

## LE CONTRAT « ARTICLE 60 » :

## À QUELLES CONDITIONS EST-IL COHÉRENT PAR RAPPORT À SES VISÉES ?

Par Oleg Bernaz

### INTRODUCTION

Cette étude propose une analyse de l'article 60<sup>1</sup> en tant qu'il rend possible la récupération des droits d'allocation au chômage, mais aussi comme levier favorisant l'accès à l'emploi.

Réalisée à la demande du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté, elle a pour matériel principal de réflexion l'expérience de travail de ceux et celles qui en ont bénéficié. Que disent-ils et en quoi leurs récits sont-ils utiles pour améliorer ce dispositif particulier qu'on appelle Art. 60.

En posant cette question, nous nous proposons de nourrir notre étude avec une réflexion ancrée dans les réalités de travail et qui, par voie de conséquence, ne se limite pas à une analyse strictement statistique du nombre des bénéficiaires d'un Art. 60, ce qui ne nous empêchera pas de nous en servir lorsque l'occasion se présentera.

Pour répondre à la question susmentionnée, nous avons pu nous appuyer sur une série de 30 entretiens réalisés, pour la plupart, par Noëllie Denomerenge, facilitatrice en prévention des inégalités au Réseau wallon de lutte contre la pauvreté, parfois avec notre participation.

Nous lui devons un mot de remerciement particulier.

Quiconque s'est proposé de réaliser une recherche de terrain sait à quel point il est difficile de rencontrer des personnes disponibles pour réaliser une interview. Tirillées par des contradictions sociales exacerbées par le chevauchement des crises actuelles, ces personnes marginalisées se dérobent souvent au regard des travailleurs sociaux.

C'est qu'elles intériorisent, plus souvent qu'on ne l'imagine, le statut de « personne marginale » tout en se résignant devant des situations fortement perturbatrices. Seule une attitude de modestie et d'humilité peut être la porte d'entrée dans la vie de ces personnes. Noëllie Denomerenge en a fait la preuve et ce faisant a permis la rédaction de la présente étude.

La question directrice des interviews réalisées est, rappelons-le, à quelles conditions l'Art. 60 peut être amélioré pour qu'il satisfasse au mieux les besoins réels des ceux qui en ont bénéficié ?

La réponse à cette question n'est pas une tâche aisée. Elle exige une attention particulière à la manière dont s'articule l'État en tant que garant de la cohésion sociale et l'économie en tant qu'elle se doit de répondre à la question fondamentale de ce qu'est une « vie bonne » et pas uniquement aux exigences purement gestionnaires des flux monétaires. Pour le dire autrement, l'Art. 60 est une

<sup>1</sup> Dorénavant noté « Art. 60 » sauf lorsque le contexte exige de garder l'appellation « article 60 ».

occasion d'analyser la manière dont interagissent champ politique et champ économique tout en ayant à l'esprit le fait que la logique de cette interaction n'est pas définitive et donc soumise aux imprévus de l'histoire.

Par ailleurs, une réflexion sur l'Art. 60 est d'autant plus compliquée si on le situe sur le plan juridique tout en faisant attention à l'expérience vécue des premiers concernés.

En effet, ce qui est prévu en principe dans la loi se distingue de l'usage réel de la loi, d'où l'importance de faire une analyse sur les deux niveaux principal (juridique) et réel (ancré dans l'expérience vécue des personnes). Pour le dire différemment, la pratique n'est pas réductible à quelque système théorique que ce soit. Autant dire que la pratique est toujours en excès par rapport à la théorie et c'est précisément cet excès, cet irréductible débordement qui nous intéresse ici, car c'est là que l'on peut situer la source de la critique des modes de fonctionnement des institutions.

Pour avancer dans notre démarche, nous allons parcourir plusieurs étapes structurées en fonction de trois temporalités.

- Tout d'abord, nous allons lire et analyser plusieurs témoignages des personnes avant qu'elles ne signent un Art. 60.
- Nous allons ensuite analyser la manière dont les bénéficiaires ont vécu leurs contrats de travail dans le cadre de l'Art. 60.
- Troisièmement, nous allons discuter quelles sont les perspectives qui s'ouvrent pour une personne une fois qu'elle a terminé son Art. 60.

A travers cette analyse déclinée sur trois temporalités, nous aurons l'occasion de questionner la manière dont est mis en œuvre l'Art. 60.

Certes, comme nous venons de le dire, notre matériel principal de réflexion est l'expérience vécue des bénéficiaires d'un Art. 60. Or il est important de préciser qu'à cette base réflexive s'ajoutent deux autres sources d'inspiration juridique et conceptuelle.

Tout d'abord, sur un niveau juridique, nous reviendrons sur les éléments principaux définissant le statut de l'Art. 60. Cette première analyse posera un cadre juridique que nous comparerons à la réalité vécue par les personnes ayant signées un Art. 60.

Sur le niveau conceptuel, nous nous appuierons notamment sur la sociologie de Robert Castel. En effet, Castel nous permettra de mieux comprendre, à un niveau sociologique, le *modus operandi* du décrochage social tout en nous permettant de saisir les alternatives à l'État néolibéral reléguant aux marges de la société les personnes les plus défavorisées.

## L'ARTICLE 60 D'UN POINT DE VUE JURIDIQUE

Le 8 juillet 1976, une nouvelle loi belge sur les Centres publics d'action sociale (CPAS) est publiée. C'est dans ce texte législatif, et plus précisément dans l'Art. 60 de cette loi, qu'il faut situer le point de naissance des contrats de travail que nous sommes habitués d'appeler Art. 60.

Voici ce que dit l'Art. 60 § 7 de la loi organique de 1976 sur le fonctionnement des CPAS :

*Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le centre public d'aide 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<sup>2</sup>.*

Trois points importants doivent être retenus de cette citation.

**1. Le premier objectif** de l'Art. 60 de la loi de 1976 est de garantir aux premiers intéressés le droit de bénéficier des allocations de chômage (énoncées dans le texte ci-dessus d'une manière générale avec l'expression « certaines allocations sociales ») par le biais d'un emploi.

C'est ainsi qu'au même endroit, le texte que nous venons de citer énonce ceci :

*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<sup>3</sup>.*

**2. Le deuxième objectif** de ce texte législatif est de « favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé ». En effet, ce que nous appelons aujourd'hui un contrat en Art. 60 n'est pas uniquement un passage vers le chômage dans la mesure où il a pour ambition d'accorder aux intéressés une première expérience de travail ou l'occasion de renouer avec une expérience de travail et, par ce biais, accroître leurs chances de décrocher un travail durable.

Ainsi, l'accès au droit au chômage et au monde du travail sont les deux premiers objectifs de l'Art. 60 de la loi organique de 1976 sur les CPAS. Il faut noter que ces deux objectifs n'ont pas changé au fil du temps, ils sont donc restés identiques jusqu'au moment présent<sup>4</sup>.

**3. Le troisième point** à retenir dans la loi précitée est qu'en 1976, l'employeur favorisant l'accès au chômage et au travail est le CPAS. Ce qui implique que c'est aux CPAS que reviennent un certain nombre d'obligations qui sont dévolues aujourd'hui à tout employeur, comme la prévention des risques psycho-sociaux, notamment en matière de relations interpersonnelles dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur le bien-être au travail<sup>5</sup>.

2 Loi organique des CPAS du 08 juillet 1976, Art. 60 § 7.

3 *Ibidem*.

4 Voir sur ce point la note historique de Marie Castaigne, « L'article 60, 7 », in *Fédération des CPAS*, 17 novembre 2020.

5 On sait que l'Art. 61 de la loi de 1976 permet de solliciter en tant que tels des employeurs, autres que le CPAS, qui : « disposent des moyens nécessaires pour réaliser les diverses solutions qui s'imposent, en respectant le libre choix de l'intéressé », Art. 61, la loi organique des CPAS, 1976.

Il convient de souligner, dans le sillage de ces trois premiers points, une remarque importante énoncée dans la circulaire générale du 27 mars 2018 adressée aux président(e)s des CPAS ayant pour titre « La loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale<sup>6</sup> ». Dans cette remarque, nous lisons que :

*Tant que les conditions initiales sont remplies, l'ayant droit peut passer facilement d'une mise à l'emploi dans le contexte d'un CPAS à l'autre. Il continue simplement d'exercer son droit de mise à l'emploi.*

***Il n'empêche que la personne mise à l'emploi est un travailleur à part entière. Elle ne doit pas être considérée comme un allocataire social ; elle n'a en l'espèce pas droit au revenu d'intégration. Il s'agit d'un travailleur rémunéré (...) Il ne subsiste ainsi plus aucun doute au sujet du statut du travailleur/de l'ancien allocataire social. Il s'agit d'un travailleur à part entière et non pas d'une personne qui perçoit en partie une rémunération et en partie une prestation activée.***

*Le fait que la personne qui exerce son droit à l'intégration sociale par un emploi est un travailleur à part entière entraîne que les avantages liés au statut de bénéficiaire du revenu d'intégration disparaissent, comme par exemple le droit à l'intervention majorée de l'assurance maladie, la réduction pour les transports en commun, les cartes de téléphone gratuites<sup>7</sup>.*

Cette précision selon laquelle « la personne mise à l'emploi est un travailleur à part entière » nous semble importante et nous voudrions y revenir par le biais d'une analyse des entretiens que nous avons réalisés. Nous verrons jusqu'à quel point les bénéficiaires d'un contrat en Art. 60 ont été considérés comme étant des travailleurs à part entière et, si cela n'a pas été le cas, sous quelles conditions ce dispositif de mise à l'emploi appelé Art. 60 peut être amélioré.

Avant de poursuivre avec une analyse de l'expérience des personnes ayant signé un Art. 60, une dernière remarque nous semble importante pour nos propos. En effet, au paragraphe nr. 4 de l'Art. 60 de la loi du 8 juillet de 1976 sur les CPAS, nous pouvons lire qu'un centre d'action sociale :

***§ 4. Assure, en respectant le libre choix de l'intéressé, la guidance psycho-sociale, morale ou éducative nécessaire à la personne aidée pour lui permettre de vaincre elle-même progressivement ses difficultés.***

*Il tient compte de la guidance déjà effectuée et de la possibilité de faire continuer celle-ci par l'autre centre ou service auquel l'intéressé a déjà fait confiance<sup>8</sup>.*

Les termes employés ici pour désigner la présence du CPAS ont changé. Si en 1976 c'est le terme de « guidance » qui a été choisi pour décrire la manière dont le CPAS

6 <https://www.mi-is.be/fr/reglementations/circulaire-generale-concernant-la-loi-du-26-mai-2002-concernant-le-droit>

7 *Idem*, p. 35.

8 La loi du 8 juillet 1976.

assiste ses bénéficiaires, aujourd'hui on parle volontiers d'*accompagnement*<sup>9</sup>. Cependant, quel que soit le choix des termes employés, l'intention reste identique : il s'agit d'aider le bénéficiaire à « vaincre lui-même » ses difficultés. Autant dire que pour le CPAS, le bénéficiaire d'une allocation sociale est un *acteur* et pas, si l'on peut dire, un « réceptacle » passif de l'aide octroyée.

Si nous nous sommes proposé de réaliser ce parcours juridique, c'est pour comparer le texte de la loi avec l'expérience vécue par les bénéficiaires de l'Art. 60. Est-ce que les principes énoncés dans la loi sont respectés dans la pratique des travailleurs ? Si ce n'est pas le cas, à quelles conditions peut-on améliorer ce dispositif que nous appelons Art. 60 ?

Pour répondre à ces questions, il est utile de faire une analyse des interviews que nous avons mentionnées en début de cette étude.

## *SURVIVRE DANS UN MONDE INCERTAIN*

L'une des difficultés majeures dans la recherche d'emploi est, on ne le sait que trop bien, le manque d'expérience nécessaire à correctement réaliser le travail aussi bien à titre individuel qu'en équipe. S'ils doivent choisir entre deux candidatures ayant un profil similaire, les employeurs préfèrent le plus souvent retenir celle qui possède déjà une expérience dans le ou les domaines concernés. Ainsi se fait-il que les chercheurs d'emploi non-expérimentés rencontrent plus de difficultés à décrocher leur premier travail.

Or, comme nous l'avons vu, c'est pour répondre à cette difficulté qu'a été créé l'Art. 60. En somme, il donne l'occasion d'une première expérience de travail, d'une nouvelle expérience de travail ou d'une reprise du travail, ce qui augmente la possibilité des individus de décrocher plus tard un emploi définitif. Dans les faits, l'Art. 60 peut être le fruit de la collaboration entre les CPAS et ses partenaires qui peuvent être aussi bien des associations ou entreprises privées que des services publics. Dans cette collaboration, le CPAS est l'acteur qui paie le salaire des employés alors que le lieu et les conditions de travail sont assurées par ses collaborateurs. L'Art. 60 est donc un droit que les individus ne disposant pas ou plus d'une expérience de travail peuvent activer pour augmenter leurs chances de réussite sociale.

Comme nous l'avons vu en lisant le texte de la loi, l'Art. 60 a également pour objectif d'accorder aux bénéficiaires le droit au chômage.

Il nous faut, par prudence, faire une précision : *en principe*, l'Art. 60 *se veut être* un levier favorisant l'accès au travail, mais aussi un dispositif de récupération des droits (en l'occurrence de chômage). Or qu'en est-il si on se penche sur la réalité vécue par les personnes concernées ?

En faisant cette remarque, nous dirigeons notre attention sur les effets que produit l'Art. 60 dans et sur l'expérience vécue des individus.

<sup>9</sup> Voir sur ce point V. Libert, *Emplois subventionnés en CPAS : « L'article 60, § 7 »*, L. O. Brulocalis, décembre 2007.

Avant de faire une analyse de l'expérience de travail dans le cadre de l'Art. 60, voyons d'abord les conditions qui ont poussé les individus à signer un Art. 60.

Certes, on pourrait déjà objecter que signer un Art. 60 est un acte libre et non soumis à aucune contrainte. Cependant, selon les personnes que nous avons interviewées, s'inscrire au CPAS ou se diriger vers un Art. 60 n'est pas le résultat d'un choix libre. En effet, les personnes que nous avons rencontrées se retrouvaient dans des situations de haute précarité sociale. Dans leur cas, c'est la logique de la survie qui les a poussées vers le CPAS.

Deux types de situations peuvent être évoqués pour comprendre la logique de la survie qui nous intéresse ici. D'une part, il s'agit de tous ceux qui, fuyant la guerre ou la misère de leurs pays d'origine, se retrouvent sans repère une fois arrivé en Belgique.

D'autre part, il faut mentionner les personnes vivant depuis toujours en Belgique et dont les parcours peuvent refléter des dysfonctionnements des institutions qui sont pourtant censées apporter une aide aux premiers concernés.

Comme le disent plusieurs témoins lorsque nous leur avons demandé comment ils ont fait leur inscription au CPAS :

*A. : Je n'ai pas de choix. C'est la survie. J'étais dans un centre d'accueil afin de régulariser ma situation et pouvoir rester en Belgique. Quand ça été accepté, je suis venu m'installer à [ville] et j'ai été m'inscrire au CPAS. Je n'étais pas prêt à trouver un travail, je ne connaissais rien, j'avais besoin d'aide<sup>10</sup>.*

A. le dit on ne peut plus clairement : « je n'ai pas de choix ; c'est la survie ». C'est dans ces conditions qu'il est allé vers le CPAS. Les cas d'I., C. et F. reflètent des situations similaires même si chacune d'entre elles possède sa spécificité :

*I. : J'ai dû fuir mon pays et je suis arrivé en Belgique. J'ai été logé à un centre de la Croix Rouge. J'ai fait beaucoup de pas en arrière. Ce sont des étapes de la vie. Il faut suivre, avancer. J'ai fait une demande d'asile et j'ai reçu un papier, c'était une protection subsidiaire. C'est avec ce papier que j'ai été au CPAS.*

*C. : Au centre d'accueil, on me dit "bon, nous sommes dans la triste obligation de vous mettre à la porte" donc j'ai été mis à la porte comme ça et puis, j'ai trouvé un abri de nuit à [nom de rue]. Donc j'étais dans une situation vraiment désespérée.*

*F. : Je suis venue en Belgique pour faire soigner mon fils. Il a dû subir plusieurs opérations et il est toujours en traitement. J'ai eu un avocat pour m'aider pour pouvoir rester, mais il n'a rien fait. J'ai été radiée de la Belgique pendant 11 mois. J'ai été aidée par une voisine et des amis, ma propriétaire a été très patiente malgré mes loyers en retard. J'ai été m'inscrire au CPAS pour l'aide des soins en urgence. Je n'arrivais pas à trouver du travail parce que c'était très dur, j'étais déprimée.*

<sup>10</sup> Par respect des règles déontologiques, nous avons remplacé les noms des personnes interviewées par une lettre.

Les cas que nous venons de citer sont riches d'enseignements. Pour pouvoir les comprendre adéquatement, il nous semble important de ne pas les situer sous l'angle d'une perspective psychologisante comportant le risque d'individualiser ce qui relève d'un enjeu collectif.

Or ce risque est réel, car lorsque nous interagissons avec des individus vivant dans des conditions très précaires, il est inévitable de ressentir le poids qui pèse de toutes ses forces sur leur vie quotidienne.

Le manque d'un logement stable, voire le manque du logement tout court, la malbouffe, le manque de formation, le manque des relations solides, le manque enfin d'idées pour se projeter dans le futur font que les individus s'isolent et, progressivement, risquent de perdre le sens des repères.

Tous ces manques nous font plonger dans un monde incertain, dépourvu du sens d'une « boussole sociale ». Ils empêchent par ailleurs l'accès au monde du travail de ceux qui en ont besoin pour subvenir à leurs premières nécessités.

Les cas d'A., I. et C., comme on le verra plus loin, ne sont pas exceptionnels. Comme nous l'avons déjà noté, ils reflètent la situation de toutes celles et ceux qui, fuyant la guerre ou la misère de leurs pays d'origine, se retrouvent dans des conditions de précarité sans savoir à quelle institution il faut s'adresser pour remonter la pente du décrochage social.

Mais les empêchements qui bloquent l'accès au travail ne se réduisent évidemment pas au type de cas susmentionné. Il est également important d'évoquer ici tous les cas mettant en évidence les failles dans le fonctionnement des institutions qui sont pourtant censées apporter une aide aux personnes concernées.

En remontant le fil de leurs expériences, H. et K. nous ont fait savoir que :

*H. : Ça fait 4 ans que je cherchais du boulot. Après 3 ans de chômage, je n'avais pas d'aide, ni de conseil, juste des remarques parce que je ne trouvais pas de boulot. Il y avait les factures à payer et j'habitais seule avec ma maman. Mon père est revenu à la maison après des années de séparation entre mes parents et comme il apportait un salaire en plus dans le ménage, je ne touchais plus que 150 euros par mois. C'était très compliqué pour mes dépenses et je n'arrivais plus non plus à participer aux dépenses à la maison. C'est pour toutes ces raisons que je me suis inscrite au CPAS.*

*K. : Après avoir été auxiliaire dans les écoles, je ne pouvais pas aller au chômage. Il fallait que j'aie de l'argent pour subvenir à ma famille, et parce que je ne trouvais pas du travail, je n'ai pas eu le choix que d'aller m'inscrire au CPAS.*

Les récits de T. et E. se rapprochent de ceux qu'on vient de lire :

*T. : Après avoir été mariée pendant 30 ans avec un homme qui refusait que je travaille, j'ai dû retourner chez mes parents qui m'ont accueillie mais je n'avais pas d'argent. J'ai fait une demande au CPAS pour avoir une aide, seulement comme j'habitais avec mes parents, j'étais*

*cohabitante. Pas assez pour pouvoir me reconstruire et puis je devenais une charge pour mes parents même si ma famille est très unie. J'ai pris un logement seule et j'ai eu l'aide comme isolée au CPAS.*

*E. : Je travaillais 2h 1/2 par jour pour la ville pendant plus de 2 ans. Un jour, un 7 d'un mois, je découvre que je n'ai plus mon complément au chômage. Je sonne à mon syndicat qui me dit que je suis viré du chômage suite à une décision de l'ONEM. Je n'étais même pas au courant. Je n'avais pas reçu de lettre ni de l'ONEM, ni du syndicat que je n'avais plus le droit au complément. Je suis allée vite au CPAS pour qu'on m'aide.*

## **L'INSÉCURITÉ OCCULTÉE PAR LA SUR-RESPONSABILISATION DES INDIVIDUS**

Il n'est pas rare que les travailleurs du social, lorsqu'ils accompagnent les individus vivant dans la précarité, mobilisent des notions telles que « confiance en soi » ou « estime de soi ». Revenons au cas d'A. pour apporter quelques précisions à cette observation. Étant d'origine étrangère, A. se rappelle à quel point, dans certains cas, son dossier a été traité avec mépris. Ce qu'il dénonçait, c'était la posture raciste des professionnels avec lesquels il a été en contact.

Or, pour critiquer les discours et les postures racistes, beaucoup de travailleurs du social s'appuient sur les notions évoquées précédemment (« confiance en soi », « estime de soi »).

Ainsi, gagner de la confiance en soi serait une condition indispensable pour lutter contre toutes les formes de discrimination. Dans cette logique, on dirait que gagner en estime de soi serait une condition indispensable pour sortir d'une situation d'inégalité sociale barrant, par exemple, l'accès à l'emploi.

Cependant, quelle que soit la légitimité d'une telle approche, le danger qu'elle encourt est d'inscrire dans un registre *individualiste* des enjeux éminemment *collectifs*.

Il est erroné de situer le vécu des individus dans le strict rapport qu'ils entretiennent avec eux-mêmes, comme si le socle de l'expérience pouvait se réduire à ce que nous vivons à la première personne.

En évitant d'aller vers ce que l'on pourrait appeler « psychologisation » des situations de précarité, on voudrait soutenir ici l'hypothèse de Robert Castel selon laquelle l'insécurité est *structurellement* inscrite dans nos sociétés contemporaines. Voici ce que dit Castel :

*Les sociétés modernes sont construites sur le terreau de l'insécurité parce que ce sont des sociétés d'individus qui ne trouvent, ni en eux-mêmes ni dans leur entourage immédiat, la capacité d'assurer leur protection. S'il est vrai que ces sociétés se sont attachées à la promotion de l'individu, elles promeuvent aussi sa vulnérabilité en même temps qu'elles le valorisent. Il en résulte que la recherche des protections est consubstantielle au développement de ce type de sociétés (...).*

*Le sentiment de sécurité n'est pas exactement proportionnel aux dangers réels qui menacent une population. Il est plutôt l'effet d'un décalage entre une attente socialement construite de protections, et les capacités effectives d'une société donnée à les mettre en œuvre. **L'insécurité, en somme, c'est dans une large mesure l'envers de la médaille d'une société de sécurité**<sup>11</sup>.*

On voit où Castel situe le sentiment d'insécurité : il n'est pas à placer dans le rapport que l'individu entretient avec lui-même, mais au niveau des *effets produits par le décalage entre une attente sociale et la capacité d'une société donnée à la mettre en œuvre*. Plus ce décalage est grand, plus le sentiment d'insécurité est intense. C'est pourquoi il est illusoire de croire que pour dépasser l'état d'insécurité, il suffirait d'avoir confiance en soi, quelle que soit par ailleurs la difficulté d'acquiescer cette confiance.

En effet, dans l'absence de mesures adéquates, l'insécurité peut aller jusqu'à dissoudre le lien social tout en produisant ce que Castel appelle « désassociation sociale ». Donnons-lui encore une fois la parole :

*L'insécurité sociale n'entretient pas seulement la pauvreté. Elle agit comme un principe de démoralisation, de dissociation sociale à la manière d'un virus qui imprègne la vie quotidienne, dissout les liens sociaux et mine les structures psychiques des individus (...). **Être dans l'insécurité permanente, c'est ne pouvoir ni maîtriser le présent, ni anticiper positivement l'avenir.***

*Mais comment celui que l'insécurité ronge tous les jours pourrait-il se projeter dans l'avenir et planifier son existence ? L'insécurité sociale fait de cette existence un combat pour la survie mené au jour le jour et dont l'issue est à chaque fois incertaine. On pourrait parler de **désassociation sociale** (le contraire de la cohésion sociale) pour nommer ce type de situations, comme celle des prolétaires du XIXe siècle, condamnés à une précarité permanente qui est aussi une insécurité permanente faute d'avoir la moindre prise sur ce qui leur arrive.*

*Telle est la face d'ombre de l'État de droit. Il laisse dans l'angle mort la condition de ceux qui n'ont pas les moyens d'assurer leur existence par la propriété<sup>12</sup>.*

Pour donner un contenu plus concret aux analyses de Castel, nous pouvons évoquer le cas de V. qui nous a partagé son sentiment d'insécurité permanente frôlant la désassociation sociale et rendant difficile, voire impossible, la maîtrise du présent et l'anticipation de l'avenir. Comme nous pouvons le constater, elle s'est retrouvée dans une situation des plus difficiles, frappée par l'incompréhension et la consternation :

*V. : J'ai été virée du chômage. Je ne connais pas la cause. Au moment où ils l'ont fait j'étais sur la mutuelle car j'allais accoucher. J'étais dans le dernier mois de ma grossesse. En me réinscrivant après mon congé de maternité, c'est à ce moment-là qu'on m'a dit que j'étais virée du chômage. Je n'ai pas eu le choix, je devais m'inscrire au CPAS.*

<sup>11</sup> *Idem*, p. 7.

<sup>12</sup> *Idem*, p. 29.

L'imprévisibilité du présent et la difficulté de se projeter dans l'avenir font que V. se retrouve dans une zone d'opacité sociale d'autant plus paradoxale que les institutions qui la suivaient étaient censées la protéger et non rendre sa situation plus précaire.

Le cas de V. n'est pas anodin, il pose en filigrane un problème structurel de nos sociétés contemporaines. Castel avait vu ce problème lorsqu'il a montré à quel point l'État social actuel se fragilise sous les coups du capitalisme tout en contraignant les individus à devenir les surveillants de leurs destins et donc en se décalant des missions qui étaient les siennes il y a à peine 50 ans.

*A partir du début des années 1970, avec les exigences croissantes de la construction européenne et de la mondialisation des échanges, l'État-nation s'avère de moins en moins capable de jouer ce rôle de pilotage de l'économie au service du maintien de l'équilibre social. L'échec de la stratégie de relance tentée par le gouvernement socialiste lors de son arrivée au pouvoir en France en 1981 a été perçu comme une démonstration de l'incapacité des États-nations à endiguer le marché. Pour relever le défi de la concurrence internationale, le leadership passe à l'entreprise dont il faut maximiser les capacités productives. Mais c'est dès lors l'appréciation du rôle de l'État qui s'inverse. Il apparaît doublement contre-productif : par les surcoûts qu'il impose au travail pour le financement des charges sociales, et par les limites légales qu'il pose à l'exigence de compétitivité maximale des entreprises sur le marché international à n'importe quel coût social. L'objectif devient dès lors d'augmenter la rentabilité du capital en baissant la pesée exercée par les salaires et par les charges sociales, et de réduire l'impact des réglementations générales garanties par la loi sur la structuration du travail.*

(...)

*Lorsque l'on parle aujourd'hui de la restructuration du monde du travail et de la prépondérance qu'il faut accorder à la bonne marche des entreprises pour être compétitif face aux défis qu'imposent la concurrence exacerbée et la mondialisation des échanges, ce n'est donc plus la même dynamique des relations professionnelles que l'on évoque comme étant la plus apte à assurer le développement économique. C'est même plutôt du contraire qu'il s'agit. Une gestion fluide et individualisée du monde du travail doit remplacer sa gestion collective sur la base de situations stables d'emploi. Avec un peu de recul on commence à réaliser que ce qui se joue à travers la mutation du capitalisme qui a commencé à produire ses effets du début des années 1970, c'est fondamentalement une mise en mobilité généralisée des relations de travail, des carrières professionnelles et des protections attachées au statut de l'emploi. **Dynamique profonde qui est, simultanément, de décollectivisation, de réindividualisation et d'insécurisation**<sup>13</sup>.*

C'est cette dynamique simultanée de décollectivisation, de réindividualisation et d'insécurisation qui est la dynamique profonde de nos sociétés contemporaines. En se détachant progressivement des tâches qui étaient auparavant les siennes, l'État social contemporain, que l'on peut appeler État social actif, sur-responsabilise les individus en les contraignant à chercher en eux-mêmes les ressources et les capacités de la réussite sociale.

13 R. Castel, L'insécurité sociale, *op. cit.*, pp. 41-43

Dans son récit, Y. montre clairement le poids lourd qui pèse sur sa vie quotidienne en tant que conséquence de la dynamique de fragilisation de l'État social mise en évidence par Castel.

*Y. : Je suis anxieuse, le moindre euro est compté et je ne me sens pas en sécurité. J'ai des phases dépressives. Je n'ai pas vraiment de vie sociale, heureusement que j'ai la télé.*

Si on situe le témoignage de Y. dans la perspective ouverte par Castel, on peut soutenir que l'« anxiété » dont elle parle n'est pas à comprendre au niveau du rapport que l'individu entretient avec lui-même, mais au niveau des conséquences que produit la fragilisation de l'État social et ses institutions de protection sociale.

Or, le piège est précisément que les personnes qui subissent les conséquences de l'insécurité permanente se sentent obligées d'être les contrôleurs d'elles-mêmes, comme si la vie sociale était l'effet des capacités individuelles et pas la condition de possibilité de ce que l'on peut appeler « individu ».

## UN REMÈDE À LA DÉSAFFILIATION ?

Les récits que nous avons évoqués témoignent donc du danger qui guette les sociétés contemporaines, c'est-à-dire l'insécurité et la désassociation en tant qu'elles érodent la cohésion sociale jusqu'à rendre immaîtrisables le présent et l'avenir des individus.

Noëllie qui a participé à la totalité des entretiens décrit bien dans ses propres mots la situation des personnes interviewées :

*Noëllie : Avec les interviews que j'ai faites, je me suis encore plus rendue compte que les inégalités commençaient très tôt dans la vie des personnes que j'ai rencontrées. Que ce soit les personnes qui ont un parcours lourd dû à leur fuite de leur pays, des personnes qui ont connu la maltraitance dans l'enfance, les placements, des jeunes qui ont fait des décrochages scolaires, etc. Pour beaucoup, ce n'est pas facile d'aller s'inscrire au CPAS. Il n'y a pas d'autre issue pour certains et c'est surtout le moyen d'avoir de l'argent pour vivre disons plutôt pour survivre car ils/elles doivent continuer à se battre que ce soit pour des reconnaissances de diplôme, pour pouvoir s'occuper comme on peut de sa famille, se reconstruire après une relation destructrice.*

L'état d'insécurité-désassociation permanente conduit une certaine couche de la population vers un processus de désaffiliation.

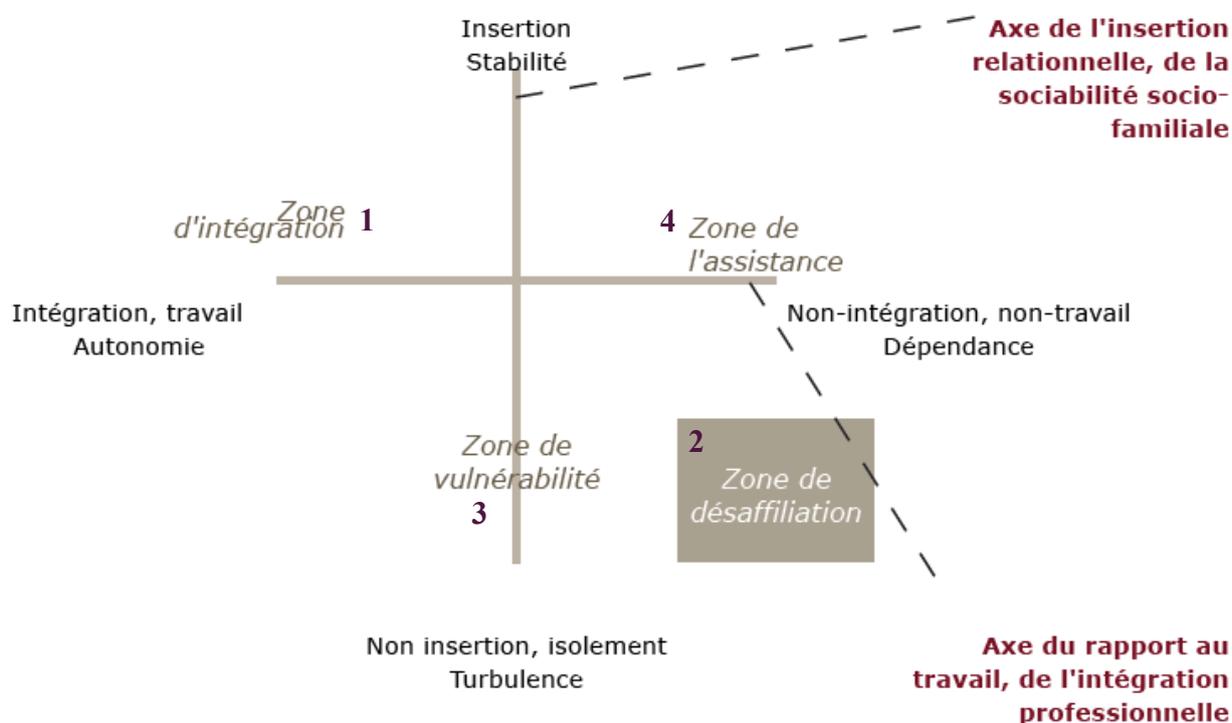
Castel définit la désaffiliation comme suit :

*Les situations marginales surviennent à l'aboutissement d'un double processus de décrochage : par rapport au travail et par rapport à l'insertion relationnelle. Tout individu peut être situé à l'aide de ce double axe d'une intégration par le travail et d'une inscription relationnelle<sup>14</sup>.*

<sup>14</sup> R. Castel, « La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation », in *Cahiers de recherche sociologique*, n° 22, 1994, p. 13.

Les situations marginales ou, comme le dit Castel dans le même passage, de désaffiliation peuvent être comprises lorsque nous prêtons attention à deux axes : l'intégration au travail et l'insertion relationnelle.

Les actions des individus se déploient au carrefour de ce double axe (l'intégration au travail et l'insertion relationnelle). Plus notre travail est stable et nos relations solides, plus nous sommes intégrés dans la société. À l'inverse, moins notre travail est stable et nos relations solides, plus nous sommes marginalisés et donc désaffiliés. Pour mieux saisir les articulations de ces deux axes, on peut se référer au schéma suivant<sup>15</sup> :



Quatre zones sont à distinguer dans ce schéma. La première est celle de l'intégration (1) : elle est d'autant plus forte que le travail et les relations sont stables. À l'opposé, nous voyons la zone de la désaffiliation (2) où le travail et les relations sont absentes.

Entre la désaffiliation et l'intégration se trouvent deux autres zones intermédiaires : soulignons d'abord la zone du travail précaire (pensons aux CDD, aux temps partiels contraints ou aux revenus de remplacement) et des relations insuffisamment stables (3). Notons ensuite la zone où l'on constate l'absence du travail, mais la présence des relations stables (4).

Quelques témoignages des entretiens que nous avons réalisés exemplifient avec clarté les zones que nous venons de décrire.

<sup>15</sup> Schéma proposé par J. Fastrès et E. Servais, [https://intermag.be/images/stories/pdf\\_carnets/carnet\\_Castel.pdf](https://intermag.be/images/stories/pdf_carnets/carnet_Castel.pdf).

Prenons un premier exemple :

*L. : J'ai voulu être technicienne de surface dans une mutuelle. A ce moment-là, j'étais en thérapie chez un psychiatre et c'est lui en sonnant à des "amis" qui m'a trouvé le lieu.*

On peut dire, à partir de cette citation, que la trajectoire de L. se caractérise par une insertion relationnelle relativement forte et une intégration au travail relativement faible.

Comme elle le dit, les amis du psychiatre qu'elle fréquentait l'ont aidée à trouver un travail, ce qui a sans doute changé sa trajectoire de vie. Cet exemple permet donc de voir que les deux axes de l'insertion et d'intégration sont en interaction. Dans le cas de L., cette interaction est plutôt positive, ce qui n'est pas le cas de Q. :

*Q. : Mon père étant pensionné et ma mère n'a droit à rien. J'ai un frère et une sœur plus jeunes que moi. Pour pouvoir aider mes parents, j'ai fait une première demande au CPAS.*

Même si l'axe de l'insertion relationnelle n'est pas intégralement fracturé, Q. se retrouve dans une zone de vulnérabilité, ce qui a pour conséquence l'inscription au CPAS.

L'expérience d'Y. peut également être située dans la zone de la vulnérabilité :

*Y. : J'ai aidé mon ex-mari pour son travail sans être reconnue et puis je me suis beaucoup impliquée pour notre fils qui est schizophrène. Le quotidien n'était pas facile et un jour mon ex-mari nous a mis à la porte. J'ai été hébergée chez ma maman qui avait de gros soucis pulmonaires. Elle avait une petite pension et je ne voulais pas être à sa charge. Mon fils est placé dans une institution. N'ayant pas droit au chômage, j'ai dû aller m'inscrire au CPAS.*

A la différence des deux cas précédemment cités, les trajectoires de G. et S. peuvent être situées dans la zone de la désaffiliation :

*G. : Mon père est décédé avant le confinement, je n'avais pas la tête pour étudier. J'ai tout arrêté.*

*Je devenais orphelin, ce n'était pas facile à gérer. Je n'avais plus d'adulte pour me guider. Je suis allé d'abord au Forem et après au CPAS.*

*S. : J'ai été mariée et j'étais à la charge de mon ex-mari qui refusait que je travaille et avec qui j'ai eu 4 enfants. Un jour, fin de journée, il m'a mise dehors avec nos enfants et pour ne pas me retrouver dans la rue, ma maman nous a accueillis chez elle. Ma maman a une pension de veuve, j'ai été faire une demande d'aide au CPAS mais comme j'étais avec elle, je suis passée comme cohabitante. J'avais dans les 600 euros. On ne peut pas vivre à 5 avec cette somme dérisoire et je ne voulais pas que ma maman puise avoir des soucis en perdant sa pension de veuve. J'ai dû déménager pour avoir un endroit pour nous et ainsi pouvoir toucher comme chef de famille. Je suis séparée maintenant.*

Ainsi, ce que ce schéma de Castel et les exemples précités permettent de faire voir, c'est la dynamique complexe entre le rapport au travail, aux revenus et aux droits qu'il permet et la présence ou l'absence de relations de solidarité socio-familiales.

Mais il nous aide également à comprendre que la désaffiliation *n'est pas un destin* et que chacun d'entre nous a la possibilité d'en sortir s'il peut bénéficier des supports adéquats. Comme le dit Castel :

*La possibilité de ce double mouvement suggère que l'exclusion n'est pas un destin. Des interventions sont possibles, d'une part, dans une perspective préventive, pour consolider la zone de vulnérabilité et tenter d'éviter le basculement dans la marginalité, et, d'autre part, dans la zone de désaffiliation, pour tenter d'éviter une installation dans les marges qui transforme les difficultés à s'insérer en exclusion définitive<sup>16</sup>.*

Mais une question peut ainsi être posée : est-ce que l'Art. 60 peut être un outil pour éviter ou remonter la pente de la désaffiliation ? Si oui, à quelles conditions ?

## *DURANT L'ARTICLE 60 : UNE EXPÉRIENCE À DOUBLE TRANCHANT*

Comment les bénéficiaires ont-ils vécu leur expérience du travail dans le cadre de l'Art. 60 ?

Il serait sans-doute difficile, voire impossible de répondre de façon univoque à cette question. Comme le dit d'ailleurs B., lorsque nous lui avons demandé de revenir sur son expérience de travail en Art. 60 :

*Int.<sup>17</sup> : Pour vous, doit-on changer le contrat Article 60 afin de donner toutes les chances aux travailleurs ?*

*B. : C'est vendre du rêve car avec le contrat Article 60, tu ne seras plus au CPAS. Je ne comprends pas non plus pourquoi les personnes de plus de 50 ans doivent faire plus de mois qu'un plus jeune. Le côté positif, c'est que ça permet d'ouvrir des portes. Il y a du pour et du contre !*

Le côté positif, selon B., c'est que l'Art. 60 ouvre des portes.

Cette observation rejoint sans doute la double intention du texte législatif que nous avons déjà cité : il s'agissait, on s'en rappelle, d'ouvrir le droit de bénéficier du chômage et de favoriser l'accès au travail. Voyons d'abord en quoi consiste la dimension positive de l'Art. 60.

R., qui a travaillé comme éducatrice dans un centre d'accueil de jour dans une province, a eu une expérience enrichissante dont elle nous a fait part :

*R. : Très bien, franchement, je n'ai rien à dire. Je pouvais poser des questions à tout le monde et chacun essayait de me répondre selon ce qu'ils font.*

*R. : Je le vis assez bien. J'apprends beaucoup de choses. Parfois on se questionne ou on porte des jugements en les voyant dans la rue. Comme les personnes SDF viennent tous les jours, j'apprends à les connaître, comment les aider. J'ai un autre regard sur eux.*

<sup>16</sup> R. Castel, « La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation », *op. cit.*, p. 25.

<sup>17</sup> Abréviation pour intervieweur/intervieweuse.

Ce témoignage peut déjà nous servir de matériel de réflexion.

En effet, il n'est pas rare que l'Art. 60 soit vu comme étant une occasion d'apprendre les « rythmes » du travail. Ainsi aide-t-il à avoir une structure permettant de démarrer une journée de travail et ponctuant la fin de celle-ci. Or R. nous fait savoir que l'Art. 60 est plus que cela : il favorise le changement de la *perception* que nous pouvons avoir des personnes avec qui ou pour qui nous travaillons. On pourrait même dire que l'Art. 60 est un dispositif pratique de subjectivation, si on entend par là cette opération par laquelle un individu prend du recul par rapport à lui-même pour se détacher de ses goûts, ses habitudes et, enfin, sa vision du monde<sup>18</sup>.

Pour R., l'expérience de travail en Art. 60 est également fort positive. Il est, selon ses propres mots, très reconnaissant envers l'asbl qui l'a accepté comme travailleur technicien :

*R. : Oui, je suis apaisé, très apaisé. J'offre ma disponibilité entière à l'asbl qui m'a tout offert.*

Il continue ainsi :

*Int. : Pendant la durée de votre contrat, l'assistante sociale ou l'agent d'insertion étaient-ils assez disponibles pour vous aider si il y avait un souci ?*

*R. : Oui, tout à fait. L'agent d'insertion est très disponible. Je peux aussi lui sonner si il y a un souci. Une fois, je lui ai sonné pour savoir si je pouvais refuser de travailler un jour férié. Il a envoyé un mail à mon patron. L'assistante sociale passe tous les 3 mois au terrain.*

*Int. : Au travail, vos collègues vous ont aidé à apprendre le métier ?*

*R. : Mon patron est tout seul et il fait des formations. Il est très actif avec les stagiaires et c'est en l'écoutant que j'apprends. Il m'explique l'utilisation de certains outils, comment fonctionne la pompe à eau, etc.*

Ces passages nous font voir que l'expérience de travail en Art. 60 ne se limite pas au rapport duel « employeur – employé » car l'apprentissage, comme le dit R. dans la dernière citation, se fait au niveau des rapports transversaux dans lesquels sont investis aussi bien la direction que les stagiaires et les employés.

C'est également dans ce sens que nous pouvons évoquer l'expérience d'Y. que nous avons déjà citée plus haut :

*Int. : Avez-vous l'impression que ce travail vous a apporté beaucoup ? Pensez-vous que ça vous a apporté d'autres possibilités pour un engagement ?*

*Y. : Le travail était enrichissant et j'ai gardé des connaissances. La formation et l'Article 60 m'ont appris un métier.*

Mais il serait sans doute injuste de réduire l'expérience de travail en Art. 60 à l'apprentissage d'un métier (ce qui évidemment n'est pas rien, loin s'en faut). Dans son récit, P. apporte une nuance nouvelle au passage cité précédemment :

<sup>18</sup> Comme le dit Alain Touraine : « Le sujet n'émerge dans un individu que si celui-ci s'est d'abord détaché de lui-même, de ses appartenances, de ses goûts, de ses projets », *Le monde des femmes*, Paris, Fayard, 2006, p. 225.

**Int.** : *L'assistant(e) social(e) ou l'agent d'insertion vous ont-t-ils dit qu'en acceptant un contrat Article 60, vous pouviez récupérer vos droits aux allocations de chômage ?*

**P.** : *Oui, mais pour moi ce n'était pas le but spécifique. Le but, c'est de me sentir utile, d'apporter quelque chose, de travailler.*

**Int.** : *Pendant la durée de votre contrat, l'assistant(e) social(e) ou l'agent d'insertion étaient-ils assez disponibles pour vous aider si il y avait un souci ?*

**P.** : *Tout à fait. Moi aussi dans l'autre sens, j'ai été les aider quand il y a eu les inondations. Je suis venu les aider pour nettoyer.*

Pour P., l'Art. 60 n'est pas uniquement une « passerelle » vers le chômage. Il est surtout une occasion de se sentir utile *socialement*, ce qui, dans son cas, se traduit également par un rapport de réciprocité aidant/aidé débordant le strict cadre du travail.

L'ensemble des passages que nous venons de découper met en évidence une série d'éléments bâtisseurs que l'Art. 60 rend possibles. Nous pouvons les énumérer ainsi :

1. L'Art. 60 est une occasion pour tisser des relations humaines au-delà du champ du travail (le cas de P. que nous venons de citer est exemplaire en ce sens).
2. L'Art. 60 rend possible une appartenance à un groupe social, mais aussi une expérience d'utilité sociale dans la mesure où il permet l'apprentissage d'un métier.
3. En tant qu'il change la perception que nous avons des autres, l'Art. 60 est un dispositif pratique de subjectivation entendue dans le sens que nous avons analysé plus haut en évoquant Alain Touraine.

L'articulation de ces éléments doit sans doute rester au centre des réflexions de toute politique de mise au travail. Elle permettrait la construction d'un foyer d'expérience, voire d'expérimentation des pratiques collaboratives rendant possible l'essor des nouvelles subjectivités émancipées du joug des injustices et de la précarité sociale.

Cependant, dans bien d'autres cas, les personnes que nous avons interviewées témoignent de tout autre chose. Il est important de les écouter même si leur expérience est parfois aux antipodes de ce que nous avons vu jusqu'ici.

Par exemple, C. nous a expliqué que son statut de travailleur n'a pas été respecté dans la mesure où il a été étiqueté comme étant un Art. 60 :

**C.** : *Le simple fait d'être appelé "Article 60, Article 60", c'était dévalorisant quoi. Je me rappelle, mon chef de service à deux ou trois occasions, lors de réunions, alors pour me présenter aux autres, au public donc, disait : "Voici C., c'est un Article 60". Ceci donc à deux, trois reprises quoi. Et puis, ce que j'ai aussi ressenti, c'est comme si même le titre d'Article 60 a quelque chose de dévalorisant, c'est comme si on n'a pas de compétences à faire valoir quoi.*

*Pourquoi je dis ça ? Entre autres, j'étais aussi écrivain public, j'avais un bureau où j'écrivais des lettres aux gens. CV, lettres de motivation, lettres administratives, n'importe quoi. Mais je recevais des compliments que moi je ressentais comme je ne sais pas si c'est une insulte ou bien compliment, j'écris une lettre à quelqu'un, alors il me dit "qu'est-ce que vous faites ici ? Je suis ici sous contrat Article 60", il a dit "quoi ? Un Article 60 qui écrit si bien ?". Donc voilà, est-ce que c'était un compliment ou bien... Mon chef de service me dit un jour en croyant me faire des éloges : "je n'ai jamais vu un Article 60 capable d'écrire un livre ! Tu vois un Article 60, etc.". Donc on dirait qu'il y a une fonction qui dévalorise quoi.*

Il serait par ailleurs erroné de croire que les inégalités de traitement que subissent les personnes sous un contrat Art. 60 se limitent au champ du travail. Elles le dépassent et suscitent d'autres difficultés que nous allons aborder plus loin dans cette étude.

Avant de poser ce problème, lisons une autre citation tirée du témoignage de X. :

*X. : Je n'étais qu'un Article 60, je devais me taire. On me faisait des remarques sur ma façon d'être, de m'habiller. Une fois, il y a des personnes qui venaient chercher des cartes d'identité. Ils ne parlaient pas français et comme je connaissais leur langue, je leur ai traduit les informations pour les aider et une collègue m'a carrément dit que je ne pouvais pas parler une autre langue quand j'étais avec eux. Je n'en pouvais plus. Je n'apprenais rien et on m'isolait. Je ne pouvais pas être à la même table et on me disait tout le temps que je n'étais qu'un Article 60.*

Conçu, comme nous l'avons vu en introduction, comme un levier favorisant l'accès au travail, l'Art. 60 s'avère être une occasion d'assujettir les individus au point qu'ils se sentent « isolés », comme le dit X. Certes cette observation doit être faite *cum grano salis* car, nous l'avons déjà dit, l'Art. 60 peut dans d'autres cas (et ils sont nombreux) être un véritable moyen pour s'émanciper socialement. Mais ceci ne doit pas nous empêcher de relever ce qui peut dysfonctionner dans sa mise en œuvre, bien au contraire.

Ce que l'on observe dans les entretiens que nous avons réalisés, c'est qu'une fois l'étiquette posée, les personnes ayant signé un Art. 60 peuvent subir toute une série de discriminations au quotidien. Par exemple, C. nous dit qu'il n'a pas pu recevoir la clé du bâtiment où il travaillait car, selon le directeur de l'établissement, il n'est pas un « travailleur normal » :

*C. : Ici, j'étais sous contrat Article 60, je n'avais pas droit à la clé non plus. Alors là j'ai demandé au chef, j'ai dit "mais est-ce que je peux aussi avoir la clé ?". Bon visiblement, je gênais quand même et il m'a dit "mais non, tu es sous contrat Article 60, on ne peut pas te donner une clé" et ironie du sort, quelques temps après, ils ont recruté un jeune homme sous contrat de remplacement pour 3 mois et ils lui ont donné une clé. De trois mois. Alors j'ai dit "mais moi je suis sous contrat pour 24 mois, je n'ai pas droit aux clés". Alors il dit "non tu sais c'est qu'au fond tu n'es pas un travailleur au sens normal du mot". Donc je n'avais pas droit à la clé, c'est-à-dire de la porte d'entrée. Donc je devais aller tôt le matin à rester là à frissonner de froid jusqu'à ce qu'un travailleur "normal" arrive.*

Ce témoignage n'exige aucun commentaire. On peut se poser d'innombrables questions à l'égard de la déclaration faite par le directeur, mais la force des paroles de C. est suffisamment grande pour qu'on comprenne sans équivoque les injustices qu'il a dû subir. N'avons-nous pas lu, en introduction, qu'un bénéficiaire de l'Art. 60 est un « travailleur à part entière » ? N'est-il donc pas étonnant de constater qu'en devant être une piste à suivre pour remonter la pente de la désaffiliation, l'Art. 60 s'avère quelquefois être un facteur de stigmatisation ?

On pourrait dès lors se demander si des dispositifs de vigilance éthique ne devraient pas être mis en place pour éviter les dérapages évoqués par C.

Ces dispositifs ne devraient pas être conçus comme étant l'occasion d'accroître le contrôle déjà contraignant des travailleurs, mais, à l'inverse, comme permettant aux employés de surveiller la manière dont ils sont traités par leurs employeurs. De surveillés, les travailleurs pourraient devenir surveillants afin d'éviter des injustices condamnées par la loi.

En effet, le témoignage de C., comme celui de X. nous montre que les personnes ayant signé un Art. 60 peuvent être traitées de manière injuste.

C. nous dit par ailleurs que c'est parce que l'Art. 60 est considéré comme une aide sociale qu'il n'est pas vu comme un travailleur normal :

*C. : Un collègue m'a dit "[...] tu es Article 60, ce n'est pas un travail, c'est tout juste une aide sociale" et puis il m'a dit encore "mais combien gagnes-tu ?", je lui ai dit cela. Et puis après il me dit "ah tu vois ce n'est pas un salaire" parce que je gagnais je crois 1300 €. Il m'a dit "mais non tes collègues, ils gagnent plus que toi". Alors ce que moi je dis, si ce n'est pas un travail normal, il faut qu'on nous le dise dès le début à la séance info, que ce n'est pas un travail normal, c'est une aide sociale.*

C. nous apprend qu'il peut y avoir une hiérarchie invisible, mais profondément inscrite dans la réalité, entre les différents types de contrat de travail. Et l'Art. 60 est sous-classé dans cette hiérarchie :

*C. : Je me rappelle d'une formation au Forem, un agent du Forem me dit "sur un CV il faut mettre plutôt CDD, pas Article 60". Parce que bon on se dit Article 60, c'est juste des gens désespérés à qui on donne quelque chose donc oui il faut écrire CDD. Donc tu vois l'Article 60, ce n'est pas... Paradoxalement, ça dévalorise et ça perpétue la précarisation de l'individu. C'est douloureux quoi. Même terrible quoi. Terrible !*

Y. est du même avis :

*Int. : Comment avez-vous été accueillie au sein de l'équipe ?*

*Y. : Pas vraiment bien. A part 2 ou 3 collègues. Il y en a qui pensent que comme je venais du CPAS, je pourrais leur voler leurs affaires. D'autres pensaient que j'étais leur bonniche. Certaines me montraient qu'elles étaient supérieures à moi avec leur diplôme.*

Mais cette discrimination, on s'en doute, ne se limite pas au cadre du travail. Elle le dépasse largement.

C., que nous avons cité, dit que :

*C. : Le contrat Article 60, même en dehors du lieu de travail, c'est toujours dévalorisant. Je me rappelle avoir demandé un prêt à Belfius, ils m'invitent pour parler et me dire "Ah voilà, c'est bien, c'est bien, c'est bien, combien vous payez comme loyer ?", je le dis. "Ah c'est bien et salaire c'est combien ?", tout s'est bien passé. Je dis "oui voilà, c'est un contrat, etc." et puis il me regarde comme ça : "Article 60 ? Oh non non non, là on ne donne pas". Mais pourquoi ? "Non, non, non Article 60, je me rappelle, pour ce contrat, on ne donne pas de prêt". Je n'ai pas eu le prêt parce que c'était un contrat Article 60. Donc jusqu'à quel point c'est dévalorisant.*

L'Art. 60, selon les témoignages cités, produit des inégalités. Mais il est en même temps un révélateur d'inégalités.

Par exemple, Ja. témoigne d'une ambiance stressante dans laquelle il a vu comment le « chef » discrimine les employeurs. Jo., elle, a subi un traitement de harcèlement sexuel qui l'a rendue malade. L. quant à elle nous parle du harcèlement racial. Donnons-leur la parole :

*Ja. : Le chef faisait des préférences dans l'équipe. S'il les aimait bien, il pardonnait tout même les fautes graves. S'il ne t'aimait pas, il ne laissait rien passer même les plus petites erreurs.*

---

*Int. : Comment avez-vous vécu cette expérience ?*

*Jo. : Très mal. Il m'a plus cassée. Ce qui trouvait le mieux chez moi, c'était mes nichons ! Il a toujours tenu des propos plus que sexistes par rapport à ma poitrine. Par contre, pour le reste j'étais une conne, il me rabaisait et ne m'apprenait rien. Il faisait le joli cœur dès qu'une jeune femme passait. Dû au stress, j'ai eu des plaques sur tout le corps, j'ai dû prendre des médocs. C'était des agressions que je subissais au quotidien. J'ai dû aller voir plusieurs fois le médecin pour me faire aider.*

---

*L. : Il y a parfois des tensions. Nous avons des cultures différentes et ce n'était pas facile tous les jours et puis certains collègues "blancs" nous rabaisaient. Au début, on ne dit pas trop mais un moment on a aussi nos limites.*

Ce que nous pouvons constater, c'est donc toute une série d'inégalités qui pèsent lourdement sur la vie des personnes.

D. rapporte que l'Art. 60 a fait de lui un sujet qui doit s'adapter à tous les desiderata des autres :

*D. : Je suis devenu très vite l'homme à tout faire. Le nettoyage, peindre les pièces, réparer des fuites d'eau. Je devais même nettoyer leur voiture et une fois, ils m'ont ramené leur linge à repasser. Je devais aussi nettoyer les pipis de leur chien. Je détestais de faire tout cela.*

D. a travaillé en tant qu'« homme à tout faire », il faisait tous ces travaux que les autres n'ont pas envie de faire. Selon son analyse, l'invisibilisation de son travail et l'exploitation sont structurellement rendues possible par le contrat de l'Art. 60.

Par ailleurs, il est important de mentionner l'expérience de travail ménager. I. pense même que l'un des travaux les plus fréquents dans le cadre de l'Art. 60, c'est le ménage, tant pour les hommes que pour les femmes : « Les femmes, c'est pour du nettoyage et les hommes pour travailler comme agent de propreté à la ville », comme le dit D.

U. est plus catégorique sur ce point et ses mots cachent sans doute une colère qui remonte loin dans l'histoire :

*Int. : Pensez-vous qu'on engage autant d'hommes que de femmes pour un contrat Article 60 ?*

*U. : Des femmes pour des métiers de merde parce qu'il y a plus de femmes dans la précarité.*

L'exigence de se « plier » aux desiderata des autres, de s'adapter et de « rester à sa place » (à une « mauvaise » place si on écoute U.) est donc ce qui résume l'expérience de D.

Z. pose le même problème lorsqu'elle évoque la violence sexiste à partir de son expérience de travail :

*Z. : On m'a proposé de faire un contrat Article 60 dans une asbl en Province de [Nom]. C'était du nettoyage. [...] Courageusement, j'ai voulu bien le faire. La directrice est devenue très vite quelqu'un qui me méprisait, que je ne nettoiais pas bien. Des allusions, des réflexions blessantes. Que toutes les femmes savent nettoyer, qu'on avait ça dans le sang, dans nos tripes. Ben non, désolée, ce n'est pas parce que je suis une femme que je devrais être la reine du nettoyage. J'allais au travail la peur au ventre et j'ai replongé dans l'alcool, en cachette. Je suis tombée dans la rue et j'ai de nouveau fait un séjour en cure de désintox...*

Nous avons pu voir en quoi consiste l'expérience négative de travail dans le cadre de l'Art. 60. Cette expérience n'est pas réductible à un dénominateur commun, tant il est vrai qu'elle est variée et riche en enseignements. Pourtant, nous pourrions relever ici les points centraux suivants :

1. L'expérience de travail en Art. 60 peut être chargée par une série de représentations négatives d'autant plus injustes que la loi énonce qu'une personne ayant signé un Art. 60 est un « travailleur à part entière ».
2. L'Art. 60 peut réduire le champ d'action des individus : l'exemple du refus d'un prêt bancaire peut être évoqué dans ce sens.
3. Sans en être la cause, l'Art. 60 repose le problème des inégalités homme-femme, mais aussi la question des discriminations raciales.

Avant de répondre plus finement à la question « sous quelles conditions peut-on améliorer le dispositif de mise au travail appelé Art. 60 ? », il est selon nous important de faire une analyse de la manière dont les personnes que nous avons interviewées ont vécu la fin du contrat de travail.

## ARTICLE 60, QUELLES PERSPECTIVES ?

Nous avons vu, en introduction, que l'Art. 60 avait pour premier objectif la récupération des droits du chômage. Est-ce que cet objectif est atteint en réalité ? D'un point de vue statistique, la réponse ne peut être qu'affirmative.

Dans son analyse récente sur l'Art. 60, Marie Castaigne note que :

*Les derniers chiffres d'insertion durable montrent bien que le contrat article 60, § 7 est plus qu'un moyen d'obtenir des allocations de chômage : 6 mois après un tel contrat, 36,3 % des personnes ont connu une période d'insertion dans l'emploi et ce taux monte à 48,6 % si on prend la situation pendant les 12 mois qui suivent le contrat. On voit donc bien que, d'une voie vers le chômage, le contrat article 60, § 7 s'impose de plus en plus comme un chemin vers l'emploi. C'est un premier jalon dans le parcours d'une personne pour s'émanciper de l'aide sociale et retrouver du travail, ce qui lui permettra une autonomie financière durable<sup>19</sup>.*

Sans vouloir nier ce que disent les chiffres, nous voudrions revenir ici sur les témoignages des personnes ayant signé un Art. 60.

Sur 30 personnes, uniquement 3 personnes ont pu poursuivre avec un travail<sup>20</sup>. Mais il est à noter qu'il s'agit dans tous les cas de CDD, ce qui n'est pas en principe défavorable, mais pose tout de même la question de l'accès à un travail durable encadré par les droits sillonnant la trajectoire d'une personne employée.

Le reste des 27 personnes a pu uniquement récupérer les droits au chômage, ce qui nous conduit à nous demander si ce n'est pas surtout le premier objectif de l'Art. 60 de la loi organique du 8 juillet 1976 sur les CPAS qui est atteint.

Pourtant, il faut préciser que les personnes qui ont pu récupérer leurs droits au chômage en parlent de manière hautement problématique. Nous revenons ici sur quelques-uns des témoignages enregistrés.

Voyons d'abord le cas H. :

**Int.** : *Votre employeur, vous a dit assez vite que votre contrat ne serait pas prolongé ?*

**H.** : *C'était pour une question financière. Elle m'a expliqué qu'étant une école catholique, ils ne recevaient pas autant de subsides que les autres écoles. L'école me payait plus ou moins 500 euros et le reste venait du CPAS. L'école ne pouvait pas se permettre de mettre plus pour mon salaire.*

**Int.** : *Comment avez-vous vécu la fin de votre contrat ?*

**H.** : *J'étais triste. Des mois à se former, à trouver sa place dans une équipe formidable. Même*

<sup>19</sup> « L'article 60, 7 », in *Fédération des CPAS*, 17 novembre 2020, p. 9.

<sup>20</sup> Notons cependant qu'entre la fin des entretiens et le moment de la publication de cette étude, la situation des anciens bénéficiaires d'un Art. 60 a bien entendu pu changer.

*si je savais que je n'allais pas être reprise, ça été très dur car la promesse de me faire un contrat pour les garderies extra-scolaires n'a pas été respectée.*

**Int.** : *Après avoir été formée pendant plusieurs mois, elle arrête votre contrat pour réengager quelqu'un d'autre avec un contrat Article 60. Pour vous ce n'est pas un tremplin pour l'emploi ce contrat ?*

**H.** : *J'ai récupéré mes droits au chômage et c'est tout. J'allais me présenter dans d'autres écoles et cet Article 60 ne m'a pas ouvert les portes malgré tous les mails envoyés et présentation sur place. J'étais un numéro et après moi, il y a eu une autre fille qui a été dans le même piège que moi. Tous ces contrats, ça foire, ça casse tout, non, enfin ça te casse.*

G. et C. partagent l'avis de H. :

**Int.** : *Pour vous doit-on changer le contrat Article 60 afin de donner toutes les chances aux travailleurs ?*

**G.** : *Oui, absolument. Si le budget le permet. L'Article 60, c'est juste pour permettre au CPAS de se débarrasser des personnes.*

---

**C.** : *Dans l'état actuel des choses on a l'impression que dès que le contrat est fini, alors l'intéressé il disparaît dans la masse comme ça, c'est bon ! Qu'il ait eu un emploi ou pas. C'est un cercle vicieux.*

L'ensemble de ces témoignages montre que même si l'objectif de récupérer les droits du chômage est atteint, les bénéficiaires ne s'en réjouissent pas comme d'un bien garantissant une vie meilleure.

Par ailleurs, la fin du contrat Art. 60 pose également d'autres problèmes. Pour les comprendre, donnons la parole à K. :

**K.** : *C'était une première expérience avec ce contrat. On s'adapte à un endroit. On se construit et aussi avec l'équipe. Pleins d'échanges, de soutien... et puis un moment tout est fini. Là, c'est très dur. Je l'ai très mal vécu.*

Le témoignage de K. pose le problème de la continuité entre l'Art. 60 et l'expérience d'un travail plus durable. Mais il soulève également le problème consistant à savoir s'il n'est pas possible de reconduire à plusieurs années l'expérience de travail en Art. 60, ce qui permettrait aux bénéficiaires une recherche d'un emploi stable moins chargée de tensions.

Nous voudrions redonner la parole à U. qui soulève un problème majeur intrinsèquement lié à l'Art. 60, du moins dans sa forme actuelle :

**Int.** : *Après avoir été formé pendant plusieurs mois, on arrête votre contrat pour réengager quelqu'un d'autre avec un contrat Article 60. Pour vous ce n'est pas un tremplin pour l'emploi ce contrat ?*

**U.** : *C'est déjà fait. Ça fait un peu mal. Je n'avais pas encore fini mon contrat, qu'il y avait déjà un nouveau avec ce contrat en Article 60. Je suis facilement remplaçable. Ce n'est pas un tremplin pour un emploi, ça aide à valider une expérience professionnelle.*

Les témoignages que nous venons de citer sont largement confirmés par le public des jeunes avec qui nous avons pu être en contact afin de mieux comprendre quelle était leur expérience dans le cadre d'un Art. 60. Voici ce que dit un jeune :

*J. : Pour un jeune, moi je trouve que l'Article 60 n'est pas une solution. Dans le sens où c'est comme si le CPAS veut expulser le plus possible les jeunes à la fin de l'année. J'entends le message : "on va vous donner le chômage, soyez contents". C'est comme s'ils se débarrassaient un peu de toi. Et ça, ce n'est pas une solution, le chômage n'est pas une solution. En plus, après cette année, si on va au chômage, l'argent diminue, le jeune qu'est-ce qu'il fera ? Moi je pense que l'Article 60 est pour se débarrasser de plus de jeunes possible. Et c'est dommage.*

Cet avis n'est pas isolé, il est tout à fait partagé par un autre jeune :

*Int. : Mais je voulais quand même te demander quel est ton sentiment par rapport à l'Article 60. Je veux dire, est-ce que ça te paraît vraiment utile par après ?*

*II. : C'est vrai que c'est dur parce qu'après un an, c'est basta, tu es au chômage. Tu as travaillé un an et puis on te dit...*

---

*II. : Si après cette année on nous donnait un autre CDD ou un CDI, oui, là je comprends. Mais comme ça, tu as ton Article 60 et puis c'est le chômage. On dirait que ça a été fait exprès : un an et après tu vas direct en chômage. Alors que nous, ce n'est pas ça qu'on veut. Nous on veut travailler. On ne veut pas être au chômage.*

Comme on peut le constater dans le sillage de ces citations, l'Art. 60 est perçu comme étant sans avenir, ou du moins sans un avenir nous mettant sur les rails d'un travail durable. Il est perçu comme une manière de « se faire éjecter » du CPAS pour aller au chômage. On pourrait donc se demander, à la lumière des témoignages évoqués, si l'objectif de mise à l'emploi énoncé dans la loi organique de 1976 est véritablement atteint *via* l'Art. 60.

Sans aucun doute, la réponse à cette question n'est pas simple. Nous avons voulu la soulever à partir de l'expérience *vécue* des bénéficiaires sans nous contenter d'une analyse purement statistique des ceux qui ont signé un Art. 60.

## CONCLUSION

Revenons en conclusion à la question portant sur les conditions d'amélioration des contrats de travail en Art. 60. Il nous semble que l'analyse que nous ont confiée les personnes interrogées indique clairement quatre améliorations nécessaires.

### 1. Des travailleurs réellement à part entière

Pour que les personnes soient effectivement considérées comme des travailleurs à part entière, comme le prévoit la loi, il faut poser la question du cadre structurant établi entre le CPAS et l'employeur accueillant, compte tenu de la manière dont le CPAS lui-même considère le statut de travailleur d'une personne dans un contrat Art. 60.

Un tel cadre doit apporter davantage de garanties à la personne qui entre dans le dispositif.

- Il doit garantir que le choix du travail et du lieu de travail émane bien d'un accompagnement avec la personne concernée, prioritairement, même si cela peut parfois correspondre aux besoins d'associations ou d'un service public. Le travail dans le contrat en Art. 60 ne doit pas répondre avant tout à des nécessités ou des demandes de main d'œuvre à coûts réduits, mais il doit ouvrir des possibles professionnels – voire plus – à des personnes qui le souhaitent. La notion d'emploi « librement choisi » impose une responsabilité « d'accompagnement » encore plus importante de la part du CPAS, du fait que les personnes, nous l'avons suffisamment vu, ne choisissent pas de passer la porte du CPAS, mais que cela s'impose à elles comme la seule solution à un moment donné.
- Le cadre doit garantir également que le salaire payé par le CPAS, qui est l'employeur au sens contractuel du terme, correspondra au même barème appliqué pour l'ensemble du personnel du CPAS, tenant compte du diplôme, de la formation et de l'ancienneté de la personne.
- Il doit permettre également de respecter la législation du travail, notamment en termes de période d'essais, de temps de travail, etc.
- Un tel cadre structurant doit aussi introduire dans les documents qui établissent la relation entre l'employeur CPAS et le milieu professionnel d'accueil, les termes qui prévalent pour n'importe quel contrat de travail, plutôt que d'identifier la personne par l'article de loi qui qualifie le dispositif, le comble étant atteint lorsque la personne elle-même en vient à se présenter en se nommant par ce « statut ».

## 2. Une durée réaliste, définie par rapport aux personnes

On a vu que la durée du contrat était régulièrement questionnée par les personnes.

Il semble dès lors judicieux de dire que la durée d'un contrat dans le cadre de la législation Art. 60 devrait non pas être généralement de maximum 1 an (et plus rarement de plus), mais d'au moins 2 ans d'office et parfois de 3 ans, suivant le parcours initial des personnes, et ce pour répondre aux intérêts de toutes les parties.

La personne concernée pourrait ainsi prendre le temps de sa (re)construction professionnelle, sociale, relationnelle, en ayant le temps d'aborder les différentes confrontations aux réalités évolutives et souvent déstabilisantes qu'elle doit affronter, gérer et résoudre ; un an c'est beaucoup trop court... c'est juste le temps de poser des premiers jalons, qui seront de surcroît compromis par une fin de relation prématurée.

Les structures accueillantes y verraient aussi un intérêt, mais auraient aussi une obligation de voir la personne comme inscrite durablement dans leur équipe et dans ses missions professionnelles ; cela enrayerait en partie la tournante à l'emploi, singulièrement dans les emplois dit peu qualifiés, comme c'est souvent le cas, et cela offrirait davantage de possibles pour un employeur de dégager des moyens pour garder la personne si c'est la conclusion des 2 parties à la suite de leur expérience commune.

L'équipe d'insertion du CPAS pourrait dès lors disposer d'un temps suffisant pour installer ce cadre constructif avec les 2 autres parties ; cela enrayerait également le ressenti des personnes de se vivre comme devant passer d'une caisse à une autre (du CPAS au chômage), de se vivre comme des « coûteux aux crochets de... ». Ce changement assainirait fortement les relations entre toutes les parties et assoirait, notamment aux yeux des personnes désassociées ou désaffiliées, le rôle sociétal de l'autorité politique.

Ce changement dans la logique temporelle du dispositif ne devrait évidemment pas entraver le départ vers un autre emploi en cours de route, ou la possibilité pour la structure accueillante de créer un poste pérenne avant terme si c'est possible.

Quelle que soit l'issue à la fin du contrat dans le cadre de cette législation Art. 60, l'entrée dans le contrat, le suivi de la relation de travail et du respect de la législation du travail, la reconnaissance ou la découverte de compétences, les tensions qui peuvent voir le jour, les difficultés qui surgissent, la sortie/fin du contrat et donc de l'emploi et d'un milieu de travail, doivent faire l'objet d'une attention intense par un accompagnement ad hoc, pour éviter des situations problématiques comme celles que nous avons évoquées. Cela plaide également pour une inscription dans la durée.

### **3. Une volonté politique et une responsabilité qui doivent être partagées**

Les témoignages reçus et l'analyse plaident pour un engagement des autorités publiques aux côtés des associations ou services publics qui bénéficient de la force de travail, à chercher à pérenniser l'emploi chaque fois que toutes les parties sont alignées par rapport à la satisfaction de poursuivre ensemble la relation professionnelle.

L'utilité sociale réellement ressentie durant ce contrat d'emploi par les personnes qui émargent à cette législation Art. 60 s'effondre lorsqu'en bout de course celles-ci se voient remerciées pour être tout aussi vite remplacées par d'autres bras. Comment ne pas se vivre comme un objet de l'action plutôt que comme un sujet dans la société et pour sa vie ?

En outre, pour que ces personnes sous contrat d'emploi soient également prises en considération pleinement par les autorités politiques, par les employeurs et reconnues dans la société, pour que cela prenne sens pour elles plutôt que « d'être gérées », il est important que les emplois de ces personnes ne contribuent pas à réduire l'emploi public et associatif pérenne par une tournante à l'emploi.

Il faut que les politiques publiques sortent résolument de la logique de « transit » en matière de besoins vitaux et structurants : logement de transit, revenu de transit, emploi de transit, formation de transit... Il s'agit au contraire que les politiques publiques puissent produire une « société de semblables », comme la qualifie Robert Castel, où chacun puisse se construire comme individu libre et suffisamment protégé.

Il faut ainsi que les personnes soient consolidées dans les emplois et consolident ainsi en retour l'emploi.

#### 4. Ne pas reproduire le problème que l'on cherche à résoudre

Nous avons vu dans les analyses communiquées par les personnes qu'elles pouvaient faire l'objet, dans le cadre de leur contrat Art. 60 de discriminations, voire de mises à l'écart par rapport à leurs collègues de travail.

Dans les cas où ce fonctionnement se produit, nous nous trouvons dans une « solution » qui reproduit le « problème » qu'elle est censée résoudre : les situations qui conduisent les personnes à faire appel au CPAS, nous l'avons vu, sont en effet pour partie dues à l'absence ou la raréfaction des supports socio-familiaux qui peuvent conduire à des situations de vulnérabilité ou de désaffiliation.

Il n'y a malheureusement pas de raison de penser que les discriminations et stigmatisations dont peuvent être victimes des personnes d'origine étrangère et/ou qui se débattent pour vivre malgré des conditions de pauvreté rudes, ne puissent pas aussi exister dans des milieux professionnels envers certaines personnes employées dans le cadre de la législation Art. 60.

Il va sans dire que c'est une épreuve de plus inacceptable.

C'est pourquoi, il est nécessaire que les CPAS puissent veiller à intervenir lorsque tel est le cas, et qu'un cadre de confiance suffisant existe pour que la personne qui subit ce genre de violence institutionnelle puisse le déposer sans mise en doute de sa parole. En amont de cela, ne serait-il pas souhaitable qu'un espace collectif de formation, sensibilisation... regroupant les employeurs soit mis en place, à l'instar de ce qui a existé (ou existe encore) pour favoriser l'arrivée à l'emploi de personnes d'origine étrangère ou avec des parcours de vie complexes.

Il nous semble que ce serait une juste contrepartie par rapport à la contribution que les personnes en contrat Art. 60 apportent aux structures qui les utilisent, ce qui paraît être la moindre des choses.



#### Pour citer cette étude

Oleg Bernaz, « Le contrat « article 60 » : à quelles conditions est-il cohérent par rapport à ses visées ? », *Intermag.be*, RTA asbl, décembre 2022,  
URL : [www.intermag.be/](http://www.intermag.be/).