

I - CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

- 01** Périmètre des secteurs étudiés
- 02** La présentation des données
- 03** Présentation des bases de données ONSS
- 04** Méthodologie de travail
- 05** Pour aller plus loin

I - CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

1. PÉRIMÈTRE DES SECTEURS ÉTUDIÉS

- 01** Les secteurs APEF : une partie du secteur non marchand
- 02** La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée par l'ONSS
- 03** La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée dans l'étude
- 04** Quelles sont les Commissions Paritaires concernées par l'étude ?

1.1. LES SECTEURS APEF : UNE PARTIE DU SECTEUR NON MARCHAND

DÉFINITION DU PÉRIMÈTRE DU SECTEUR NON MARCHAND

La définition du secteur non marchand et de son champ d'action peut varier selon le point de vue adopté. Le but n'est pas ici de proposer une discussion sur la définition du non marchand et de son périmètre mais d'être conscient qu'il existe différentes lectures de ce secteur associées à des définitions variables. Selon qu'on s'intéresse aux ISBL, à l'économie sociale, au secteur à profit social ou secteur associatif, au « tiers secteur » ... le périmètre varie légèrement. Le terme « secteur » peut être discuté, du fait de l'hétérogénéité et des frontières mouvantes de celui-ci. Le FOREM, par exemple, préfère parler de « sphère » ou même d'« écosystème » (FOREM, 2006). Par ailleurs, étant donné que l'action du secteur non marchand est tributaire à échelle variable du soutien des politiques publiques, son périmètre est à géométrie variable selon l'orientation politique du moment, « le champ couvert par le non-marchand étant appelé à se développer ou à se résorber en fonction de la décision politique » (Dryon & Krzeslo, 2003: 8).

En Belgique, les pouvoirs publics ont en effet joué un rôle important dans le soutien et, en conséquence, dans la définition du secteur non marchand. Cela se manifeste notamment au travers de ses mécanismes de financement, ou dans les politiques de résorption du chômage et le dispositif du « Maribel social » (Dryon & Krzeslo, 2003).

Quelques principes transversaux du secteur peuvent être toutefois identifiés:

- La finalité non lucrative ou de non-profit des activités qui y sont développées (FOREM, 2006);
- Le recours fréquent à des ressources dites « non marchandes » (subventions, dons, cotisations...) (Mertens & Marée, 2011);
- Le recours régulier à des « ressources non monétaires, telles que des apports en nature ou des prestations de travail bénévole » (Mertens & Marée, 2011: 2);
- La prise en charge de missions au service de la collectivité, principalement dans les domaines de la santé, de l'action sociale et du secteur socioculturel (Dryon & Krzeslo, 2003). Il s'agit de services qui répondent à des besoins essentiels de la population (soins de santé, hébergement, aide à domicile, éducation, accueil de la petite enfance...);
- Les secteurs qui le constituent se sont souvent d'abord développés de façon autonome, en s'appuyant sur le bénévolat ou le militantisme à partir du monde associatif (Dryon & Krzeslo, 2003).

Pour le Centre d'Economie sociale de l'Université de Liège, la définition du périmètre de l'économie sociale ou du « troisième secteur » s'élabore à partir de trois questions portant sur le sens qu'on donne au « marché » :

- « Approche technique ou approche des ressources : les ressources sont-elles ou non couvertes par le produit de la vente de biens ou services?;
- Approche idéologique ou approche de la finalité : la finalité de l'opérateur est-elle uniquement lucrative?
- Approche pragmatique ou approche par les activités : certains biens et services ne peuvent, soit en raison de leur nature soit par suite de choix politiques et sociaux, donner lieu à une production optimale si on laisse le seul marché en régir l'échange: il s'agit en particulier des biens appelés quasi collectifs tels que l'éducation, l'aide sociale, la santé, la culture. » (Defourny, 2001, synthétisé par Dryon & Krzeslo, 2003: 7-8).

Toutefois, ces critères ne permettent pas de clore le débat sur la définition du secteur. En effet, le critère de non-profit devrait exclure les structures juridiques commerciales (ex : comme certaines maisons de repos ou milieux d'accueil de l'enfance...).

Le critère des ressources qui devraient provenir essentiellement de subsides publics entraînerait l'exclusion des organisations qui ont recours à d'autres ressources financières issues par exemple d'activités marchandes comme, par exemple, la vente de tickets pour assister à des spectacles produits ou diffusés par ces organisations.

Pour contourner ces impasses, le FOREM a, quant à lui, choisi de délimiter les contours du non-marchand à partir d'une approche métiers/compétences en limitant le secteur non marchand aux métiers de la santé, de l'aide sociale, du socioculturel et sportif, et de la gestion d'une administration publique.

I CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

1.2. LA DÉFINITION OPÉRATIONNELLE DU SECTEUR NON MARCHAND UTILISÉE PAR L'ONSS

L'ONSS regroupe dans la catégorie « secteur non marchand – social » les commissions paritaires (CP) 152, 225, 304, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337.

A partir de cette délimitation, l'ONSS relève 28 116 employeurs au 31 décembre 2017. Cela représente environ 12.5% du nombre total d'employeurs privés en Belgique. Le nombre de travailleurs au 31 décembre 2017 y est de 552 676 pour l'ensemble du secteur non marchand – social (19,6% de l'emploi salarié privé total en Belgique).

Remarquons encore que les commissions paritaires dites du « non-marchand - social » privé comprennent une majorité d'organisations à but non lucratif mais également des commerciales. Par exemple, des maisons de repos, milieux d'accueil d'enfants, théâtres, hébergement de personnes handicapées, etc.

Dans cette étude, nous nous intéresserons uniquement au volet privé du secteur non marchand à travers les Fonds sociaux regroupés au sein de l'APEF.

La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée par l'ONSS

CP	Champ de compétences
152	Institutions subsidiées de l'enseignement libre
225	Employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
304	Arts du spectacle
318	Services des aides familiales et des aides seniors
319	Etablissements et services d'éducation et d'hébergement
327	Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux
329	Secteur socioculturel
330	Etablissements et services de santé
331	Secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
332	Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
337	Auxiliaire pour le secteur non marchand

I CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

1.3. LA DÉFINITION OPÉRATIONNELLE DU SECTEUR NON MARCHAND UTILISÉE DANS L'ÉTUDE

L'APEF réunit des Fonds sociaux liés aux Commissions et Sous-Commissions Paritaires (CP et SCP) suivantes : 318.1, 319.2, 327.2 et 327.3, 329.2, 329.3 et 332.

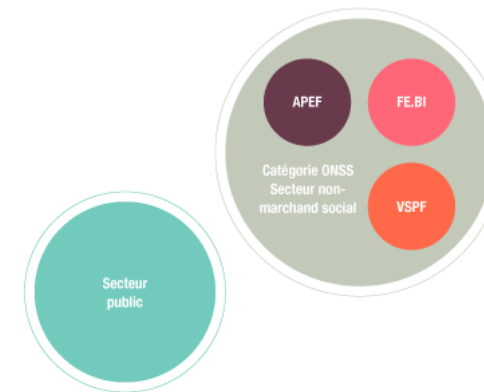
Suivant la répartition des compétences, des structures cousines ont été instituées par les Fonds des CP et SCP fédérales et flamandes pour soutenir leurs actions. Il s'agit, au niveau fédéral et bicommunautaire de FE.BI et, au niveau flamand, de VSPF.

Les Fonds sociaux ont pour objectif d'améliorer les conditions de travail à travers :

- L'emploi et la formation des groupes à risque ;
- Le plan Maribel ;
- L'aménagement de fin de carrière.

Les Fonds regroupés à l'APEF représentent 20,5% des employeurs du secteur non marchand en Belgique avec 5 750 employeurs au 31 décembre 2017. Avec 87 725 travailleurs au 31 décembre 2017, les secteurs APEF représentent 15.9% de l'emploi du secteur non marchand privé en Belgique.

La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée dans l'étude



1.4. QUELLES SONT LES COMMISSIONS PARITAIRES CONCERNÉES PAR L'ÉTUDE ?

LES FONDS SOCIAUX REGROUPÉS À L'APEF ONT ÉTÉ CRÉÉS PAR CES COMMISSIONS PARITAIRES :

- AF – SCP 318.1 : Services d'aide à domicile – Fonds social RW-CG et Fonds Maribel Social pour les Aides Familiales et les Aides Seniors
- ISAJH – SCP 319.2 : Etablissements et services d'éducation et d'hébergement – Fonds ISAJH, Fonds Mirabel, Fonds BEC, Fonds Old Timer.
- ETA BXL – SCP 327.2 : Entreprises de Travail Adapté agréées par la COCOF – Fonds social des ETA CoCof et Fonds Maribel.
- ETA WAL – SCP 327.3 : Entreprises de Travail Adapté agréées par la Région Wallonne – Fonds social des ETA RW et Fonds Maribel.
- 4S – SCP 329.2 et 329.3 : Secteur socioculturel et sportif. Fonds 4S et Fonds Maribel
- MAE – CP 332 : Milieux d'accueil de l'enfance - Fonds MAE et Fonds Maribel de la CP 332.
- ASSS – CP 332 : Aide sociale et soins de santé – Fonds ASSS et Fonds Maribel de la 332.

Quelles sont les Commissions Paritaires concernées par l'étude ?

CP et Fonds	Type de services	Tutelle	Initiative privée	Initiative publique
318.1 AF	Services d'aide à domicile	RW ou Cocof	ASBL	CPAS Intercommunales
332 MAE	Milieux d'accueil de l'enfance	ONE-FWB	ASBL et indépendants	Communes Intercommunales
332 ASSS	Services Social-Santé « ambulatoires »	RW ou Cocof	ASBL	Communes
319.2 ISAJH	Aide à la jeunesse	FWB	ASBL	FWB : IPPJ
319.2 ISAJH	Maisons d'accueil pour adultes	RW ou Cocof	ASBL	Communes (rare)
319.2 ISAJH	Aide aux personnes handicapées	RW ou Cocof	ASBL (& quelques sociétés)	Provinces
327.2/3 ETA	Entreprises de travail adapté	RW ou Cocof	ASBL	Provinces
329.2 4S	Socioculturels et sportifs	Diverses	ASBL	Communes



I - CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE
2. LA PRÉSENTATION DES DONNÉES

01 La structure de l'étude



PLUSIEURS CHAPITRES THÉMATIQUES, UNE MÊME STRUCTURE

Les chapitres de présentation des données sont structurés en 5 points :

1. **Les chiffres clés** : présentation des tendances principales concernant le thème abordé. A chaque fois, deux types d'information sont proposés : une photographie récente de la situation (31 décembre 2017) et une représentation de l'évolution de la situation sur une période de 9 ans (entre le 31/12/2008 et le 31/12/2017).
2. **Spécificités sectorielles** : présentation des tendances sectorielles concernant le thème abordé et mise en évidence des principales différences entre secteurs.
3. **Comparaison avec l'emploi total privé** : la situation des secteurs APEF en comparaison avec la situation globale en Belgique (dans la plupart des cas uniquement secteur privé assujetti à l'ONSS, et dans certains cas, uniquement en Régions wallonne et bruxelloise).
4. **Mise en perspective** : prise de recul et mise en lumière de pistes de réflexion concernant les enjeux posés aux secteurs APEF par les tendances présentées.
5. **Pour aller plus loin** : quelques références bibliographiques permettant au lecteur qui le souhaite d'approfondir le sujet.

I - CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

3. PRÉSENTATION DES BASES DE DONNÉES ONSS

- 01 Les données utilisées
- 02 La base de données employeurs
- 03 La BDD unité d'établissement
- 04 La BDD travailleurs
- 05 La Bdd Travailleurs : suite

3.1. LES DONNÉES UTILISÉES

Les données utilisées sont celles de l'ONSS pour les années 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017. Trois entrées sont utilisées pour analyser l'évolution de l'emploi dans les secteurs APEF : l'entrée employeur, l'entrée unité d'établissement et l'entrée travailleur. L'ONSS constitue ses données sur base de la déclaration trimestrielle des employeurs.

3.2. LA BASE DE DONNÉES EMPLOYEURS

LES ANNÉES PRISES EN COMPTE

Les bases de données (BDD) employeurs utilisées concernent le 4ème trimestre des années 2008 à 2017.

L'UNITÉ STATISTIQUE

L'unité statistique de la BDD est l'employeur qui, au cours du trimestre concerné, a occupé des "travailleurs assujettis à la sécurité sociale". Ce concept comprend aussi bien les personnes physiques que les personnes morales qui ont la qualité d'employeur d'après la loi. Le numéro d'immatriculation de chaque employeur est précédé d'un « indice » indiquant le (ou les) Fonds social (sociaux) au(x)quel(s) cotiser. Dans de rares cas, un employeur a plusieurs indices, car il exerce plusieurs types d'activités relevant de différentes commissions paritaires.

Ils sont alors comptabilisés plusieurs fois dans les tableaux qui les concernent. Ce qui n'est pas le cas de leurs salariés qui, eux, ne sont référencés qu'auprès d'un seul indice. L'unité statistique correspond bien ici à l'unité juridique employeur, telle qu'elle est définie pour l'application de la sécurité sociale et non à l'unité locale où le travailleur est occupé (cf. BDD unité d'établissement).

LES VARIABLES ET MODALITÉS UTILISÉES

- La taille de l'employeur = nombre total des postes de travail occupés par l'employeur. Elle comporte 9 modalités: moins de 5, de 5 à 9, de 10 à 19, de 20 à 49, de 50 à 99, de 100 à 199, de 200 à 499, de 500 à 999 et 1.000 et plus.
- Le nombre de postes de travail est assez proche du nombre de travailleurs. Toutefois, il peut s'en distinguer dans la mesure où certains travailleurs peuvent être occupés par plus d'un employeur et sont alors comptabilisés plusieurs fois. Malgré cela, et conformément à ce que l'ONSS pratique, nous parlerons du nombre de travailleurs (en personnes physiques) pour cette variable.
- Les Région, Province et Arrondissement du siège social de l'employeur.
- Secteur = la commission paritaire de laquelle l'employeur relève.



LES ANNÉES PRISES EN COMPTE

Les BDD unité d'établissement utilisées concernent le 4ème trimestre des années 2008 à 2017.

L'UNITÉ STATISTIQUE

L'unité statistique est ici l'unité d'établissement, c'est-à-dire « un lieu géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel l'activité est exercée. Une entreprise qui dispose de plusieurs lieux d'activité, aura plusieurs numéros d'unité d'établissement » (site du SPF Economie).

LES VARIABLES ET MODALITÉS UTILISÉES

- La dimension de l'unité d'établissement = nombre total des postes de travail occupés dans l'établissement. Elle comporte 9 modalités: moins de 5, de 5 à 9, de 10 à 19, de 20 à 49, de 50 à 99, de 100 à 199, de 200 à 499, de 500 à 999 et 1.000 et plus.
- Le nombre de postes de travail assez proche du nombre de travailleurs. Toutefois, il peut s'en distinguer dans la mesure où certains travailleurs peuvent être occupés par plus d'un employeur et sont alors comptabilisés plusieurs fois. Malgré cela, et conformément à ce que l'ONSS pratique, nous parlerons du nombre de travailleurs pour cette variable.
- Les Région, Province et Arrondissement de l'unité d'établissement.
- Secteur = la commission paritaire de laquelle relève l'employeur.



LES ANNÉES PRISES EN COMPTE

Les BDD travailleurs utilisées concernent le 4ème trimestre des années 2008 à 2017.

L'UNITÉ STATISTIQUE

Nous utiliserons **3 modes de calcul de l'emploi selon la situation**. Le plus souvent, on utilisera le nombre de travailleurs au dernier jour de l'année. Nous utiliserons également le volume de travail par trimestre (ETP) ainsi que le nombre de travailleurs occupés durant le trimestre, notamment lorsque nous calculerons le volume ETP moyen par travailleur. Nous utiliserons 3 modes de calcul de l'emploi selon la situation. Le plus souvent, on utilisera le nombre de travailleurs au dernier jour de l'année. Nous utiliserons également le volume de travail par trimestre (ETP) ainsi que le nombre de travailleurs occupés durant le trimestre, notamment lorsque nous calculerons le volume ETP moyen par travailleur.

- Le **nombre de travailleurs au dernier jour de l'année** : l'unité statistique est ici le travailleur présent au travail au dernier jour du trimestre. Sont aussi pris en compte les travailleurs dont le contrat de travail est suspendu, mais non rompu, pour raisons de maladie, d'accident, de repos de grossesse ou d'accouchement, de rappel sous les armes, congé, grève, chômage partiel ou accidentel, absence justifiée ou non. Si un travailleur exécute plusieurs contrats de travail simultanés, il ne sera comptabilisé qu'une fois pour sa prestation principale. Soulignons que les chiffres comportent donc **plus de personnes que celles effectivement en fonction au moment du comptage**, puisque les malades et accidentés, les femmes en repos de grossesse ou d'accouchement **ET** leurs remplaçants sont également comptabilisés comme une unité. Soulignons aussi que l'unité travailleur est comptée quel que soit le temps de travail.

- **Volume de travail par trimestre (ETP)** = pour déterminer le volume de travail, l'ONSS « se base sur toutes les périodes de travail rémunérées déclarées pour l'ensemble du trimestre, à l'exclusion des périodes de travail rémunéré fictives (indemnités et jours rémunérés lors de la rupture d'un contrat de travail). Il n'est pas tenu compte des périodes qui, pour l'octroi des prestations sociales, sont assimilées à des périodes de travail et qui souvent donnent lieu au paiement de revenus de remplacement. Pour assurer une certaine uniformité, les journées de vacances des ouvriers sont prises en compte (pour les employés, ces jours sont déjà repris comme journées rémunérées). » (ONSS, 2014: 11). « Des prestations réduites (inférieures à 1 "équivalent-temps plein") peuvent trouver leur origine dans :
 - une période d'occupation plus courte (inférieure au trimestre);
 - des prestations à temps partiel (temps de travail hebdomadaire inférieur à celui du travailleur de référence);
 - des périodes d'absence au travail non couvertes par une rémunération (par exemple journées assimilées)» (ONSS, 2014: 11).
- **Le nombre de travailleurs occupés durant le trimestre** : il s'agit d'un mode de calcul proche de celui du nombre de travailleurs au 31/12, à la différence qu'il prend également en compte les travailleurs qui ont été occupés durant le trimestre même s'ils ne le sont plus au 31/12. Ce mode de calcul s'avère pertinent pour avoir une idée fiable du volume de l'emploi dans des secteurs caractérisés par des contrats à très court terme. Ici, nous l'utiliserons notamment lorsqu'on calculera un volume ETP moyen par travailleur, ce qui supposera de mettre en rapport le nombre de travailleurs avec le volume ETP qui, comme précisé ci-dessus, prend en compte toutes les périodes de travail sur l'ensemble du trimestre. Prendre en considération uniquement les travailleurs au 31/12 dans ce calcul conduirait à une surestimation du volume ETP moyen par travailleur.



3.5. LA BDD TRAVAILLEURS : SUITE

LES VARIABLES ET MODALITÉS UTILISÉES

- La dimension de l'employeur chez lequel le travailleur est employé = nombre total des postes de travail occupés par l'employeur. Elle comporte 9 modalités: moins de 5, de 5 à 9, de 10 à 19, de 20 à 49, de 50 à 99, de 100 à 199, de 200 à 499, de 500 à 999 et 1.000 et plus.
- La dimension de l'unité d'établissement dans laquelle le travailleur exerce son activité professionnelle = nombre total de postes de travail occupés dans l'établissement du travailleur. Elle comporte les mêmes modalités que pour la dimension de l'employeur.
- Le nombre de postes de travail est assez proche du nombre de travailleurs. Toutefois, il peut s'en distinguer dans la mesure où certains travailleurs peuvent être occupés par plus d'un employeur et sont alors comptabilisés plusieurs fois. Malgré cela, et conformément à ce que l'ONSS pratique, nous parlerons du nombre de travailleurs pour cette variable.
- Le régime de temps de travail = « rapport entre la moyenne par semaine des heures d'un travailleur (prestations rémunérées, jours de vacances et jours assimilés) avec la moyenne par semaine des heures qu'aurait prestées la personne de référence. La durée du travail est exprimée en pourcentage d'une prestation à temps plein. » (ONSS, 2014).
- Secteur = la commission paritaire de laquelle relève l'employeur du travailleur.
- La rémunération journalière = le salaire journalier moyen calculé comme suit:
 - Pour les travailleurs à temps plein : (Rémunération ordinaire ONSS + salaire forfaitaire ONSS) / Nombre de jours de travail à temps plein rémunérés
 - Pour les travailleurs à temps partiel : (Rémunération ordinaire ONSS + salaire forfaitaire ONSS) x 7,6 / heures de travail à temps partiel.
Ceci signifie que, pour un travailleur à temps partiel, le salaire journalier est déterminé pour un jour à temps plein sur la base d'une semaine de 38 heures.
 - Pour l'ONSS, les salaires sont bruts, en d'autres termes : « cotisations travailleur incluses, cotisations patronales pas incluses » (site de l'ONSS). La répartition en fonction de la rémunération journalière s'établit par tranche, sur base des limites suivantes : € 50, € 60, € 70, € 80, € 90, € 100, € 110, € 125, € 150, € 200 et € 250.
- L'âge (exact et en catégorie).
- Région, Province et Arrondissement de l'établissement dans lequel le travailleur est occupé = lieu de travail.
- Le genre



I - CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE
4. MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

01 Une analyse des données en plusieurs étapes

I CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

4.1. UNE ANALYSE DES DONNÉES EN PLUSIEURS ÉTAPES

Suite à un appel d'offres lancé par l'APEF, le Cerso, Centre de ressources pour le social (lié à la Haute Ecole Louvain en Hainaut - HELHa) a été sélectionné pour la réalisation d'un travail d'analyse et de mise en perspective de données statistiques fournies par l'ONSS.

David Laloy, responsable du Cerso, a réalisé le travail de recherche suivant la méthodologie exposée ci-dessous.

LE TRAITEMENT DES BASES DE DONNÉES

La première étape a consisté à traiter les bases de données disponibles et à produire des tableaux et résultats statistiques.

L'ANALYSE DES RÉSULTATS

L'analyse des résultats a été réalisée de deux manières:

- En mobilisant une revue de la littérature partielle sur les secteurs et les phénomènes abordés dans ce rapport afin de proposer des pistes de réflexion et d'approfondissement.
- En présentant et discutant les résultats au sein d'un comité de suivi constitué de spécialistes et d'experts des secteurs et problématiques abordés. Ce comité de suivi a permis d'affiner la lecture et l'analyse des résultats, mais aussi de prioriser les analyses à présenter dans cette étude. Nous en profitons pour remercier vivement les membres du comité de suivi pour leur investissement:
 - Fabienne Naveaux (FOREM/Amef)
 - Thomas Lemaigre (chercheur / enseignant / journaliste / traducteur)
 - Sile O'Dorchai (Iweps)
 - Dominique Wautier (personne ressource).
- En interpellant les responsables de Fonds concernés.

Un Comité de rédaction a également été composé :

- Paul Lodewick (Haute Ecole Louvain en Hainaut)
- Dominique Wautier (personne ressource)
- François Xavier Lefebvre (APEF).

Le projet a été coordonné par François Xavier Lefebvre.

L'INTERPRÉTATION ET LA RÉAPPROPRIATION PAR LES ACTEURS

L'analyse des résultats présentés est volontairement descriptive afin de faire état de la manière la plus claire possible de la situation de l'emploi dans les secteurs APEF. Le but est avant tout de permettre aux acteurs du secteur de disposer d'informations fiables pour mieux comprendre l'environnement dans lequel ils sont impliqués.

Les pistes d'interprétations proposées sont là pour susciter la réflexion et le questionnement des acteurs concernés par les enjeux en lien avec la situation dépeinte. Ces pistes d'interprétation ne sont donc pas arrêtées et demandent à être affinées et réappropriées par les lecteurs, à être remises en perspective en fonction du point de vue et des enjeux des acteurs. C'est pourquoi ce rapport doit être considéré comme un outil de réflexion qui pose des questions et propose des pistes de réponses ouvertes. Il s'agit d'un rapport dont le format en ligne permettra de le faire évoluer de façon dynamique en co-construction avec les acteurs concernés. Il est prévu de le mettre à jour régulièrement, notamment via l'intégration des données statistiques tous les 2 ans.

N'hésitez donc pas à réagir via le [formulaire](#) prévu à cet effet.



Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique :

- Defourny J. et al. (2001), *Le secteur non marchand en Belgique. Analyse conceptuelle et statistique*, Fondation Roi Baudouin.
http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/cles/dictionnaire/e/economie-sociale-3
- Dryon, P. & Krzeslo, E. (2003), *Les relations collectives dans le secteur non marchand*, dans *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1795.
- Fondation Roi Baudouin (2013), *Le poids économique des institutions sans but lucratif en Belgique*, Edition 2013. <https://www.nbb.be/doc/dq/f/dq3/histo/nfsb13.pdf>
- FOREM (2006), *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne*.
https://www.leforem.be/MungoBlobs/6/559/aide_sociale.pdf
- Mertens, S. & Marée, M. (2011), *Comment se finance le secteur associatif? Résultats d'une enquête de terrain menée en Belgique francophone*, Centre d'Economie Sociale.
<http://www.ces.ulg.ac.be/uploads/CES%20enquete%20ASBL.pdf>
- ONSS (2017), *Emploi salarié (ONSS) pour le quatrième trimestre 2017, rapport statistique*.
- Unipso (2009), *10 années d'évolution du secteur à profit social*, Etude économique 2009.
http://www.ufenm.be/IMG/pdf/10_annees_d_evolution_du_secteur_a_profit_social.pdf