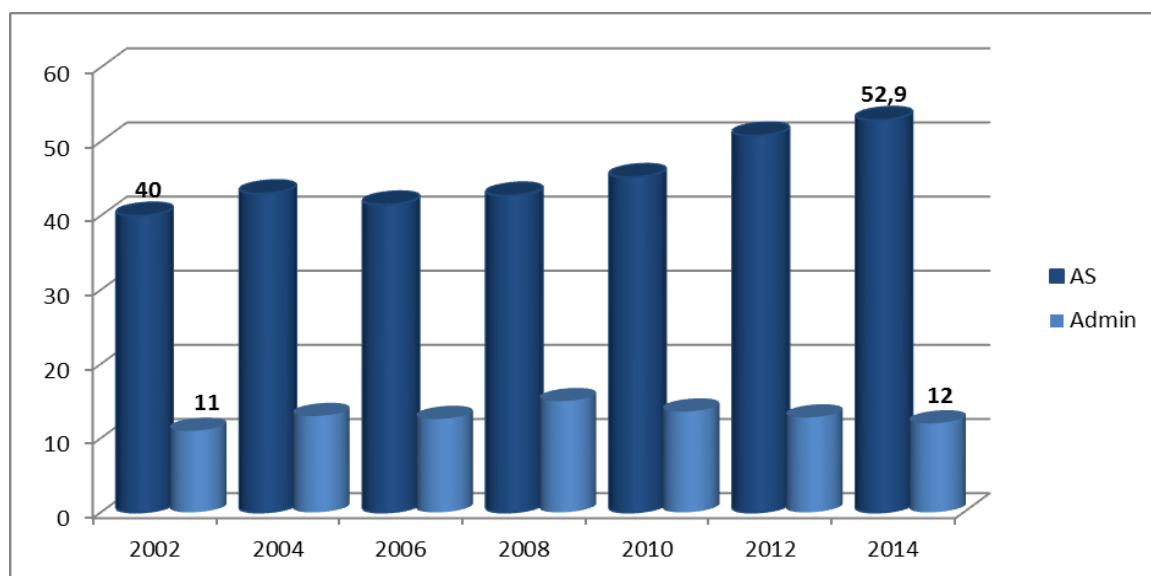
La très faible croissance (après une diminution en 2012) n'est due qu'à la création de deux nouveaux services d'insertion dans les CPAS wallons. Mais cette relative stabilité, lorsqu'on la met en parallèle avec la très forte croissance des bénéficiaires du RI, est une information inquiétante pour les CPAS, vu la croissance du public qui leur est adressé, vu l'ensemble des missions dévolues aux services d'insertion et vu l'importance que les différents niveaux de pouvoir accordent à cette politique d'insertion (notamment professionnelle).

Subdivision du personnel des services d'insertion

Assistant social	52,9 %
Administratif	12 %
Formateur	8,2 %
Ouvrier	8,6 %
Educateur	3,6 %
Psychologue	3,4 %
Autres	11,3 %

Les assistants sociaux restent assez logiquement très majoritaires dans les rangs des services d'insertion. Par contre, on voit reculer le nombre de travailleurs administratifs.

Voici l'évolution de deux premiers types de travailleurs, sur ces douze dernières années :



Si, comme nous l'avons dit, l'on constate une très légère progression du nombre de travailleurs sociaux (TS) dans les services d'insertion, notons, parallèlement, que le nombre d'agents administratifs diminue. Concrètement, cela veut dire que chaque TS doit dorénavant supporter une charge administrative de plus en plus lourde.

C. ARTICLE 60, § 7 TRAVAILLEURS DANS LES SERVICES D'INSERTION

Parmi les personnes travaillant dans les services d'insertion, certains sont là par le biais de l'article 60, § 7. Ce chiffre est en forte baisse par rapport aux années précédentes. Il y en a 53 en 2014 pour 73 en 2012.

Jusque là, rares étaient les CPAS qui proposaient à un bénéficiaire de travailler dans le service de réinsertion, cela devient à présent relativement courant. La majorité de ces postes sont de type administratif mais dans certains cas, ce sont des travailleurs sociaux qui sont engagés en article 60, § 7 et chargés du suivi social. Ils sont donc amenés à travailler avec un public dont ils sont directement et très fraîchement issus, ce que beaucoup de CPAS ne considèrent pas souhaitable car cela peut entraîner une certaine confusion. En effet, dans ce cadre, a-t-on à faire à un bénéficiaire ou à un collègue ? Et comment réagir par rapport à lui ?

D. PROSPECTEURS EN ENTREPRISE

Un autre type de travailleurs a fait son entrée dans les services d'insertion depuis 2006 : ce sont les « prospecteurs » en entreprise (ce type d'emploi existait déjà avant, mais c'est surtout dans la deuxième moitié de la décennie de la loi DIS qu'ils ont fait leur apparition dans les CPAS). Ils étaient 40,5 en 2014 contre 37 en 2012 et 33 en 2010. La progression est régulière mais lente. Or, le plus souvent, ce sont ces agents qui permettent un travail davantage avec les entreprises privées et, en particulier, dans le cadre des articles 61. Si la croissance est lente, c'est qu'elle est fortement dépendante de l'octroi de points APE par le gouvernement wallon. Certes, ces points ont été reconduits à l'identique mais pas augmentés. Il s'agit pourtant d'un type d'emploi très stratégique car le gouvernement wallon

souhaite valoriser le travail avec les entreprises privées¹⁰. Une façon d'y parvenir serait d'augmenter travailleurs APE pour les CPAS qui travaillent avec l'article 61.

E. SERVICES EN INTER-CPAS

Les informations concernant ce type particulier de service ne peuvent être diffusées car peu de CPAS ont rempli cette partie du formulaire, rendant par là-même impossible l'exploitation des données.

On peut le regretter car le peu (trop peu) de données remises laissent voir qu'il y a, ici aussi, une modification importante dans le type de personnel, beaucoup plus d'assistants sociaux et beaucoup moins de travailleurs administratifs.

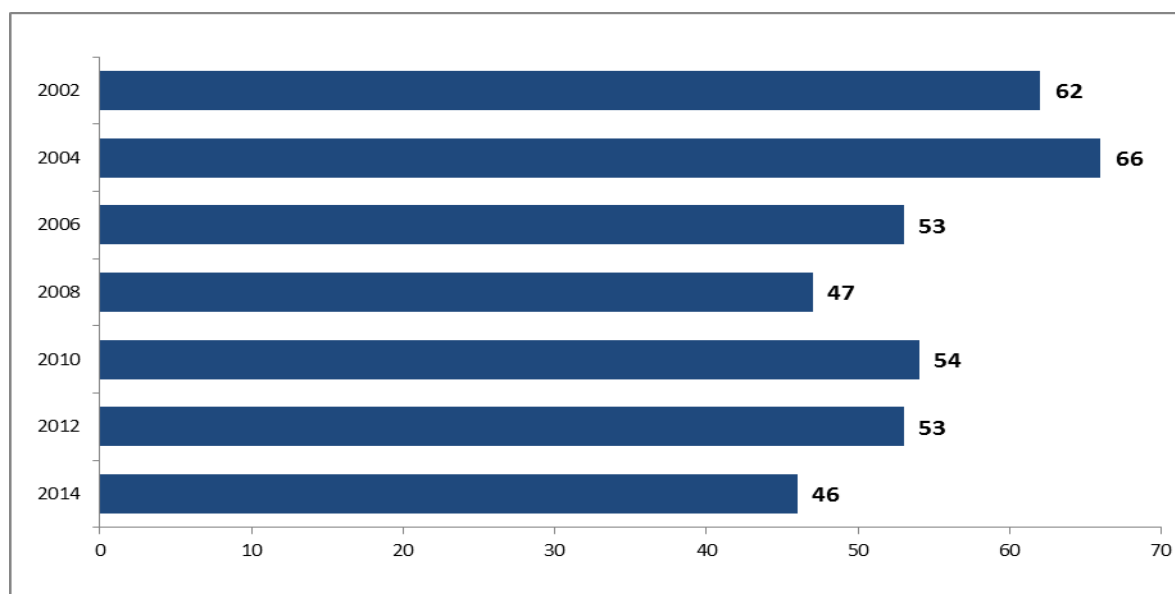
C'est également, proportionnellement, dans ce type de structure qu'il y a le plus de « prospecteurs » en entreprise.

Disons-le aussi, cette structure est très active dans l'insertion professionnelle. Elle semble d'ailleurs en faire une « spécialisation » : il y a souvent moins d'insertion sociale mais plus d'insertion strictement professionnelle dans ces structures.

F. CONTACTS ENTRE SERVICES

Le contact entre le service d'insertion et le service social général était en progression en 2010 mais, depuis, la diminution est constante. Seuls 46 % des services ont établi un contact régulier et structuré entre eux. A titre indicatif, ils étaient 66 % à établir ce type de relation en 2004. Les CPAS ont dès lors réduit de 20 % ces contacts en dix ans.

Voyons l'évolution des contacts établis entre services (en %) depuis 2002 :



Pour expliquer l'évolution négative, les CPAS évoquent une mise sous pression constante et une gestion par l'urgence. Cette urgence évoquée relève d'abord de la relation avec les

¹⁰ La DPR est assez claire sur ce point (page 18).

bénéficiaires, lesquels demandent une aide très rapide. L'urgence vient également des responsables politiques pour qui l'insertion est un enjeu important qu'ils veulent rendre visible le plus rapidement possible. Enfin, le nombre sans cesse croissant du nombre des bénéficiaires par travailleur explique également que l'on prenne moins de temps pour les réunions.

Mais force est de constater que ce type de relation, essentiel dans un CPAS, devient étrangement et de manière inquiétante minoritaire. On peut bien entendu le regretter, surtout que les CPAS sont assez nombreux à dire que ces relations seraient de nature (par le dialogue instauré entre les travailleurs sociaux qui peuvent intervenir pour les personnes concernées) à apporter un service de meilleure qualité et plus qualifié aux bénéficiaires.

A une question ouverte, les CPAS nous disent qu'il y a, selon eux, deux outils possibles pour aller vers un mieux dans le travail social avec les bénéficiaires:

- des rencontres effectives entre services (c'est ce qui est pointé comme le plus riche et le plus efficace des outils. Le temps « perdu » dans la rencontre est très probablement un temps « gagné » in fine car l'échange permet de solutionner certains problèmes et d'avoir une vision globale des problématiques rencontrées par la personne) ;
- les fiches personnelles par bénéficiaires qui sont transmises entre les services et qui permettent un suivi de l'ensemble des interventions effectuées au bénéfice des personnes.

G. INFORMATIONS PRATIQUES

95 % des agents des CPAS ayant répondu ont un accès à internet dans le cadre de leur travail (accès direct depuis leur bureau ou indirect depuis un ordinateur de service).

95 % des agents ont une adresse mail professionnelle.

69 % des services établissent un rapport annuel de leurs activités (en progression chaque année). Dans 90 % des cas, ce rapport est transmis au Conseil. Nous pouvons regretter d'une part que tous ne fassent pas un rapport annuel car cela permet de mieux valoriser le travail réalisé par le service. D'autre part, lorsqu'il est fait, regrettons qu'il ne soit pas toujours remis au Conseil ou même qu'il ne leur soit pas présenté. En effet, permettre au Conseil de se rendre compte du travail effectué et, éventuellement, de se rendre compte des problèmes rencontrés par le service, nous semble indispensable, et ceci, dans l'intérêt du bénéficiaire final mais aussi du service (dont les éventuelles difficultés peuvent alors être prises en considération par le Conseil).

Notons encore notre étonnement face à la radioscopie lorsque, en ce qui concerne l'accès à l'information, celle-ci révèle que 84 % des responsables de service ne souhaitent pas que leurs agents puissent bénéficier d'une information directe par la newsletter de la Fédération.

VI. POLITIQUE D'INSERTION

Dans 79,7 % des cas (en progression de près de 3 %), les CPAS mentionnent explicitement la politique d'insertion socioprofessionnelle dans la note de politique générale du CPAS. Cela donne une indication de l'importance accordée à cette politique par le Président et le Conseil. Cela montre également l'importance qu'il y a pour le service d'insertion d'établir un rapport d'activités qui lui est spécifique et qui puisse nourrir les réflexions des mandataires.

A. DISPENSE DE LA DISPOSITION AU TRAVAIL

20,5 % des bénéficiaires totaux des CPAS ont été dispensés de la disposition au travail (chiffre en progression de 4% en deux ans).

Quelles sont les raisons des dispenses ?

- Les raisons d'étude : 42,2 %
- Les raisons de santé : 34,9 %
- Les raisons familiales : 7 %
- Autres raisons : 15,9 %

Parmi les « *autres raisons* », nous avons, par ordre d'importance :

- l'âge,
- le problème de langue,
- les SDF,
- le comportement des bénéficiaires,
- un problème psychiatrique,
- la personne est mise en formation,
- l'absence de permis de travail.

Il y a plusieurs enseignements à retirer de ces chiffres.

Tout d'abord, constatons que les raisons d'étude, qui étaient en forte diminution (- 7 %), sont à nouveau en progression (+ 4 %).

A l'inverse, les raisons de santé diminuent légèrement.

L'âge, quant à lui, reste considéré comme une raison valable pour ne pas rechercher du travail. Cela mériterait cependant une analyse plus approfondie sur le terrain. En effet, à partir de quel âge le CPAS va-t-il considérer qu'une personne est « trop âgée » pour travailler ? Ensuite, est-ce une volonté de la personne de ne plus travailler ou est-ce plutôt une décision du CPAS (ou de certains travailleurs sociaux) ?

On peut s'interroger sur la diversité des pratiques en ce qui concerne les dispenses. Ce point mériterait un travail d'analyse en profondeur et des propositions concrètes afin d'évoluer vers une harmonisation des pratiques entre les CPAS.

Dernier point, les personnes sans domicile apparaissent pour la première fois en tant que tel dans notre radioscopie. Les problèmes de logement (de manière générale) étaient régulièrement mis en évidence comme dispense, ce n'est plus du tout le cas. Les CPAS n'évoquent plus un problème lié au logement mais plutôt le fait de ne pas (ou plus) avoir de logement.

VII. MISES À L'EMPLOI

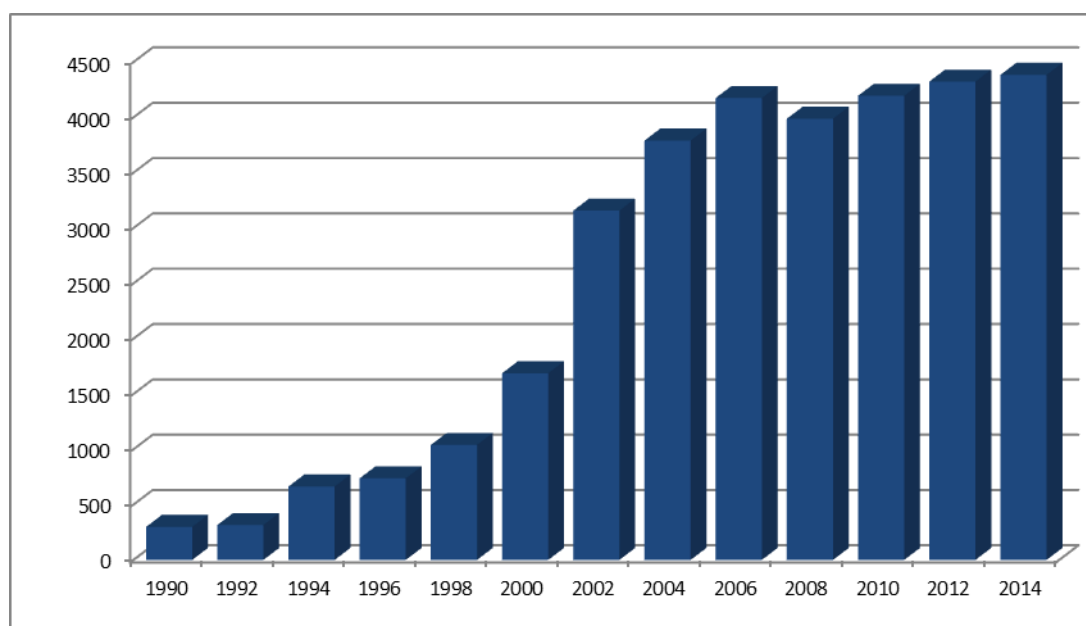
A. L'ARTICLE 60, § 7

L'article 60, § 7 est, bien entendu, l'outil d'insertion professionnel par excellence pour les CPAS (mais également pour d'autres secteurs qui dépendent de plus en plus des travailleurs « article 60, § 7 » mis à disposition par les CPAS). C'est l'outil qui agit aussi comme un « thermomètre » de la politique d'insertion des CPAS. A ce titre, il est particulièrement important de suivre son évolution dans le temps.

Au 1^{er} janvier 2014, les CPAS wallons avaient engagé 4 384 bénéficiaires sous ce statut. Cela représente une très légère progression par rapport à 2012, soit 61 unités de plus pour être précis.

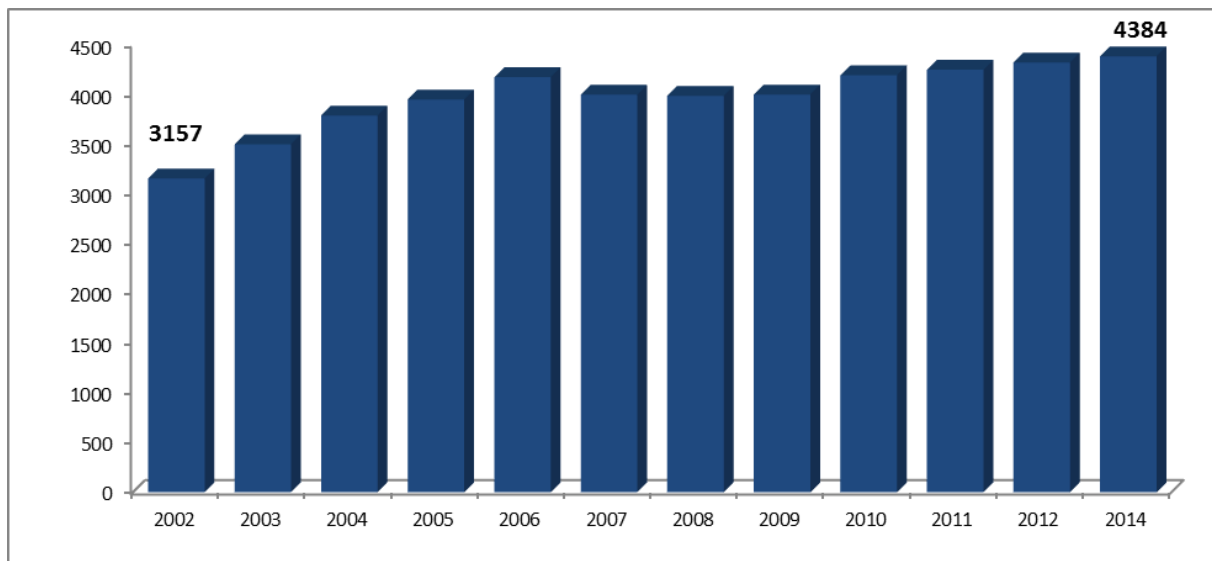
L'évolution des articles 60, § 7 au cours du temps se présente comme suit :

Année	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
Nbre	298	315	663	737	1 039	1 687	3 157	3 790	4 175	3 988	4 195	4 323	4 384



La croissance est très forte depuis 1990 et représente une hausse de 1 470 % sur ce laps de temps. Toutefois, force est de reconnaître qu'à partir de 2006, la hausse est devenue très faible et non significative.

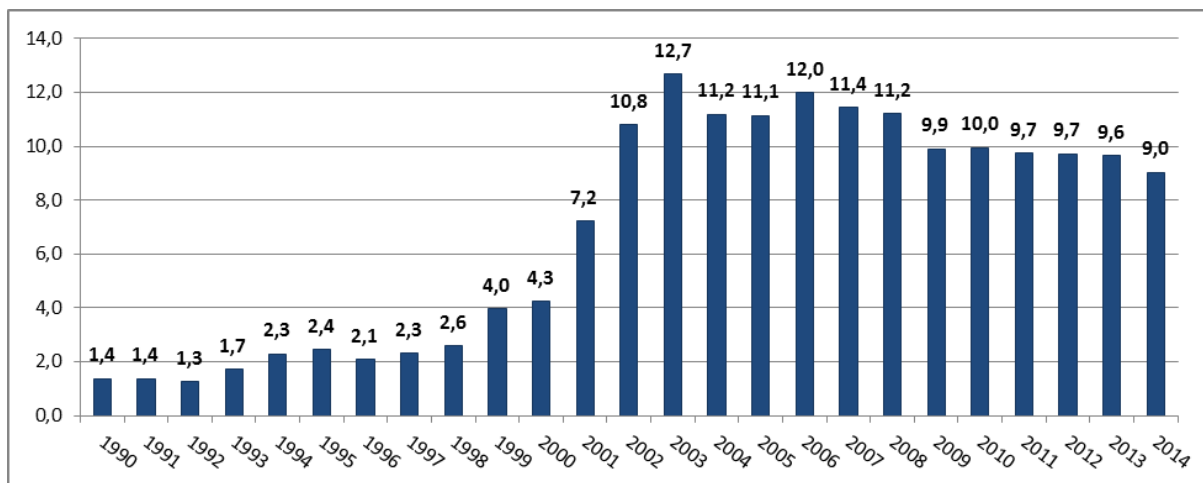
Isolons maintenant la croissance depuis 2002 :



La hausse est beaucoup plus lente si l'on observe les douze dernières années. Hausse néanmoins, ce qui est une performance en soi car nous sommes dans une situation de crise où les employeurs ont tendance, de manière générale, à limiter les engagements. Mais, à l'inverse, on peut aussi y lire une forme d'opportunité : les employeurs demandent davantage d'article 60, § 7 plutôt que d'engager un personnel par les voies plus classiques.

C'est tout le problème de la lecture perspective globale pour la société (vision macroéconomique de la société). Il serait sans doute nécessaire de répondre à la question souvent évoquée par les observateurs : faut-il se réjouir d'une hausse du nombre des articles 60, § 7 si l'on sait que cela se fait au détriment des emplois « classiques » dans la société ? Ou y a lieu de se réjouir si l'on dit que, malgré la crise, la politique d'insertion par l'article 60, § 7 continue de donner aux bénéficiaires une chance d'explorer le monde du travail « in concreto » et donner ainsi une expérience valorisable par la suite auprès d'un employeur.

Il y a un autre angle de vue qui peut être intéressant à analyser, c'est le nombre de personnes engagées en article 60, § 7 par rapport au nombre de bénéficiaires d'un RI. Si c'est cette approche que nous analysons, alors le regard est tout autre. Observons l'évolution :



En 1990, les CPAS mettaient 1,4 % de leur public en article 60, § 7. En 2003, les CPAS wallons atteignent un pic avec 12,7 % du public. Depuis, le chiffre est à la baisse pour atteindre 9 % en 2014. Dès lors, on peut dire que si en chiffre absolu, les CPAS mettent davantage de personnes à l'emploi, ils ne parviennent pas à maintenir un chiffre relatif (total des mises à l'emploi sur le nombre total des RI) important.

Les chiffres nous montrent clairement que s'il n'y a pas un incitant substantiel pour maintenir ou, mieux encore, augmenter le nombre de personnes mises à l'emploi, les CPAS ne parviendront plus à mener une politique d'insertion en adéquation avec la volonté des décideurs politiques. En cela, le gouvernement wallon a un discours qui doit trouver une cohérence. Il souhaite que les CPAS fassent davantage encore d'insertion. Pour cela, il doit dégager davantage de moyens.

Ce tableau nous donne une vision intéressante et inquiétante car elle montre que les CPAS ne parviennent plus à faire face au nombre très fortement croissant de bénéficiaires. Le politique doit réagir face à ces chiffres et entendre les CPAS. Seule une forte revalorisation des subsides serait de nature à permettre une croissance de ce taux.

1. L'article 60, § 7 par secteur

Voyons les secteurs où sont utilisés les différentes personnes engagées par le CPAS par le biais de l'article 60, § 7.

	CPAS	Economie sociale	asbl	Commune	Entreprise privée	Autres
2001	51%	-	25%	14%	3%	9%
2002	47%	-	19%	14%	8%	12%
2003	42%	10%	20%	15%	9%	4%
2004	38%	14%	19%	15%	9%	5%
2006	39%	17%	16%	16%	7%	5%
2008	36%	18%	18%	15%	5%	8%
2010	36%	20%	17%	16%	3%	8%
2012	34%	23%	17%	16%	2%	8%
2014	31%	17%	15%	14%	2%	21%

La part relative de personnes engagées par le CPAS et « utilisées » par celui-ci est en constante diminution, mais reste le plus gros poste (ajoutons cependant qu'en chiffre absolu, le nombre d'article 60, § 7 au sein des CPAS reste quasi constant : nous avons 1 483 postes en 2002 et nous avons 1 359 en 2014). Cela signifie que les CPAS ont atteint, depuis longtemps déjà, une possibilité de GRH relative aux personnes engagées par le biais de l'article 60, § 7 en leur sein qui est maximum. En effet, on ne peut imaginer que les CPAS démultiplient les emplois dans leurs propres services sans obtenir, en parallèle, des personnes capables de suivre et chapeauter ces engagements. Le rôle d'accompagnement pour le public engagé en article 60, § 7 est fondamental.

On remarque par contre une forte diminution des personnes mises à disposition du secteur de l'économie sociale. Une des raisons évoquée par les CPAS wallons est l'incertitude quant aux subsides fédéraux. Une autre raison est le manque de moyens du secteur lorsque les CPAS demandent à ceux-ci une intervention financière.

La mise à disposition vers les asbl et dans les communes sont en diminution de 2 % dans chacune des structures.

Enfin, notons la régression continue des mises à disposition dans les entreprises privées. Le pourcentage est placé à l'unité supérieure mais le chiffre a légèrement diminué (en réalité, il est de 1,9 %). Le précédent gouvernement wallon a souhaité mettre l'accent sur l'article 61 lorsqu'il s'agissait de travailler avec le secteur des entreprises privées commerciales et cela se concrétise par une baisse du nombre de personnes engagées par l'article 60, § 7 et mise à disposition de ce secteur.

Si la plupart des chiffres sont à la baisse, c'est la catégorie « autres » qui fait une très forte progression (+ 13 %). Que retrouve-t-on dans cette catégorie ? Pour la première fois, nous voyons un nombre d'intercommunales très important (ce qui en soi mériterait une catégorie à part si ce chiffre se maintenait dans le temps), les provinces sont également de plus en plus présentes, les sociétés de logement sociaux mais aussi Fédasil ou la police.

On constate donc une très forte diversité des lieux de mises à disposition par les CPAS et, probablement, une demande accrue de secteurs qui ne venaient jamais demander d'article 60, § 7 dans les CPAS auparavant. On peut imaginer que ces secteurs n'ont plus

nécessairement les moyens d'une politique d'engagement par « les voies classiques » et se tournent alors vers les CPAS pour compenser.

2. Les remarques concernant la mise à disposition des article 60, § 7

Certaines asbl, certaines institutions ou même certains secteurs (comme le secteur de l'économie sociale) critiquent fortement le CPAS, dénonçant sa volonté de « se faire de l'argent sur leur dos », estimant anormal que le CPAS leur demande une contrepartie à la mise à disposition. Nous nous étonnons de cette critique et voudrions montrer que le CPAS est très loin de faire des « bénéfiques » par cette mise à disposition. C'est même tout le contraire.

Voyons cela par les chiffres réels du coût pour une personne engagée sous article 60§7.

Coût art. 60, § 7

	Barème privé	Barème public (échelle C)
	Art. 60§7	Art. 60§7
Salaire brut annuel	18.712,56	22.958,30
Cotisations patronales ¹¹	5.613,70	6.887,40
Assurance accident travail	655	645
Médecine du travail	80	80
Pécule de sortie (ou de vacances)	2.806,80	3.443,70
Allocation foyer/résidence	1000	1000
Total	28.868,06	35.014,40
Subsides	"Fédéral" RI régionalisé	13.077,84
	RW ¹²	2600
Coût pour le CPAS¹³	13.190,22	19.336,56

En moyenne, les CPAS demandent souvent une contrepartie très fortement en-deça du coût réel. Dès lors, à chaque fois que le CPAS met à disposition, il doit contribuer également financièrement à cette mise à l'emploi. Ainsi, à titre d'exemple, un CPAS utilisant le barème privé (notons qu'actuellement beaucoup utilisent le barème public), qui met à disposition d'une ASBL une personne engagée par l'article 60, § 7 et demande à l'ASBL une contrpartie financière de 500 euros par mois, doit lui-même intervenir pour un montant de 599 euros par mois. On est loin de « se faire du bénéfice sur le dos des utilisateurs ». En réalité, à chaque mise à disposition, le CPAS creuse son déficit (compensé par la commune qui, elle aussi, accroît ses difficultés financières).

¹¹ Les CPAS sont exonérés des cotisations patronales lors de l'engagement en article 60, § 7. Néanmoins, l'AR du 2 avril 1998 oblige les CPAS à utiliser la somme exonérée pour sa politique d'insertion socioprofessionnelle.

¹² Le subside pour l'article 60, § 7 est de 10 euros par jour presté. Le subside pour l'article 61 est de 15 euros par jour presté.

¹³ Dans tous les cas, il y a un coût d'encadrement, de fonctionnement et d'infrastructure dont on ne tient pas compte ici mais qui est bien réel. Par contre, nous n'avons pas intégré l'intervention des organismes où les personnes sont éventuellement mises à disposition.

Quant au secteur de l'économie sociale, il y a trop souvent un malentendu. En effet, les CPAS peuvent obtenir, sous certaines conditions et pour un certain nombre, un contingent de personnes qu'ils peuvent engager et ainsi mettre à disposition gratuitement dans le secteur de l'économie sociale. Toutefois, tous les CPAS n'ont pas obtenu un tel contingent qui reste par ailleurs limité. Toutes les mises à disposition dans le secteur de l'économie sociale ne relèvent donc pas de ce contingent. Au-delà de celui-ci, les CPAS demandent le plus souvent une contribution à l'utilisateur. La mise à disposition du secteur de l'économie sociale n'est donc pas synonyme automatiquement de gratuité.

Dernier élément à propos des engagements via l'article 60, § 7, bon nombre sont mis à disposition de maisons de repos ou de maisons de repos et de soins, soit du CPAS, soit d'un CPAS proche. En 2014, ce sont 796 personnes qui étaient ainsi mises à disposition d'une maison de repos du CPAS, ce qui correspond à une très forte progression (+ 48%) en deux ans. Le personnel des maisons de repos (MR) et maisons de repos et de soins (MRS) n'ayant pas diminué durant ce laps de temps, ces personnes viennent en plus du personnel de base (et non pour compenser un manque de personnel). Probablement, dans certains cas, est-ce pour renforcer les postes de travail existants. Dans d'autres cas, la MR/MRS est identifiée comme l'endroit où l'on n'avait pas encore véritablement mis des articles 60, § 7 au travail. A certains endroits, par contre, c'est un personnel qui est imposé à la MR/MRS sans qu'il n'y ait un projet professionnel établi.

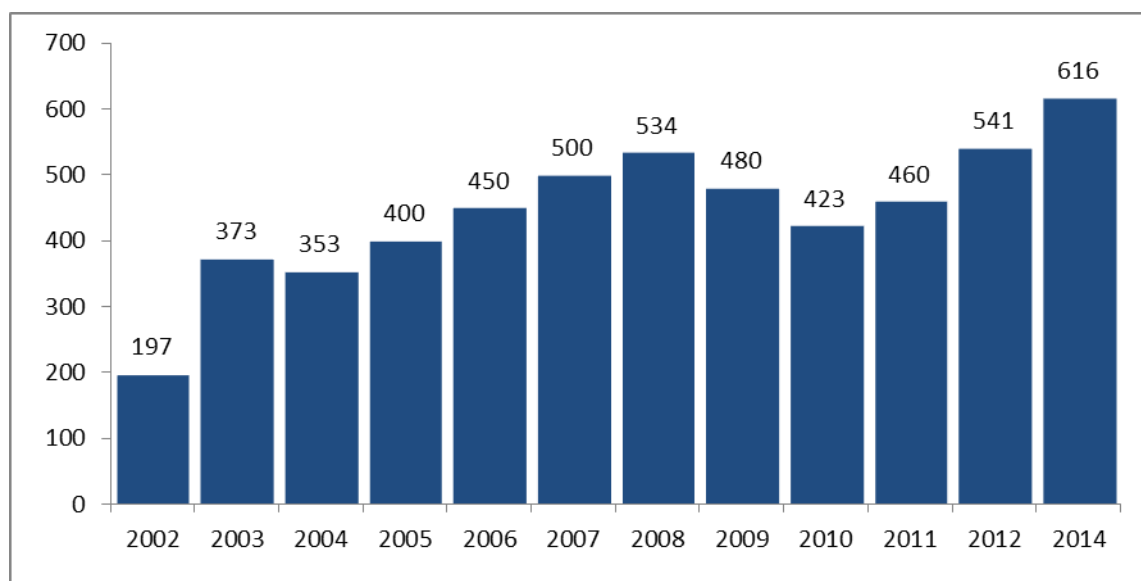
B. L'ARTICLE 61

Au 1^{er} janvier 2014, les CPAS wallons avaient permis l'engagement de 616 personnes en « article 61 ». Il faut souligner ici l'action de la Ministre de l'Action sociale qui a valorisé le subsidie article 61 en le dotant d'un montant supérieur (passant de 10 euros par jour presté à 15 euros), ce qui a placé un projecteur sur cette mesure efficace (le taux de réinsertion durable en 61 est de 68 % quand elle est de 42 % en 60, § 7) et l'a rendue plus attractive.

On voit une progression continue puisque nous avons une majoration de mise à l'emploi en 61 de 14 % sur les deux dernières années. Cela doit aussi se lire en parallèle avec un contexte de crise qui a ralenti considérablement les engagements par les entreprises privées.

Cette progression, même si, en chiffre absolu, elle reste faible, est importante car elle montre que l'article 61 devient un véritable outil d'insertion par les CPAS. Jamais l'article 61 n'avait autant été utilisé auparavant. Par ailleurs, la progression depuis 2002 est de 312 %. Toutefois, beaucoup de CPAS ne l'utilisent pas, par méconnaissance. Raison pour laquelle la Fédération des CPAS a organisé ces dernières années des séances d'information sur le sujet et que notre Centre de formation a mis l'accent sur le 61 lors de ses formations d'agents d'insertion.

Voyons la progression de l'utilisation des « article 61 » :



Les CPAS se montrent de plus en plus intéressés par l'outil article 61. Gageons dès lors que cet outil soit appelé à évoluer favorablement les prochaines années et, pourquoi pas, faire à nouveau l'objet d'une revalorisation par la Ministre de l'Emploi.

C. LES AUTRES FORMES DE MISE À L'EMPLOI

	Activa	PTP	Sine
2002	-	242	-
2004	431	260	79
2006	527	166	222
2008	525	243	259
2010	367	170	306
2012	346	138	347
2014	394	146	410

Depuis 2006, nous assistons à une baisse constante du nombre des « Activa » réalisés par les CPAS. Depuis deux ans, on remarque une hausse. Le nombre de « Sine » est, quant à lui, sans cesse croissant depuis 2004.

Enfin, on peut remarquer que les emplois PTP qui ont diminué très fortement depuis 2004 repartent, eux aussi, légèrement à la hausse.

Il nous semble que le temps est venu, avec la régionalisation de l'ensemble des mesures, de proposer au gouvernement wallon une mise à plat de ces mesures et d'envisager une réforme pour ne faire plus qu'une seule mesure de ces trois dernières (Activa, Sine et PTP). Outre la simplification administrative que cela représenterait indéniablement, il nous semble que ce serait également un gage de lisibilité. En effet, le nombre de mesures est tel que peu de bénéficiaires savent exactement dire à un patron toutes les possibilités offertes pour rendre un engagement financièrement intéressant. Une réforme serait en ce sens un signal

important à envoyer aux CPAS, aux bénéficiaires et aux employeurs, et agirait très probablement en faveur d'une plus grande utilisation de la mesure.

1. Les autres mises à l'emploi

Précaution, les chiffres que nous présentons ci-après sont des estimations à 100 % des CPAS mais effectuées sur base des données fournies par les CPAS ayant répondu. Ainsi, pour « personne ayant retrouvé par elle-même », le calcul est effectué sur base des 64 % des CPAS ayant répondu. Quant à la catégorie « autres », la base est de 69 %.

	Remise emploi « autres » ¹⁴ par CPAS	Personne ayant retrouvé par elle- même ¹⁵	Total
2002	646	1 040	1 686
2003	539	1 053	1 592
2004	448	1 043	1 491
2006	454	1 525	1 979
2008	545	1 646	2 191
2010	794	1 536	2 330
2012	664	1 511	2 175
2014	1 001	1 145	2 146

Le chiffre total est à la baisse mais relativement stable dans le temps.

Pour les remises à l'emploi « autres », nous avons un chiffre qui augmente très fortement. A l'inverse et dans une proportion similaire, le nombre de personnes ayant retrouvé par elles-mêmes est en forte diminution.

2. Les ALE

	2003	2004	2006	2008	2010	2012	2014
ALE	1 088	882	415	579	876	891	469

Nous avons une très forte diminution de ce type d'emploi qui est dû à l'incertitude qui a pesé sur cette mesure, selon les CPAS interrogés.

3. Les prestations régulières en intérim

En 2014, 437 personnes travaillent très régulièrement en intérim. C'est un chiffre en légère diminution puisque nous en avons 484 en 2012.

¹⁴ Il s'agit des autres formes de mise l'emploi non citées par ailleurs. Exemple : les emplois Rosetta ou les APE faits avec des bénéficiaires du CPAS.

¹⁵ En dehors des formes subsidiées de mises à l'emploi.

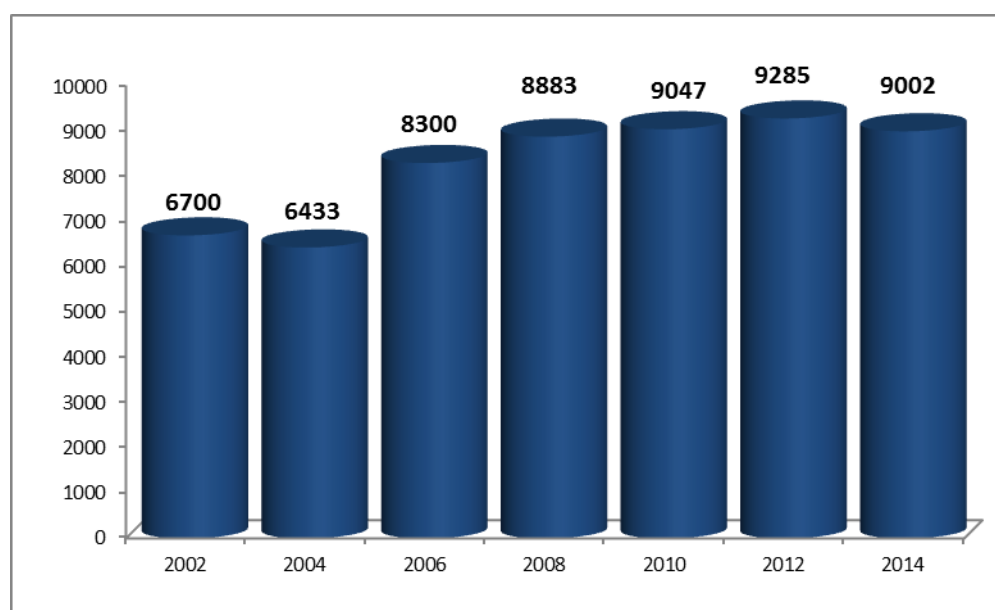
L'hypothèse tirée des CPAS que nous avons consultés est que le secteur privé commercial est beaucoup plus exigeant avec les personnes engagées. Il est fort probable que cela se ressentent lors des examens de sélections pour un engagement, y compris en intérim. Il existe une autre hypothèse, c'est l'embarras du choix qu'ont les entreprises face aux personnes demandeuses d'emploi.

D. SYNTHÈSE POUR L'INSERTION PAR L'EMPLOI

Récapitulons tout ce que nous venons de mettre en exergue dans la politique d'insertion professionnelle par les CPAS wallons :

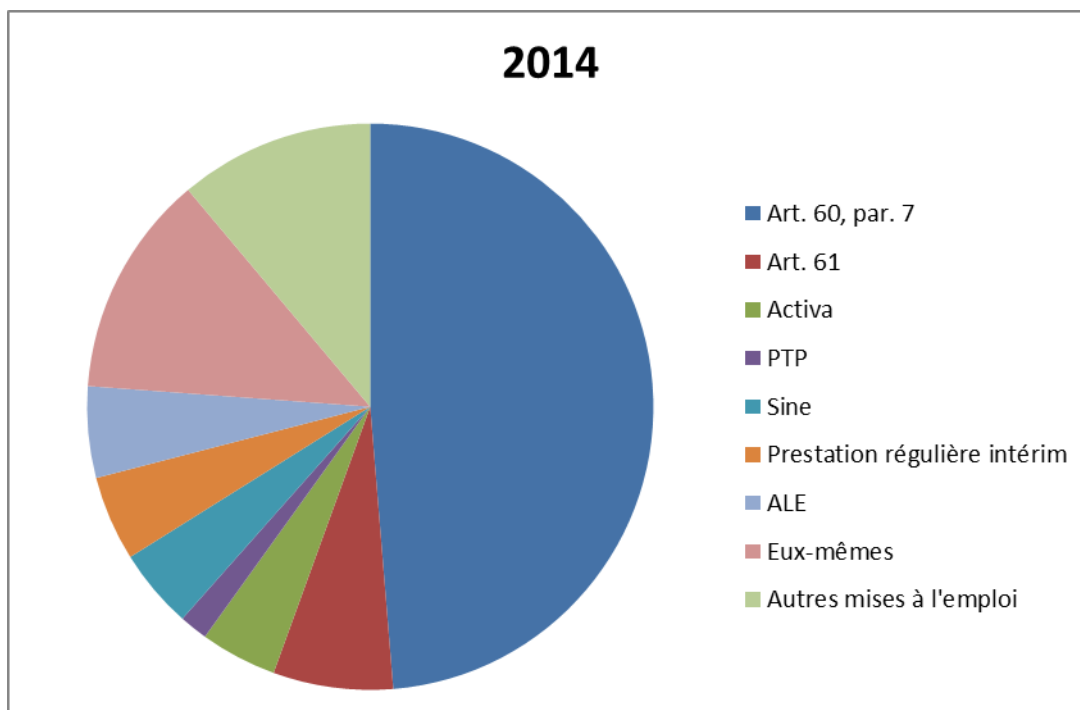
	2006	2008	2010	2012	2014
Art. 60, par. 7	4 175	3 988	4 195	4 323	4384
Art. 61	450	534	423	541	616
Activa	527	525	367	346	394
PTP	166	243	170	138	146
Sine	222	259	306	347	410
Prestation régulière intérim	357	561	380	484	437
ALE	415	579	876	891	469
Eux-mêmes	1 525	1 646	1536	1511	1145
« Autres formes »	454	545	794	664	1001
TOTAL	8 309	8 883	9 047	9 285	9 002

L'évolution totale des mises à l'emploi sur les 12 dernières années :



Hormis 2004, on voit que la progression des mises à l'emploi a été constante et relativement importante au cours de ces dix dernières années. Mais, depuis 2012, la tendance s'inverse et nous revenons au chiffre de 2010. Dans le contexte actuel de pression constante sur les CPAS et de transferts de charges, ce chiffre à de quoi inquiéter le secteur car il montre que les CPAS ne trouvent plus nécessairement des lieux d'insertion professionnelle permettant une insertion active au moins équivalente aux années précédentes.

Pour 2014, voyons la répartition des postes



Le fait marquant pour cette radioscopie 2014 est que pour la première fois depuis que nous faisons cette étude, nous constatons une baisse, même très légère, des mises en insertion par l'emploi. Cette nouvelle inflexion doit être relevée comme une alerte pour les décideurs politique à l'heure du « tout à l'emploi ». C'est en tout cas le signe que sans soutien complémentaire de la part du Gouvernement wallon, la politique d'insertion risque de perdre de son efficacité.

Ce constat doit se lire en parallèle des 6 437 chômeurs qui ont subi une sanction et se retrouvent dans les rangs des CPAS. On a alors, d'une part, les CPAS qui ne parviennent pas à maintenir le niveau d'insertion professionnelle des années précédentes et, d'autre part, un afflux de nouveaux publics en provenance d'autres institutions (le plus criant étant les sanctions des chômeurs par l'Onem). Cela met inévitablement les CPAS en situation difficile. Dans ces conditions, on voit que les efforts des CPAS dans la politique globale d'insertion n'est pas récompensée.

9 002 personnes engagées à un moment précis de l'année (1^{er} janvier 2014), c'est un chiffre qui reste malgré tout considérable et qui montre l'implication des CPAS dans la politique d'insertion professionnelle.

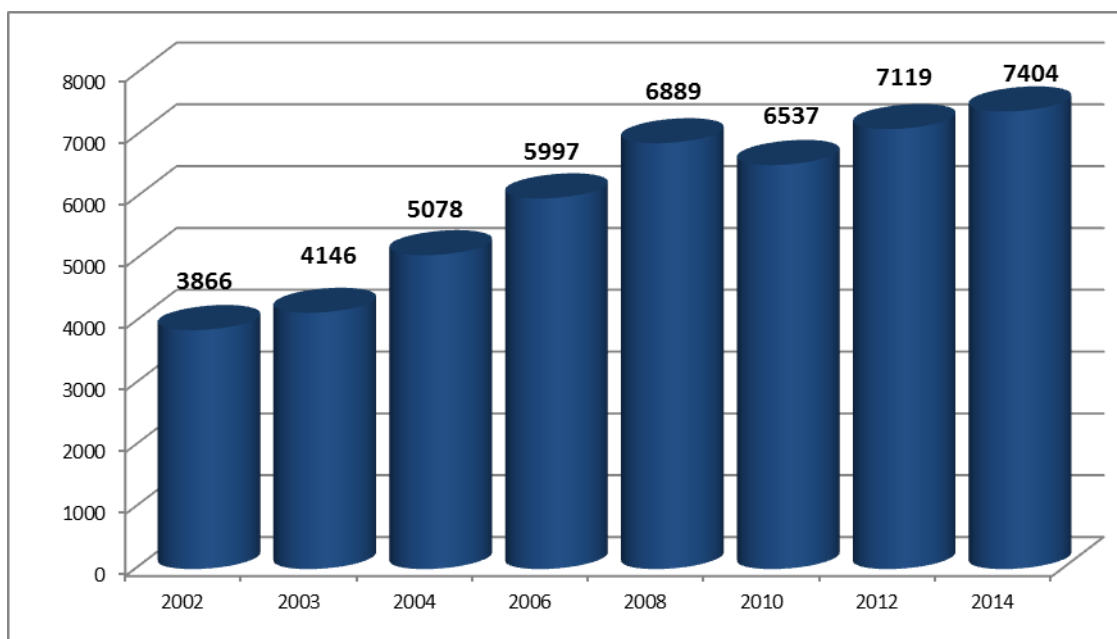
Insertion par l'emploi : **9 002** personnes

VIII. MISE AUX ÉTUDES

Il y avait, au 1^{er} janvier 2014, 7 404 étudiants dans les CPAS wallons. C'est une croissance de près de 4 % par rapport à 2012.

Concrètement, cela veut dire que 13,9 % du public des CPAS fait des études.

L'évolution du nombre d'étudiants au cours des ans est la suivante :

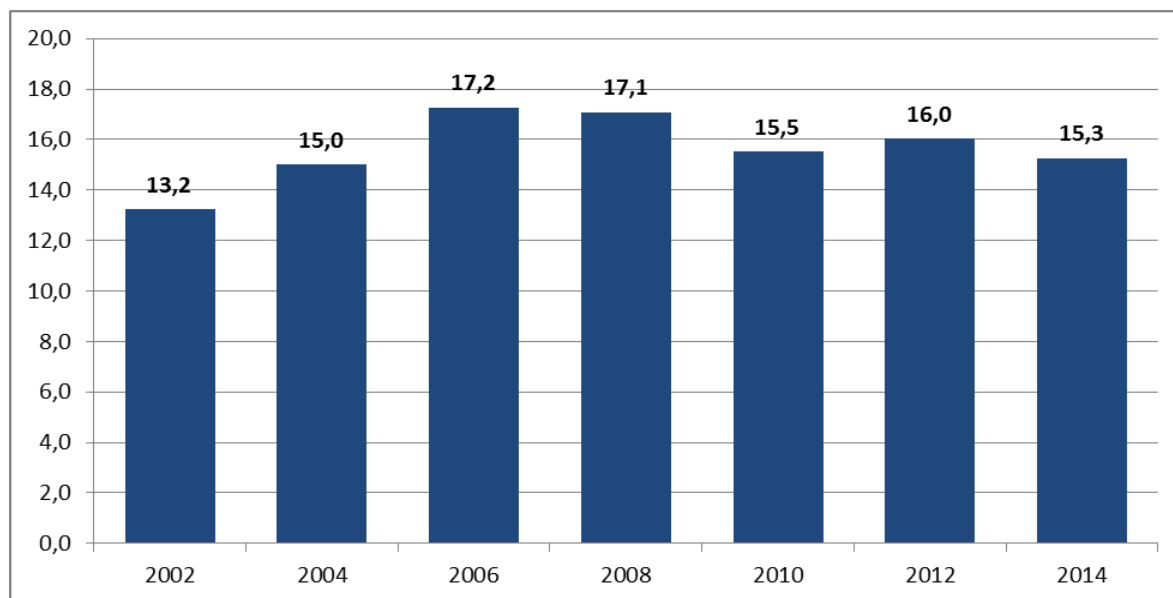


La croissance en 12 ans est de 91,5 % et l'on peut mettre en évidence que la conjoncture économique actuelle précarise bon nombre de familles ne parvenant plus à faire face au coût des études. Ils se tournent alors davantage vers les CPAS.

Rappelons qu'une des motivations de la mise en place de la loi sur le droit à l'intégration sociale en 2002 était la croissance forte des jeunes dans les CPAS. Il fallait y faire face en faisant de ce public un public prioritaire et en mettant tout en œuvre pour une insertion de qualité permettant, à terme, à ces bénéficiaires de trouver le chemin d'une autonomie via, par exemple, l'accès aux études.

Les CPAS ont suivi cette option mais loin de résorber le nombre de jeunes qui arrivent chez eux, ils semblent se substituer à d'autres acteurs pour mener cette politique d'insertion par les études. Certains se posent alors la question de savoir s'il est normal que les CPAS soient amenées à prendre en charge les études des bénéficiaires. Le débat reste ouvert mais à tout le moins, ce que l'on peut amener comme réflexion, c'est que les gouvernements devraient octroyer aux CPAS des moyens qui soient en adéquation avec la mission qui leur est demandée.

Voyons maintenant ce que représentent les étudiants en part relative par rapport au chiffre du RI.



On remarque qu'il n'y a pas une tendance régulière qui se dessine au fil des ans. La baisse constatée en 2014 est dès lors difficilement interprétable.

Insistons encore qu'au vu du nombre de bénéficiaires qui sont remis en insertion active par les études, nous sommes en droit de nous interroger sur cette politique de mise aux études par les CPAS qui se fait en lieu et place de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous pouvons dès lors, ici aussi, parler d'un transfert de charges vers les CPAS.

A. ÉTUDES ET TRAVAIL

Les bénéficiaires d'un revenu d'intégration doivent remplir une obligation de disposition au travail. Cette règle traverse toute la législation sur le droit à l'intégration sociale et souffre d'une exception : « *les raisons de santé ou d'équité* ». Les études peuvent faire partie de ces raisons d'équité. Dans ce cas, le CPAS fait exception à la loi et accepte que le jeune puisse poursuivre ses études sans nécessairement devoir travailler. Mais ceci ne dispense pas le jeune de rechercher un job étudiant. Au contraire, les CPAS sont nombreux à demander aux jeunes, quand c'est possible (cette précaution oratoire sert à préciser que si le CPAS accepte que le bénéficiaire fasse des études, il cherchera à ce que celui-ci les réussisse, et si un travail représente un frein aux études, alors il n'aura pas cette exigence), d'effectuer des démarches pour rechercher un job durant les vacances ou les week-end.

Cela se pratique de plus en plus, mais nous remarquons qu'il y a une très grande diversité en fonction des CPAS et en fonction des sous-régions. En moyenne, c'est 29 % des jeunes qui occupent un job étudiant durant l'année (nous parlons ici autant d'un job régulier que d'un job occasionnel). Ce chiffre représente une très forte hausse et une hausse régulière puisqu'ils étaient 23 % en 2012 et 14,3 % en 2010. Ce pourcentage montre que les CPAS et les jeunes sont, malgré les études, actifs pour trouver des possibilités d'emploi, même très temporaires. Cela indique enfin une exigence plus grande des Conseils quant aux jobs étudiants lorsque cela s'avère possible.

B. TYPE D'ÉTUDES

Secondaire supérieur	43 %
Supérieur non universitaire	32,1 %
Université	15,5 %
Enseignement spécial	5,1 %
Secondaire inférieur	4,3 %

L'évolution au fil du temps est intéressante à observer. En 2012, c'était l'enseignement supérieur non universitaire qui occupait la première place. Aujourd'hui, et de loin, c'est le secondaire supérieur qui occupe cette place. Cela nous donne une indication sur le parcours des jeunes. En effet, le RI octroyé aux moins de 18 ans est assez rare. On peut dès lors estimer que le nombre de personnes qui connaît un échec dans le parcours scolaire du secondaire est particulièrement important. C'est là un indice de la difficulté du monde scolaire à intégrer les jeunes dans un parcours scolaire efficace.

Les CPAS sont plus de 50 % à déclarer avoir une politique particulière pour les étudiants mais rares sont ceux qui présentent une politique structurée avec une ligne de conduite claire. Pour la plupart, l'analyse se fait « au cas par cas », ce qui correspond à une demande d'intervention individualisée. On pourrait néanmoins s'attendre à davantage de « balises » de la part des conseils. On peut dès lors relever que le niveau des exigences par rapport aux étudiants varie en fonction des CPAS et en fonction des cas.

Lorsque ces exigences sont formalisées, elles relèvent des domaines suivants :

- accepter d'aller jusqu'au master (et refuser d'aller au-delà),
- faire preuve d'une bonne volonté aux études,
- trouver un job étudiant lorsque cela s'avère compatible avec les études,
- faire des études qualifiantes,
- faire des études permettant de trouver un emploi rapidement,
- ...

Il nous semble qu'une analyse approfondie devrait pouvoir être menée afin de proposer aux CPAS des pistes d'harmonisation.

Insertion par les études : 7 404 personnes

IX. MISE EN FORMATION

Il y avait, au 1^{er} février 2014, 3 360 bénéficiaires mis en formation par les CPAS wallons. Ce chiffre est en forte baisse depuis 2010. En effet, nous avions à l'époque 5 459 personnes mises en formation par les CPAS (toutes structures confondues). La baisse est dès lors de plus de 62 %.

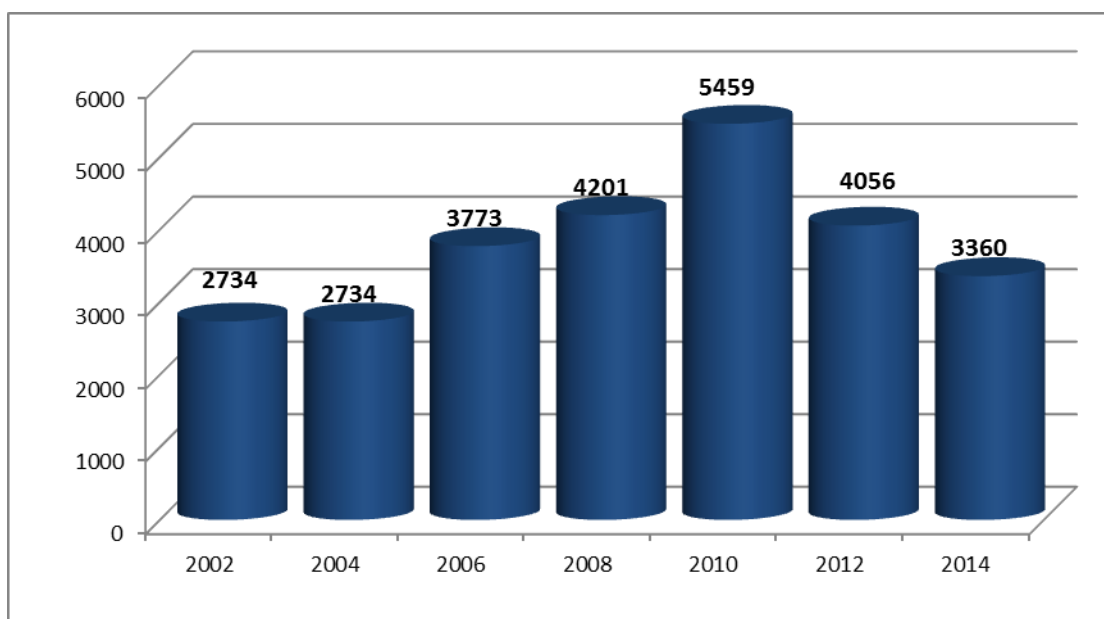
Les structures qui accueillent les bénéficiaires pour une formation se disent submergées par un autre public, celui des chômeurs soumis au plan d'accompagnement et de contrôle de disponibilités. Ce public entre en formation pour tenter de « coller » aux exigences du plan et non parce qu'il a une motivation réelle pour telle ou telle formation. Cette politique de contrôle des chômeurs sature les places de stage chez les différents opérateurs de l'insertion. Cette saturation est particulièrement néfaste pour le public des CPAS qui ne peut plus faire valoir son choix d'insertion par la formation.

Notons, encore une fois, le constat dans les CPAS (et autres opérateurs d'ailleurs) d'un manque assez flagrant de structures donnant des formations en langue et en alphabétisation. En effet, sont présents dans les CPAS un nombre de personnes d'origine étrangère qui ont besoin d'une aide dans l'apprentissage de la langue. C'est une nécessité pour avoir les bases requises pour aller vers un emploi durable.

Ce public d'origine étrangère connaît ainsi une série de difficultés qu'il nous faut mettre en exergue et qui ne facilitent certainement pas le travail d'insertion :

- non reconnaissance des diplômes,
- peu de structures capables de donner des cours de langue,
- peu de structures capables de donner des cours d'alphabétisation,
- une grande discrimination à l'embauche,
- ...

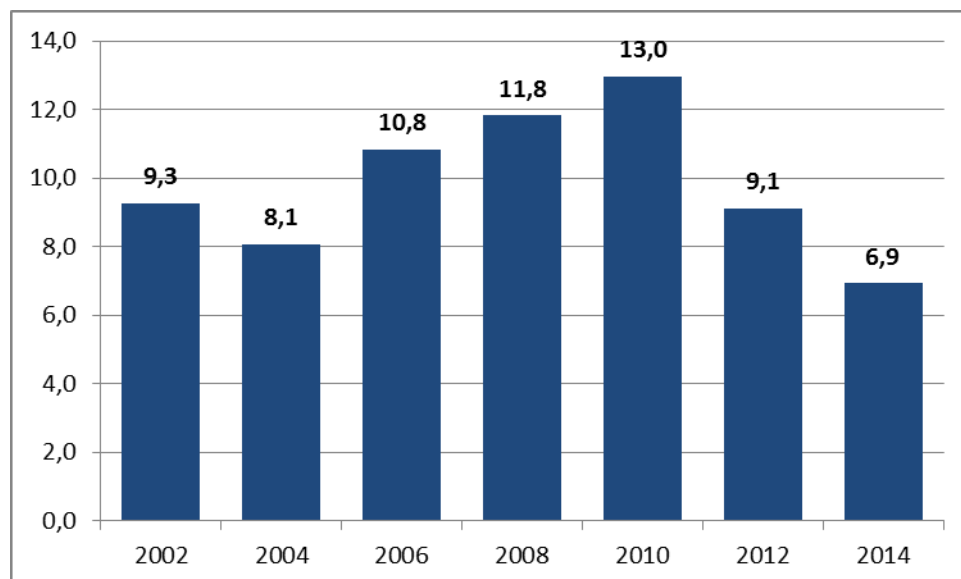
A. L'ÉVOLUTION EN 12 ANS



On se rend compte que l'évolution positive est constante entre 2002 et 2010 avec un pic en 2010. La baisse a été particulièrement forte par la suite.

Quoi qu'il en soit, il y a ici bon nombre de questions à se poser sur la diminution du nombre de personnes mises en formation mais également, de manière plus inquiétante encore, sur le nombre très faible du nombre de mise en formation qualifiante. Il y a là indéniablement un travail à faire en concertation avec le Ministre qui a la formation dans ses attributions.

Voyons dans un tableau la part de mise en formation par rapport au RI :



La part relative des mises en formation a connu un pic en 2010 et est en forte diminution depuis. C'est assez inquiétant car la formation, tout comme la mise aux études, représente une plus-value qui sera valorisable face à un employeur et, en cela, elle représente un gain pour une insertion plus durable sur le marché du travail. Les CPAS souhaitent que le gouvernement wallon soit attentif à ouvrir l'accès à toutes les formations aux bénéficiaires du RI ou de l'ASE car ce public doit être, au même titre que les chômeurs, considéré comme prioritaire.

B. LES LIEUX DE FORMATION

Nous l'avons vu, en chiffres absolus la diminution est très importante. Mais voyons à partir de l'ensemble des données, la répartition des 100 % :

	2012	2014
Au sein du CPAS	22 %	37,5 %
Promotion sociale	18 %	24,6 %
EFT-OISP ¹⁶	15 %	25,6 %
Forem-Formation	7 %	10,2 %
IFAPME	3 %	5,2 %
Régie de quartier	2,5 %	3,8 %
MIRE	2 %	2,1 %
CEFA	1,5 %	2,8 %
Awiph	0,5 %	0,6 %
Autres	28,5 %	12,5 %

¹⁶ Les deux structures se partagent équitablement le public.

Si tous les endroits de mise en formation connaissent une forte diminution, la répartition au sein de ces derniers reste relativement stable à une exception près : les EFT-OISP qui prennent la deuxième place, alors qu'ils étaient troisième dans la distribution. Remarquons aussi dans la distribution que les mises en formation au sein des CPAS augmentent fort considérablement leur part.

Insertion par la formation : **3 360** personnes

X. RÉCAPITULATIF GÉNÉRAL

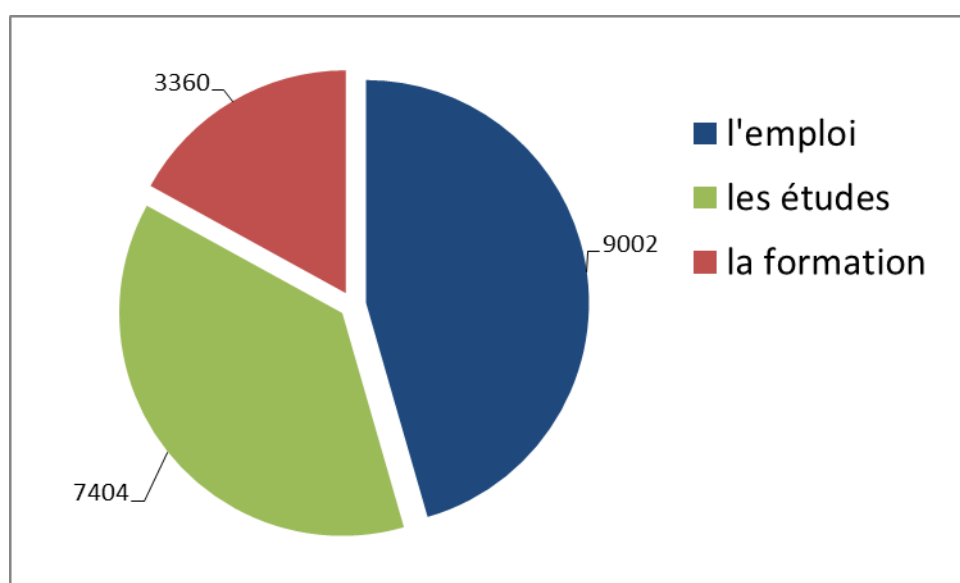
A. RÉCAPITULATIF POUR 2014

Comme nous le faisons chaque année, nous allons mettre en évidence les trois volets menés par les CPAS dans leur politique globale d'insertion active.

L'insertion par la mise à l'emploi : 9 002 personnes
L'insertion par la mise aux études : 7 404 personnes
L'insertion par la mise en formation : 3 360 personnes

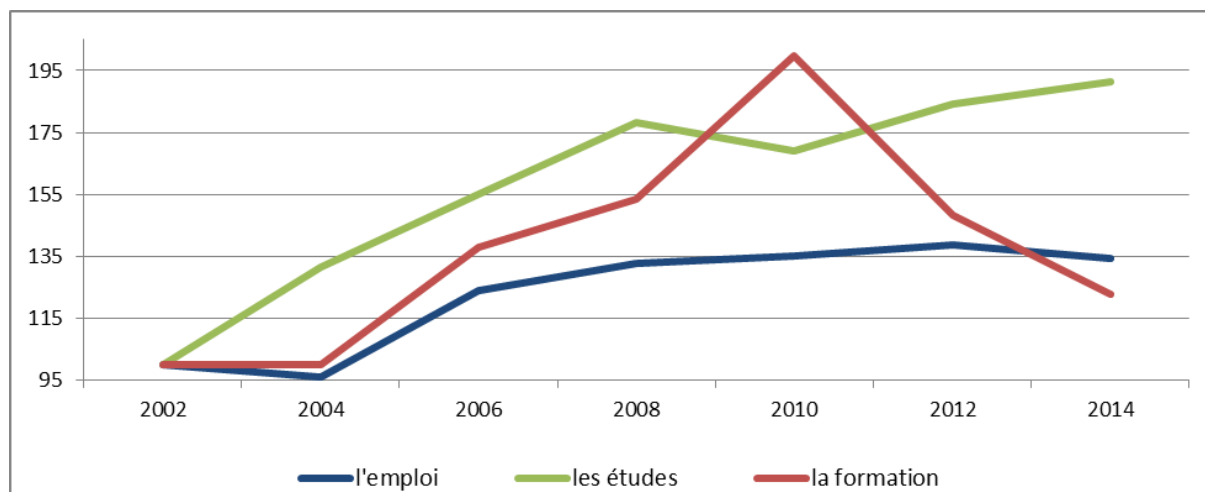
Total : 19 766 personnes

Voyons cela dans un graphique :



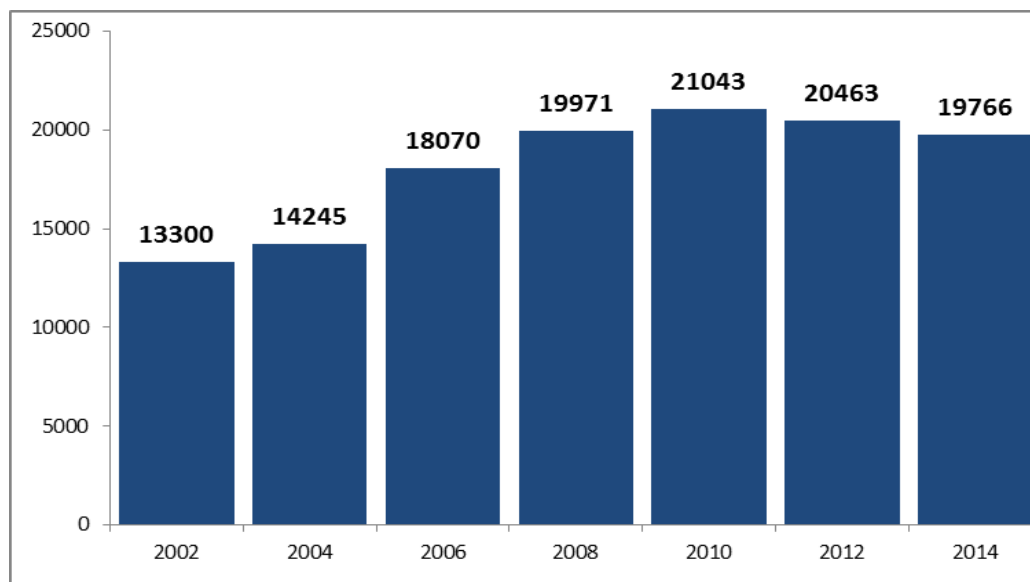
L'évolution des 3 volets dans le temps (si 2002 = 100)

Il nous a semblé intéressant de montrer l'évolution des trois domaines d'insertion active depuis la loi DIS.



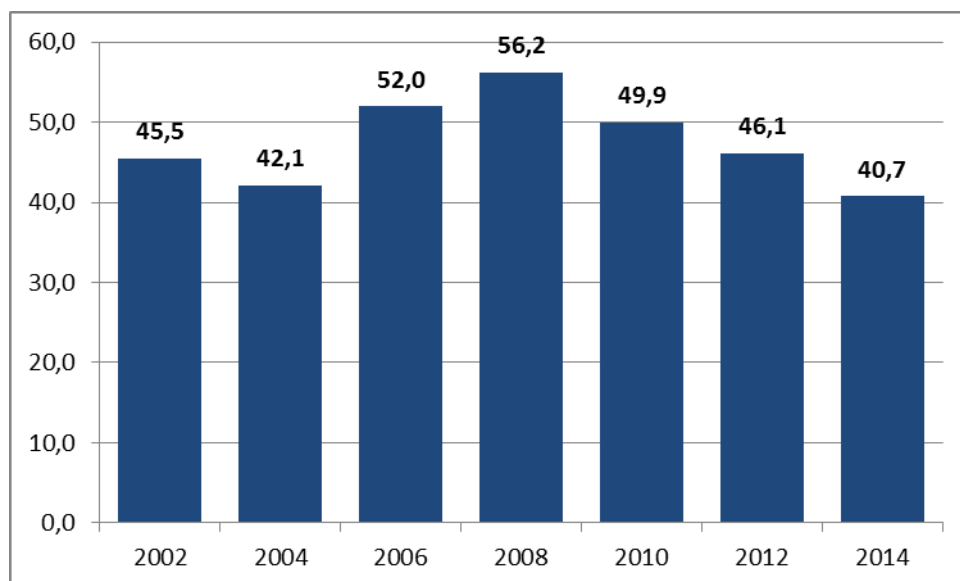
La mise à l'emploi, nous l'avons dit, tend à stagner et il y a de fortes chances que cette stagnation se poursuive en 2015. La mise aux études est en très forte croissance, au point que les CPAS estiment qu'il y a, ici aussi, un transfert de charges vers les CPAS. Quant aux mises en formation, elles ont connu un « pic » en 2010 et, depuis, chutent assez spectaculairement.

Si maintenant on globalise les trois volets, voyons l'évolution sur dix ans :



Le nombre total de personnes mises dans une forme active d'insertion diminue légèrement depuis 2010 à cause, notamment, des mises en formation qui connaissent une décroissance importante mais également à cause d'une légère baisse du nombre de personnes mise à l'emploi.

On peut reprendre ici la part relative de la mise en insertion active totale (pour cela nous prenons le chiffre total des mise en insertion active sur le nombre total des bénéficiaires du RI).



Alors qu'en 2008, les CPAS remettaient 56,2 % de leur public RI dans une forme d'insertion active (emploi, formation ou études) et que ce taux était de 46,1 % en 2012, il est aujourd'hui de 40,7 %¹⁷.

Même s'il est à la baisse depuis 2010, le chiffre de mise en insertion reste très important et sans égal dans le champ des opérateurs de l'insertion. Pour autant, ce chiffre impressionnant n'est pas assez mis en valeur par les pouvoirs politiques, à l'exception toutefois de la dernière DPR qui précise :

- en page 15, dans son volet « emploi jeunes », qu'elle « s'inspire des succès des instruments type article 60, § 7, 61 et PTP » ;
- en page 18, que « les CPAS proposent aux personnes bénéficiant du RI une réinsertion par la mise au travail auprès d'opérateurs public et non marchand (art. 60, § 7) ou privé (art. 61). Ces dispositifs présentent des taux remarquables d'insertion durable sur le marché du travail ».

Nous pouvons demander à ce que cette mise en exemple puisse également être valorisée financièrement.

B. QUANTITATIF - QUALITATIF

Outre l'aspect quantitatif que nous mettons aujourd'hui en exergue dans ces pages, nous ne pouvons passer sous silence que c'est surtout par son aspect qualitatif qu'une vraie politique d'insertion se mesure. S'il faut bien tenir compte du « combien », jamais il ne faut oublier le « comment » et les résultats de l'action. L'essentiel est d'aller vers une autonomie durable des personnes en veillant à ce que cette autonomie soit également synonyme de « mieux-être ».

Nous invitons dès lors les CPAS, les pouvoirs subsidiants et les partenaires à tenir compte de cet aspect qualitatif primordial.

Pour les CPAS, nous pouvons les inviter à faire, en parallèle à notre radioscopie, une évaluation qualitative de leur politique d'insertion et à en faire rapport au Conseil.

¹⁷ Si maintenant, plutôt que le public des RI, on prend le public RI + ASE, alors on obtient une mise en insertion dans une forme active pour 37,2 % du public des CPAS en 2014.

XI. CONCLUSION

Il y a 12 ans, la loi DIS avait été mise en place pour éviter, notamment, que le public des CPAS ne connaisse une forme d'exclusion trop forte. Mais l'objectif, par la même occasion, était aussi de permettre à ce public une plus grande insertion (durable) dans la société. On peut dire que ces 14 dernières années, les CPAS ont été très actifs en matière d'insertion socioprofessionnelle et l'on remarque qu'ils répondent donc parfaitement à la deuxième partie de cet objectif. Par contre, pour ce qui est de la première partie (éviter l'exclusion du public des CPAS), nous pouvons relever deux éléments :

- avant tout, il n'y a pas un objectif politique global partagé et réfléchi entre l'ensemble des ministres. Là où les CPAS sont appelés à faire un effort pour éviter les exclusions sociales, d'autres institutions (comme l'Onem par exemple) accentuent les exclusions et renvoient vers les CPAS un nombre considérable de personnes, réduisant ainsi d'autant les marges de manœuvre des CPAS dans leur lutte quotidienne contre l'exclusion ;
- Les CPAS sont tributaires du manque d'une réelle politique de réduction des inégalités, et du manque de moyens déployés (par exemple le manque de subsides liés à l'insertion sociale) pour permettre au public des CPAS de faire face aux difficultés sociales rencontrées.

Une autre raison d'être de la loi DIS était le constat de l'augmentation incessante du nombre de jeunes dans les CPAS. Force est de constater que nous ne sommes pas encore parvenus à endiguer ce phénomène. Les CPAS continuent à voir dans leurs rangs, en chiffre absolu en tout cas, une augmentation du nombre des jeunes. Près d'un tiers de leur public est âgé de moins de 25 ans. A côté de ceci, nous avons vu que le public plus âgé devenait très important également. Un quart du public a ainsi plus de 45 ans. Quantitativement, les CPAS voient arriver en début de vie professionnelle (ou du moins qui aurait dû être un âge d'entrer dans une vie professionnelle) et en fin de vie professionnelle, un nombre très important de personnes. C'est une situation qui doit obliger les pouvoirs publics à se poser des questions sur leur politique globale.

La croissance des jeunes dans les CPAS a eu pour effet de mettre l'accent, dans la loi et dans les subsides du Fédéral, sur les 18-25 ans. Il est admis par le CPAS qu'il est essentiel de prendre ce public en considération et d'y accorder une attention tout à fait particulière. Cependant, il ne faut pas imaginer que leur insertion soit pour autant rendue ainsi plus « facile ». C'est même le public le plus difficile à insérer et les moyens donnés aux CPAS sont insuffisants pour y faire face.

Certes, le contexte socio-économique est difficile, mais il ne doit pas nous empêcher de voir qu'un problème structurel existe dans l'inadéquation entre ce qui est demandé aux CPAS et ce qu'on leur fournit comme moyens. C'est sans conteste le premier problème des CPAS et c'est également sans conteste un problème de société qui mériterait un véritable débat de fond.

Autre point à noter, c'est que même si cela ne transparaît pas encore dans notre radioscopie, la régionalisation apporte entre les mains du gouvernement wallon de nouvelles compétences liées à l'insertion professionnelle. Sur quel levier le Gouvernement va-t-il agir pour renforcer la mise à l'emploi en général ? Il n'est pas encore possible de le dire mais par contre nous pouvons montrer par les chiffres que les CPAS sont des acteurs incontournables d'une politique d'insertion wallonne. A ce titre, on peut dès lors espérer être associé à la réflexion sur le sujet de l'insertion professionnelle en Wallonie, tout comme l'on peut espérer que les CPAS puissent être à l'honneur dans ce nouveau schéma de travail.

Au fil de cette radioscopie, nous avons pu nous rendre compte de quelques points très marquants :

- le nombre de bénéficiaires du RI augmente très fortement au fil du temps ;
- les CPAS subissent de trop nombreux transferts de charges en provenance d'autres niveaux de pouvoir, alourdissant ainsi leurs moyens financiers et, par-là, leurs marges de manœuvre ;
- le personnel des CPAS diminue de manière très importante au fil du temps ;
- la part relative des mises en insertion active diminue régulièrement depuis 2008.

Nous avons alors des CPAS obligés d'intervenir pour « colmater » les déficiences sociales à tous les niveaux de la société, y compris lorsque la prise en charge devrait s'opérer ailleurs.

Encore une fois, les CPAS montrent que leur travail est quantitativement très important et l'on sait, de manière générale, qu'il est qualitativement très bon. Toutefois, la pression financière d'une part et l'afflux de bénéficiaires d'autre part sont de nature à amoindrir et l'un et l'autre de ces deux aspects. Or, les CPAS, derniers maillons de la sécurité sociale de notre société, méritent d'être observés avec beaucoup d'attention car, s'il est vrai que la qualité d'une société se mesure à l'état de ses maillons les plus faibles, les CPAS sont trop peu valorisés pour le travail qu'ils mettent en œuvre dans des conditions toujours plus difficiles. Et si les CPAS représentent un thermomètre social, nous pensons qu'il est plus que temps de se poser des questions sur la température souhaitée dans notre société.

Au terme de cette étude, nous voudrions faire part de quelques recommandations telles que nous les avons formulées dans la « DPR améliorée »¹⁸ de la Fédération des CPAS.

A notre estime, il faut que le Gouvernement wallon :

- augmente les enveloppes dédiées aux CPAS afin d'assurer, à tout le moins, le nombre de mises à l'emploi via les dispositifs « article 60, § 7 » et « article 61 ». Il doit en faire une mesure phare de sa législation ;
- regroupe les mesures d'insertion Activa, PTP, Sine en une seule mesure regroupant les trois enveloppes financières afin de clarifier et simplifier la politique d'insertion professionnelle ;
- propose au Parlement wallon d'adopter un décret-cadre rendant les demandeurs d'emploi issus des CPAS automatiquement éligibles à toutes les aides à l'emploi ;
- reconduise la convention-cadre entre le Forem et les CPAS en y mettant les moyens nécessaires pour assurer le soutien des projets en cours ;
- demande au Forem de traiter tous les demandeurs d'emploi inscrits strictement de la même manière. En particulier, il sera demandé au Forem de supprimer sa règle interne qui oblige les demandeurs d'emploi issus des CPAS à se réinscrire tous les trois mois ;

¹⁸ Le document se trouve sur notre site, à la page suivante : http://www.uvcw.be/no_index/cpas/actions/162-7329358253102272015015331224098800442.pdf

- développe le suivi et l'accompagnement social des étudiants aidés par les CPAS en concertation avec le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- reconnaisse les CPAS comme opérateurs de formation autorisés à organiser des stages en entreprise.

Mais nous estimons que le Fédéral a également un rôle primordial à jouer pour aider les CPAS et leurs bénéficiaires.

Citons notamment :

- mettre fin aux transferts de charges ;
- rembourser les CPAS à 100 % du RI ;
- réfléchir à une norme de financement du personnel des CPAS.