Travailler et vivre en précarité, pauvreté en région bruxelloise

2025

vivalis .brussels
Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale

Remerciements

Merci à **Matthias Rosenzweigh** qui a co-réalisé l'organisation du terrain pour le volet des entretiens avec les travailleur.ses précaires et pauvres bruxellois en pleine période de confinement et au début de crise sanitaire de Covid-19.

Merci à **tou.te.s les répondant.e.s anonymes** qui ont accepté de partager un morceau de leurs vies et de répondre à nos questions malgré l'appréhension ou la peur. Merci à ceux qui ont dit oui, en temps de (très) grande incertitude et difficulté. Merci à ceux qui ont répondu une deuxième, voire une troisième fois après le premier entretien.

Merci **aux services des administrations, des associations et institutions contributrices** qui nous ont ouvert leurs portes, aux services et à toutes les personnes qui ont forwardé nos emails, transféré l'information, affiché nos annonces, convaincu des personnes de témoigner. Merci aussi aux intervenants-professionnels qui aident, rencontrent et aiguillent les travailleur.ses.

Nous remercions **tou.te.s les «allié.es» de l'enquête qui ont soutenu la démarche et permis des rencontres et des échanges**. D'une part, **des administrations** : Actiris, SPF Finances, SPF Emploi Travail et Concertation sociale, INASTI, Onem, Bruxelles Economie et Emploi , ONSS, SPF Sécurité sociale, la Fédération des CPAS bruxellois mais aussi les régionales syndicales de la CSC, de la FGTB, de la CGSLB. et des CPAS, D'autre part d**es associations** : l'Atelier des droits sociaux, Bruxelles laïque, New Samu Social, la Fédération des Services sociaux, Bruxelles laïque, la fédération des maisons d'accueil et des services d'aide aux sans-abri (AMA), la Fédération des CPAS bruxellois. Merci aussi à d'autres associations de première ligne.

Merci aux CPAS.
Merci aux directions bruxelloises de plusieurs services d'inspection.
Merci à l'Auditorat du Travail.
Merci aux services statistiques de Sigedis, de l'Onem, de l'ONSS, du SPP Intégration sociale, merci aussi à Statbel à la Banque Nationale de Belgique et à l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse.

Merci à l'OIT pour leurs réponses et les échanges autour de la nomenclature statistique*.

Merci au Comité des Régions de l'Union européenne et au service SEDEC (Commission for Social Policy, Education, Employment, Research and Culture).

Merci à Olivier Gillis, Nahima Aouassar pour leur soutien et leur compréhension ainsi que Jonathan Unger, Sarah Missinne, Peter Verduyckt, Anke Verbeke, Greet Duquesne pour leurs contributions.
Merci à toute l'équipe de l'Observatoire de la Santé et du Social, chargé de l'élaboration du rapport bruxelloise sur l'état de la pauvreté et des inégalités, service d'études et à la Commission Communautaire commune - Vivalis

* OIT, Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail BIT, CIST/20/2018/Résolution I, Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18) https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/resolution-concernant-les-statistiques-sur-les-relations-de-travail

Colophon

Ce «Rapport thématique» fait partie du **Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté et les inégalités sociales de santé 2025** (Section 3) du Décret et ordonnance conjoints de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune relatifs à l'adoption et à la mise en œuvre du Plan social santé intégré bruxellois)

Nous remercions très chaleureusement tou.te.s les répondant.es, services et administrations pour leur contribution et leur aide à l'élaboration de ce troisième cahier du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2025.

Auteure :
Laurence NOËL

Contributeur.ices et relecteur.ices :
Matthias ROSENZWEIG, Olivier GILLIS, Jonathan UNGER, Sarah MISSINNE, Anke VERBEKE, Peter VERDUYCKT

Coordination :
Laurence NOËL, Nahima AOUASSAR, Sarah MISSINNE

Traduction :
Iso Translation & Publishing

Mise en page :
Nazca agency & Parners

Numéro de Dépôt légal :
D/2025/9334/45

Pour plus d'informations :
Laurence NOËL
Laurence.noel@vivalis.brussels
Observatoire de la santé et du social Bruxelles, Commission communautaire commune - Vivalis.brussels
Rue Belliard, 71, boîte 1 – 1040 Bruxelles
observat@vivalis.brussels

La reproduction des textes et des analyses est autorisée (sauf à des fins commerciales) uniquement moyennant la mention explicite de la source. Veuillez citer le rapport thématique de la façon suivante :
Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2025) Travailler et vivre en précarité, pauvreté en région bruxelloise. Cahier thématique du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2025. Bruxelles : Commission communautaire commune - Vivalis.brussels.

Deze publicatie bestaat ook in het Nederlands

Sommaire

Introduction 6

1. Définitions des concepts et approches mobilisées 8

2. Analyse des «situations-statuts» de travailleur.ses pauvres : face visible, face floue et face invisible du précariat bruxellois 22

3. Conditions d'existence : des précarités au-delà de l'emploi & de l'activité 120

4. Rapports sociaux, inégalités sociales et parcours de travailleur.ses pauvres et précaires bruxellois 151

5. Dimensions structurantes du précariat et impacts de la pandémie de Covid 19 sur les travailleur.ses pauvres et précaires 192

6. Être travailleur·se pauvre et/ou précair(e) : définitions par les premier.e.s concerné.e.s et par des intervenants-professionnels 213

7. Recommandations politiques de travailleur.ses pauvres et précaires et d'intervenants professionnels 232

Annexe méthodologique 247

Bibliographie 250

Introduction

Ni l'analyse classique du marché du travail, de ses évolutions ou les indicateurs classiques ne sont au centre de cette partie qualitative du rapport thématique. Dans le cadre du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté[1], cette nouvelle édition porte sur les réalités et les parcours de travailleurs pauvres bruxellois dont «les emplois précaires» ne sont qu'une des composantes. Le cadrage de la problématique s'est hissé dans une «zone grise» (Bureau et al., 2019) au-delà des catégories «classiques». Il se base sur une résolution de 2018 ratifiée par la Belgique et issue de la conférence internationale des statisticiens (ILOSTAT[2]) qui vise à améliorer les indicateurs et catégories statistiques actuelles. Cette résolution est née du constat que les manières de mesurer l'emploi et le travail, ne permettent plus de saisir une série de situations et de manières d'être à l'emploi et de travailler.

L'objectif central de ce rapport est la description des réalités concrètes des travailleurs pauvres à partir de l'examen des leurs situations, de leurs discours et du suivi de leurs parcours afin de saisir ce qui est non quantifiable et difficilement mesurable. Entre points communs et différences extrêmes, les réalités des travailleurs pauvres forment un ensemble certes hétérogène mais constitué aussi de convergences voire de tendances. Ce sont les régularités des évolutions stables mais aussi des changements, ou des spécificités contrastées qui sont examinées dans ce rapport thématique.

Afin de saisir quelques éléments du spectre de cette problématique, un double travail a été effectué. Pour le volet quantitatif, une recherche exploratoire a été réalisée sur les données existantes ou absentes. Les éléments quantitatifs repris dans ce rapport thématique mettent en lumière différentes dimensions de la problématique. Il n'y a pas d'indicateurs fiables en matière de précariat ou d'emplois précaires tels que définis. Il est seulement possible d'approcher cette réalité. L'objectif a été de s'extraire des catégories et indicateurs classiques pour tenter de rendre compte de l'ampleur du phénomène.

Pour le volet qualitatif de ce cahier thématique, après une phase exploratoire auprès d'acteurs clés, nous avons effectué une enquête de terrain auprès de 59 travailleur.ses pauvres, qui se sont reconnus comme tels, et auprès de 34 intervenants[3] qui connaissent et sont confrontés à ces réalités. Ce rapport thématique vise à illustrer et documenter l'extrême diversité des situations des travailleurs pauvres sur le territoire régional et à identifier, à partir de ces situations vécues par de nombreux Bruxellois, les enjeux actuels et futurs pour la Région.

L'enquête a démarré en mars 2020, juste avant le premier confinement. Les méthodes de collecte de données ont été adaptées en conséquence. Pour ne citer que quelques éléments de ces nouvelles modalités d'enquête en temps de Covid-19, il a été dès lors nécessaire de réaliser : des recherches sur les réseaux sociaux, du tractage en rue, des interviews par téléphone, des conversations en ligne, des demandes aux services sociaux déjà submergés, etc. Mais ces adaptations et «changements forcés» ont malgré tout porté leurs fruits et permis d'atteindre une diversité suffisante de cas concrets à étudier et d'exemples relatés par les intervenants, ce qui caractérisait notre objectif principal

En raison de son triple caractère révélateur, amplificateur ou générateur de précarisations, l'analyse de la pandémie est présente dans le rapport même si nous privilégions la description d'une situation préexistante et postérieure au Covid 19. Un chapitre distinct tente cependant d'identifier certains éléments émergeants liés à la pandémie sur la base de notre matériau qualitatif et des données quantitatives (cf. chapitre 5).

Le lecteur est invité par ailleurs à prendre connaissance des analyses d'acteurs de terrain ou d'organisations et institutions dans le cahier des Regards croisés. Ces analyses spécifiques faites par des organisations représentatives complètent et confrontent les résultats ici présentés. Les contributeurs sont : l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de le Formation (View), le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) et Brupartners, les trois régionales syndicales (CsC, FGTB, CGSLB), BECI (Chambre de commerce de Bruxelles), United Freelancers, la Fédération des Services Sociaux (FdSS), Fairwork Belgium, la Fidex (Fédération bruxelloise des Institutions pour Détenus et Ex-Détenus).

Enfin, pour venir en soutien à la réalisation de la présente enquête, le Centre de Droit Public de l'ULB a réalisé l'étude «Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social». Il a pour objet l'étude des protections garanties par le droit du travail et le droit de la sécurité sociale aux travailleurs – en particulier les travailleurs atypiques – contre la précarité..

[1] Sur base de l'ordonnance du 11 juillet 2006, l'Observatoire de la Santé et du Social est chargé d'élaborer tous les deux ans, le rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté composé de 5 cahiers : 1. le Baromètre social (annuel), 2. le Rapport thématique, 3. les Regards croisés, 4. le Plan d'action, 5. la synthèse de la table ronde.

[2] L'organe statistique de l'OIT a publié une résolution en 2018 pour changer les manières de mesurer l'emploi et le travail.

[3] Pour les détails méthodologiques, nous renvoyons de lecteur à l'annexe.

1

Définitions des concepts et approches mobilisées

Dans cette première partie, nous reprenons les concepts et le cadre théorique utilisés qui ont balisé la réalisation de l'enquête de terrain. L' objectif est d'identifier les dimensions de ce qui définit «les travailleurs pauvres en Région bruxelloise». Cette partie n'a donc pas pour objectif de donner une description chiffrée du phénomène, ni de présenter le matériau qualitatif[4].

1.1. Travail & emploi et précarité & pauvreté : des catégories essentialisées

Tant du côté de «la précarité» et de «la pauvreté», que de «l'emploi» et «du travail», choisir une définition est un exercice complexe qui détermine de multiples questions de recherche et ne suscite pas facilement de consensus. De plus, l'exploration du point d'intersection entre situations de précarité/pauvreté et situations d'emploi/de travail pose de nombreuses questions théoriques, méthodologiques et analytiques.

Une multiplicité de définitions existe pour caractériser «la précarité», «la pauvreté», «les précaires», ou encore «les travailleurs pauvres». Plusieurs articles (Mazière-Vaysse A. et al., 2018) et ouvrages (Armano E. et al., 2017) traitent de cette polysémie et de la multiplicité des dimensions et définitions existantes. Mais un point commun apparait à l'exercice de définition : le risque d'essentialisation de ces phénomènes. Par leurs multiples usages et significations, les catégories de pensées que sont la précarité, la pauvreté, le travail et l'emploi couvrent des réalités et phénomènes différents mais souvent réduites à une seule de leurs dimensions. Elles sont de manière générale calquées sur des définitions issues de normes institutionnelles (définitions légales, normes administratives, conventions et indicateurs statistiques, etc.) ou politiques (usages partisan, militant, catégories d'action publique, etc.). Ces usages différents et parfois réducteurs génèrent un flou continu dans la compréhension de ces phénomènes.

Afin de pouvoir tenter de comprendre ce qu'il y a de commun dans l'expérience simultanée du travail et de la précarité/pauvreté, nous proposons d'expliciter en quoi les termes sont polysémiques et quelles sont les définitions et les choix qui ont été posés pour notre enquête.

1.2. Précarité et pauvreté : des notions insaisissables

Précarité et pauvreté sont souvent utilisés comme synonymes. Le terme de «précarité» est souvent préféré à celui de «pauvreté» tant par les chercheurs que par les médias et les acteurs impliqués dans l'élaboration et l'exécution des politiques publiques. Une multitude de précarités apparaissent dans le langage : précarité financière, économique, énergétique, hydrique, menstruelle, numérique, psychique, temporelle, etc. Le terme de «vulnérabilité» est également de plus en plus utilisé.

Le phénomène de pauvreté est en quelque sorte insaisissable[5]: une insécurité sociale durable, un «continuum de vulnérabilités»

Avant tout liée à une convention statistique, le phénomène est plus complexe et diffus qu'une catégorie à laquelle un individu est rattaché ou non : «La pauvreté, qui se déploie dans le cadre d'une structure sociale qui a considérablement évolué au fil des décennies, peut d'autant plus apparaître comme une notion « insaisissable » que son contenu est la plupart du temps rattaché aux définitions conventionnelles sur lesquelles se basent les indicateurs utilisés pour en assurer le suivi ou comparer les situations d'un pays à l'autre» (Duvoux et Rodriguez 2016 ; Duvoux et Papuchon, 2019).

Comme «le travail», «la pauvreté» n'est pas un lieu dans lequel une personne «tombe» ou duquel elle «sort». La pauvreté est profondément plurielle, multidimensionnelle et multifactorielle. Il n'y a pas une pauvreté, une précarité, mais un ensemble de pauvretés, de précarités, résolument plurielles et touchant toutes les dimensions de la vie humaine : le logement, les revenus, l'éducation, le travail et l'emploi, le quotidien et la dynamique familiale, la mobilité, etc.

De manière générale, comme le soulignent Duvoux et Rodriguez, l'étude de la pauvreté s'est historiquement davantage attachée aux institutions qui la gèrent qu'aux mécanismes économiques et sociaux qui la génèrent. Dans ce contexte, la centralité de la variable institutionnelle est problématique parce qu'elle reproduit et valide un certain découpage de la population, et cela masque du même coup la complexité du phénomène. (Duvoux et Rodriguez, 2016).

[4] Dans le cadre de cette enquête avec au total, 59 entretiens avec des TP et 34 entretiens avec des intervenants, il ne s'agit aucunement d'une échantillon représentatif de la population bruxelloise mais d'un matériau d'enquête.

[5] Titre de l'introduction écrite par Nicolas Duvoux et Jacques Rodriguez du numéro 98 de la revue Communications de l'EHES «Pauvretés» dirigé par les même auteurs.

Pour ces auteurs, les notions de «pauvreté» et de «lutte contre la pauvreté», en tant que catégories d'action publique, éludent même les facteurs de compréhension du phénomène : «*Plus exactement, en même temps qu'elle occulte, pour ainsi dire «par le haut», les processus causaux qui l'entretiennent, la pauvreté entendue comme catégorie prioritaire d'action publique, occulte, pour ainsi dire «par le bas», les réalités vécues qui lui donnent corps. Bref, en tant que catégorie d'Etat naturalisée, elle est un écran qui ne donne accès ni à la variété des situations vécues, ni aux mécanismes qui les font advenir.*» (Duvoux et Rodriguez, 2016).

Une des conséquence est l'invisibilisation de toute une série de personnes qui échappent au système de protection sociale belge : les personnes sans droits (les personnes sans-papiers, les personnes victimes de radiation administrative, etc.), les personnes étant en situation de non-recours aux droits sociaux (Warin, 2015), les personnes dans l'impossibilité de faire face à la complexité disproportionnée d'accès aux droits (Noël, 2021), qui refusent le contact avec les institutions, etc.

Triple rupture historique, pauvreté en augmentation et intimement liée à la variable institutionnelle

Duvoux et Rodiguez ont identifié ces dernières décennies une triple rupture historique dans l'évolution de la pauvreté : une augmentation du nombre de personnes en situations de pauvreté (indépendamment de la croissance démographique), un processus de rajeunissement des personnes en situations de pauvreté, et l'émergence du chômage de masse combiné à une lente dégradation des régulations du travail.

Ils identifient également des évolutions plus récentes :

- un creusement des inégalités sociales qui se caractérise par une envolée des classes sociales les plus favorisées tandis que la situation des personnes appartenant aux quintiles inférieurs stagne[6];
- des trajectoires sociales qui sont fortement différenciées avec l'apparition et le renforcement de socles de protections minimales au détriment du système de sécurité sociale, et l'apparition et le renforcement de mesures se concentrant sur certains «groupes-cibles» ;
- la substitution de la figure de «l'assuré» par celle de 'l'assisté» avec en conséquence l'opposition entre la «cause du pauvre» et la «cause du peuple», qui elle-même impacte l'action publique.

Ces phénomènes ont aussi été documentés dans le contexte belge par des analyses de l'évolution historique du système de protection sociale et du droit du travail[7]. Les évolutions en chiffres absolus du nombre de personnes qui bénéficient d'un revenu de remplacement ou d'aide sociale laissaient déjà entrevoir depuis plusieurs années un «déversement» progressif mais important des systèmes assurantiels vers les systèmes assistanciels. L'analyse du non-recours aux droits sociaux, déjà présent avant la pandémie a montré le renforcement de cette tendance au déversement entre régimes d'assurance et d'assistance (Observatoire de la santé et du social, 2017).

Plus singulièrement en Région bruxelloise, les dynamiques de polarisations sont bien présentes avec notamment : de fortes inégalités de revenus, des disparités d'offres de services/infrastructures[8] d'un quartier à l'autre, et une part significative, en augmentation, du nombre de personnes qui reçoivent des prestations d'assistance : revenu d'intégration, garantie de revenu pour les personnes âgées, etc. Les Bruxellois.es les plus précaires sont les «publics-cibles» d'une multiplicité de dispositifs publics «d'activations[9]» dans le cadre des politiques d'action sociale, d'emploi et de formation (contrats, parcours standardisés[10]….) (cf. chapitre 4).

[6] Cette polarisation, nuancée par des travaux plus macroéconomiques sur l'égalité (Piketty, 2021) est documentée par la littérature scientifique (Piketty, 2013 ; Stieglitz, 2012) ou des organismes de veille de la répartition et l'accumulation des richesses dans le monde comme par exemple Oxfam qui a notamment observé en 2022 une augmentation sans précédent de la fortune des milliardaires alors que des milliards de personnes souffrent («La fortune des dix hommes les plus riches du monde a doublé, alors que les revenus de 99 % de l'humanité sont moins importants que prévu à cause de la COVID-19).» (Oxfam, 2022).

[7] Voir notamment : C. Gobin, A. Franssen, I. Marx, I. Nicaise, D. Zamora, J.-L. Genard, D. Dumont, Z. Evrard.

[8] Rapports bruxellois sur l'état de la pauvreté de l'Observatoire de la santé et du Social de la Région bruxelloise; Zoom sur les communes l'Observatoire de la santé et du Social & IBSA ; Sacco et al., 2016; Mistiaen et al. 1995; ...)

[9] Avec une visée d'activation par la formation ou l'acceptation d'un emploi.

[10] (Observatoire de la santé et du Social, 2015 et 2017)

1.4. Sortir des catégories «classiques» pour visibiliser

Pour mesurer et comprendre l'ampleur et les évolutions des phénomènes de pauvreté et de précarité et de travail précaire, il est important de combiner différentes approches et définitions.

Indicateurs de «pauvreté objective»

Les indicateurs de quantification du phénomène de «la pauvreté» sont de plus en plus nombreux et sont basés sur des conventions statistiques. Ils classent et tracent des lignes de démarcation entre des ménages qui se situent au-delà ou en deçà d'un seuil de revenus qui varie selon la taille du ménage et le niveau de revenu médian du pays ou de la région concernée. Selon les pays, ces conventions se situent entre 50 et 70 % du revenu médian de la population régionale ou nationale concernée.

Les indicateurs SILC et AROPE et les données d'Eurostat/OCDE sont les plus communément repris, admis et relayés. Malheureusement, ces données ne permettent pas de saisir les variations des taux de pauvreté dans le temps. Par ailleurs, ces données ne donnent pas une vue sur l'ensemble des revenus des Bruxellois[11]. Enfin, elles ne prennent pas en compte certains publics invisibles (personnes radiées, personnes sans papiers, personnes avec titres de séjour dépassés, etc.). En conséquence, combiner aux indicateurs de pauvreté «objective» des indicateurs de pauvreté «subjective» est essentiel.

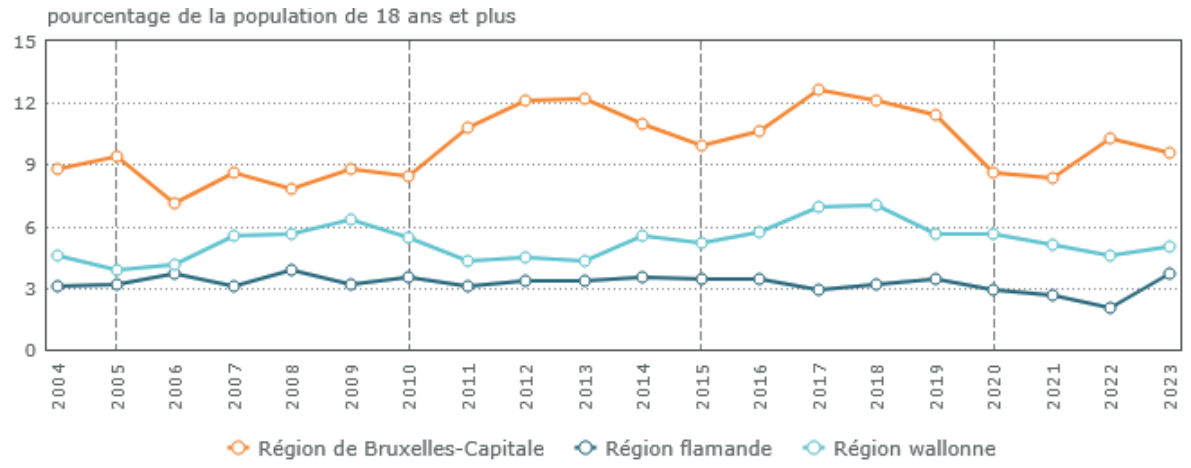
Indicateur «travailleurs pauvres»

L'indicateur du taux de travailleurs pauvres le plus fréquemment utilisé représente le pourcentage de la population âgée de 18 ans et plus qui a déclaré travailler (salarié ou indépendant) et qui est exposée au risque de pauvreté. Les personnes sont exposées au risque de pauvreté si leur revenu disponible équivalent est inférieur au seuil de risque de pauvreté, qui est fixé à 60% du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux; Eurostat, 2024).

C'est l'indicateur qui a été repris par le Bureau fédéral du plan à partir de l'enquête SILC de Statbel[12]. Le Bureau fédéral du plan a récemment publié, dans le cadre du suivi des objectifs de développement durable, un tableau qui montre l'évolution dans le temps du taux de «travailleur.ses pauvres» au sens classique.

La part des travailleur.ses pauvres en Belgique était de 4,7% en 2023, ce taux est inférieur à celui de l'UE27 qui s'élève à 8,9% (non illustré). Les travailleurs pauvres sont bien plus nombreux en Région bruxelloise que dans les deux autres régions avec un taux qui atteignait 9,6% en 2023 pour 5% en Wallonie et 3,7% en Flandre.

Travailleurs pauvres selon la région - Belgique



Source : Bureau fédéral du Plan, 2024[13]

[11] Actuellement l'échantillon EU-SILC est de 7 000 ménage en Belgique, pour la Région bruxelloise. (Source : https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale#documents)

[12] Cet indicateur se base sur les données relatives au taux de pauvreté basées sur l'enquête Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) de l'Union européenne, où les données sur les revenus se rapportent toujours à ceux de l'année qui précède l'année de l'enquête. Cela signifie, par exemple, pour l'année d'enquête 2020 ce sont les revenus de 2019, qui n'ont pas été affectés par la crise de la Covid-19, qui ont été utilisés pour le calcul de cet indicateur (Statbel, 2021a).

[13] Bureau fédéral du Plan, Travailleurs pauvres (i43), 29/11/2024 : https://indicators.be/fr/i/G08_WPO/Travailleurs_pauvres_%28i43%29

Indicateurs de «pauvreté subjective»

Complémentairement aux indicateurs classiques, les données issues d'enquêtes autour de la pauvreté subjective permettent dans une visée compréhensive, de mieux quantifier et estimer la proportion des situations de pauvreté à partir des déclarations des personnes. Elles s'avèrent très efficaces pour saisir la part importante des ménages qui se situent au-dessus du seuil de risque de pauvreté et qui éprouvent des difficultés (financières, de logement, d'emploi, familiales, …) au quotidien.

A titre d'exemple, dans le cadre de l'enquête EU-SILC 2020, Statbel[14], l'office belge de statistique, des questions ont été posées sur les conditions de vie des répondants lorsqu'ils avaient environ 14 ans, s'ils sont actuellement en mesure de faire face à une dépense imprévue ou encore s'ils ont «du mal à joindre les deux bouts», sur leur capacité d'épargne, leur situation de déprivation matérielle, etc. L'enquête a notamment pu mettre en évidence les facteurs déterminants dans la «transmission intergénérationnelle de la pauvreté» dont le niveau de revenus des parents, leur niveau d'étude et leur nationalité.

Ce type de données permet de mettre en évidence des dimensions qui ne sont pas mesurables lorsqu'on se limite à une approche basée uniquement sur des données administratives ou liées aux revenus. Ulysse souligne l'importance de combiner éléments dits «objectifs» et «subjectifs» pour saisir les évolutions des précarités : «*Que l'on mobilise les travaux de Bourdieu (1998; 1999), de Paugam (2000), de Vosko (2006), de Castel (2007) ou de Gill et Pratt (2008), la précarité devient aujourd'hui une grille de lecture des évolutions de la société contemporaine. Elle réfère autant à des faits objectivement observables qu'à un sentiment d'incertitude et d'insécurité face à la vie quotidienne des individus et leurs perspectives de carrière et d'avenir* (Fournier et Bujold, 2005).» (Ulysse, 2014).

1.4. Les «précaires» et la précarité à l'intersection entre pauvreté et emploi ?

N. Duvoux et A. Papuchon établissent un lien entre précarité, emploi et travail par le biais de la «condition salariale». Ils reprennent la notion d'»incertitude» développée par Robert Castel (Castel 2009) évoquant une «insécurité sociale durable comme condition», *fondée sur l'effritement de la condition salariale, mais aussi par des transformations dans la sphère privée. (…) À l'identification d'une « zone grise » située entre emploi et non-emploi et parfois désignée comme un « précariat », peut s'articuler, sans s'y réduire, l'identification d'une* ***condition sociale*** *touchant des pans entiers de la population,* ***rattachés ou non de manière pérenne à l'emploi****, mais dont la situation à la fois instable et à la lisière des seuils de pauvreté constitue une nouvelle nébuleuse de la pauvreté.* (Duvoux & Papuchon, 2019).

L'étendue de cette «nébuleuse» justifie le choix très large que nous avons posé, afin de définir les travailleurs pauvres et précaires, au-delà du salariat et de l'emploi formel, afin d'inclure cette «zone grise».

L'effritement de la condition salariale (Caste, Duvoux et Papuchon), les changements technologiques et politiques (Bauman, Graeber, Sassen, Rifkin) ainsi que la montée des incertitudes (Castel, Ehrenberg) précarisent les situations des personnes tant dans leurs relations au travail que dans leurs conditions de travail et de vie quotidienne. Il semble dès lors pertinent pour ce rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté d'éviter d'étudier isolément pauvreté, «marché du travail», relations au travail dans l'emploi et conditions d'emploi, sans les lier aux situations (statut, conditions de vie,…) et à ce que les personnes expriment par rapport à cette «condition».

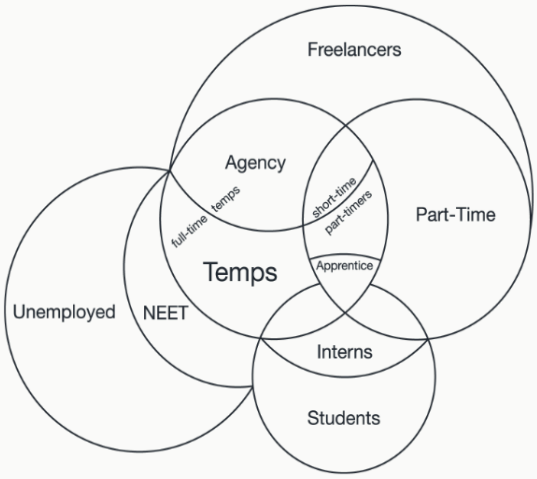
Le précariat : future catégorie ?

A l'intersection des phénomène de précarisation et du travail, la notion de «précariat» apparait comme un «concept de compromis» proposé par R. Castel et qu'il définit de la manière suivante : « *De même que l'on parle de "condition salariale" (caractérisée par le statut de l'emploi de la société salariale), il faudrait parler de condition précaire étendue comme registre propre d'existence du salariat. Une précarité permanente qui n'aurait plus rien d'exceptionnel ou de provisoire. On pourrait appeler* ***"précariat"*** *cette* ***condition*** *sous laquelle* ***la précarité*** *devient un* ***registre propre*** *de l'****organisation du travail****.* » (Castel, La montée des incertitudes, 2009, p. 169). Cette définition, nous l'avons utilisée en phase exploratoire et de recherche avec l'objectif d'identifier des travailleur.ses pauvres qui se reconnaissent dans cette condition ou situation.

Une autre définition du précariat rejoint notre hypothèse et cadre conceptuel, il s'agit du précariat entendu comme : «la somme des personnes qui travaillent dans des jobs précaires, dans des emplois dépendants mais formellement indépendants, tout comme les personnes qui expérimentent le

[14] https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/transmission-intergenerationnelle-de-la-pauvrete-ou-comment-les-conditions-de-vie-dans , consulté le 01/03/22.

Catégorisations du précariat (A. Foti, 2018)



[1]Métiers créatifs
Artistes, codeurs, squatteurs, designers, etc., en stages, apprentissages, en emploi freelance et/ou temporaire.

Nouvelle classe ouvrière
Emploi sous-traité, comme ouvriers non qualifiés ou techniciens dans l'entreposage, la logistique, la production industrielle, la transformation alimentaire, la construction, etc.

Classe des services
Serveurs, baristas, garçons de salle, caissiers, agents d'entretien, travailleurs de la restauration rapide, ou employés dans l'éducation, l'aide sociale, la santé, la garde d'enfants ou l'aide à domicile, en emploi à temps partiel et/ou temporaire.

Classe des personnes sans emploi
NEET (jeunes sans emploi, formation ou études), chômeurs de courte et longue durée, personnes ayant quitté le marché du travail, bénéficiaires de l'aide sociale sous condition de travail, migrants et réfugiés en situation irrégulière.

[1] Toute la typologie est reprise de l'ouvrage de Foti : A general theory of precariat.

chômage/l'inactivité[15]» issue de l'ouvrage «General theory of the Precariat» (Foti, 2018). Cette définition va au-delà d'autres définitions généralement utilisées et inclut des catégories moins souvent incluses comme les «travailleurs de services émergents et les bas salaires dans le commerce, le gouvernement et l'industrie[16]» (London School of Economics[17]).

Souvent utilisées dans le champ scientifique, les définitions du précariat de G. Standing ou de M. Savage, sont restrictives par rapport à une réalité plus large et peu visible aux statistiques. La définition de Foti, plus englobante, permet de documenter les **disparités de ces précarités** à différents niveaux.

Différentes perspectives appellent à une variété d'interprétations façonnées par les trajectoires historiques, les réalités géographiques ainsi que les personnes directement touchées par le phénomène du précariat (Bove A., 2017). Nous avons dès lors construit notre définition, opté pour une définition englobante et poursuivons la démarche par le travail d'analyse.

La notion de précariat est apparue pour désigner cette nouvelle condition sociale mais elle comporte d'importants risques d'essentialisation : «***le statut d'emploi ne suffit pas à lui seul à définir et figer une position sociale***. *Pour ce faire, il convient de prendre en compte d'autres critères comme* ***la position dans le cycle de vie, la situation matrimoniale, l'origine et la trajectoire sociale, le niveau de diplôme et le rapport à l'avenir***. *Sans cette attention aux différences,* ***le risque*** *peut être, sous couvert de cette expression de précarité généralisée (qui vaut dénonciation),* ***d'homogénéiser le groupe*** *des salariés précaires et de ne pas assez caractériser les différences de conditions de vie et de style de vie qui séparent objectivement les précaires eux-mêmes. (…) Si le précariat est un concept sociologique promis à un bel avenir, tant les conditions socio-économiques semblent pousser structurellement à son développement,* ***il ne doit pas pour autant minimiser les fortes différences internes à ce groupe***.» (Beaud et al., p. 571-572)

[15] Notre traduction de "the sum of people working precarious jobs in dependent and formally independent employment, as well as those experiencing unemployment" (Foti, 2018).
[16] Notre traduction de "The precariat is not, as it has been popularised in Britain by The Great British Class Survey, 'the most deprived class of all'. The precariat is formed, in Foti's words, by 'the emergent service workers and the low-wage precariat in commerce, government and industry' (20)."
[17] LSE London School of Economics and Political Science : https://blogs.lse.ac.uk/lsereviewofbooks/2018/08/30/book-review-general-theory-of-the-precariat-great-recession-revolution-reaction-by-alex-foti/

Le précariat et les travailleurs pauvres forment **«une catégorie» profondément hétérogène**, c'est ddans cette perspective que nous documentons les situations différentes du «précariat bruxellois».

1.5. Significations et confusions autour «du travail»

«Le travail» est une catégorie de pensée dont la signification est complexe parce que conventionnelle, historique et politique, et qu'elle a profondément évolué en fonction des apports scientifiques, législatifs, normatifs. Elle est en partie construite et maintenue par l'état, le droit, les sciences comme par nos pratiques et rites ordinaires. (Dujarier, 2020)

Dujarier insiste sur le fait que cette catégorie a pris trois significations sociales majeures. «Le travail» désigne avec constance (Dujarier, 2020, p. 366) :

- **l'activité**, la peine que l'on se donne pour faire quelque chose ;
- **le résultat de cette activité**, l'ouvrage, réputé **utile pour le marché** depuis l'époque contemporaine ;
- un **synonyme d'emploi** et de **facteurs de production**, d'occupation **rétribuée organisée et contrainte**.

Le travail, souligne l'auteure, **«sert donc à désigner aujourd'hui l'une de ces trois dimensions, ou l'une de leur combinaison»** (Dujarier, 2020, p. 366).

Afin de pouvoir nous appuyer sur quelques balises fiables qui posent à la fois un consensus scientifique et pratique et qui sont reconnues internationalement, nous nous sommes basés sur les travaux de l'Organisation Internationale du travail, producteur réflexif de normes et de statistiques. Une résolution cadre de 2013[18] de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) contient les trois significations de Dujarier : «**Le travail** comprend **toutes les activités effectuées** par des personnes de tout sexe et tout âge afin de **produire des biens ou fournir des services** destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle». Cette résolution précise ensuite que «la définition du travail est indépendante du **caractère formel ou informel** ou de la légalité de l'activité» et «**exclut** les activités qui n'impliquent pas la production de biens ou de services[19]»

L'OIT établit une définition qui reconnait le caractère formel et informel des activités et qui témoigne d'un ancrage économique dans «les marchés» et le système de comptabilité nationale. «Le concept de travail est conforme au domaine de la production générale tel que défini dans le **système de comptabilité nationale de 2008 (SCN 2008[20])** et son concept d'unité économique[21]». Ces unités économiques représentent des unité «de marché», «hors du marché» et les «ménages». Le «travail» peut être réalisé dans tout type d'unité économique.

Le travail décent est un «travail productif qui assure un revenu équitable, des droits, une protection sociale et soutient une croissance économique durable. Il est source de dignité et le fondement de la paix, de la justice sociale, d'une plus grande égalité[22].» (OIT, 2022[23]).

La notion de «travail décent» est centrale pour notre analyse : «un travail décent représente l'ensemble des aspirations des gens en ce qui concerne leur vie professionnelle - aspirations concernant les possibilités et le revenu, les droits et la reconnaissance, la stabilité familiale, le développement personnel, l'équité et l'égalité entre les sexes[24]». Cette définition fixe le travail décent au cœur des défis sociaux, environnementaux et économiques. Le «travail décent» figure parmi les «objectifs de développement durable des Nations Unies»[25] (ODD, un programme de 17 objectifs à atteindre d'ici 2030), il constitue l'objectif n°8 associé à une «croissance durable» .

[18] Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, ILOSTAT 2013 (ICLS-19-Résolution-I-[STATI-131114-1]-Fr.docx)
[19] «par exemple, la mendicité et le vol), le fait de prendre soin de soi (par exemple, la toilette personnelle et l'hygiène) et les activités qui ne peuvent pas être réalisées par une autre personne que soi-même (par exemple, dormir, apprendre et les activités de loisirs).» In Résolution OIT, op cit.
[20] United Nations Statistics Division https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008fr.pdf (consulté le 31 mars 2022) et utilisé par eurostat également https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5927241/KS-RA-13-003-FR.PDF.pdf/d57e51f4-b3fb-4979-a2a5-30e4564113a7?t=1414782828000
[21] L'unité économique distingue : « i) les unités du marché (c'est-à-dire les sociétés, les quasi-sociétés, et les entreprises familiales du marché non constituées en sociétés; ii) les unités hors du marché (c'est-à-dire les gouvernements et les organismes à but non lucratif servant les ménages); iii) les ménages qui produisent des biens ou des services pour leur usage final propre.»
[22] Le travail décent, associé à une «croissance durable» constitue l'objectif de développement durable numéro 8 : https://pactemondial.org/17-objectifs-developpement-durable/odd-8-travail-decent-et-croissance-durable/
[23] Le travail décent, un fondement de la justice sociale : https://www.ilo.org/fr/resource/le-travail-decent-un-fondement-de-la-justice-sociale
[24] ETUC, novembre 2007 : https://www.etuc.org/fr/le-travail-decent
[25] Les objectifs de développement durable, 17 objectifs pour sauver le monde https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/

Le travail décent est un «travail productif qui assure un revenu équitable, des droits, une protection sociale et soutient une croissance économique durable. Il est source de dignité et le fondement de la paix, de la justice sociale, d'une plus grande égalité.» (OIT, 2022)

Dans le champ de définition «du travail», l'OIT inclut également via la résolution cadre de 2013, toute activité «qui n'implique pas de production de biens et services à finalité de consommation». L'OIT reconnait donc d'autres formes de travail distinctes qui doivent «être mesurées séparément» en raison de la «destination prévue de la production» (c'est-à-dire pour usage final propre, ou pour utilisation par des tiers qui désigne par d'autres unités économiques) et de «la nature des transactions» (monétaires ou non monétaires, transferts). L'OIT différencie :

a) le travail de production pour la consommation personnelle qui comprend la production de biens et de services **pour usage final propre**;
b) l'emploi comme forme de travail réalisé pour des tiers **en échange d'une rémunération ou d'un profit**;
c) le travail en formation non rémunéré accompli pour des tiers **sans rémunération** en vue d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences sur le lieu de travail;
d) le travail bénévole qui comprend **le travail non obligatoire et non rémunéré** réalisé pour des tiers;
e) d'**autres activités** productives (non définies dans la présente résolution).»

Ces formes ont été repérées et documentées (chapitre 2) lorsque cela s'avérait possible.

1.6. Le travail est formel ou informel, rémunéré ou non rémunéré

Selon l'OIT , le travail ne se limite donc pas à un emploi rémunéré mais inclut également des formes de travail non rémunérées (par exemple, le travail en formation, le travail domestique reproductif, le volontariat, les stages, etc.). De facto, dès la phase exploratoire, il est rapidement apparu impossible d'écarter la dimension informelle du travail pour penser les situations des travailleur.ses pauvres et précaires.

L'activité productive peut être déclinée sous ses aspects **formels et informels**, en même temps que sur son caractère **rémunéré ou non**. Au vu des situations de travail sur le terrain bruxellois, nous nous sommes inspirés d'une typologie formalisée par F. Degavre (2008) à partir du travail d'aide et de soins, du travail de care. La littérature autour des activités du care montre des aspects invisibles de ces activités.

A l'instar d'une typologie d'inspiration polanyienne (Degavre et Nyssens, 2008), nous tenterons de documenter, de la manière la plus systématique possible, les situations où des activités informelles sont présentes et les manières dont elles s'organisent.

Emploi, activités, travail	Emplois & activités **formels**	Activités **informelles**
Emplois & activités **rémunérés**	Emploi & activités formels rémunérées	Activités informelles rémunérées
Emplois & activités **non rémunérés**	Emploi & activités formels non rémunérées	Activités informelles non rémunérées

1.7. Emploi, activités, précarité et pauvreté : statut, statut social et non statut

Le concept de statut représente un pilier central de compréhension des situations des travailleur.ses précaires et pauvres. Il permet à la fois de se référer à un cadre législatif de référence, à des normes : «qu'est-ce qu'un statut si ce **n'est un ensemble de droits et d'obligations posées par des textes** et qui ont vocation à **relier des personnes confrontées aux mêmes réalités professionnelles** ? » (Tauran, 2009)

L'usage du concept de statut permet d'**analyser des situations et statuts d'emplois** (modes d'emploi, contrat, organisation, conditions, …) et d'activités (relations de travail, autonomie …) et de les relier à des situations de précarité et de pauvreté (droits, statut social, conditions matérielles d'existence, …).

Dans le sillage des travaux de M. Maruani, trois postulats importants sont en relation avec «le statut» et justifient sa centralité dans l'analyse de la précarisation des travailleurs.es.

1. Le mode d'emploi construit le statut de travail

Maruani montre que le **statut lié à l'emploi** dans la salariat **définit des positions socialement différenciées dans l'activité**, des différences entre salariés d'une même organisation : «Le **mode d'emploi**, c'est-à-dire le type de contrat de travail, les modalités d'accès au marché du travail et les conditions d'emploi, constituent aujourd'hui **une des lignes de partage fondamentale entre différentes catégories de salariés**. C'est une banalité de dire que le fait d'être employé à temps plein ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou indéterminée, pour un stage, un T.U.C., ou un emploi régulier définit des **positions sociales différentes au sein du monde du travail. « (Maruani, 1990)**

Maruani attire l'attention sur le fait que des modalités d'emploi différentes produisent des clivages entre salariés et que le mode d'emploi construit le statut, des inégalités de statuts et hiérarchise les travailleur.ses.

2. Le statut social induit des mode d'emploi variables

Maruani met aussi en évidence des **différences de traitements et de «politiques» internes des entreprises ou politiques publiques**, notamment entre hommes et femmes. Les **manières d'engager, de licencier, de «traiter» les travailleurs varient** en fonction de leur statut social et d'autres composantes inégalitaires que le genre telles que la classe, l'origine socio-ethnique, l'âge, la santé, … (Chapitre 4).

«Encore faut-il analyser comment ces **multiples formes d'emploi** se répartissent entre différentes « catégories de main-d'œuvre » — entre **différents groupes sociaux**. Encore faut-il regarder comment s'opère cette **segmentation sociale** des activités et des formes d'emploi «. (Maruani, 1990)

3. Les statut d'emploi contribue à la définition du statut social et des classes sociales

Enfin, si l'accès à l'emploi (et à la formation) se construit autour d'un **socle de hiérarchies sociales** (notamment d'âge, de sexe, d'origine ethnique, …), le **statut d'emploi occupé, façonne à son tour la stratification sociale**.

Le statut et les conditions d'emploi renforcent et reconfigurent à leur tour, les hiérarchies et les positions sociales de classes (chapitre 4) : «Mais en même temps, cet inégal **droit à l'emploi**, cet inégal partage de l'emploi et de ses formes, contribuent à la **construction des hiérarchies sociales**, à la **production des mécanismes** de **segmentation**, de **ségrégation** et d'**exclusion**. Car, de fait, **avoir un emploi, c'est avoir un travail et un salaire**, mais aussi un **statut social**. Le **droit à l'emploi** et les **modes d'emploi** contribuent ainsi **à moduler** et **à modeler les statuts sociaux, les identités sociales**. Ceci est probablement encore plus vrai aujourd'hui, en période de crise de l'emploi, c'est-à-dire en un temps où l'emploi est un bien rare, un bien « rationné » (Vincens, 1985 et 1987), un temps où, plus que jamais, **le fait d'avoir ou de ne pas avoir un emploi, le fait d'être stable ou précaire, marquent socialement les individus et stigmatisent les clivages sociaux**.» (Maruani, 1990)

Le mode d'emploi demeure un marqueur social puissant. La rareté des «bonnes conditions» d'emploi et de positions symboliquement valorisées font de certains secteurs et contextes d'emplois un atout distinctif, un objet de désir, un espace de comparaison et de compétition, qui suscitent et favorisent le développement de positions précaires (cf. chapitre 2).

Maruani plaide pour placer le statut d'emploi et les «régimes d'emploi» au centre de l'analyse : «Placer l'emploi au centre de l'analyse sociologique, ce n'est pas sacrifier à l'actualité qui en fait le problème social numéro un, c'est affirmer **l'idée que le statut de l'emploi structure le statut du travail et contribue ainsi à la définition du statut social,**

de la stratification et des classes sociales. C'est penser la répartition et le partage de l'emploi comme des constructions sociales.»(Maruani, Reynaud, 2004)

Nous avons suivi cette prescription et décrivons de manières systématique des statuts, et des régimes d'emplois et d'activités qui s'étendent au-delà du salariat .

1.8. Classification de l'OIT, statut/ non statut et visibilisation de toutes les formes de travail

Ces apports justifient que le statut est un élément déterminant permettant de lier les concepts d'emploi (modes d'emploi, organisation, conditions, contrat, …) et de travail (activités, relations de travail, …) à la précarité et la pauvreté (statut social, catégorisations, classes, …).

Pour l'analyse, l'Observatoire a mobilisé une autre résolution de l'OIT qui place également le statut au centre de l'analyse et des indicateurs futurs sur le marché du travail. La Résolution de 2018 concernant les statistiques sur les relations de travail[26] propose une **Nomenclature d'Identification des Statuts d'Emploi, CISE-18-A**[27] , un outil de classification des relations de travail.

Cette **résolution de l'OIT** et nouvelle **classification**, adoptée lors de la 20ème Conférence internationale des statisticiens du travail en 2018, vise à formuler des recommandations pour construire de nouveaux indicateurs statistiques sur le marché du travail[28]. Elle a été **ratifiée par** la Belgique et **incite à des modifications** internationales des indicateurs statistiques sur les relations de travail.

L'Observatoire l'a mise à l'épreuve dans l'enquête qualitative (chapitre 2), en s'appuyant sur les composantes de cette nouvelle nomenclature **parce qu'elle tend à visibiliser travail et emploi à partir du statut**. Cette nomenclature statistique a été documentée de manière ethnographique et présente des pistes de réflexions et de visibilisation de réalités moins connues.

L'OIT propose à travers cette résolution et re-classification :

a. un cadre conceptuel global des statistiques sur les relations de travail et le statut;

b. une classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18);

c. une classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18), englobant toutes les formes de travail;

d. un ensemble de variables et de catégories transversales venant compléter les catégories de statut au regard du travail, afin de fournir des informations sur les caractéristiques associées au degré de stabilité et de permanence d'une modalité spécifique de travail et de permettre de différencier des groupes particuliers intéressant l'action des pouvoirs publics[29].

Selon l'OIT, dans la mesure où le spectre **du statut** couvre à la fois les **relations de travail** et les **activités**, un individu peut potentiellement **cumuler plusieurs types** de **relations de travail** et plusieurs types de **risques socio-économiques**. Il y a d'un côté les «catégories de statut en fonction de l'autorité que le travailleur est en mesure ou non d'exercer», et de l'autre, les «catégories de statut en fonction du risque socio-économique».

Composante 1 - Le statut en fonction de l'autorité que le travailleur est en mesure ou pas d'exercer : travailleurs dépendants et indépendants

La définition du statut en **fonction de l'autorité** donnée par l'OIT est la suivante : «Le **type d'autorité** s'entend par l**a nature du contrôle** qu'a le travailleur sur l'organisation de son travail, la nature **de l'autorité qu'il ou elle exerce sur l'unité économique pour laquelle le travail est effectué** (y compris les activités et les transactions de cette unité économique) et le **degré de dépendance** de ce travailleur par rapport à une autre personne ou à une autre unité économique pour l'organisation du travail et/ou l'accès au marché. Le type d'autorité est le critère utilisé pour **distinguer les**

[26] Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, ILOSTAT, 2018 (CIST/20/2018/Résolution I) (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf)

[27] En anglais, cette nomenclature se nomme ICSE - 18:(https://www.ilo.org/publications/international-classification-status-employment-icse-18-manual) et (https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ilostat.ilo.org/fr/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/&ved=2ahUKEwj04cSO25uPAxVUNfsDHRe9Cq8QFnoECBgQAQ&usg=AOvVaw1wZOo-6db2zBrLnoJ2_LgZ7) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meetingdocument/wcms_647366.pdf

[28] Cette résolution présente une portée prospective, en matière de quantification du travail et de l'emploi et constitue donc une source d'inspiration.

[29] Ces points sont repris mot pour mot de : la Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité (CISE-18-A) et la Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type de risque économique (CISE-18-R).

travailleurs indépendants des travailleurs dépendants. Etant donné que les travailleurs relevant de chacune de ces grandes catégories peuvent, dans la pratique, avoir des degrés d'autorité et de dépendance plus ou moins grands, **il existe dans une certaine mesure un continuum entre le travail dépendant et le travail indépendant**.» (OIT, 2018)

Composante 2 - Le statut en fonction du risque socio-économique : des rémunérations qui dépendent d'un salaire ou d'un profit

La définition du statut en fonction du risque socio-économique donnée par l'OIT est la suivante : «Le type de risque économique renvoie à la mesure dans laquelle le travailleur peut être exposé : 1) à la perte de ressources financières ou autres dans l'exercice de son activité; et 2) à une absence de garantie de rémunération monétaire ou en nature, voire à une absence de rémunération». (OIT, 2018)

L'OIT propose une manière de **mesurer le degré d'exposition à ce risque socio-économique selon les critères suivants**[30] :

a. **l'*existence* *et* *la nature de la rémunération*** pour le travail effectué ;

b. le d***egré de stabilité*** ou de ***permanence de l'emploi*** ou ***de l'activité*** productive ;

c. le ***degré de protection*** du travailleur en cas de maladie, d'accident ou de cessation de l'activité.

Ces trois dimensions ont été investiguées afin **d'estimer d'un point de vue qualitatif** ce **risque socio-économique**.

Composante 3 - L'absence de statut

Soulignons que l'**absence de statut** est fréquente et révélatrice d'un non-respect des normes qui encadrent les statuts d'emplois et d'activités, de dysfonctionnements dans les relations ou conditions de travail ou bien d'une situation d'informalité (chapitre 2 : face invisible du précariat).

Soulignons que suite à l'analyse des situations et des statuts, trois faces de la «nébuleuse» du précariat bruxellois ont été identifiées : une **face visible**, une **face floue/hybride** et une **face invisible** (cf. chapitre 2).

1.9. Intersections entre précarité, emploi et activité: halo de la pauvreté et halo du chômage

Selon Statbel[31], un travailleur pauvre est une personne qui déclare travailler mais dont le revenu disponible équivalent est inférieur au seuil de pauvreté national, qui est défini comme 60 % du revenu disponible équivalent médian. La définition statistique classique implique donc qu'un travailleur est pauvre s'il travaille mais que son niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté.

La définition classique de la catégorie «travailleurs pauvres» varie selon l'organe statistique. Par exemple, dans les données sur les revenus de l'**Insee**, on considère comme « en emploi» **une personne qui travaille au moment de l'enquête quelle que soit la durée de l'occupation** ; tandis que l'organisme européen **Eurostat** comptabilise **les personnes qui ont passé au moins la moitié de l'année en emploi**. » (Observatoire –français des inégalités). En fonction de la définition choisie, l'estimation du nombre de travailleurs pauvres varie.

Il est dès lors important d'envisager d'autres définitions de la notion de «travail» que la durée minimale de travail rémunéré de six mois par an (par exemple, plus de trois mois par an) et qu'elles couvrent également le groupe des ménages ayant une «faible intensité de travail». La recherche sur la pauvreté au travail ne peut ignorer la pauvreté qui ne relève pas de la définition stricte du «travail», notamment parce que les deux formes sont souvent liées (Vandekerckhove et al., 2018 in Buffel, Nicaise, « In Work Poverty in Belgium », ESPN Thematic Report on In-work poverty Belgium, 2019)

Tout comme pour la notion de pauvreté, il est dès lors pertinent d'explorer la **dimension subjective de cette réalité**. N. Duvoux et C. Azuret insistent sur l'importance de croiser les différentes dimensions de la pauvreté afin de comprendre ce que signifie l'expression «Sortir de la pauvreté» par l'étude du «halo».

[30] Ces points sont repris mot pour mot de : la Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité (CISE-18-A) et la Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type de risque économique (CISE-18-R).
[31] https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/plus

1.10. Tracer des liens entre instabilité et précarité

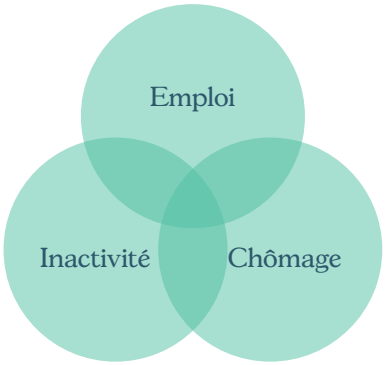
Pourquoi prendre en considération les «halos» de pauvreté et du chômage ? « L'intérêt des réflexions en termes de « halo » est de permettre de faire **le lien** entre les **personnes éloignées de l'emploi ou assistées** et **celles en emploi à bas revenus, précaire ou proches de l'assistance** pour deux raisons : parce qu'elles montrent dans quelle mesure les difficultés financières perçues, en **rapport avec la position sociale occupée**, peuvent être à l'origine d'un sentiment de pauvreté et parce qu'elles offrent la possibilité d'intégrer une vision large de l'approche simmelienne au travail. (…) L'**approche dynamique** invite donc **à interroger la notion de pauvreté au-delà de la dichotomie pauvres/non pauvres** et à **en complexifier l'analyse en s'intéressant aux catégories de populations faisant des allers-retours dans la pauvreté et éprouvant des difficultés à boucler les fins de mois**. » (Azuret, 2020)

Les précédents rapports thématiques publiés par l'Observatoire démontrent cette discontinuité des parcours et des aller-retours entre emploi et chômage : «D'une manière générale, les frontières entre les situations d'emplois et de chômage sont de plus en plus ténues. Il existe une mobilité importante des personnes au sein d'un espace de précarités (Observatoire de la Santé et du Social, 2015) composé de passages de plus en plus fréquents de situations précaires à d'autres situations précaires et dont il est difficile de s'extraire. (…) Il y a une multiplication des passages entre emploi et chômage et de situations d'« entre-deux» (travailler quelques heures, travailler à temps partiel, perdre ses droits, être sanctionné, être au chômage et en formation, …), de situations complexes où les situations des personnes n'entrent pas dans les catégories prévues et nécessitent du temps, des savoirs et compétences indispensables afin de maintenir leurs droits». (Observatoire de la Santé et du Social, 2017, p.69)

Inclure la catégorie des inactifs pour mieux saisir le halo du chômage

S. Abdelnour soulignait en 2018 que «s'il existe des situations intermédiaires entre chômage et emploi, les frontières de l'inactivité ne sont pas étanches non plus, et leur étude peut se révéler féconde».

L'économiste Jacques Freyssinet a défini un halo autour du chômage illustré par le schéma suivant :



«De même que chômage et emploi se confondent dans un temps partiel subi, l'inactivité aurait une zone de regroupement avec l'emploi, qui serait le temps partiel choisi, notion dont nous avons déjà pointé les limites. L'inactivité aurait également une frontière avec le chômage, circonscrivant alors plusieurs populations : **les chômeurs découragés, les travailleurs en formation, les étudiants qui travaillent occasionnellement ou encore les pré-retraités**». (Abdelnour, 2018)

La catégorie formelle des «inactifs» est utile à prendre en considération afin de mieux comprendre les modalités d'emplois et d'activité et l'instabilité des positions des personnes précaires.

Défis de qualification du travail au 21ème siècle

Selon A.-M. Dujarier, il y a eu un consensus jusque dans les années 1980, sur le fait que travailler c'est «déployer **une activité** qui demande **de la peine**, une activité qui **produit des choses utiles**, dans le cadre d'un **emploi dont on peut vivre**» mais elle alerte sur le fait que ces conceptions sont aujourd'hui de plus en plus dissociées.

Pour Dujarier il est aujourd'hui crucial de **questionner les catégories, les institutions dites «*du travail» et les définitions souvent utilisées mais, qui «participent pourtant à la destruction des conditions de notre subsistance collective*»**. Elle souligne la contradiction entre «**une société caractérisée par des emplois parfois inutiles voire nocifs** à notre subsistance au même moment que **nombre de pratiques classées comme n'étant pas «du travail»**, elles, sont vitales. Des revenus importants sont obtenus sans rien faire tandis que l'emploi n'est pas un «gagne-pain» pour tous ; **les pratiques profitables qui ne sont pas qualifiés de «travail» ou vécues comme telles, s'étendent**. De ce fait s'accumulent des **situations dans lesquelles l'activité, l'utilité sociale et économique, l'emploi et le revenu sont désarticulés**, ouvrant

sur des conflits sociaux et psychiques au moment de savoir qui travaille et quand. **L'enjeu de cette qualification est majeure car elle est la première marche pour que la pratique soit rattachée et donc encadrée par les institutions «du travail»**». (Dujarier, 2021, p. 367)

Les qualification «du travail» et des catégories statistiques constituent des enjeux majeurs.

Comprendre les réalités des travailleurs pauvres par l'articulation de plusieurs concepts, approches et niveaux d'analyse

L'étude d'une «zone grise» entre pauvretés, précarités travail et emploi permet de sortir de catégories qui invisibilisent une partie du phénomène. Ainsi, nous plongerons à partir des premières balises d'une analyse du statut en regard de l'emploi et du travail selon l'OIT, à une analyse plus globale.

A.M. Dujarier décrit également les zones grises de l'emploi : «l'expression «zone grise» exprime que les relations d'emploi sont de plus en plus diverses, régulièrement incertaines et indéterminées (Azaïs et Carleial, 2017). Il s'agit de pratiques que nous ne savons pas encore codifier, classer et compter notoirement à propos du chômage et de son halo (Lallement, 2019), interrogeant alors la justesse des statistiques institutionnelles lorsqu'elle mobilise des catégories conventionnelles dépassés par les pratiques actuelles. «**Au croisement de l'emploi et de l'inactivité**, l'on trouve ainsi des **situations de temps réduit** (préretraite, temps partiel), **entre l'inactivité et le chômage**, celles de **formation, de cessation anticipée d'activité et de chômeurs découragés, à mi-chemin entre le chômage et l'emploi, d'autres formes d'entraide** (chômage partiel, temps partiel,…) et au carrefour enfin des trois grandes catégories, le **cœur noir du travail clandestin** (Lallement, 2007, p. 63).» (Dujarier, 2021)

Il importe donc de mobiliser une analyse dynamique qui permette d'inclure une bien plus grande part des situations d'emplois et d'activités précaires.

1.11. Précarités et pauvretés objectives et subjectives

Dans ce rapport il sera moins question de pauvreté au singulier que des pauvretés et précarités plurielles pour retracer les contours des halos de pauvreté et du chômage et s'affranchir des catégorisations qui invisibilisent certains groupes et situations.

Ces apports appuient le choix d'un large cadrage de la problématique des travailleurs pauvres et l'évitement du «copié-collé» des découpages institutionnels par indicateurs, par «groupes-cibles» ou par dispositifs et types de politiques publiques (lutte contre la pauvreté, lutte contre le chômage, politiques d'emploi et de formation, développement de l'insertion socio-professionnelle, …). Laisser de côté ces catégories permet une nouvelle approche.

Dans ce rapport, la variété des situations concrètes et les processus causaux sont recherchés à partir de l'expérience des personnes rencontrées, à partir de l'analyse des situations des personnes à l'emploi ou en activité, du traitement analytique et de la récolte de constats plus académiques.

L'approche est volontairement large afin d'éviter les biais inhérents à la reproduction des cadres normatifs et institutionnalisés afin de rendre visible des formes invisibles de précarités, de travail et d'emplois actuellement invisibles aux statistiques, à des données administratives voire à des enquêtes plus qualitatives (de Lagasnerie, 2017).

La définition de « travailleur.ses pauvre» utilisée lors de la réalisation de cette enquête regroupe des travailleur.ses précaires et pauvres.

Un.e travailleur.se précaire ou pauvre est un travailleur.se qui :

- déclare avoir travaillé ou travailler plus de la moitié du temps sur une année
- dont le revenu disponible équivalent se situe d'un niveau inférieur au seuil de risque de pauvreté national (60 % du revenu disponible équivalent médian) ou à un niveau légèrement supérieur au RMMMG (Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti)
- estime « ne pas parvenir à joindre les deux bouts » pour faire face au coût de la vie

Le.a travailleur.se est considéré comme travailleur. se pauvre s'il travaille mais que son niveau de revenus est inférieur ou égale au seuil de risque de pauvreté.

Le.a travailleur.se est considéré comme travailleur. se précaire si son niveau de revenus est supérieur au seuil de risque de pauvreté et au RMMMG.

Le degré de précarité et de pauvreté varie fortement suivant d'autres variables contextuelles (composition de ménage, coût du logement, de la mobilité, des produits de base, aides sociales, aides à l'emploi, …) et individuelles (sexe, âge, niveau de formation, expérience, nationalité, origine, …).

Deux notions ont été largement mobilisées pour l'analyse, celles de «régime d'emploi et d'activités» et celle de «régime d'emplois et d'activités précaires».

Le **régime d'emploi et d'activités** désigne : «un cadre légal et réglementaire spécifique, des dispositifs, un espace et une organisation du travail, un ensemble de normes spécifiques en droit du travail et en droit de la sécurité sociale qui régulent des emplois salariés et/ou des activités».

Les **«régimes d'emplois et d'activités précaires»** dans lesquels se retrouvent des proportions importantes de travailleur.ses pauvres sont considérés ici comme : «des cadres légaux et réglementaires spécifiques, des dispositifs, des normes, un espace et une organisation du travail qui donnent lieu à des emplois ou activités moins protecteurs pour les travailleur.ses. Ces régimes d'emploi et d'activités précaires sont moins onéreux pour l'employeur ou le donneur d'ordre. Le plus souvent il s'agit de régimes défiscalisés qui dérogent aux normes légales «de droit commun» ou habituelles et qui sont moins contributifs au système de protection sociale.» Il s'agit par exemple des régimes de travail relatifs au travail étudiant, au travail intérimaire, aux flexijobs, aux dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation, au travail de l'»économie collaborative», au régime des arts amateur, au travail associatif, au volontariat, …

Analyse des «situations-statuts» de travailleur.ses pauvres : face visible, face floue et face invisible du précariat bruxellois

Ce chapitre fournit une analyse des **situations**, des **statuts** et des **non-statuts** des **travailleur.ses**[32] **pauvres et précaires**[33] bruxellois. Il est proposé d'analyser «le précariat» (cf. chapitre 1) sur base des «situations-statuts» des travailleuses et des travailleurs pauvres et précaires (TPP[34]). Les **«situations-statuts»** sont ici entendues comme étant **à l'intersection de l'existence** de **statuts socio-administratifs**[35] et des **situations effectives d'emploi, d'activités et de précarités** ; ou de l'absence de statuts.

Notre examen des situations-statuts permet de catégoriser et d'analyser **trois grandes composantes du «précariat» bruxellois** (cf. chapitre 1), trois grandes catégories qui peuvent correspondre aux trois «faces» d'un même schéma pyramidal : une face **visible**, une face **floue** et une face **invisible** (cf. schéma infra).

Quelle définition d'un.e travailleur.se précaire et/ou pauvre (TPP) ?

Au-delà de l'indicateur statistique classique «travailleurs pauvres» (cf. chapitre 1), l'Observatoire propose de définir le terme de travailleur.ses précaires et/ou pauvres (TPP) comme : **une personne qui travaille au moins la moitié du temps de manière formelle ou informelle** ; qui vit **plusieurs** formes de **déprivations matérielles et symboliques** et **ne parvient pas à joindre les deux bouts** (cf. chapitre 1 et résumé pour la définition complète).

Les **revenus du travail** des travailleur.ses pauvres et précaires **ne leur permettent pas** d'assurer des dépenses qui répondent à des **besoins de base indispensables** : logement, frais énergétiques, mobilité, assurances, soins de santé, nourriture, frais d'éducation et d'instruction des enfants.

L'estimation de la proportion des TPP ne peut être fondée qu'à partir d'une double **approche objective** (indicateurs différents, nomenclatures statistiques,…) et **subjective** (perception des individus sur leur situation) (Duvoux & Papuchon, 2018) (cf. chapitre 1).

Quelle définition des «situations-statuts» ?

Le terme de **«situation-statut»** renvoie aux **«manières non choisies et choisies d'être à l'emploi et/ou en activité»**, à l'intersection **du statut socio-administratif** (un statut, plusieurs, pas de statut), **des situations effectives d'emploi et d'activités** et **aux situations de vies précaires qui influencent ces statuts**. Ce terme de «situation-statut» est utilisé afin de prendre en considération à la fois le statut socio-administratif formel de la personne mais aussi sa situation sociale effective. Il permet de documenter et de saisir **l'écart entre ce qui est prévu formellement par la réglementation et la situation réelle d'emploi, d'activité et de vie**.

Le concept de «situation-statut» s'inscrit dans une **perspective dynamique** conformément à nos résultats de recherches précédents qui montrent d'importantes **variations de statuts pour plusieurs groupes précaires, une dynamique importante de changements** de situations. **Le travailleur ou la travailleuse précaire/pauvre, suivant sa situation** d'emploi et d'activité, de non emploi ou d'inactivité, dans les sphères formelle et informelle, détient **un ou plusieurs statuts, qui évoluent dans le temps** (face floue) et ne sont pas toujours compatibles.

Ces catégories permettent **de documenter** et **d'agréger les sphères de travail dites formelles et déclarées, et informelles ou non déclarées, de plus en plus imbriquées**. Il y a des différences mais aussi une forme de continuum[36] (OIT, 2018) et une interdépendance entre les sphères d'activité et les entreprises formelles et informelles. Cette configuration permet de comprendre ce qui lie ou désunit un statut socio-administratif théorique à une situation réelle d'activité.

Par l'expression **«manières d'être à l'emploi et/ou en activité»**, nous entendons des **situations concrètes d'emplois et/ou d'activités** dans le cadre **d'un statut ou activité (face visible)**, de **plusieurs statuts ou activités (face floue)** ou d'une **absence de statut (face invisible)** de travailleur.ses pauvres.

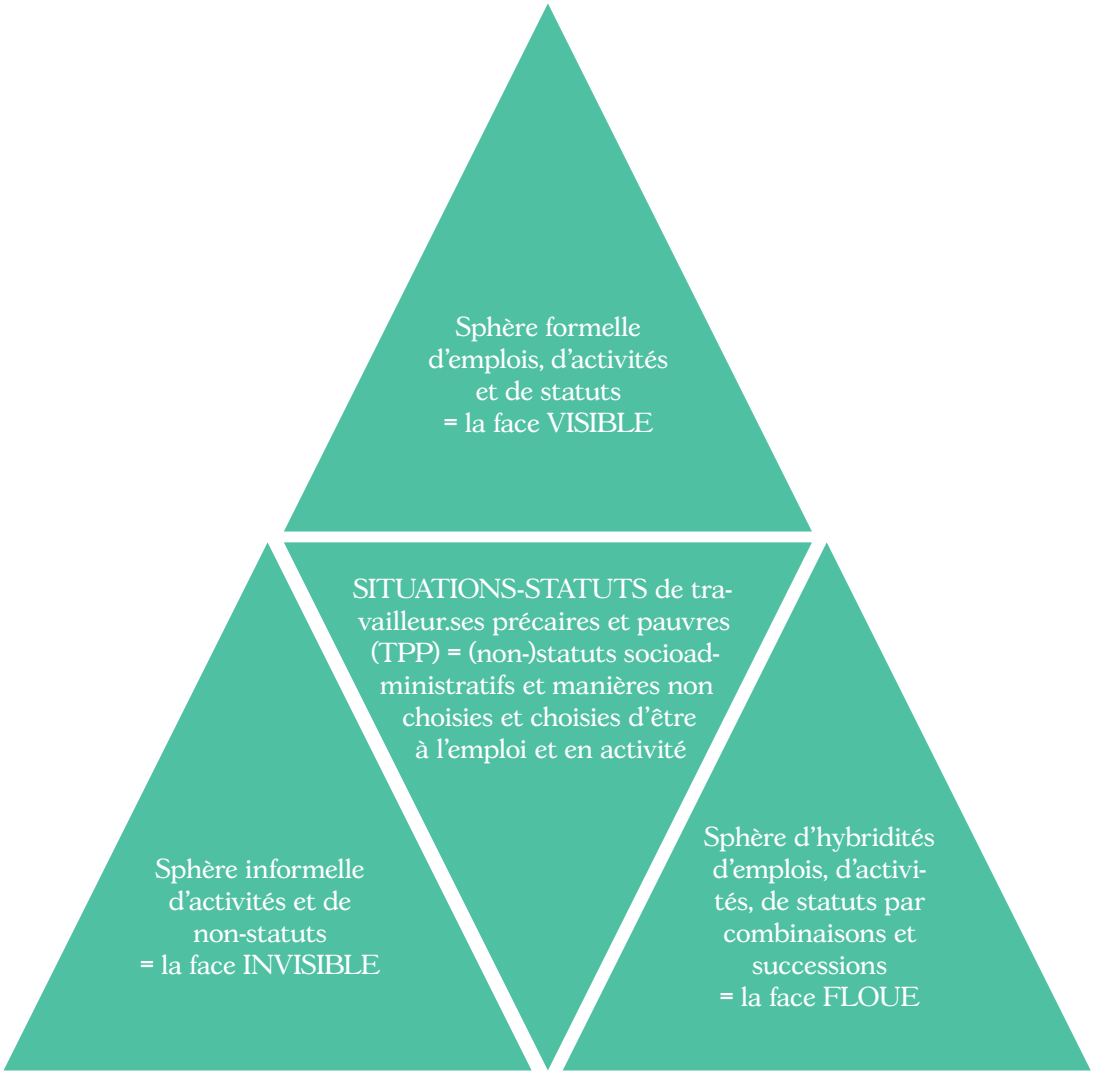
[32] Nous utilisons ce terme afin de visibiliser les femmes qui tout autant et parfois majoritairement occupent des situations d'emploi et d'activités précaires. Le terme est parfois expressément féminisé lorsqu'elles sont concernées au premier chef.
[33] Ce terme est utilisé afin de désigner les travailleuses et les travailleurs pauvres. Mas souvent nous utilisons aussi le terme de travailleurs afin de faciliter la lecture. Toutefois, nous précisions parfois travailleuses lorsqu'elles sont majoritaires.
[34] Par facilité de lecture, l'abréviation «TPP» sera reprise pour désigner indifféremment les travailleuses et travailleurs pauvres et en précarité en Région bruxelloise.
[35] Les statuts sociaux, d'emploi et d'activités prévus conformément au cadre légal du droit du travail et du droit de la sécurité sociale.
[36] OIT, 2021, pp. 4-5 « Les entreprises existent au long d'un continuum, qui englobe d'un côté celles qui sont complètement formelles, couvertes par les lois et les règlementation et conformes aux exigences légales établies par les gouvernements, et de l'autre côté celles qui sont hors de portée des autorités publiques. Un grand nombre d'entreprises se trouve entre ces deux extrêmes. Une société peut être inscrite au registre des entreprises, par exemple, mais ne pas être enregistrée à des fins fiscales ; la même société peut recruter certains de ses employés de manière formelle, et payer les cotisations sociales qui sont dues, au même temps qu'elle évite de déclarer d'autres employés (ou une portion des heures travaillées).»

Grille d'analyse des statuts ?

Le **statut formel de la face visible** est analysé à travers la nomenclature proposée dans une résolution de l'OIT (CIST/20/2018), l'Organisation Internationale du Travail (cf. chapitre I). Ce cadre conceptuel permet d'examiner à la fois les dimensions juridique et administrative du statut des travailleurs. Cette nouvelle nomenclature se base sur la «Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques sur les relations de travail»[37] et a pour objectif **d'identifier des catégories souhaitables et quantifiables** afin de **visibiliser**[38] **statistiquement** les nouvelles manières d'être à l'emploi et en activité dans le monde. L'OIT définit le statut ***à la fois*** par rapport à **l'emploi et au risque socio-économique**, mais aussi p**ar rapport au degré de dépendance et d'autorité dans les relations de travail**.

Cette nouvelle nomenclature de l'OIT a été «mise à l'épreuve» des situations réelles des activités de travailleur.ses précaires et pauvres bruxellois. L'exercice permet d'illustrer les statuts formels **de la face visible et une partie de la face hybride**. La **face floue** et la **face invisible** du précariat représentent d'autres **composantes plus complexes** du précariat : des situations et des nouvelles manières d'être à l'emploi et en activité aujourd'hui sur le territoire de la région bruxelloise.

Les trois types ou «trois faces» du schéma pyramidal du précariat» bruxellois :



[37] Bureau International du Travail - Département de statistique - CIST/20/2018/Résolution I : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf

[38] OIT, ILOSTAT (2018) "Making the invisible visible", 9 october 2018 : https://www.ilo.org/resource/article/%E2%80%9Cmaking-invisible-visible%E2%80%9D

Ce chapitre se base sur l'examen des situations-statuts[39] des travailleurs pauvres et précaires (TPP) et se structure autour de ces **trois grandes catégories** :

- la face **visible et formelle** des situations-statuts (I) : des situations de précarités durables ;
- la face **floue et hybride** des situations-statuts (II) : des situations d'hybridité instables ;
- la face **invisible et informelle** des situations-statuts (III): des situations d'informalité (très) risquées.

La **face visible** (2.1) traite des situations et de statuts d'emploi/activités majoritairement formelles, déclarées et visibles. La face visible du précariat est à la fois composée de travailleur.ses pauvres et précaires dépendants et indépendants (cf. infra). Par «face visible du précariat», nous avons fixé la définition suivante : «toutes les situations d'emploi et d'activités formelles déclarées tant du point de vue économique que légal». Ces TPP ont une existence formelle et déclarée par une rémunération d'emploi et des activités soit par salaire, soit par profit.

Pour analyser la «face visible», la résolution de l'OIT sous forme de nomenclature et recommandée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT[40]) - dont l'objectif est de visibiliser toutes les formes de travail[41] - sera mise à l'épreuve des situations[42] rencontrées et rapportées lors de notre enquête. L'utilisation de cette typologie met en avant les relations de travail et le risque socio-économique.

La **face floue** (2.2) traite de situations d'emploi et de travail «hybrides», de statuts «mixtes» et combinés dans des contextes d'emploi et de travail majoritairement formels et déclarées et parfois, partiellement informels non-déclarés. Ces situations-statuts hybrides sont fréquemment observables dans les parcours des travailleurs pauvres bruxellois (cf. chapitre 4).

La **face invisible** (2.3) traite des situations où les activités principales dans laquelle le nombre d'heures le plus élevé effectué habituellement est informel, et non déclaré dans le système de comptabilité nationale (ou a minima).

Ces trois grandes catégories identifiées du précariat sont donc documentées tout au long du chapitre, avec une attention particulière portée sur les risques socio-économiques et les degré de dépendance et d'autorité pour le travailleur ou la travailleuse.

2.1. Face visible du précariat : des précarités durables

Les situations des travailleurs pauvres dont les formes d'emploi et d'activités sont majoritairement formelles sont décrites dans cette section. Il s'agit d'activités et d'emploi appartenant à l'économie formelle et aux systèmes de comptabilité nationale[43]. Les termes utilisés et l'analyse reposent sur notre tableau synthétique d'une résolution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) datant de 2018[44] (cf. Partie 1). C'est une nouvelle nomenclature statistique qui a pour objectif de visibiliser les nouvelles formes d'emplois en raison de l'augmentation[45] des ces formes de travail dites «atypiques».

Le sens du «statut» proposé par l'OIT repose sur deux grandes composantes : **l'emploi et le type risque socio-économique** d'une part, et **le degrés d'autorité dans les relations de travail** d'autre part. Cette classification permet d'agréger des facteurs qui se situent entre des situations individuelles et des éléments structurels. Pour éviter une prise de connaissance rébarbative de la résolution en entier, l'Observatoire propose une typologie qui combine les dimensions des relations d'autorité et du risque socio-économique retenues par l'OIT (cf. tableau infra). L'OIT a publié «une matrice du statut[46]» qui repose sur les deux grandes composantes du statut (cf. infographie infra).

[39] De très nombreux aspects qui concernent les travailleur.ses pauvres, ne sont pas abordés dans cette partie même s'ils sont liés aux situations et aux statuts des travailleuses et travailleur.ses pauvres et précaires comme par exemple : l'analyse des protections offertes par des acteurs (syndicats) ou par des lieux essentiels (CPPT, CCT, ...), la santé au travail, la protection et le bien-être au travail, le caractère (in)volontaire du travail à temps partiel (cf. chapitre 4), l'évolution des capacités de mobilisation et modalités de défense des travailleur.ses, l'analyse de l'impact de l'exclusion du chômage ou de la dégressivité sur l'emploi et l'activité, l'évolution des durées des contrats et des revenus du travail, ...

[40] Le service d'études statistiques de l'OIT se nomme ILOSTAT.

[41] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646530/lang--en/index.htm consultée le 10/01/2023

[42] L'ensemble du matériau qualitatif : entretiens et questionnaires.

[43] https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008fr.pdf

[44] Nous nous référerons donc aux définitions de l'OIT et à cette nouvelle nomenclature même si elles comprennent bien des limites normatives et une part d'interprétation fait toujours varier les définitions y compris pour la compilation des statistiques (Le Goff, 2013).

[45] Comme mentionné par le directeur de ILOSTAT, R. Diez de Medina en 2018, cette nomenclature tend à rendre visible l'invisible en matière de relations au travail : «La diversification des formes d'emploi, en partie en raison d'une augmentation des formes de travail atypiques, souvent alimentée par la mondialisation, doit être consignée dans les statistiques. (....) Aujourd'hui, de nombreux pays utilisent déjà ces normes statistiques pour mesurer l'emploi ainsi que d'autres formes de travail de manière uniforme, mais nous devons faire en sorte que tous les pays les mettent en œuvre. Nous lançons de nouveaux outils précisément pour les aider à accélérer ce processus d'adoption.» (OIT, 9/10/2018, "Making the invisible visible" | International Labour Organization)

[46] L'OIT , dans un guide d'utilisation de la nomenclature publié en 2023, a proposé la même opération sous une autre forme visuelle. Cela confirme qu'il est possible et même souhaitable de croiser ces deux dimensions du statut en une «matrice à hiérarchie duale» : «In addition, the two dichotomies based on the type of authority and type of risk can be combined in a dual hierarchy in a matrix perspective that shows the relationship between the two dimensions» (ILO, 2023, p.8)

Dans les deux cas, il est possible de visualiser le statut au regard de l'emploi et de l'exposition au risque socio-économique, et au regard des relations au travail et du degré d'autorité dont disposent les travailleur.ses.

Tableau Typologie des dimensions cumulées du statut formel sur base de la résolution de l'OIT (ILOSTAT*)

		STATUT PAR RAPPORT AU TRAVAIL ET AUX TYPES D'AUTORITE DANS LE TRAVAIL Degré de dépendance dans le relation au travail et degré d'autorité : nature du contrôle, nature de l'autorité sur l'unité économique (UE), degré de dépendance du travailleur.	
STATUT PAR RAPPORT A L'EMPLOI ET AU TYPE DE RISQUE SOCIO-ECONOMIQUE Degré d'exposition au risque socioéconomique : perte de ressources financières ou autres dans l'exercice de son activité, une absence de garantie de rémunération monétaire ou en nature, voire à une absence de rémunération		**TRAVAILLEURS DEPENDANTS**	**TRAVAILLEURS INDEPENDANTS**
	TRAVAILLEURS AVEC REMUNERATION PAR SALAIRE	Type d'autorité : **dépendant** Type de risque socio-économique : **salaire** **SALARIES :** - Salariés occupant un emploi à durée indéterminée. - Salariés occupant un emploi à durée limitée. - Salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel. **APPRENTIS, STAGIAIRES ET AUTRES TRAVAILLEURS EN**	Type d'autorité : **indépendant** Type de risque socio-économique : **salaire** **TRAVAILLEURS INDEPENDANTS** **EMPLOYEURS ou PROPRIETAIRES-GERANTS DE SOCIETES :** - avec salariés. - sans salariés.
	TRAVAILLEURS AVEC UNE REMUNERATION PAR PROFIT	Type d'autorité: **dépendant** Type de risque socio-économique : **profit** **NON-SALARIES DÉPENDANTS :** - Travailleurs qui fournissent un travail à des tiers selon des arrangements contractuels analogues à ceux des travailleurs indépendants. - Travailleurs qui ont réalisé d'importants investissements matériels ou financiers dans l'entreprise non constituée en société qu'ils possèdent et gèrent, mais n'ont pas d'autorité ou de contrôle pleins et entiers sur leur travail ou sur les activités de l'entreprise. **TRAVAILLEURS FAMILIAUX COLLABORANT A L'ENTREPRISE :** - Travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre. - Travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre.	Type d'autorité : **indépendant** Type de risque socio-économique : **profit** **ENTREPRENEURS INDIVIDUELS :** - Entrepreneurs individuels avec salariés. - Entrepreneurs individuels sans salariés. **TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS :** - Travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés. - Travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés.
	NON REMUNERATION	Type d'autorité: **dépendant** Type de risque socio-économique : **non rémunération** **TRAVAILLEURS NON RÉMUNÉRÉS ET DÉPENDANTS** - Travailleurs en formation non rémunérés. - Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation. - Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation.	Type d'autorité : **indépendant** Type de risque socio-économique : **non rémunération** **TRAVAILLEURS NON RÉMUNÉRÉS ET INDÉPENDANTS** - Travailleurs bénévoles directs ou familiaux.

* BFR : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf
EN : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf

Ces **catégories sont exemplifiées** par des **statuts** prévus dans la législation et la réglementation bruxelloise et belge et des **situations réelles** issues de notre enquête[47]. Ces situations-statuts cumulent différentes caractéristiques «typiques».

Quelques précisions terminologiques importantes basées sur la résolution pour une nouvelle nomenclature des statuts de l'OIT :

- Les **travailleurs rémunérés par un salaire** sont des personnes qui ont un emploi et qui reçoivent ou sont censées recevoir une rémunération monétaire ou en nature, en contrepartie du temps travaillé ou pour chacune des pièces produites ou chacun des services fournis. Cette catégorie comprend les salariés et les propriétaires-gérants de sociétés qui occupent un emploi dans une société dont ils sont les propriétaires et qu'ils contrôlent.

- Les **travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit** sont des personnes occupées dont la rémunération dépend directement et entièrement des profits ou des pertes réalisés par l'unité économique dans laquelle elles sont employées, y compris les rétributions monétaires ou en nature perçues dans le cadre d'une transaction commerciale pour des biens produits ou des services rendus. Ces travailleurs ne reçoivent pas de salaire en contrepartie du temps travaillé.

- Les **travailleurs non rémunérés** sont des personnes occupées mais ne reçoivent ni rémunération monétaire ou en nature issue d'un contrat, ni rétribution monétaire au travers d'un profit ou issue d'une transaction monétaire.

Ces critères permettent de clairement **distinguer les travailleurs dépendants des indépendants**, et s'articulent autour **du degré d'autorité** et de «dépendance» dans les relations de travail, mais aussi des modalités de contrôle en termes d'organisation et d'accès au marché de l'emploi.

Le **cas de la non rémunération** a été ajouté parce qu'il est présent et visibilise le travail gratuit formel et informel, et les ramifications entre situations hybrides et d'abus voire d'exploitations.

Statut et risques socio-économiques

L'analyse des relations au travail portent sur **les risques économiques qui découlent des conditions d'ordre contractuel ou autres** dans lesquelles ce travail est effectué.

Pour analyser le statut **par rapport au type d'emploi et aux types de risques socio-économiques**, il convient de se focaliser notamment sur la mesure dans laquelle le travailleur peut être exposé :

1. à la perte de ressources financières ou autres dans l'exercice de son activité;

2. à une absence de garantie de rémunération monétaire ou en nature, voire à une absence de rémunération, mesurée selon les critères suivants :

    - l'existence et la nature de la rémunération pour le travail effectué ;

    - les conditions de travail contractuelles et autres ;

    - le degré de stabilité ou de permanence de l'emploi ou de l'activité productive ;

    - le degré de protection du travailleur en cas de maladie, d'accident ou de cessation de l'activité.

Statut et relations d'autorité

L'analyse des relations au travail portent sur **les relations d'autorité entre les personnes qui travaillent et les unités économiques** dans lesquelles ou pour lesquelles elles effectuent un travail.

Pour analyser **le statut par rapport aux types de relations au travail, au degré de dépendance et au degré d'autorité**, il convient de se focaliser notamment sur le **caractère dépendant** ou **indépendant** dans le travail qui dépend des éléments suivants :

[47] L'enquête de terrain s'est déroulée entre mars 2020 et décembre 2021 auprès de 24 acteurs clés en phase exploratoire (académiques, juristes fonctionnaires et du secteur associatif, assistants sociaux, avocat, travailleur précaire, ...); 59 travailleuses et travailleurs pauvres et précaires Bruxellois.es ; 34 professionnels intervenants : experts du vécu, juristes et magistrats, fonctionnaires et assistants sociaux d'associations, de CPAS, de syndicats, d'organisations et services publics régionaux, de services publics fédéraux (institutions publiques de la sécurité sociale, services d'inspection, ...). (cf. annexe méthodologique)

1. le type/la nature du contrôle sur l'organisation de son travail ;

2. le type d'autorité sur/pour l'unité économique (activités/transactions) ;

3. le degré de dépendance par rapport à une autre personne, ou à une autre unité économique pour l'organisation du travail et l'accès au marché de l'emploi;

4. les relations entre les personnes qui travaillent et les unités économiques dans ou pour lesquelles elles effectuent un travail selon diverses modalités.

L'illustration des différentes catégories repose sur l'analyse des situations rapportées et observées. L'objectif est de **documenter les situations-statuts** sans pour autant viser l'exhaustivité.

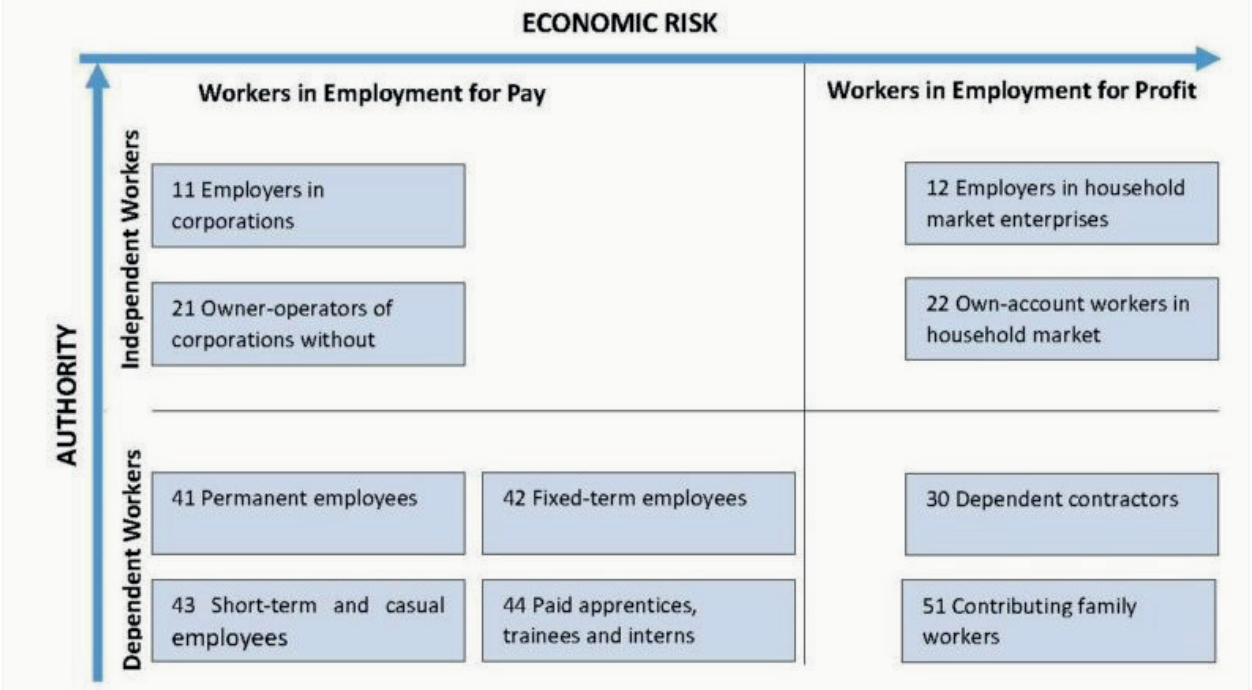
Issue du Manuel de la classification internationale du statut d'emploi (ISE-18) publié en 2023[48] par l'OIT, la **matrice du statut à hiérarchie duale** (cf. infographie ci-dessous) propose la même opération sous une forme simplifiée et dans un ordre différent. Cette proposition conceptuelle confirme qu'il est souhaitable de croiser les deux dimensions du statut en une hiérarchie duale[49] afin de mieux comprendre les liens entre risque socio-économique et relations de travail.

Soulignons qu'une part des travailleur.ses pauvres bruxellois ne se repère pas forcément *a priori* dans un système complexe entre les différents types de statuts y compris entre par exemple, celui de salarié ou d'indépendant.

- Donc c'est difficile parfois d'être complet dans nos réponses, dans la mesure où on va apporter une réponse technique - qu'ils ne sont pas toujours en mesure de comprendre - mais qui malheureusement a son importance pour garantir leurs droits sociaux.
- Ils ne la comprennent pas parce que c'est trop technique ?
- Voilà c'est ça, parce que c'est trop technique, que ça va faire appel à des connaissances plus juridiques, très basiques, mais même ça par exemple, la différence entre un statut de salarié et d'indépendant, y a des gens qui ne comprennent pas. Donc c'est là parfois la limite qu'on a. [intpro32]

La complexité du cadre juridique pose *a priori* des problèmes d'effectivité des droits sociaux et du respect du droit du travail.

Matrice du statut à hiérarchie duale



Source : ILO, International Classification of Status in Employment (ICSE-18) Manual, 21/09/2023

[48] ILO, 21/09/2023 : Manuel de la classification internationale du statut d'emploi (ISE-18) : https://www.ilo.org/publications/international-classification-status-employment-icse-18-manual

[49] ILO, 2023, p.8 : "In addition, the two dichotomies based on the type of authority and type of risk can be combined in a dual hierarchy in a matrix perspective that shows the relationship between the two dimensions"

2.1.1. Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs dépendants

Cette partie traite des travailleur.ses pauvres et précaires (TPP) dépendants **salariés et non-salariés dépendants** qui travaillent et vivent en Région bruxelloise (avec ou sans adresse).

Bruxelles est une région créatrice de richesse et pourvoyeuse d'emplois. Si l'emploi intérieur a augmenté de façon continue, sa croissance est inférieure à la croissance démographique. Ainsi, entre 2003 et 2020, l'emploi a augmenté de 8 %, alors que la population augmentait dans le même temps de 23 % (et de 25% pour les 18-64 ans). Cet emploi intérieur se composait de 88 % de salariés et 12 % d'indépendants, soit une part légèrement plus importante de salariés déclarés qu'en moyenne en Belgique (83 %) .

En 2020[50], 62,7 % de l'emploi était occupé par des travailleurs ayant un niveau de qualification élevé, et 11 % un niveau faible. La part de l'emploi occupé par des travailleurs moyennement qualifiés est inférieure à Bruxelles à ce qu'on observe dans les autres Régions (26,3 % contre respectivement 40,8% et 39,2% en Flandre et en Wallonie). Ces inégalités sont observables dans l'enquête qualitative mais les emplois et les activités précaires concernent également des travailleur.ses diplômés du supérieur.

Reflet de cette polarisation, de la structure des activités et de la spécificité des emplois, les salaires des emplois intérieurs bruxellois sont également, en moyenne, les plus élevés de Belgique. Il faut toutefois garder à l'esprit que **l'emploi intérieur mesuré au lieu de travail ne correspond pas à l'emploi des résidents de la région bruxelloise. En 2024, moins de 50% de l'emploi intérieur était occupé par des Bruxellois ; plus de 50% était occupé par des résidents de Flandre ou de Wallonie venant travailler à Bruxelles**.

Le flux de travailleurs entrant (i.e. des travailleurs venus de Flandre ou de Wallonie pour travailler à Bruxelles) est plus de quatre fois plus important que le flux de travailleurs sortants. La situation des Bruxellois sur le marché du travail doit être abordée de façon spécifique parce qu'elle est singulière.

La part de Bruxellois en âge de travailler qui dispose effectivement d'un emploi est plus faible que dans les autres Régions et s'explique par (proportionnellement) davantage d'inactifs et de chômeurs. Toutefois, les emplois des Bruxellois sont plus fréquemment des emplois temporaires et un peu moins souvent des emplois à temps partiel. La part des travailleur.ses pauvres est plus importante en Région bruxelloise. Ces inégalités préexistantes sont décrites en introduction au chapitre 4 sur les inégalités.

Si l'indicateur du taux de travailleurs pauvres masque plusieurs situations et statuts, les données disponibles montrent malgré tout que ce phénomène est plus présent en Région bruxelloise.
Les données de l'enquête SILC permettent aussi de constater que les travailleurs sont également concernés par le risque de pauvreté.

Ce constat est particulièrement vrai à Bruxelles : 19,7 % des travailleurs salariés déclarés à temps partiels, 16,3 % des indépendants et 10,7 % des travailleurs à temps plein sont en situation de risque de pauvreté.

Si le risque de pauvreté existe aussi pour ces catégories dans les autres régions du pays, ces situations y sont toutefois (nettement) moins fréquentes.

Le taux de risque de pauvreté est plus élevé en Région bruxelloise mais de manière spécifique, concernant les Bruxellois.es, **le taux de risque de pauvreté des travailleurs salariés à temps plein à Bruxelles est quatre fois supérieur à ce qui est observé en Flandre et près de trois fois supérieur à ce qui est observé en Wallonie (Observatoire de la Santé et du Social, 2024).**

2.1.1.1. Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés dépendants rémunérés par un salaire

Selon la typologie de l'OIT, cette catégorie reprend à la fois des travailleurs :

- dont le **type d'emploi** expose à des **risques socio-économiques** qui découlent des conditions d'ordre contractuel ou autre (secteur, commission paritaire, durée de travail, volume d'heures, …) dans lesquelles le travail est effectué;

- où la **rémunération** est supposée être stable car octroyée **sous forme de salaire** ;

- avec des statuts pour lesquels **le type d'autorité de relations entre personnes et les unités économiques** dans ou pour lesquelles elles effectuent un travail présente un **degré** certain **de dépendance**.

[50] IBSA, https://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail/emploi-interieur

Par rapport au statut nous sommes **théoriquement** face à des travailleurs :

- dont le statut en regard de l'emploi comporte un risque socio-économique plus faible ou «modéré» en raison du caractère supposé régulier de la rémunération ;

- dont le statut en regard des relations d'autorité comprend une «dépendance» forte à très forte de l'employé vis-à-vis de l'employeur (entreprise, société, indépendant, …).

De manière générale, les salariés ont un statut plus favorable en termes de **protection sociale et sont moins exposés aux risques socioéconomiques**. Rémunérés et bénéficiant en principe d'un salaire de manière régulière sur base de la législation en vigueur, les salariés bénéficient de stabilité mais aussi d'un grand nombre d'avantages prévus dans le système de protection sociale en cas d'accident, de maladie, de perte d'emploi. Les salariés sont souvent mieux «armés» face au risque de perte de revenu et de rémunération. La rémunération est le plus souvent financière et formelle (versée sur un compte en banque).

Le type de rémunération varie aussi selon les protections ou dérogations dans le secteur d'activités. Mais quelles que soient les différences, il existe en Belgique, un salaire minimum, le RMMMG[51] qui a récemment été augmenté. Les salaires minimum au niveau européen ont montré leur efficacité pendant les crises[52]. Il existe une Directive relative à des salaires minimaux adéquats[53] dans l'UE pour tenter de contrer des effets appauvrissants des crises dans l'idée d'un principe de non-régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les Etats membres[54].

Le salariat ne constitue pas pour autant une protection absolue contre le précariat. Le faible taux d'occupation ou la durée courte voire très courte de certains contrats **amoindrit considérablement la stabilité socio-économique de certains salariés** comme les étudiants, les intérimaires autres salariés temporaires, ou encore les salariés des secteurs qui fonctionnent et s'appuient sur une organisation sur la très courte durée (nettoyage, commerce, …).

Cette réalité échappe aux statistiques en raison de la non disponibilité des données récentes et à jour sur la durée des contrats en Belgique et ce, malgré une numérisation presque systématique des déclarations de travail avec les durées à l'ONSS (DmfA[55]).

Concernant les **relations d'autorité**, le type de contrôle sur l'organisation propre du travail est rarement autonome. Le contrôle est souvent très présent et les moyens d'information et de communication ont diversifié les modalités de ce contrôle. Bien souvent, le type d'autorité est faible ou moyen par rapport aux activités ou aux transactions dans l'unité économique. Les travailleurs précaires et pauvres salariés témoignent avoir peu de pouvoir d'action sur l'organisation du travail et dépendent fortement de leur employeur ou manager responsable pour l'accès au marché du travail tant qu'ils ou elles sont sous contrat.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés occupant un emploi à durée indéterminée

Malgré la protection offerte par une rémunération en principe régulière, une stabilité par un contrat à durée indéterminée, une protection importante en cas de maladie, d'accident ou de cessation des activités, **un.e travailleur.se salarié.e qui détient un emploi à durée indéterminée peut éprouver des difficultés au quotidien** afin de vivre dans des conditions relativement normales et d'assurer des besoins de base (cf. chapitre 3) ou afin d'anticiper l'avenir.

Certains travailleurs salariés **à temps plein et à durée indéterminée** ont une **rémunération inférieure ou légèrement supérieure au revenu minimum mais ne parviennent pas, malgré tout «à joindre les deux bouts»** (niveau de la rémunération, charges mensuelles, composition de ménage, …).

D'autres travailleur.ses sont **sécurisés** par les conditions contractuelles d'un **contrat à durée indéterminée mais fragilisés par des temps partiels, des volumes d'heures trop faibles ou variables, des avenants annexés** modifiant régulièrement **le temps et/ou le volume de travail et la rémunération**. Ces modalités contractuelles de temps partiel et de faibles volumes d'heures affaiblissent les protections en cas de maladie, d'accident ou de cessation de l'activité.

[51] Le RMMMG, le revenu mensuel minimum garanti (RMMG) est un revenu minimum qui doit toujours être respecté.ar une première augmentation de 150 euros et seconde augmentation de 35,7 euros par mois.
[52] Les crises sont multiples : crise des subprimes, crise du Covid, crise de l'énergie, inflation, crise du logement, …
[53] Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil du 19/10/2022 relative aux salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (Publications Office (europa.eu)) : Directive - 2022/2041 - FR - EUR-Lex , Salaire minimum équitable : agir pour des conditions de vie décentes dans l'UE | Actualité | Parlement européen (europa.eu)
[54] Vingt-deux états sur vingt-sept ont un salaire minimum et quelques pays l'ont étendu à beaucoup de secteurs (Eurofound, 2024). Les recherches débutent sur des comparaisons concernant européennes de travailleur.ses qui n'atteignent pas ces minimums salariaux légaux en Europe mais les chercheurs manquent encore de données quantitatives comme qualitatives (Eurofound, 2024)
[55] https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/general/about.htm

Le travailleur salarié précaire n'a généralement que **peu de contrôle sur l'organisation** de son travail et pas ou peu d'autorité sur ses activités. Si certains TPP ont des postes à responsabilités (coordination, gestion d'équipe, …), ils occupent plus souvent des postes non hiérarchiques. Le TPP est plus ou moins fortement subordonné et dépendant de l'employeur, de l'entreprise, de l'administration, du secteur dans lequel il/elle travaille même si le caractère indéterminé lui offre une base stable, une certaine protection. Plus le volume d'heure est élevé, plus la protection sera importante, efficace et effective. Le contexte déterminera l'autonomie réelle ou relative qu'il ou elle aura par rapport à l'organisation de son propre travail.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés occupant un emploi à durée indéterminée (CDI) dans le secteur public

Cette section se base sur plusieurs exemples de travailleurs pauvres salariés occupant un emploi à durée indéterminée (CDI) dans le secteur public.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, il est observable que la stabilité de la durée du contrat, la régularité de la rémunération, les avantages plus fréquents du secteur public (nombre de jours de congé, avantages tels que par exemple, un abonnement aux transports publics, chèques-repas, assurances, offres de formation, …) garantissent d'indéniables avantages et protections dans la durée.

Toutefois, cela ne permet pas de protéger le ou la travailleur.se de l'expérience de la précarité voire de la pauvreté. Dans plusieurs configurations de ménages, les revenus ne suffisent pas ou plus à couvrir les frais de base (logement, alimentation, charges énergétiques et eau, assurance, frais médicaux, transports …).

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, l'organisation de son propre travail est variable et dépend de la position occupée dans la hiérarchie. Être ouvrier, employé, responsable d'un projet ou d'une équipe, offre diverses modalités de contrôle ou de responsabilités.

De manière générale, les travailleurs pauvres occupent des postes souvent fortement contrôlés, en bas dans la hiérarchie des postes. Plusieurs salariés précaires ont relayé des difficultés concrètes face à l'arbitraire et au surcontrôle du management, parfois multiple (plusieurs chefs responsables). Ces difficultés sont de plusieurs ordres comme par exemple dans les manières de dire (façons de s'adresser à eux, de donner des ordres, des menaces, des humiliations publiques, des moqueries …) ou les manières de faire (pression, abus dans les consignes, affectation des tâches et des postes, …) de certains managers.

Il est parfois voire souvent question d'un manque de respect des contrats, des modalités contractuelles ou des normes en vigueur (nombre d'heures déclarées, rémunération, condition de travail, horaires, …). Le travailleur précaire a peu de prise pour y faire face.

Ce travailleur à temps plein en CDI travaille plusieurs heures par mois gratuitement. Il lui est difficile de s'en tenir à son horaire parce qu'il travaille dans un service qui accueille des enfants en difficultés. Gérer la distance, les horaires et les limitations d'heures supplémentaires à récupérer est difficile.

- Lorsqu'on dépasse le nombre d'heures qu'on est censé faire par jour, on peut récupérer en congé maximum sept heures trente par mois. Donc si aujourd'hui je travaille une heure en plus, ça va dans un pot de congé. Durant un mois on ne peut accumuler que sept heures trente d'heures supplémentaires. Tout ce qui dépasse le sept heure trente est perdu.
- Mais là vous risquez de dépasser ou vous avez déjà dépassé ?
- Oh je les dépasse très souvent. On se fait parfois taper sur les doigts par les supérieurs hiérarchiques qui nous demandent de ralentir. On a une conscience professionnelle, on aime que le travail soit bien fait. On ne s'arrête pas forcément quand on devrait. Et donc très régulièrement, je perds pas mal d'heures qui ne sont pas récupérables parce que j'ai atteint le plafond des sept heures trente par mois d'heures.[tp61]

Être en CDI à temps plein dans le secteur public n'est pas une protection automatique contre le risque de pauvreté, en voici quelques portraits.

CDI temps plein, ménage d'une personne, isolée

Carine a arrêté l'école en 4ème secondaire et a ensuite obtenu son CESS dans une filière de secrétariat. Après des études d'assistante administrative, elle a travaillé dans plusieurs cabinets politiques au niveau fédéral et au niveau communal. Après cette expérience de plusieurs années, elle a occupé plusieurs emplois au CPAS. Elle réside seule dans un petit studio du sud est de Bruxelles et a du mal chaque mois à régler l'ensemble de ses factures : loyer, énergie, assurance, nourriture. Ces postes de base lui coûtent trop cher. Elle continue de rembourser un prêt à tempérament contracté plusieurs années plus tôt avec son ex compagnon.

CDI temps plein, cheffe de famille monoparentale

Livia à 39 ans. Elle est née dans un pays d'Europe de l'est d'un père bosniaque et d'une mère belge. Elle a divorcé et loue un appartement dans le nord-est de Bruxelles. Salariée à temps plein et à durée indéterminée dans le secteur public fédéral, son salaire s'élève à 2100€ net par mois. Difficile pour elle toutefois de s'en sortir en raison de la garde de sa fille à temps plein et d'une dette mineure qu'elle rembourse encore à raison de 300 euros par mois. Chaque dépense compte et le budget est serré. Elle travaille seule et la mesure de ses performances est rapportée à celle de son équipe mensuellement. L'ambiance n'est pas toujours optimale et les multiples changements organisationnels ne sont pas toujours simples à vivre. Elle est attentive aux risques de pertes d'avantages extra-légaux qui comptent énormément dans son budget (abonnement aux transports, chèques repas, ..) avec la généralisation du télétravail. C'est une chance et un privilège pour elle de télétravailler, même si elle est de plus en plus seule. Elle organise son horaire comme elle l'entend dans les délais impartis. Elle travaille sur son PC et réalise des tâches administratives.

CDI temps plein, cohabitante dans ménage de 3 personnes où les deux adultes travaillent

Kadi a 28 ans, il est né en Italie de parents ivoiriens. Elle cohabite avec son mari et sa petite fille dans un appartement qu'elle loue en région bruxelloise mais ils ont énormément de difficultés avec les factures mensuelles. Son mari a fait une formation et vient de trouver du travail, ils ont dû déménager, ils ont eu beaucoup de frais. Lorsqu'elle est arrivée à Bruxelles, elle n'a pas eu droit à l'aide sociale car elle avait une nationalité européenne. Au cours de ses études d'assistance sociale, elle a travaillé dans des hôtels, dans l'horeca, elle travaillait de 05h du matin à 13h et suivait ses études en cours du soir. Elle occupe désormais un CDI à temps plein au CPAS en tant qu'assistante sociale. Lorsqu'elle y repense, elle se dit qu'elle est parvenue à franchir toutes ces étapes parce qu'elle était jeune et qu'elle n'avait pas le choix.

CDI temps plein, cohabitant dans un ménage sans enfants où deux personnes travaillent

Diplômé en tant que aide comptable et éducateur spécialisé, Nassim a 29 ans. Il est né à Bruxelles et vit avec sa femme dans un appartement qu'ils louent en Région bruxelloise. Étant employé dans le secteur public communal dans un service d'aide à la jeunesse, il combine travail administratif et travail d'animation d'enfants et d'adolescents dans l'accompagnement et le soutien scolaire. Avant son CDI, il a occupé différents petits boulots. Grâce à son statut d'ACS, il a réussi à décrocher ce contrat dans cette commune qui après un an et demi s'est transformé en CDI. Son épouse travaille dans une crèche. Ils n'ont pas d'enfants mais éprouvent des difficultés à joindre les deux bouts chaque mois. Il sait qu'il a de la chance d'avoir un travail mais il estime ne pas être payé à sa juste valeur. Il gagne 1880€ net par mois.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés occupant un emploi à durée indéterminée (CDI) dans le secteur privé (subventionnés ou non)

Dans cette section, nous reprenons plusieurs exemples de travailleurs pauvres salariés occupant un emploi à durée indéterminée (CDI) dans le secteur privé (subventionnés ou non).

Dans les organisations ou entreprises privées en Belgique, **par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques**, de très grandes disparités existent autour des conditions contractuelles et de rémunération suivant les secteurs, les types de postes, les niveaux de qualification et de diplômes requis.

Les travailleurs précaires et pauvres interviewés qui travaillent à durée indéterminée souffrent d'**une rémunération insuffisante et parfois variable** (en fonction des profits ou des objectifs) avec des conditions de travail souvent pénibles. Bien souvent, les travailleur.ses précaires et pauvres ont des tâches considérées comme répétitives, pénibles, subalternes, humiliantes et parfois vue comme «sales» au contact direct de déchets, salissures, etc. Ces tâches sont tantôt considérées comme telles, tantôt réellement vécues comme telles.

Les types de contrats et leurs durées peuvent varier fortement d'un employé à l'autre et dans le temps. A cette réalité, s'ajoute le contexte de la conjoncture économique et des dynamiques sectorielles qui installent un climat de concurrence entre travailleur. ses précaires et pauvres sur les marchés de l'emploi et de l'activité. Malgré le caractère indéterminé, ces **contrats peuvent d'ailleurs être modifiés** en cours de route (cf. infra).

La **stabilité de l'emploi semble** moins bien assurée dans le secteur privé où il y a une plus grande fréquence possible de restructurations, de rationalisations et de faillites. La stabilité de l'activité professionnelle n'est pas garantie, en particulier dans des secteurs plus sensibles comme le commerce, l'HoReCa, le milieu artistique, etc.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, le degré de dépendance est élevé en raison du contrat de salarié qui fonde une relation hiérarchique et de subordination. Les salariés précaires ou pauvres du secteur privé n'ont bien souvent que peu de possibilités de contrôle sur leur propre travail et, sauf exception, peu de prises avec l'autorité. Le salarié ne choisit pas ses horaires, souvent variables, et il n'est que peu impliqué dans l'organisation du travail. L'accès ultérieur à l'emploi est favorisé par un «savoir-être ultra flexible» et donc changeant.

CDI ¾ temps, cohabitante

Zakia a 24 ans et est auxiliaire de l'enfance en contrat à durée indéterminée et ¾temps dans une crèche spécialisée pour enfants handicapés. Elle est née à Bruxelles et vit avec sa mère (qui reçoit des prestations pour personnes handicapées) dans un nouvel appartement peu onéreux (logement social) après avoir dénoncé l'insalubrité de son appartement précédent. Elle a obtenu un titre de validation de ses compétences, et grâce à une annonce qu'elle a elle-même trouvée sur le site d'Actiris, elle a conclu son contrat dans la journée.

Elle travaille dans une crèche sous contrat à durée indéterminée à temps partiel dans l'aide à la petite enfance et s'occupe d'enfants handicapés dans une petite structure privée dans le nord de la Région bruxelloise, une crèche de deux étages avec jardin et cour à l'arrière. Ses tâches principales sont les suivantes : accueil des parents et des enfants, prendre soin des enfants, préparation des repas, désinfection et stérilisation des jouets, machines de linge, communication des informations aux parents.

Elle aime cet emploi et s'y sent dans son élément, en tant qu'employée et en tant qu' «être humain» avant tout et aimerait y travailler à temps plein mais sa directrice ne peut lui proposer qu'un ¾temps (28 heures par semaine), rémunéré 1300€ nets par mois sans compter les heures supplémentaires. Zakia est obligée d'être flexible, elles ne sont que deux pour assurer l'accueil et les soins de tous les résidents. Si la directrice est malade, elle doit s'occuper seule des enfants et cela fait varier ses horaires. Elle apprécie beaucoup son emploi même si c'est parfois (très) dur physiquement (porter les enfants, escaliers, …) mais ça ne la dérange pas de faire souvent des heures supplémentaires. Elle n'a qu'un seul jour off sur la semaine.

CDI 4/5ème temps, cheffe de famille monoparentale

Diplômée en thérapie par L'Art, artiste plasticienne et céramiste, Ilse, 45 ans, est née aux Pays-Bas de parents d'origine hollandaise. Devenue Bruxelloise, elle vit seule une semaine sur deux avec son garçon dans la commune de Bruxelles-ville dans un appartement vétuste (rien de grave mais pas bien entretenu) qu'elle loue grâce à un propriétaire - comme ils sont rares - qui lui a fait confiance malgré le fait qu'elle était au chômage à ce moment-là. Elle a suivi de nombreuses formations à Paris et en Région bruxelloise. Elle a occupé beaucoup de jobs en intérims, des jobs administratifs puis a travaillé dans une asbl de 2003 à 2011. Elle est partie pour travailler dans le secteur artistique jusqu'en en 2020. Elle a exercé plein de métiers et d'activités différentes : vente d'objets d'art, professeur de céramique, animatrice, expositions, etc.. Elle a fait énormément de contrats Smart, des contrats de remplacement en tant que prof, animatrice. Elle a eu beaucoup de «plans débrouille» ensuite beaucoup de contrats avec un complément de chômage. Par fatigue, elle a accepté en 2020 un contrat d'art thérapeute dans une asbl qui aide des personnes souffrant d'addictions. Elle tente de continuer en tant qu'artiste un jour semaine. Elle s'estime chanceuse en temps de covid grâce à la continuité de son salaire avec juste une permanence. Elle travaille en CDI à 4/5ème temps. Elle préférerait travailler en tant qu'artiste à temps plein mais au vu de l'instabilité et de l'irrégularité de la rémunération, elle a construit un projet artistique qui s'insère dans son travail d'animatrice au quotidien. Elle occupe un contrat à durée indéterminée et gagne environ 1700€ nets par mois à horaires fixes. Le travail lui apporte une certaine stabilité financière. Son employeur respecte assez bien les conditions de travail, elle peut combiner cet emploi avec ses responsabilités parentales, mais elle n'a par contre plus beaucoup de temps pour elle et son activité artistique ; même si elle sait qu'elle doit veiller à bien prendre soins d'elle et de ses besoins, ce qui n'est pas toujours évident. Aujourd'hui ses revenus sont plus stables, mais cela ne signifie pas qu'elle peut tous les mois tout payer. Même aujourd'hui elle doit peser ses choix. Elle gère son temps et son argent de manière tout à fait différente en fonction de la présence ou de l'absence de son fils. Elle doit vraiment faire très attention à ses dépenses, elle réfléchit à chaque achat, elle privilégie le bio mais fait des arbitrages. Récemment, elle a dû se débrouiller pour payer un voyage scolaire. Elle a apprécié la réduction sur son abonnement de transports en communs. Elle a un statut BIM car elle ne s'en sortait pas pour ses soins de santé. Ses parents l'ont aidée plusieurs fois. Elle ne veut dépendre de personne, elle n'aime pas la

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés occupant un emploi à durée déterminée ou limitée

Dans cette section, nous reprenons plusieurs exemples de travailleurs pauvres salariés occupant un emploi à durée déterminée ou limitée.

Les contrats à durée déterminée sont tantôt subis, tantôt choisis. Il ressort cependant de notre enquête que ces contrats sont presque systématiquement non choisis (cf. partie 7). Le caractère déterminé et limité a un impact sur la vie concrète présente et future ainsi que sur la perception du futur du travailleur. Cet impact sera plus ou moins insécurisant suivant le caractère de très courte (quelques heures ou un jour), courte (une semaine) ou moyenne durée (plusieurs semaines) du contrat de travail. De manière générale, la courte ou très courte durée a un impact important en termes de risque de précarisation et de difficulté voire d'impossibilité de projection de soi.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, le salarié qui occupe un emploi de courte durée est en principe protégé par une rémunération garantie dans le cadre de la durée limitée du contrat. Toutefois, il peut aussi ici y avoir des erreurs de calculs si ces contrats sont fréquents, gérés par des petites entreprises ou secrétariats sociaux ou de manière numérique. Le salarié ne vérifie pas systématiquement et n'est pas forcément en courant de ses droits ni des règles en vigueur. Par ailleurs, pour des contrats courts, le temps de trajet n'est pas toujours ou en partie comptabilisé dans le cadre du travail. Le coût du trajet n'est pas intégralement remboursé.

Si le travailleur bénéficie du caractère assurantiel de la sécurité sociale belge face aux risques sociaux en cas de maladie, de cessation d'activité ou encore d'accident, cette protection est amoindrie par un temps partiel, une durée du contrat très limitée, ou par tout changement de statut (cf. face hybride). Le changement de statut complique les demandes de prestations sociales centrales comme le droit à l'assurance chômage ou un complément via le droit à l'intégration sociale.

Malgré l'incertitude et la précarité induite par la durée limitée ou extrêmement limitée du contrat de travail, beaucoup de travailleurs poursuivent et acceptent malgré tous ces contrats de courte durée parce qu'ils n'ont souvent pas le choix.

Au niveau du type de **relations d'autorité dans le travail**, la durée limitée du contrat offre un pouvoir parfois supérieur à la hiérarchie par rapport à un contrat plus long, avec une pression accrue pour le/la travailleur.se : les tâches, la mission ou le projet sont souvent urgents et importants. Les directives pour réaliser les tâches en peu de temps sont fréquentes.

La courte durée met une forte pression sur la réalisation immédiate des tâches. En conséquence, les travailleur.ses n'ont pas ou très peu d'autorité par rapport au contrôle de leur activités même s'ils peuvent décider d'interrompre leur collaboration à l'issue du CDD ou autre contrat temporaire.

La plupart du temps, une reconduction du contrat est espérée. Ce type de contrat est souvent occupé par des travailleur.ses qui espèrent obtenir ensuite un contrat sur une durée plus longue ou indéterminée. D'autres acceptent tout simplement les emplois proposés par absence d'autre choix possible, par obligation contrainte dans le cas par exemple des dispositifs d'aide à l'emploi.

CDD temps partiel et horaires variables, cohabitante

Marie a 18 ans, elle est née à Etterbeek de parents belges. Elle a dû arrêter l'école en 3ème secondaire, son parcours est compliqué. Elle a postulé la première fois en supermarché avant ses 18 ans, parce que c'était à côté de chez elle et a d'abord été engagée en tant qu'étudiante - alors qu'elle n'était pas étudiante - mais ensuite, sous contrat d'employée via des CDD d'un mois, renouvelé 10 fois : «au bout de deux ans, soit ils obtenaient un CDI, soit ils vous faisaient partir». Elle vit avec son compagnon et travaille en tant qu'employée dans un supermarché mais elle va changer parce qu'elle n'aime pas l'ambiance, elle a un entretien d'embauche pour un job dans un autre supermarché, un temps partiel de 25 h par semaine durant 3 mois (rayon et caisse). Actuellement, son salaire varie en fonction de l'horaire qui lui est octroyé chaque semaine, un horaire variable entre 20 et 35h par semaine (parfois jusqu'à 40h) sur lequel elle n'a aucune prise. Elle connait ses horaires une semaine à l'avance. Ses horaires sont hyper variables dans les plages d'ouverture du magasin et au-delà (pour fermer) : de 7 à 14h ou de 12h45 à 20h y compris les weekends parce que ces magasins sont ouverts du lundi au dimanche. Elle a déjà été payée double le dimanche dans un autre magasin mais depuis le changement de supermarché, elle est désormais payée au même salaire le dimanche. Son salaire variable se situe entre 900 et 1600 euros par mois, elle ne sait jamais combien elle va avoir «en poche» : «C'est souvent comme ça dans les magasins et ça dépend de chaque endroit mais en général, on débute toujours en CDD». Elle compare son emploi actuel dans un grand supermarché où elle travaille toujours seule, sans interruption, sans relation d'équipe satisfaisante avec l'ambiance familiale d'un plus petit supermarché où elle était polyvalente, travaillait seule ou en équipe à la caisse et aux marchandises avec une marge de m'manœuvre dans l'organisation. C'était une chouette équipe, les travailleurs s'arrangeaient entre eux s'ils avaient un empêchement pour travailler, mais ce n'est pas possible dans de plus grandes équipes. Elle avait droit à des pauses et elle était responsable des fermetures et ouvertures du magasin. Elle n'était pas en CDI, sur les 7 travailleurs, personne n'était en CDI, seuls le gérant et la gérante étaient en CDI ainsi qu'une personne qui travaillait là depuis 20 ans. Pour 20 à 35 heures par semaine, la rémunération n'était jamais fixe et variait entre 1300 et 1500 euros par mois. Elle avait pris un appartement avec un loyer de 750€ par mois mais vu que les contrats ne se renouvelaient pas elle a dû remettre l'appartement et elle a perdu 1500 euros de garantie locative.

CDD temps partiel et horaires variables, isolé

Belge de 24 ans d'un père belge et d'une mère française, Nicolas a obtenu son CESS dans une école à Woluwé et a suivi ensuite plusieurs formations. Après avoir été employé polyvalent à La Louvière, magasinier vendeur à Schaerbeek, Nicolas était employé dans une chaîne de restauration en CDD à temps partiel (presque à temps plein). L'horaire était variable et s'étendait en journée et/ou en soirée. Cet horaire changeant lui était fourni sur une période de trois semaines avec de fréquentes modifications. Il n'a pas choisi le CDD ni le temps partiel, il attendait un CDI qui lui avait été promis mais n'a pas été reconduit en raison de la pandémie de Covid 19. Nicolas est isolé, il vit dans un appartement une chambre à Etterbeek, avec un loyer de 620 euros dont 110 euros de charges et 60 euros en abonnements internet. Après cette non reconduction, il a été contraint de demander de l'aide au CPAS et estime qu'il se trouve en situation de survie : « Avec 150 euros par tenir le mois, c'est manger, acheter tous produits nécessaires, c'est juste impossible donc je compte sur les amis pour me soutenir et je cherche du travail».

Il est fréquent de constater que des travailleur.ses précaires qui occupent un contrat à durée déterminée pour une période plus longue (6 mois, une ou deux années) ou via des aides à l'emploi s'y plaisent et s'y habituent. C'est une épreuve lorsque arrive le terme du contrat et qu'il faut (ré)introduire une demande d'allocations de chômage ou d'aide au CPAS.

> Oui moi je trouve qu'il y a pas mal d'aides à l'emploi mais malheureusement elles ne se pérennisent pas dans le temps c'est-à-dire que ça va permettre un tremplin pour certains, mais après ce sera toujours difficile de retrouver. Donc il y a des contrats FPI, article 60, Stage First, il y en a beaucoup qui sont des contrats pour 6 mois, 1 an, 2 ans at après parfois la personne retourne à la case de départ au final, c'est tout aussi compliqué [intpro18]

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés en contrat de remplacement

Cette section aborde la situation des travailleurs pauvres salariés en contrat de remplacement. S'ils répondent aux mêmes conditions qu'un contrat salarié classique, leur durée varie fortement, de quelques semaines à plusieurs mois voire à une année. Le contrat de remplacement est souvent utilisé pour remplacer une personne en congé de maternité ou en arrêt pour cause de maladie.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, ceux-ci semblent relativement limité pour la personne salariée le temps de la durée du contrat, en particulier si le contrat est à temps plein. En revanche, il n'y a pas de protection contre la cessation d'activité. Les travailleuses et travailleurs seront ensuite responsables de la récupération de leurs droits au chômage ou au revenu d'intégration.

Tout comme pour les contrats à durée déterminée, les contrats de remplacement insécurisent les travailleur.ses. Même si la durée de ces contrats est moyenne et s'étend souvent sur plusieurs mois, l'incertitude demeure.

Dans certains cas, les personnes vivent des situations de cumul de contrats de remplacement avec des contrats classiques de courte durée, ou à durée indéterminée. Ces possibilités de **cumul des contrats classiques avec des contrats de remplacement** complexifient la situation administrative du travailleur ou de la travailleuse dans l'accès à ses droits sociaux en cas par exemple d'événements tel qu'une grossesse, un accident ou une maladie.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, le degré d'autorité est limité puisque la relation de subordination est à durée limitée dans le temps. La possibilité d'avenants (qui ajoutent des heures au contrat) est une manière de renforcer la pression de la hiérarchie en fonction des attentes des travailleurs (qui espèrent davantage d'heures ou au contraire, à s'en tenir à l'horaire du contrat).

Tout comme d'autres types de contrats à durée déterminée, les contrats de remplacement peuvent aussi représenter une phase test à durée limitée afin d'éventuellement embaucher la personne en CDI par la suite[56]. Ce type de contrat instaure un degré de dépendance renforcé où les travailleur.ses sont encore plus tributaires de l'autorité de l'employeur pour un accès ultérieur au travail (prolongement de contrat, renouvellement, etc.). Le portrait ci-dessous représente une situation d'hybridité formelle classée toutefois ici afin d'illustrer le contrat de remplacement.

Salarié avec combinaison de contrats de remplacement et intérimaire, isolé

Travailleur notamment, dans le secteur du nettoyage, Karim la trentaine habitant de Molenbeek, alterne des prestations en tant qu'intérimaire avec un contrat de remplacement dans le secteur hospitalier en tant que technicien de surface, il occupe ce contrat de manière stable pour plusieurs mois. Il a effectué énormément de contrats et de missions de courte durée auparavant. En règle générale, il accepte de nombreux intérims et ses contrats diffèrent à chaque fois, soit des CDD, soit des «contrats de remplacement indéfinis» : «Ça veut dire qu'il y a un nom dessus, on sait qu'il ne va jamais revenir de maladie et donc je suis en contrat indéfini». Au-delà de la mission qui l'occupe, le caractère indéfini et de pouvoir être «jeté» à tout moment sont problématiques pour ce travailleur précaire : «Ça s'appelle un contrat de remplacement permanent et ça veut dire que je suis là mais dès que le gars il revient de maladie, je peux être jeté.»

[56] Notons que suite à l'accord de Gouvernement De Wever, la période d'essai est rétablie et changera donc les dynamiques actuelles de l'utilisation de contrats de remplacement. Extrait de l'accord, p. 19 : «Après concertation avec les partenaires sociaux, nous réintroduisons, au plus tard au 31/12/2025, la période d'essai : il sera désormais possible pour les deux parties de mettre fin au contrat de travail avec un préavis d'une semaine au cours des six premiers mois du contrat.»

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés en contrats étudiants

Le nombres de personnes salariées et étudiantes a considérablement augmenté ces dernières années passant de 34.030 en 2013 à 56.933 en 2023[57] en raison notamment de l'extension du nombre d'heures annuelles autorisées. L'offre de poste de jobs étudiants a doublé en 10 ans passant de 44.389 en 2013 à 90.172 en 2023[58] (ONSS, 2025 et cf. chapitre 2) en Région bruxelloise.

Notre enquête met en lumière qu'ils sont souvent engagés dans des situations très précaires et parfois hybride (cf. infra). De nombreux secteurs utilisent désormais des étudiants de manière structurelle, en tant qu'organisation du travail et en proportions bien plus élevées qu'auparavant. Le recours aux contrats étudiants permet de réduire les frais salariaux des entreprises et a énormément de succès. Les étudiants sont désormais au travail tout au long de l'année. Les exigences ont augmenté, il s'agit de postes parfois identiques à des postes salariés classiques avec une spécialisation progressive des tâches qui leur sont confiées.

Le plafond du nombre d'heures prestées autorisées a augmenté plusieurs fois et le job étudiant peut être combiné avec d'autres régimes défiscalisés ce qui peut complexifier la situation socio-administrative de l'étudiant (cf. face hybride).

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, les étudiants bénéficient en principe de protections minimales : un salaire déclaré et garanti, un taux d'occupation avec un contrat qui mentionne une durée. Cependant, les horaires varient fortement en fonction des demandes et besoins de l'employeur (moment de la journée ou de la semaine, effets de saisons, …).

Les horaires, souvent variables, fragilisent leur situation matérielle et leur organisation de travail étudiant puisqu'il est impossible de prévoir à l'avance combien d'heures seront prestées pour la semaine ou l'année. Un même travailleur peut détenir plusieurs contrats «ouverts» avec un même employeur.

> Je suis sous 4 contrats jusqu'à la fin de l'année et chacun de ces contrats est signé avec la même société sauf que j'ai signé pour un nombre d'heures différent pour chaque contrat. Par exemple, dans le magasin principal, il m'a fait signer pour 15 heures/semaine que je fasse 15 heures/semaine ou pas, donc c'est juste ce qui a été écrit sur le contrat. Dans le troisième magasin, j'ai signé pour 9 heures/semaine, même si je fais 0, parfois je fais 0 heures/semaine (…) Donc chaque magasin a écrit un contingent d'heures différent (…) Donc là en l'occurrence j'ai 4 contrats, mais je ne travaille que dans 3 parce que le quatrième en fait c'est vraiment … j'ai signé le jour où j'ai remplacé quelqu'un donc j'étais en extra, mais le contrat a été signé pour toute l'année comme ça, si je reviens pour un autre shift [horaire de quelques heures] de ce genre, je suis toujours sous contrat en fait, on ne doit pas re-signer. [tp07]

Dans ce genre de situation, le risque socio-économique est relativement élevé puisque le volume d'heure dépendra du nombre d'étudiants disponibles, des horaires laissés aux étudiants, de la bonne volonté du manager ou de la rapidité à accepter un horaire libre. Sans être disponible immédiatement par téléphone ou le premier à réagir, les meilleurs horaires seront pris par d'autres.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, les contrats étudiants imposent une flexibilité absolue d'emblée. Les horaires varient, les heures supplémentaires sont possibles, mais l'étudiant est souvent considéré comme pouvant de facto y répondre et peut être puni s'il refuse. De par leur jeunesse et leur supposée disponibilité, les étudiants ne sont pas toujours très bien traités ou considérés.

L'étudiant est souvent jeune et a au départ peu d'expérience. Il est dès lors affaibli pour «la négociation» des tâches, des horaires et à l'organisation de son travail. S'il gagne en expérience, il aura davantage de marge de manœuvre pour postuler et pour ses horaires.

Les témoignages recueillis montrent des situations d'étudiants avec un degré de précarité qui dépend fortement du niveau de revenus des parents. Les situations montent de fortes inégalités et un haut degré de dépendance : face à l'accès à l'emploi, face aux reconductions, au travail d'étudiants sont importantes. De plus, l'étudiant peut vivre une forte concurrence avec des collègues.

[57] Source : demande à l'ONSS, janvier 2025.
[58] Source : demande à l'ONSS, janvier 2025.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés dans le cadre de dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation

De nombreux travailleur.ses pauvres salariés occupent des emplois dans le cadre de dispositifs d'aide à l'emploi ou à la formation. Les dispositifs d'aide l'emploi constituent un tremplin vers la formation ou l'emploi, même si les travailleur.ses rencontrés ont souligné la durée et la portée limitées de ces dispositifs.

Ces régimes et dispositifs ont pour objectif «d'activer» des personnes au chômage ou qui reçoivent un autre revenu de remplacement. Chaque dispositif d'aide à l'emploi ou à la formation est spécifique et cible majoritairement des personnes qui perçoivent des revenus de remplacement, d'aide sociale ainsi que des personnes qui ne perçoivent rien ou qui sont salariées à temps partiel.

Une grande partie de ces dispositifs existe depuis plusieurs années, ils sont souvent basés sur des relations tripartites : le travailleur, l'employeur et le client (entreprise, entité utilisatrice, l'organisme de formation, l'Onem, le CPAS…). Ils permettent de favoriser la création d'emploi et l'embauche et permet à des employeurs de s'exonérer en partie ou complètement des cotisations de la sécurité sociale.

Souvent, ces dispositifs visent des objectifs différents, l'atelier des droits sociaux (Menu, 2018) distingue par exemple les **mesures et dispositifs spécifiques pour l'emploi** (Activa dans ses différentes variantes, mesures de réduction du temps de travail des travailleurs âgés, contrat ACS et d'insertion pour les jeunes, Articles 60, etc.) **des mesures et dispositifs pour la formation** (stage first, formation professionnelle en entreprise FPI, convention d'immersion professionnelle, etc.).

Selon l'atelier des Droits sociaux, les trois grands axes qui articulent la réforme des aides à l'embauche spécifique à la Région bruxelloise[59] sont : l'**activation,** l'insertion et la rétention des demandeurs d'emploi. Dans l'axe activation, l'ancien «plan Activa» a été reconfiguré en trois mesures avec le principe de réduire le coût patronal en permettant une déduction qui sera payée par l'Onem ou le CPAS. L'«axe **insertion**» vise à cibler des groupes spécifiques parmi les jeunes peu qualifiés et de leur faire acquérir une expérience professionnelle utile pendant un an via un contrat d'insertion qui, dans l'idée de la mesure, les mènera vers un emploi durable et de qualité. L'axe de **rétention** vise en revanche à maintenir sur le marché des travailleurs dits «âgés» qui travaillent dans la Région (quel que soit leur lieu d'habitation) avec une réduction de cotisions patronales et de la sécurité sociale.

Certaines mesures de mise à l'emploi présentent un caractère précaire de par le fait qu'elles soient limitées dans le temps et qu'elles offrent une faible rémunération (parfois même incertaine). Il s'agit le plus souvent d'extraire une personne d'un système de protection sociale ou d'assistance pour une durée déterminée d'une ou deux années en espérant que le gain d'une mise à l'emploi permette une entrée durable sur le marché du travail, ce qui n'est pas toujours le cas.

Soulignons par ailleurs qu'avec les récentes réformes, une partie de ces dispositifs d'aide à l'emploi ne permettront plus de constituer un droit à l'assurance chômage.

Par rapport au **type d'emploi** et aux **risques socio-économiques**, ces dispositifs permettent une augmentation partielle et momentanée du niveau de revenus dans un premier temps. Toutefois, dans une majorité des situations rencontrées, la sortie du dispositif s'achève par une entrée ou un retour au chômage (ces types de parcours seront bousculés à l'avenir en raison de la réforme des allocations de chômage).

De manière générale, si une partie des dispositifs d'aide à l'emploi permettent de voir la situation matérielle travailleur.ses s'améliorer dans un premier temps, c'est de manière limitée (en termes de revenus) et temporaire en raison d'un retour vers des situations précaires et de pauvreté (emplois précaires, prestations sociales complexes à obtenir, …).

Dans certains cas, l'entrée dans un tel dispositif peut signifier une perte de revenu dans la mesure où une partie des avantages sont perdus en lien avec par exemple le coût des trajets de déplacement (non ou partiellement remboursés), des frais de garde d'enfants, la perte de certains services ou droits sociaux comme par exemple, le droit à de meilleurs remboursements des soins (BIM), une aide au loyer, etc.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, une part de ces salarié.es, effectue les mêmes tâches que leur collègues engagés dans des contrats classiques, mais sont moins bien rémunéré.es. Cette donnée est symboliquement importante dans les relations de travail et peut être génératrice d'un sentiment de frustration.

[59] Ordonnance de la RBC du 23/06/2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région Bruxelles-Capitale, MB 14/07. Et arrêté du Gouvernement de la RBC du 14/09/2017 relatif aux mesures d'activation des demandeur d'emploi., MB 21/069/17.

Ces travailleurs ont souvent peu d'autonomie et effectuent régulièrement des tâches à horaires «décalés», donc en dehors des tranches horaires classiques entre 9h et 17h. Ils réalisent aussi des tâches dites «subalternes» que d'autres employés ne peuvent ou ne veulent pas réaliser comme des tâches pratiques dans les métiers de services (accueil, secrétariat, permanences, encodage, rangement, classement, tâches techniques, …) et pénibles dans secteurs en difficultés (restauration, nettoyage, social, santé, aide et soins aux personnes, …).

Exemple : le dispositif ALE (aide locale pour l'emploi)[60]

Le dispositif ALE (agence locale pour l'emploi) organisé par Actiris[61] «offre un service local qui n'est pas disponible sur le marché ordinaire du travail. Une ALE offre la possibilité aux chômeurs de longue durée d'effectuer des petits travaux dans leur quartier et de retrouver ainsi la voie sur marché de l'emploi». Ce statut permet à une personnes au chômage de longue durée d'effectuer par exemple, des petits travaux dans son quartier pour «retrouver ainsi la voie sur marché de l'emploi». L'objectif est de ramener partiellement les personnes au chômage de longue durée sur le marché du travail en leur permettant de travailler un nombre d'heures limité et en gagnant un complément plafonné par mois. Le dispositif est géré dans plusieurs communes (8) par l'intermédiaire de services d'agences ALE.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, ce dispositif a souvent été retenu et exemplifié par des intervenants professionnels afin d'illustrer des situations de précarité extrême au travail. Les intervenants, du côté des services sociaux (davantage que les intervenants d'administrations publiques), perçoivent ces dispositifs comme précarisant dans la mesure où certains travailleurs y restent de nombreuses années avec de mauvaises conditions de travail (tâches ingrates avec des horaires indésirable). Voici le témoignage d'une travailleuse sociale :

> La majorité des gens que je reçois dans mon bureau ont des prestations ALE parce qu'ils trouvent pas de contrat de travail et donc c'est un peu d'argent en plus par mois pour s'en sortir. (…) j'ai une personne qui travaille depuis des années à mi-temps en ALE. (…) c'est un homme, 45-50 ans, analphabète, fatigué de suivre des cours d'alphabétisation, il ne se voyait pas progresser, il y arrivait pas, vraiment. Il a travaillé en ALE pendant 15 ans. Mais vraiment le type super sérieux, jamais absent, il se tapait tous les weekends évidemment puisque ça arrange les travailleurs…. Et voilà, il faisait le balayage de rue, ça aussi hein, la majorité des gens que vous voyez dans la rue, ce sont des personnes qui travaillent en ALE. [intpro14]

Bien souvent, ces emplois ou missions, peu rémunérés et à temps partiel, sont acceptés (volontairement ou non) par une part de travailleur.ses pauvres car ils sont considérés comme un meilleur statut que d'être au chômage à temps plein. Vivre du chômage et de l'aide du CPAS sont souvent vécus comme une humiliation.

> Le CPAS, c'est par manque de choix. (…) Le chômage aussi. Il n'y a aucune gaieté de vivre du chômage. (…) Si il y avait du travail, je préfère le travail. Mon grand bonheur c'est d'aller travailler, rencontrer des collègues de travail. Je fais le travail de l'ALE, je travaillais six heures dedans, la couture, la peinture, du chipotage dans une école. J'ai pris l'expérience et là donc c'est quoi, six heures de temps à quatre euros ? Cela veut dire que je passe six heures de temps à travailler et je n'ai même pas vingt-cinq euros. [tp32]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, sauf exceptions, les TPP inscrits dans des dispositifs ALE ont très peu de contrôle et de marge de manœuvre sur l'unité économique, l'organisation et le contenu de leur travail, etc. Depuis nos enquêtes, les tâches réalisées en ALE sont souvent des tâches de nettoyage, des tâches techniques (réparation, entretien, …), des tâches d'aide aux personnes (gardes d'enfants, …). Ces tâches ne sont pas très valorisées de l'extérieur et ne sont pas toujours valorisantes en interne ou du point de vue des travailleur.ses.

Exemple : l'ensemble des dispositifs réformés et réunis sous la dénomination «Activa»

Le plan «Activa» comprend un ensemble de dispositifs visant à inciter les employeurs à embaucher des demandeurs d'emploi[62] par l'octroi d'un avantage financier. Activa est accessible à tout chercheur d'emploi inoccupé bruxellois, inscrit chez Actiris au moins 312 jours dans les 18 derniers mois à dater de la demande.

[60] Des discussions sont en cours pour des réformes dans les aides à l'emploi et il est possible que ce dispositif disparaisse.
[61] https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/contrat-ale/ , consulté le 22/08/22.
[62] Description du dispositif par Actiris : (https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/activa-brussels/)

En amont du dispositif Activa, plusieurs difficultés ressortent de l'enquête : d'une part les effets de sélection provoqués par le dispositif (certains employeurs engagent uniquement sous ces conditions) et d'autres par la frustration de certaines personnes sans emploi qui doivent attendre avant de pouvoir y avoir accès. Un travailleur précaire et une travailleuse sociale en attestent :

> Donc j'étais demandeur d'emploi et là, de nouveau au chômage pendant pas mal de mois. Et je suis tombé sur le plan Activa. Et donc là évidemment, les employeurs aiment bien ça et donc, il fallait attendre un an de chômage afin d'être sur le plan Activa. J'ai trouvé un job grâce à ça et ça a duré six mois.
> - Et comment vous savez que vous avez trouvé grâce à ça ? C'est parce que vous êtes devenu Activa que vous avez trouvé un job ?
> -Exact, ouais. Parce qu'en fait, le directeur du personnel voulait absolument la carte Activa. [tp35]

> Ils comprennent pas (…) « Ah, j'ai pas eu un chômage assez long et donc je n'y ai pas droit ». Ou alors les plans jeunes pour les moins de 30 ans. Mais… Stage first, chez Actiris ça s'appelle le stage first, voilà. Les gens comprennent pas toujours et ils sont parfois révoltés par rapport à ça. [intpro13]

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, un problème récurrent a été identifié par les intervenants professionnels. Dans les Plan Activa, une partie du salaire est payée par l'employeur et une autre par l'Onem[63]. Il arrive fréquemment que le travailleur perçoive bien la partie versée par l'employeur mais qu'il rencontre des difficultés à pouvoir recevoir l'autre partie. Cela comporte de nombreux risques pour les travailleurs, en matière d'endettement et de perte de logement.

Par ailleurs, les intervenants professionnels sont mitigés face à ce dispositif qui implique un turnover important puisque les entreprises, afin de garder les avantages, ne gardent pas les travailleurs mais réengagent de nouveaux qui entrent dans les conditions.

> Activa permet aux gens de travailler, mais une fois que les personnes ne se retrouvent plus dans les conditions, bah voilà, on passe à quelqu'un d'autre. [intpro14]

Par rapport au type de relations d'**autorité dans le travail**, le travailleur est fortement dépendant et subordonné. Il n'est pas simple non plus pour le travailleur d'y voir clair entre l'employeur et l'organe de contrôle et d'évaluation.

Exemple : la convention d'immersion professionnelle (CIP)

La convention d'immersion professionnelle (CIP) est une mesure relativement récente qui permet une entrée directe sur le marché de l'emploi et qui a succédé à un ancien dispositif, le contrat d'insertion. La CIP est «un contrat de stage par lequel le stagiaire acquiert, dans le cadre d'une formation, certaines connaissances pratiques ou aptitudes professionnelles auprès d'un employeur en effectuant des prestations de travail. Cette convention est une convention de stage en entreprise conclue entre le stagiaire et l'employeur de l'entreprise dans laquelle il veut faire son stage[64].» Il est possible, mais à certaines conditions, de combiner ce dispositif avec des allocations de chômage ou un revenu d'intégration du CPAS.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, la CIP ne permet pas de percevoir un salaire suffisant. Il est impossible, comme le souligne une répondante, de vivre avec 800 euros par mois. Les situations de vie avec ce type de contrat nécessitent des aides complémentaires formelles ou informelles. La CIP n'est pas un contrat de travail stricto sensu, l'employeur ne paye pas de salaire et le/la travailleur.se bénéficie d'une indemnité à charge de l'employeur.

Le caractère déterminé de la durée de la convention est problématique. Les personnes embauchées retournent souvent ensuite à l'emploi précaire ou au CPAS

> Oui moi je trouve qu'il y a pas mal d'aides à l'emploi mais malheureusement elles ne se pérennisent pas dans le temps, c'est-à-dire que ça va permettre un tremplin pour certains, mais après ce sera toujours difficile de retrouver un emploi. Donc il y a des contrats je ne sais pas, FPI, article 60, Stage First, CIP, 'fin il y en a beaucoup qui sont des contrats pour 6 mois, 1 an, 2 ans at après parfois la personne retourne à la case de départ au final... [intpro18]

Par rapport au type de r**elations d'autorité dans le travail**, être en contrat d'insertion peut, comme pour les autres dispositifs, être quelque peu

[63] Feuille info T8 de l'Onem: https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t8-0
[64] Actiris : https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/convention-d-immersion-professionnelle/ , consulté le 23/03/23.

stigmatisant en interne et appeler à devoir faire davantage de tâches, à faire «toujours plus» pour convaincre l'employeur d'engager.

Plusieurs travailleur.ses précaires ont dénoncé les effets pervers (reconduction de CIP successifs) et la précarité de conditions d'existence dans le cadre de ces conventions ou de dispositifs similaires.

Exemple : le contrat «Article 60» ou emploi d'insertion

Tel que décrit par Actiris, un « Emploi d'Insertion » anciennement dénommé «Article 60» est un contrat de travail conclu entre le CPAS et un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale financière équivalente.

Le CPAS est l'employeur et peut occuper la personne dans ses propres services ou «la mettre à la disposition d'un partenaire/utilisateur», telles que : une commune, une ASBL, une intercommunale à but social, culturel ou écologique, un autre CPAS, un hôpital public affilié de plein droit à l'ONSSAPL ou à l'ONSS, une entreprise sociale agréée en application de l'Ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, une société de logement social (SISP) ou un partenaire privé commercial[65]. Les emplois d'insertion permettent à un CPAS de procurer un emploi à une personne qui n'est jamais entrée ou qui s'est éloignée du marché du travail. L'objectif final est de permettre au bénéficiaire de se (ré)insérer sur le marché de l'emploi et de pouvoir obtenir un droit aux allocations de chômage à la fin du contrat de travail.»[66]

Ce contrat est largement utilisé par les CPAS afin de renforcer l'activité interne et de (re)mettre au travail des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale pour qu'ils puissent bénéficier ensuite des allocations de chômage. La durée d'un article 60 varie selon le nombre de jours de travail qu'il manque au TPP pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage.

La relation de travail est tripartite : l'employeur (le CPAS), le travailleur et l' «utilisateur» (le CPAS ou une autre institution). Le contrat est signé avec le CPAS et la personne travaille soit directement dans le CPAS, soit dans une association ou un service proche (AIS, association du CPAS ou de la commune, service d'aide aux personnes, …).

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, le salaire rémunéré dans ces types de contrats est souvent plus élevé par rapport à la situation antérieure et s'étale sur une durée satisfaisante pour le travailleur ou la travailleuse, avec une protection sociale assez complète. Comme pour d'autres dispositifs et types d'aides, la difficulté réside dans la gestion de l'après, à la fin de contrat.

Les contrats article 60 permettent aux personnes d'occuper un emploi pendant une période déterminée. Il s'agit de positions parfois relativement qualifiées dans le secteur associatif, social, comme par exemple des fonctions d'accueil des usagers ou de répondant téléphonique dans un CPAS. Les travailleur.ses se forment, s'attachent au cadre, aux collègues, au contenu du travail et ont parfois beaucoup de mal à s'en séparer. Le retour au chômage est vécu comme un véritable échec. Dans bien des cas, lorsque le contrat est terminé, les personnes éprouvent des difficultés à faire le deuil de cet emploi et du statut comme du revenu qu'il a procuré un temps.

Comme pour d'autres types de dispositifs similaires, ce contrat peut présenter un risque de dégradation de la situation sociale et financière par la perte de certains avantages.
C'est le cas par exemple cas de certaines familles monoparentales qui vont perdre différentes aides dès l'acceptation du contrat (interventions du CPAS pour des soins médicaux, avantages liés à l'intervention majorée, intervention dans des frais de garde ou de soins pour les enfants, etc.).

> La personne qui travaille sous contrat article 60, une fois qu'elle commence à bosser, elle n'a plus les mêmes avantages qu'elle avait avant. Donc imaginons par exemple une femme article 60 qui travaille, elle était bénéficiaire et elle a quatre enfants mineurs. Une maman seule. (…) Elle avait toute une série d'avantages *comme* la prise en charge de la crèche (…) Si aujourd'hui en tant qu'article 60, elle introduit une demande de prise en charge des frais dentaires pour l'enfant par exemple, moi, je dois obligatoirement presque refuser car elle est considérée comme ayant un revenu qui est suffisant. [intpro16]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, la nature du contrôle est variable, le type d'autorité est fort et le degré de dépendance par rapport à l'organisation du travail à l'accès au marché de l'emploi est total. Le caractère triangulaire

[65] https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/contrat-emploi-d-insertion/
[66] https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/emplois-d-insertion-ex-article-60-61/

de la relation n'est ici non plus pas simple à comprendre et à gérer par rapport aux relations et conditions de travail. Pouvoir se fondre dans l'institution cliente, et bien comprendre ses attentes n'est pas simple.

Au-delà du haut degré d'autorité et de contrôle sur le travail par l'employeur et l'utilisateur du dispositif, il faut souligner dans le cas de l'article 60, l'obligation de répondre, en tant qu'allocataire, au régime d'activation spécifique du CPAS. Refuser une telle proposition pourrait être jugée par la personne responsable du projet individualisé d'intégration sociale (PIIS) comme une preuve de «non collaboration». Le degré d'autorité et de contrôle du gestionnaire de dossier est dès lors renforcé dans le cadre de la relation administrative et d'assistance, avec un «pouvoir de sanction»

Par ailleurs, ces travailleur.ses n'ont aucun moyen de négocier et doivent de facto accepter les conditions de travail telles quelles.

- J'ai fait des article 60e et quand même ça m'a ouvert des portes, ça m'a permis de connaître presque toutes les structures et beaucoup de ressources sur Bruxelles. Et aussi ça m'a permis de connaître un peu les gens pour que par après, peut-être ça va me permettre de décrocher un travail. Vous voyez.
- Vous disiez que vous aviez des horaires fixes pour ce travail. C'était toujours les mêmes horaires ou ça pouvait changer ?
- En fait, c'était trois jours par semaine de neuf heures à six heures trente puis deux jours par semaine de neuf heures à dix-sept heures mais il y avait des changements. Des heures supplémentaires qu'on rajoutait, c'était pas payé, on pouvait les prendre comme des heures coupées. Ça aussi c'est un peu comme on peut dire la précarité parce que si on travaille une heure, l'idéal ce serait d'être payé. Mais l'association elle ne nous les paie pas, ils nous donnent ces heure-là en tant qu'heures de récup. (…) D'ailleurs c'était pas nous qui voulions des fois faire les heures supplémentaires. C'était la prestation qui terminait tard et des prestations des heures après le travail quoi. Donc c'était plus long, c'était un peu ça.[tp53]

Comme dans d'autres dispositifs, il est souvent attendu et demandé aux personnes embauchées en tant qu'article 60 d'effectuer des tâches extrêmement diversifiées ou qui demandent parfois beaucoup d'expérience, de tact, de réflexivité. Dans certains cas, ces postes sont occupés par des professionnels (travailleurs sociaux, animateurs socio-culturels). Il s'agit par exemple de fonction d'accueil dans les CPAS, de conseils d'orientation, d'encodage de revenus pour calculer des montants d'allocations, d'aide aux personnes dans des centres d'hébergement d'urgence, etc.

Pour conclure, soulignons que même si une partie des bénéficiaires de ces dispositifs et de ces emplois aidés parvient à se maintenir à l'emploi ou à y entrer, parfois même en CDI, c'est toutefois la précarité qui est le plus souvent expérimentée par les personnes qui ont accepté ou qui n'ont pas d'autre choix que d'accepter un parcours d'aide à la formation ou un emploi.

Ce système de postes subventionnés «article 60» et récemment renommé «emploi d'insertion» risque d'être réformé ou de disparaitre suite à la réforme récente de limitation des allocations de chômage. Les travailleur.ses ne seraient pas éligibles au droit au chômage (critères d'admission plus restrictifs) et risquent, sans trouver d'emploi à temps plein ou presque, de devoir redemander une aide au CPAS.

Exemple : le dispositif des titres-services

Le dispositif des titres-services a initialement été créé pour régulariser et formaliser le secteur du nettoyage. Le cas des titres-services est sans doute l'exemple le plus emblématique et régulièrement cité pour illustrer le travail précaire. Dans le même temps, il est aussi cité comme dispositif exemplaire pour formaliser de l'informel. Il constitue un moyen d'offrir une protection sociale aux travailleuses de la sphère informelle (nettoyage, aide domestique, …) et des services à domicile avec un avantage fiscal pour l'utilisateur.

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques, les trajectoires montrent bien souvent une précarité continue, un travail pénible, un background ou parcours migratoire (dans et en dehors de l'UE) plus fréquent (cf. chapitre 4), un mauvais état de santé et une insécurité financière de plus en plus importante liée à la fluctuation de plus en plus fréquente de la rémunération et des prestations sociales. Si les conditions de travail ont été récemment été quelque peu améliorées[67], la rémunération à temps plein reste faible, singulièrement pour la Région bruxelloise[68]. Au vu de la part des travailleuses à temps partiels, les salaires perçus sont le plus souvent relativement faibles, même pour des travailleuses qui ont plusieurs années d'ancienneté. Les temps partiels sont variables en

[67] Réforme des titres services en vigueur depuis le 1/01/2025 : https://www.titre-service.brussels/entreprise/actualites/reforme-bruxelles
[68] L'Echo 08/07/2025 : https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/federal/toutes-les-aides-menageres-vont-etre-augmentees-sauf-a-bruxelles/10614984.html

fonction de la demande, ou imposés comme tels, ou pour des raison de santé.

Venant de contrats de travail à durée déterminée, venant d'activités dans la sphère informelle, beaucoup de TPP préfèrent un CDI à temps partiel dans le secteur des titres-services ; ce avant tout pour tous les bénéfices assurantiels de la protection sociale (assurance obligatoire soins de santé et indemnités pour soi et ses enfants, cotisations pour la pension, jours de travail qui comptent en cas de risque de chômage, etc.).

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, ce dispositif se base également sur des relations de travail tripartites. Tact, délicatesse et attention particulière à soi et aux désidératas des clients et de l'employeur sont nécessaires. Il faut rapidement s'adapter à de nombreux contextes de travail avec à chaque fois des relations d'autorité différentes et un degré de contrôle sur l'organisation de son travail hypervariable. Chaque client aura ses attentes, ses habitudes, ses «manies» et ses interdits.

Les travailleuses des titres-services sont dépendantes du renouvellement de leurs prestations par les clients de l'agence, mais aussi par les décisions des agences concernant les attributions de clients, d'horaires et les décisions de management. Certaines agences fournissent des formations aux travailleuses, d'autres n'exécutent pas cette obligation. Les pratiques sont différentes d'un employeur à un autre, certains sont à l'écoute des travailleurs (réunions d'intervisions,…) et de leurs impératifs (horaires, enfants, trajets…) et d'autres moins.

Les caractéristiques et les réalités des travailleuses titres-services sont déjà bien documentées et connues. Plusieurs études ont montré que le dispositif est caractérisé par : la très grande majorité des prestations attribuées à des prestations ménagères (Bruxeo, 2021), des bas salaires (parfois inférieurs au salaire minimum), une majorité de temps partiels, une surreprésentation des femmes et une ethno stratification (Observatoire de la Santé et du Social, 2015). Elles témoignent également de représentations négatives et une non valorisation de ces emplois (Camargo, 2018), de coûts cachés en raison notamment de l'absence de débouchés vers un autre emploi non-subsidié et des effets très négatifs sur la santé des travailleuses (Leduc, Tojerow, 2020).

La création du dispositif de titres-services avait également pour objectif de lutter contre le travail informel et le chômage. Une récente étude conclut que «malgré leur popularité grandissante, il semble qu'il y a peu de preuves empiriques de l'efficacité des subsides des titres services comme un outil de politique publique pour lutter contre le chômage parmi les travailleurs peu qualifiés». Il y a par ailleurs un risque élevé de présenter des troubles musculosquelettiques et d'être en situation de maladie-invalidité sur le court et le long terme (Leduc & Tojerow, 2020). Ces politiques d'emploi considérées comme des outils destinés à lutter contre le chômage ont des effets sur le nombre de personnes en maladie et invalidité.

Clara est belge née de parents portugais. Elle arrive très jeune en Belgique en raison d'une situation d'extrême pauvreté au pays natal. Sa sœur ayant l'âge pour travailler, Clara «se sacrifie» et garde ses enfants pendant deux années. Ensuite, elle trouve une place «privée» dans une maison à raison de 6 jours par semaine pendant 2 ans, du travail informel «au noir». Clara souhaitait être régularisée et déclarée donc elle change. D'abord, elle travaille pendant une année dans une première société de nettoyage et s'oriente ensuite, via une autre société comme travailleuse domestique, à Overijse, 5 jours par semaine pendant 5 années dans une famille. Le trajet «domicile- travail» lui prend 2 heures par jour. Lorsqu'elle devient mère, elle arrête de travailler pendant 6 années. Elle recevait des allocations de chômage ainsi qu'un complément d'aide du CPAS et pendant ce temps elle a pris des cours de français et de couture. Après son second enfant, elle a repris le travail dans le secteur des titres services chez une personne âgée pendant 5 ans. Locataire, elle a été contrainte de déménager plusieurs fois avec sa famille. Son mari est malade et ne travaille pas. Récemment elle a pris conscience que l'entreprise avait modifié son contrat de travail. Toujours persuadée d'occuper un contrat de 38 h semaine depuis 20 ans, elle a appris au syndicat que son contrat n'était que de 20h semaine. Cela date d'une période où elle a perdu quelques clients. Elle a le sentiment d'avoir travaillé pour rien. Son contrat est aujourd'hui de 25h par semaine alors qu'elle en preste 28 et son salaire varie mensuellement en fonction de «son» nombre de clients. Elle a bien failli après son troisième enfant travailler dans une pharmacie mais son mari le lui a interdit parce qu'elle devait enlever son voile. Il croit qu'elle ne va que chez des clientes femmes, elle a un peu peur de lui. Elle a peur aussi d'être malade ou de traverser une période de chômage. Clara est en colère contre l'agence pour la sous déclaration de ses heures de travail mais n'ose pas changer d'agence, elle risque de perdre son ancienneté. Pour l'instant, elle gagne 12,30€ de l'heure et elle sait que si elle change d'agence elle n'aura qu'un CDD de 6 mois

et ne recommencera qu'à 10€ de l'heure. Elle préférerait travailler davantage mais elle est fidèle à ses bonnes clientes qu'elle connaît bien. Son fils aîné aide enfin un peu la famille financièrement. Clara a des douleurs partout mais «c'est comme ça». Souvent elle pleure, elle prend des médicaments chaque jour, des anti-dépresseurs et ne s'arrête jamais : «c'est comme ça, pas le choix».

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés détachés

Nous n'avons pas pu directement interviewer des travailleurs précaires détachés, mais plusieurs intervenants professionnels ont évoqué les situations de ces travailleur.ses.

Leur cas s'inscrit notamment dans la catégorie de salariés mobiles au sein de l'Union européenne. Selon une récente étude du HIVA et de la KULeuven[69], «la mobilité de la main-d'œuvre liée au détachement a fortement augmenté dans l'Union européenne. La Belgique est le 3ème État membre le plus important en termes d'accueil de travailleurs et d'indépendants détachés en provenance d'un autre État membre (cf. chapitre 2). Cette situation, dans laquelle un employeur envoie temporairement des travailleurs dans un autre pays pour y travailler pendant un certain temps, est même devenue une forme importante d'emploi dans certains secteurs belges, notamment dans le secteur de la construction.» (De Wispelaere et al. 2020).

En Belgique et en Région bruxelloise singulièrement, il est difficile d'estimer le nombre exact de travailleurs détachés sur le territoire. Le phénomène est largement sous-estimé dans la mesure où ces travailleurs ne sont pas considérés comme «actifs». Dans l'étude susmentionnée, le nombre de travailleurs détachés s'élevait à environ 21.600 personnes en 2018 sur le territoire de la région bruxelloise. **Un travailleur détaché sur cinq en Belgique travaille en Région bruxelloise** (De Wispelaere et al. 2020). **La grande majorité des travailleurs détachés sont salariés même si le nombre d'indépendants parmi eux augmente.**

Presque tous les travailleurs détachés (91,9%) viennent d'un pays membre de l'Union européenne ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE). Les pays d'origine sont : le Portugal (16,8%), la Pologne (15,7%), les Pays-Bas (10,6%), l'Allemagne (9%) et la France (8,5%). Concernant, la petite partie des travailleurs détachés venant des pays hors de l'UE et de l'AELE, leur nombre est bien plus élevé en Région bruxelloise avec comme première nationalité les ressortissants indiens souvent présents pour des tâches liées à l'informatique.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, il faut souligner qu'une part des travailleurs détachés fait face à un risque socio-économique élevé et ne parvient pas à joindre les deux bouts voire se retrouve dans des logiques d'exploitation.

> C'est vrai que voilà on fait venir des travailleurs de l'étranger, il y a toujours des travailleurs polonais dans la construction et c'est vrai que quand on fait venir l'entrepreneur, souvent il ne parle pas français...de plus en plus donc voilà ... Et combien est-ce qu'ils sont payés ? Est-ce que ce n'est pas de l'esclavage ? Et c'est vrai … donc après, vous savez s'ils viennent de Pologne vous travaillez 5 euros par heure, la caricature ... ils vont accepter les premières conditions de travail... [intpro27]

Notons ici que par rapport aux conditions contractuelles, une **petite part des travailleurs détachés a un statut d'indépendant** alors même que les travailleurs détachés ne maitrisent bien souvent pas les normes en vigueur sur les règles contractuelles et statutaires «classiques». Soulignons aussi que des employeurs ne respectent pas forcément les conditions prévues de ce type d'embauche, les intervenants l'ont souvent évoqué (ce qui justifie que nous mentionnions le cas spécifique ci-dessous). De plus, ces travailleurs sont parfois rémunérés en dessous du salaire minimum belge ou sont en réalité engagés sans le savoir dans des systèmes d' «associé actif» (cf. infra). De nombreuses sociétés et secteurs sont concernés comme par exemple la construction, l'informatique, les centres de sport, les soins infirmiers, etc.

[69] https://press.actiris.be/le-nombre-de-travailleurs-detaches-a-bruxelles-est-a-present-connu# , consulté le 20/03/22.

Il existe aussi des arrangements contractuels élaborés qui lient des travailleur.ses détaché.es indépendant.es à une société qui impose une relation de dépendance presque identique à une relation de travail salariée. Les frontières entre statuts s'estompent et les relations de travail se floutent entre dépendance et indépendance.

> Des centres de sport et bien-être engagent des professeurs de sport étrangers sous contrat indépendant. Ils profitent du fait que les étrangers ne connaissent pas le système administratif belge et ne parlent pas la langue pour se charger des procédures à leur place – allant même jusqu'à argumenter qu'il existe en Belgique un statut spécial de travailleur-indépendant, soumettant les indépendants au même lien de subordination qu'un travailleur salarié.
>
> Dans la pratique, ces indépendants étrangers se retrouvent dans une relation dont ils ne peuvent se défaire : des clauses de non-concurrence dans le contrat leur interdisent de chercher d'autres clients en Région bruxelloise (la carte professionnelle n'étant accordée que pour une activité en Région bruxelloise), et il y a un remboursement de 3000€ à faire à la société en cas de rupture de contrat dans la première année (en dédommagement des procédures administratives pour l'obtention d'une carte professionnelle). Tout dans le contrat est légal, mais rédigé exclusivement au désavantage de l'indépendant, qui n'a souvent pas la connaissance suffisante du système administratif belge pour réaliser ce qu'il signe.
>
> Dans la construction, des entreprises engagent des indépendants étrangers en proposant une rémunération largement en-dessous du salaire minimum. Les étrangers qui acceptent ne se rendent souvent pas compte de la réalité du coût de la vie en Belgique et de la différence entre net et brut (les impôts à rembourser arrivant après un premier exercice fiscal). Nous voyons certaines entreprises qui forcent les étrangers à investir un montant minimum dans l'entreprise pour y être admis comme associé actif, sans rémunération, ou avec une rémunération qui n'atteindra jamais le montant investi (pas de retour sur investissement). L'étranger accepte pour se voir délivrer une carte professionnelle et un séjour. [intpro26]

La singularité des travailleurs détachés réside dans le fait qu'ils dépendent de la sécurité sociale de leurs pays. Cela rend cette catégorie de travailleurs très «attractive» pour les employeurs parce que cela réduit les frais salariaux.
Cet autre répondant souligne par exemple que le secteur de l'ICT fait appel à ce type de travailleur. ses mais a recours à des commissions paritaires peu favorables avec des horaires de travail qui dépassent le temps plein.

> Alors il faut savoir que malheureusement, quand ils sont salariés détachés, tout le secteur ICT dépend de la commission paritaire 200. Donc c'est une commission paritaire avec des minimas salariaux très très bas. Donc on aura un minimum salarial qui sera à 1700-1800 brut pour un emploi temps plein. Donc là on va vite avoir ça sur un billet de paie quand on les contrôle, mais on saura jamais combien d'heures ont été prestées pour atteindre le minimum salarial. Y a pas, on va rarement avoir des time-sheets réelles, avec les prestations réelles. On est déjà rentré au hasard à 4 heures de l'après-midi dans une grosse tour à Bruxelles, on a vu que les Indiens travaillaient en deux shifts. Donc on a vu partir le shift de jour des Indiens, et arriver au fur et à mesure de l'après-midi un shift de nuit ou de soir d'autres travailleurs indiens sur les mêmes postes de travail. [intpro27]

Les inspecteurs ne sont pas en nombre suffisant pour pouvoir faire respecter les législations de plus en plus nombreuses et complexes. Reconstituer la trace de ces travailleurs n'est pas aisée. Les procédures varient selon que les travailleurs étrangers sont européens ou non. Il existe plusieurs procédures en ligne, au niveau fédéral[70] ou régional[71] afin de déclarer des travailleurs étrangers sur le territoire bruxellois : la demande de permis de travail, la déclaration Limosa ou le «checkinatwork». La déclaration Limosa permet une trace et une quantification d'une partie de travailleurs détachés seulement : les salariés mais pas les indépendants. Elle doit être remplie pour certains secteurs seulement, dans le cas où un employeur charge un autre employer ou un indépendant étranger d'une mission temporaire. Toutefois, l'enregistrement Limosa pour les indépendants été jugée comme une entrave à la libre circulation des travailleurs et donc interdite pendant un moment, ce qui invisibilise certains travailleurs.

[70] Working in Belgium https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html
[71] DG Economique emploi, demandes d'autorisation de travail https://economie-emploi.brussels/permis-unique-permis-travail

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, les relations entre TPP détachés entre eux et avec l'unité économique ne peuvent ici être documentées. Nous renvoyons le lecteur à l'étude réalisée en 2020, «Détachement entrant et sortant dans les statistiques belges sur le marché du travail[72]».

Peu onéreuse et se situant en dehors du régime de sécurité sociale belge, et malgré le fait qu'une directive européenne encadre ces réalités[73], il semble que la nébuleuse du travail détaché augmente et se développe sans que les autorités ni les statistiques puissent s'en saisir complètement et en temps réel.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel (temporaire)

La précarité subie pour les travailleurs dans cette situation est encore plus forte que dans les contrats à durée limitée/déterminée en raison du caractère extrêmement court ou occasionnel de «la mission». Les contrats à la tâche, à la journée, à la semaine sont pour une partie des travailleurs l'unique possibilité de trouver du travail.

Il s'agit souvent d'un emploi intérimaire, mais dans certains cas, ce contrat de courte durée est plutôt appelé «mission» ou «projet». Il s'agit, toujours dans un cadre salarié, de contrats courts ou d'une facturation de plusieurs jours de travail. Depuis notre terrain d'enquête, il y a dans ce cadre une certaine tendance à la division extrême du travail vers des tâches, jobs et missions, dénommées comme telles d'ailleurs dans les contrats d'intérims. Cette division des activités/tâches et du temps en petits contrats fragmente l'emploi, de telle manière que cela fragilise aussi la relation d'emploi et de travail. Les TPP vont et viennent pour des tâches et missions ponctuelles, qui se renouvellent ou non, dans divers contextes, sans avoir le temps de pouvoir nouer des relations ou de se syndiquer (malgré l'existence de sections spécifiques).

Les TPP doivent s'adapter en permanence, souvent effectuer des tâches pénibles et vivre avec l'incertitude de la reconduction ou d'une nouvelle proposition. Ils n'ont bien souvent pas d'autre choix que d'accepter ce cadre imposé et des conditions de travail de forte intensité et pénibilité dans le cadre de contrats insécurisants de courte et très courte durée.

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés intérimaires

En Belgique, les contrats intérimaires ont atteint un pic en 2018 pour baisser ces dernières années en Belgique. Ils sont désormais présents dans tous les secteurs. En 2019, un arrêté royal a permis le recours à l'intérim au sein des administrations fédérales[74].

En Région bruxelloise, il existe au 31 décembre 2022 non moins de 206 agences d'intérim[75] qui sont agréées dans les trois catégories prévues par la loi : le travail intérimaire classique, les entreprises relevant de la commission paritaire 124 de la construction et le secteur artistique. Treize agences ont introduit une demande d'agrément en 2021 et douze l'ont fait en 2022, ce qui représente une augmentation de 5 % par an, preuve d'un certain «dynamisme du secteur» (Commission Affaires économiques Emploi, 01/03/2023). En principe, **dans la législation, le travail intérimaire est occasionnel** selon la Loi de 1987[76]. Or, il fait désormais partie **des modalités de gestion classiques et de fonctionnement habituel de différents secteurs** : agro-alimentaire, services, commerce, etc. **Le recours au travail intérimaire n'est pas toujours justifié. Il s'agit d'une stratégie adoptée par des employeurs afin de permet une grande flexibilité «just in time» en fonction des besoins, de la demande, des priorités de l'entreprise.**

Les travailleurs qui ont un jour été ou qui sont intérimaires ne le sont presque jamais à temps plein. Le temps plein concerne des profils mieux rémunérés et dont les contrats sont renouvelés chaque semaine. Les cas les plus fréquents sont des situations hybrides (cf. infra «face floue») où la personne combine activités intérimaires et une allocation de remplacement ou d'aide sociale. Ces TPP acceptent du travail intérimaire dès que cela s'avère possible (état de santé, lieu de la mission, conditions, …). Combiner travail intérimaire et chômage, ou rester au chômage ou au CPAS, sont des situations subies.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, malgré le caractère «salarié» et la protection du contrat, de nombreuses difficultés se dessinent pour les TPP intérimaires et le risque socio-économique est élevé voire très élevé suivant les compétences, l'expérience, la formation. La très courte durée «annule» presque la protection offerte

[72] https://press.actiris.be/le-nombre-de-travailleurs-detaches-a-bruxelles-est-a-present-connu#
[73] La directive Single permit (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32011L0098) et la directive Long term Resident (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32003L0109) voir One Policy Place : https://opp.group/upload/labour_migration_(2)_1680265786.pdf
[74] Jassogne P. (2019) Alter Echos n° 474 : https://www.alterechos.be/interim-un-casse-tete-dans-la-fonction-publique/
[75] PRB - Session 2022-2023 BHP Commission Affaires économiques / Emploi 01/03/2023, COMPTE RENDU PROVISOIRE
Ne pas citer sans mentionner la source.
[76] [https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1987/07/24/1987012597/justel] consulté le 11/08/2022

par le statut salarié. Le risque socioéconomique est assez élevé en raison de la durée extrêmement courte et du fait que les TPP ne savent jamais s'il y aura reconduction.

Les contrats intérimaires peuvent durer plus longtemps et devenir une réalité structurelle, mais non structurante ou satisfaisante pour les travailleuses et travailleurs. Certains TPP ne voient pas d'évolution malgré le fait qu'ils endurent une certaine pénibilité du travail, une faible rémunération et des sacrifices dans leur vie privée. Ils espèrent un contrat de longue durée qui, souvent, n'advient pas.

> Maintenant bon j'en ai qui viennent et qui disent « je suis en intérim depuis 2 ans comment ça se fait que je n'ai pas encore un contrat dans la même boîte ?». Au niveau du salaire moi j'essaie de leur dire « écoutez si vous avez un bon job maintenant en CDD ou CDI, une belle place quelque part, regardez aussi... [intpro18]

Par ailleurs, les contrats de courte durée présentent énormément de coûts. Ils demandent pour les TPP un investissement temporel très important, ce qui peut être un frein à leur accès pour des personnes déjà très vulnérables, comme par exemple les femmes en situation de monoparentalité.

La succession et la répétition de contrats à courte durée ou à durée exceptionnelle posent ensuite de nombreux problèmes administratifs dans les parcours des travailleurs pauvres (cf. partie 6). Différents intervenants parlent de durées de contrats de travail extrêmement courtes qui, même s'ils s'enchaînent, ne donnent pas de garantie de droits aux revenus de remplacement (notamment aux allocations de chômage) et peuvent entrainer des difficultés administratives de maintien de droits. Malgré la conscience des pouvoirs publics du besoin indispensable d'aide aux revenus des travailleurs précaires via notamment l'assouplissement des conditions d'aide sociale et d'assurance chômage, de nombreux problèmes se pose concrètement :

> Oui c'est courte durée. (…) Moi je me mets à la place de ces personnes, qui travaillent depuis plus de deux ans en intérim et tous les deux jours ils reçoivent un nouveau contrat comme ça. Bah, ce n'est pas agréable, quoi ! Toujours le couteau sur la gorge en fait ! Et d'ailleurs pendant le corona, (…) ces personnes se sont retrouvées sans rien parce que vu qu'il y avait des contrats précaires, ils n'ont pas pu avoir accès à des allocations, à des indemnités de la part de l'ONEM. [intpro25]

Les pauses sont rares et courte, le travail souvent intense et continu. Ces conditions ont souvent des conséquences sur la santé. Cette ex-intérimaire a travaillé dans un centre de tri de colis et de courrier et insiste sur les mauvaises conditions de travail.

> C'est très pénible, déjà de base, donc, moi, c'est le métier de trieuse au dépôt qui a tué mon dos, donc ça c'était vraiment physique. Il fallait porter des colis, la centrale c'est un truc de dingue, franchement, je plains les gens qui bossent là-bas toute l'année parce qu'ils n'ont pas le choix. Ça, ça m'a cassé mon dos, huit heures debout à porter des cartons et à les jeter, à les porter, à les jeter toute la soirée. C'était vraiment … voilà, pourtant j'ai aimé, j'ai quand même aimé ça, mais, physiquement ça m'a cassée. [tp22]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, excepté dans des domaines extrêmement spécialisés, les relations au travail s'avèrent souvent peu satisfaisantes pour les TPP rencontrés. Les interactions sont courtes, momentanées, normées et fortement contrôlées.

Les relations de travail sont très fortement hiérarchisées, laissant peu de place à la confiance, à l'autonomie, au pouvoir d'opérationnalisation ou de décision sur son propre travail et encore moins sur les manières de le faire individuellement ou dans la structure.

De plus, lorsque l'on est intérimaire, il faut s'adapter et se rendre sur différents lieux de travail et à des collègues qui varient régulièrement. Ces missions engendrent du stress et demandent des efforts de manière intense et continue : il y a bien souvent trop peu de temps pour faire une série de tâches, importantes en nombre, et pénibles physiquement ou psychologiquement.

Les conditions contractuelles et les relations de travail s'avèrent souvent concurrentielles entre travailleurs. Le travailleur a la possibilité de refuser une mission/demande mais il sait qu'il «paiera» ou sera «puni» ensuite. En définitive, le travailleur n'a que peu de contrôle, il ne peut qu'accepter ou refuser une mission/prestation en mesurant les conséquences possibles.

Dans certains cas, le refus d'une proposition de mission ou d'un horaire peut porter à conséquence, ce répondant parle d'une forme de «chantage à l'acceptation» de missions.

> Le problème c'est que par exemple à un moment j'avais travaillé 8 jours de suite...ils m'appelaient pendant que j'étais au travail, alors que c'était interdit, pour me dire « viens demain ». Bah si tu dis non alors on ne va pas compter sur toi pour les autres shifts[77] ... [tp54]

> - Oui le lendemain, quoi ! J'ai même eu des cas où je finissais à 22h et ils me demandaient « tu peux venir à 5h du matin ? » alors que c'est interdit par la loi, il faut minimum 9 heures de repos...
> - Et donc vos horaires changeaient tout le temps ? (…)
> - Oui, quand il n'y a pas de travail, personne t'appelle, mais quand il y a du travail, si tu ne le prends pas, parce que par exemple tu dois aller à l'hôpital avec ta mère, ils s'en fichent... si tu ne viens pas, ils ne te donnent plus rien, quoi. (…) Il y a beaucoup de travail là-bas, (...) je les comprends, mais il ne faut pas exagérer non plus ! (…) Il y a quand même des conditions à respecter ! [tp54]

Pour certains intervenants, une logique d'exploitation peut se jouer dans cette logique de contrats de (très) courte durée :

> Vous êtes appelé une fois pour 4 jours d'affilée et puis on n'entend plus rien pendant 6 semaines. Pour moi ça, c'est vraiment une forme de, j'ose dire, d'esclavage de nos jours. On ne peut pas mettre tout le domaine intérim dans ce sac, mais c'est quand même une pratique très répandue ... Allez, moi je ne veux pas juger, j'observe, je ne peux pas faire de généralisations, je ne peux pas chiffrer, je ne peux pas m'imaginer l'ampleur du phénomène mais c'est quand même super fréquent ! [intpro20]

Les conditions de travail quotidiennes de l'intérim peuvent par ailleurs empêcher la personne de s'engager dans un parcours de formation afin de sortir de cette logique de succession de contrats de courte durée. Les intervenants soulignent qu'il s'agit de personnes qui travaillent bien, qui sont d'une grande efficacité et d'un professionnalisme sans faille, mais à qui il manque souvent un diplôme ou une compétence afin de pouvoir trouver un emploi plus stable.

> Oui c'est ça je veux pas être aigri mais en fait c'est… c'est lamentable de se dire voilà c'est un peu kleenex quoi, y a des gens jeunes, fort motivés. Et je leur dis aussi en tant que conseiller emploi, il leur manque LE truc qui fait qu'ils sont "comme tout le monde", intégrés et du coup on les utilise mais on s'engage pas quoi.
>
> Là je pense à un type qui était super motivé, super gentil, une super force de travail parce qu'il faisait aide-cuisinier, il faisait plongeur, il faisait aussi euh… mais pour lire et pour parler, et donc pour écrire aussi, bah il n'était pas fort, il était vraiment pas fort. Et donc je dis « Mais, bossez le français. Faites tout ce que vous pouvez, bossez le français parce que c'est LE truc qui fait que on s'arrête pas sur vous quoi ». Mais lui il avait des intérims tout le temps, et donc même des jours on avait rendez-vous à 9h30, et il m'appelait à 9h « Désolé, j'ai reçu un SMS, j'ai un intérim ». Et il recevait ses intérims par SMS « Tu viens travailler dans une heure ». Mais donc il m'a annulé plein de rendez-vous pour ça mais voilà moi ça me dérange pas qu'il reviennent une prochaine fois pour continuer la recherche. [intpro13]

Les travailleurs intérimaires sont ainsi doublement fragilisés : d'une part ils n'ont pas d'autre choix que d'accepter les missions qu'on leur propose, d'autre part, ils n'ont souvent pas le temps et l'opportunité de se former pour sortir de cette logique.

Comme pour d'autres types de contrats de travail, la relation contractuelle est triangulaire, entre le travailleur, la société d'intérim et l'employeur chez qui se déroule l'exécution du contrat de travail. Le travailleur dans sa situation de travail confond parfois l'autorité de la société cliente et de l'agence intérim. Même si les relations sont positives et de qualité avec la société cliente, l'agence intérim sera majoritairement décisionnaire dans la sélection des candidats, l'attribution et la modification des horaires, l'évaluation ou le non renouvellement d'un contrat ou d'une mission.

De plus, l'agence responsabilise dans certains cas le travailleur dans la gestion de son nombre de client (comme par exemple dans les secteurs du nettoyage et artistique). Plusieurs avenants au contrat prévoient qu'en cas de variations du nombre de clients et d'heures, le temps de travail (régime) sera réduit en conséquence ; alors que la société intérimaire doit en tant qu'employeur gérer ces variations de demandes de clients et du nombre de sociétés clientes :

[77] «Shift» signifie une plage horaire de travail de plusieurs heures consécutives , des tranches variant entre 2 à 7 heures par exemple.

Sandy a 38 ans, elle est intérimaire, elle refuse de demander toute aide sociale ou complémentaire. Elle a des prestations d'intérim et plusieurs flexi-jobs de deux jours par semaine, des missions le weekend pour plusieurs semaines (5 semaines pour le dernier contrat). Elle est animatrice commerciale et vend des produits financiers, des produits laitiers, du jus, des biscuits, différents marques, …
Elle a, dans le temps, accepté des temps partiels de 13heures par semaine sur 3 mois, mais elle se sentait maltraitée, elle devait mentir sur les produits et cela ne payait même pas son loyer donc elle ne recommencera plus jamais.
Elle accepte désormais des missions qui se déroulent toujours de 10h à 18h ou de 11 à 19h parfois, si cela commençait à midi, la mission peut finir à 20h. Elle est parfois épuisée. C'était dur le lendemain. Parfois, ses missions sont en dehors de Bruxelles. Souvent elle doit amener du matériel, l'agence lui amène le matériel chez elle et elle se débrouille pour arriver sur place (elle y va parfois en bus, en train, ou demande un arrangement à l'agence).

> Les bureaux intérim se permettent facilement de réduire et de moduler tout le temps les régimes de travail parce que si le bureau d'intérim perd un client, il perd de l'argent et donc il fait signer un avenant au travailleur en disant « bah comme tu as perdu ce client : soit tu en retrouves un autre et on continue à t'engager à ce temps de travail là ; soit tu n'en trouves pas d'autres et du coup il faut qu'on réduise ton temps de travail puisqu'on ne pourra pas te payer pour le temps de travail que tu ne prestes pas ». Et donc en général, le travailleur il va signer direct parce qu'il veut au moins garder les autres heures qu'il a, mais je dois à chaque fois leur rappeler « non, non le bureau intérim il vous a engagé ! C'est à lui à vous trouver, c'est lui l'employeur, c'est sa responsabilité de vous donner du travail ! [intpro 03]

Pour conclure, le travail intérimaire tout comme d'autres formes de travail où la relation tripartite est typique (titres-services, arts, événementiel, ….) concentre à la fois des facteurs de vulnérabilités en termes de risques socio-économiques (par l'irrégularité des prestations, l'incertitude de rémunération et de reconduction, de pérennité de l'emploi ou du projet, d'un degré de protection sociale moindre, …) et en termes d'autorité et de relations de travail (par une double tutelle et hiérarchie de l'employeur prestataire et de son client, par une hiérarchie surdéveloppée, …).

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs «flexi-jobbers»

Les régimes spécifiques d'emplois à temps partiels de type «flexi-jobs» sont apparus en 2015 dans l'HoReCa afin de lutter contre le travail au noir, et a ensuite été étendu en 2018 à d'autres secteurs tels que par exemple le commerce alimentaire et de détail, les salons de coiffure et de soins de beauté, les boulangeries-pâtisseries, et aux pensionnés (sans restriction). Depuis 2023, le champ d'application des flexi-jobs a été étendu notamment aux secteur des sports, de l'exploitation des salles de cinéma, du spectacle, des établissements et des services de santé et du secteur public des soins. En 2025, le champ d'application a été une nouvelle fois élargi à tous les secteurs et le plafond du nombre d'heures autorisées a été augmenté.

«Le régime des flexi-jobs permet aux employeurs de certains secteurs d'appeler des travailleurs en renfort de manière ponctuelle et à moindre coût, grâce à un traitement fiscal et social avantageux pour l'employeur. Du point de vue des travailleurs, ce régime est présenté comme une occasion de percevoir un revenu complémentaire – à leur revenu principal – avec un régime social et fiscal avantageux et sans limite». (Gérard et al., 2021)

La réglementation prévoit différentes règles en vue de pouvoir exercer un flexi-job (notamment : avoir été actif sur le marché du travail un nombre minimum d'heure dans le passé, interdiction de cumuler un contrat flexi-job avec un autre contrat de travail chez un même employeur, etc.). Notre enquête montre que certaines conditions ne sont pas toujours respectées ou contrôlées par les employeurs.

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques, les modalités des flexi-jobs ressemblent à celles de l'intérim (cf. supra). Les contrats sont à la journée et chez des employeurs différents.

Il s'agit de durées généralement très courtes (quelques jours) et les contrats sont renouvelés à la semaine. Cela rend la rémunération mensuelle difficile à prévoir et engendre pour certains, beaucoup de démarches administratives.

Les flexi-jobbers constituent en principe des droits sociaux au même titre que les travailleurs ordinaires en termes de rémunération, de stabilité et de protection face à la maladie, l'accident mais pas contre la cessation d'activité. Cependant, les modalités d'emploi sont tellement fractionnées que par exemple constituer un droit au chômage est compliqué même lorsqu'ils et elles sont à l'emploi et en activités depuis des années.

> Il y a des gens qui n'ont trouvé que des mi-temps ou des tiers-temps. Quand tu fais un tiers-temps, tu ne fais que treize heures par semaine, tu n'as même plus droit au chômage par après s'ils te fichent dehors… c'est des choses comme ça…flexi-jobs, des gens qui travaillent le matin et qui doivent recommencer au soir…toutes des choses comme ça. [intpro03]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, le flexi-jobber dépend fortement de l'employeur et de son bon vouloir ainsi que du volume d'activité pour renouveler son contrat. La flexibilité est imposée et constante, il n'y a pas de possibilité de pérennisation. Le TPP dépend totalement de l'unité économique ou de l'employeur par le caractère structurellement déterminé. De plus, l'employeur peut faire appel à ce jobber quand il le souhaite, sans devoir toujours respecter un régime horaire fixé préalablement.

Les horaires sont bien souvent coupés à des moments qui interfèrent dans la vie personnelle et familiale. Le flexi-jobber n'a souvent pas le choix car il prend un risque en refusant de ne pas être reconduit ou recontacté (cf. constats sur l'intérim ci-dessus).

Notons que ce régime défiscalisé pourrait encore prendre de l'ampleur à l'avenir en raison des nombreux avantages qu'il présente pour les employeurs au niveau financier et organisationnel. Il est à noter que ce régime vient s'adjoindre aux commissions paritaires propres aux secteurs.

Travailleurs précaires et pauvres parmi de nouveaux régimes d'emploi et d'activités précaires : travailleurs «volontaires-bénévoles», du «système de travail associatif», du «régime des indemnités des arts en amateur», …

Au cours de la recherche, plusieurs statuts sont apparus régulièrement au fil des entretiens comme le statut de volontaire d'abord, mais aussi celui de bénévole de même que l'expression «travail associatif « ou «régime des petites indemnités»[78].

Ces régimes de travail, de statuts et de rémunérations en dehors de la sécurité sociale, mais qui, dans les situations concrètes, s'y combinent forcément (cf. Parie floue), se multiplient, comme les annonces et offres pour de telles positions. En quelques clics, il est possible de trouver des offres de bénévolat pour des qualifications telles que : coordination, trésorier.e, gestion, animateur dans les écoles, accueil de primo-arrivants, entretiens psychologiques d'analyse de demande et d'orientation, responsable d'entité locale, écoute d'accompagnement psychologique, technicien, etc. Ces offres s'accompagnent de demandes de qualification et de titres.

Dans le cadre de ces trois régimes récents, les observations statistiques et qualitatives confirment un recours toujours plus important au travail étudiant. L'introduction d'une possibilité supplémentaire de volontariat/bénévolat, de travail associatif et des régimes d'indemnités artistiques dans le cadre du travail étudiant permet de combiner et de travailler un volume d'heure qui peut aller jusqu'à une moyenne de 50h par mois. Le développement des régimes précaires d'activités et d'emplois tels que le volontariat et le régime des petites indemnités vient augmenter l'amplitude des situations d'activités et d'emplois particulières au niveau des conditions contractuelles et invisibles aux statistiques.

Si ce volume est satisfaisant pour des personnes qui ne sont pas en situations de précarités, il est largement insuffisant pour des personnes obligées de travailler pour vivre, pas toujours éligibles aux prestations sociales (jeunes, personnes sans-papiers, ..) et qui n'auront pas d'autre choix que d'accepter ces conditions et de combiner ces activités avec d'autres contrats ou activités. Ces régimes induisent des situations d'activités et d'emploi peu protectrices face à la maladie ou l'accident, avec un très haut degré de dépendance pour l'organisation du travail et l'accès au marché de l'emploi.

[78] Si la recherche externe du Centre de Droit Public nous éclaire sur le volontariat, qui depuis, a été réformé, aucun de ces autres types de «régimes» particuliers n'y figure.

Exemple : les régimes du volontariat et du bénévolat[79]

Le **volontariat** ou statut de volontaire est assez présent dans nos entretiens avec des TPP. Il apparait à tous les âges même si c'est un peu plus présent chez des TPP plus «jeunes». Le caractère en principe «non rémunéré» du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être «défrayé» par l'organisation des frais qu'il a supportés pour celle-ci. Deux types de frais sont octroyés aux volontaires : un défraiement forfaitaire et des frais réels.

Le Conseil supérieur des volontaires, collecte, systématise et analyse les informations relatives aux volontaires et au volontariat (problèmes , avis …). Sur le site du Conseil, il est précisé qu'un volontaire ne peut dépendre que d'un seul régime : soit le défraiement forfaitaire, soit le remboursement de frais réels (sauf dans certaines exceptions). Les plafonds sont déterminés par un arrêté royal de défraiement[80] et varient selon les spécificités des situations. Si «les défraiements dépassent un certain plafond, le travailleur perd la qualité de volontaire et l'ensemble des sommes perçues sera considéré comme des revenus imposables et donc soumis aux cotisations de sécurité sociale.» (Gérard et al., p.119)

S'il n'y a pas de contrat, **la loi prévoit que l'organisation transmette au volontaire un minimum d'informations** avant qu'il ne commence son activité et qui porte sur quatre éléments : le statut de l'organisation, les contrats d'assurance, les **défraiements éventuels et éventuellement le respect d'un devoir de discrétion**.

Le travail volontaire n'est pas considéré comme une activité. Elle est donc accessible à des personnes en incapacité de travail, ainsi que d'autres personnes bénéficiaires de droits sociaux (chômage, revenu d'intégration, pensions, allocation familiales, APA, GRAPA et bénéficiaires de l'accueil ….).

Le **travail bénévole** entre dans le champ du travail volontaire. Comme le souligne le Centre de Droit Public de l'ULB : «Le volontaire se distingue du bénévole en ce qu'un statut juridique spécifique encadre son activité. Cela signifie que cette activité est juridiquement reconnue et encadrée alors que le bénévole, qui ne s'inscrit pas dans ce cadre législatif, ne peut se prévaloir de celui-ci». (Gérard et al. , p. 115) En résumé, « si un volontaire doit être considéré comme un bénévole, tous les travailleurs bénévoles ne peuvent, au sens de la loi relative aux droits des volontaires, être considérés comme des volontaires ».
Parmi nos répondants, une volontaire-bénévole d'une association d'aide au soutien scolaire gagnait 30 euros pour 3 heures via un défraiement. Nous avons eu d'autres cas avec des montant parfois moins élevés, comme un chauffeur de personnes malades vers des lieux de soins ou une étudiante qui réalisait des activités (distribution de flyers) pour une structure artistique sous ce statut.

Exemple : le régime du travail associatif

Le travail associatif est un nouveau régime d'activités et non d'emploi au sens classique du terme. Dans la définition qui figure sur le site du SPF Sécurité sociale[81], réformé depuis la Loi de Croo[82], la nouvelle mouture du «système du travail associatif» est présentée comme un avantage pour le travailleur comme pour l'employeur : le travailleur ou la travailleuse dispose d'un nombre limité d'heures pendant lesquelles il ou elle peut travailler contre rémunération pour un employeur du secteur sportif ou socioculturel ; les employeurs des secteurs sportif et socioculturel sont exonérés de cotisations de sécurité sociale.

Il est à noter que le régime de travail associatif a été réformé et est **désormais cumulable avec le régime de travail salarié étudiant**. Il s'agit de fonctions telles que «chef responsable d'intendants», économe, moniteur lors de vacances sportives, ou encore animateur d'activité socioculturelle et sportive, organisateurs d'événements socio-culturels et sportifs, mais aussi, conférenciers dans le secteur de l'enseignement ou artistes dans les médias publics, etc. Parallèlement, de nouveaux contingents ont été introduits et les modalités adaptées[83]. Désormais de nouvelles fonctions sont autorisées telles que accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique ainsi que le secteur de l'éducation culturelle ; animateur de formations, de conférences, de présentations ou de spectacles sur des thèmes

[79] Le statut des volontaires (ou bénévoles) est encadré par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires. https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-01-mars-2019_n2019201795.html consulté le 29/03/23.
[80] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2018/12/20/2018040765/moniteur , consulté le 22/03/23.
[81] https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/actualites/nouveau-regime-pour-le-travail-associatif , consulté le 31/08/2022.
[82] https://www.lesoir.be/120947/article/2017-10-24/le-gouvernement-federal-bichonne-leconomie-collaborative , consulté le 22/03/2023.
[83] «Le gouvernement estime qu'il est justifié de maintenir ce régime fiscal spécifique puisqu'il s'agit en principe d'une activité plutôt occasionnelle et d'une durée limitée (vu le nombre maximal d'heures pouvant être effectuées dans le cadre du régime et le montant maximum des revenus sur base annuelle) avec un accent sur sa plus-value sociétale et sociale (vu la nature des prestations). Les activités d'association se déroulent généralement en dehors des heures de travail normales et elles ne conduisent pas non plus à la constitution de droits sociaux. La rupture de la progressivité de l'impôt sur les revenus d'activités d'association doit permettre d'éviter que la charge fiscale sur ces revenus constitue un frein à l'exercice de ces fonctions socialement pertinentes.» Depuis 2020, une association qui engage des travailleurs associatifs est redevable à l'ONSS d'une cotisation de solidarité de 10% de l'indemnité convenue. Il est également prévu un volet fiscal, à savoir un prélèvement fiscal de 10%.»

culturels, artistiques et sociétaux dans le secteur socio-culturel, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique et des arts[84].

Des institutions sociales, culturelles et sportives, souvent tributaires de budgets limités, ou de projets à durées déterminées, l'utilisent bien souvent dans leur organisation du travail par nécessité économique. De la même manière que pour le volontariat, le système du travail associatif donne lieu à des situations hybrides de cumuls constatées surtout, lors de notre enquête, chez de jeunes travailleur.ses précaires (cf. infra, face floue). Ceux-ci ne connaissent souvent pas les conditions exactes, le statut que cela engendre, les avantages et les modalités des statuts qu'ils occupent. Cette nouvelle niche d'activités et de «micros emplois» peu onéreux peut contribuer à former une nouvelle catégorie de travailleurs (statut hybride) qui peuvent les combiner avec de multiples autres statuts, emplois ou activités (cf. Infra). Ceci contribue à développer des situations hybrides et qui ne sont pas systématiquement prévues dans les branches de la sécurité sociale et mettre en difficulté la stabilité ou l'accès à certains droits.

Exemple : le régime des petites indemnités (RPI) et le régime des indemnités des arts en amateur

Le régime de petites indemnités a été créé en 2004 pour les artistes amateurs[85]. Ce système[86] restreignait très fortement les indemnités reçues par les artistes. Les artistes ne recevaient qu'une petite indemnité exonérée d'ONSS et d'impôts à l'occasion de leurs prestations ou travaux artistiques.

Ce régime des petites indemnités est remplacé en 2024 par le «régime des indemnités des arts en amateur». Tout comme le régime des petites indemnités, il est exonéré d'ONSS et d'impôts. Il n'y aura cependant plus de plafond annuel et l'indemnité journalière maximale sera réduite. L'enregistrement des prestations est désormais une responsabilité des donneurs d'ordre et plus de l'exécutant et les règles de cumul (notamment avec des allocations de chômage) ont été assouplies. Tout l'enregistrement se fait désormais via la plateforme «Working in the Arts amateur[87].

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, ces travailleurs se trouvent, sans l'avoir choisi, dans un «régime différent» hors de la sécurité sociale qui ne donne pas de droits à la protection sociale face aux risques sociaux classiques comme la maladie ou l'accident de travail. Le droit à la formation ou à des compléments de salaire pour des travaux le soir, la nuit ou le dimanche, ne sont souvent pas non plus prévus dans le cadre de ces régimes spécifiques.

Bien souvent, les défraiements ne permettent pas de vivre. Il s'agit d'activités qui permettent tout juste l'aide à certaines dépenses quotidiennes. Si ces activités permettent de gagner en expérience, elles n'ont que peu de permanence et de prévisibilité. Il n'y a bien souvent pas de contrat et ces activités ont un caractère tantôt régulier, tantôt aléatoire.

> C'est un truc de bénévoles (…) j'ai travaillé pendant plus que deux ans dans deux associations différentes. (…) Je gagnais pas beaucoup. C'était 34 euros par jour et on ne travaille pas tous les jours. C'est juste quand il y a du travail, on va travailler. Si il n'y en a pas, il n'y en a pas, voilà. Et puis aussi je dois payer le transport, le déplacement, c'est moi qui paie quoi. [tp31]

Sur le terrain, une possible confusion règne entre travail associatif et volontariat mais aussi entre travail étudiant et volontariat (cf. infra point sur les travailleur.ses non rémunérés). Par exemple, les jeunes ne se rendent pas toujours compte de la différence entre statut étudiant, volontaire et bénévole. Or les règles (plafonds maximum, protection, assurance, droit de la sécurité sociale ...) diffèrent fortement.

> Oui en sachant que j'ai commencé avec des contrats de volontariat donc à la base je n'ai pas commencé mes heures étudiant à 18 ans, je les ai commencées un peu plus tard parce que j'avais des jobs sous contrats qui n'étaient pas étudiant. Et vous ne vous rendez pas compte en fait de la différence...(…) maintenant que j'ai un peu plus de recul évidemment je vois que la rémunération n'est pas la même, mais à ce moment-là ça ne me dérangeait pas du tout de ne pas avoir de contrat étudiant. [tp07]

[84] https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/2021-3/instructions/persons/specific/community_workers.html , consulté le 23/03/23.
[85] https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html
[86] Ibidem. Suite du paragraphe écrit sur cette base de l'information en ligne.
[87] Plate-forme publique et en ligne : https://www.workinginthearts.be/fr/amateur

Une répondante a témoigné dans le cadre du régime RPI de l'absence de protection contre un accident du travail.

> J'ai par exemple un collègue qui s'est fait mal sur un tournage en contrat RPI et là les assurances ne jouent pas par exemple, parce que ce n'est pas un contrat reconnu par l'Etat. Du coup, il a eu des soucis par rapport à ça
> - Ah, oui. Par exemple, si vous avez un accident dans ce type de contrat, vous n'êtes pas assurée ?
> - Pas complètement et je pense qu'elle a eu des soucis par rapport à ça. Enfin, ce n'est pas comme un contrat de travail donc qui permet d'être rémunéré même si tu es immobilisé pour cause de blessures (…) On s'est encore dit une fois, bon il faut qu'on arrête avec ces contrats RPI, parce que non seulement ça ne joue pas dans le chômage, mais en plus ce ne sont pas des contrats qui permettent de bénéficier d'aide si tu te fais mal au travail en fait. [tp17]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, de par la nature du «contrat» de travail, le travailleur n'a que peu de marge de manœuvre par rapport à l'organisation du travail. De manière générale, le ou la travailleur.se dépend fortement de la structure culturelle, sociale et sportive pour la reconduction de son «contrat» et doit s'accommoder des périodes creuses.

Nos observations révèlent que des publics particulièrement vulnérables et invisibles participent à ces régimes d'activités. La relation d'autorité se double d'une forme de tutelle sur le sort des travailleur.ses en question. Même si c'est assez rare, c'est le cas par exemple de volontaires-bénéficiaires sans papier dans différentes associations bruxelloises d'aide aux personnes, qui ont une obligation de travailler en échange d'un hébergement ou de services. L'association d'aide aux personnes peut en tant que condition d'accès, demander au préalable une participation et un engagement actif de l'usager en échange de l'aide fournie (service ou logement).

La mise en place de nouveaux régimes précaires d'emploi et d'activités offre des possibilités moins onéreuses à tous les employeurs et impactent profondément et durablement la structuration du marché de l'emploi. Dans notre enquête, de nombreux TPP ont évoqué le non-respect des normes en vigueur et les dérogations aux règles classiques du travail salarié dans le cadre de ces régimes spécifiques.

Exemple : le régime des «aidants qualifiés»

Parmi les nouveaux régimes d'emplois et d'activités, il y a par exemple, dans le secteur des soins de santé en pénurie, un récent nouveau régime des «aidant qualifié « qui prévoit dans le cadre d'une activité (salariée ou indépendante) ou d'un statut de volontaire d'effectuer certains actes infirmiers : «Le gouvernement fédéral a approuvé vendredi un projet de loi sur l'»aidant qualifié» qui permettra à certaines personnes d'effectuer certains actes infirmiers dans le cadre de leur profession ou d'une activité volontaire, en dehors d'un établissement de soins «.

Difficile de déterminer si cette nouvelle catégorie sera intégrée au régime des volontaires-bénévoles ou s'il s'agit d'un nouveau régime d'activités en tant que tel et circonscrit à l'art infirmier. Cette décision ouvre un nouveau champ possible de prestations de soins à long terme, une nouvelle catégorie ou régime d'activités défrayé et peu rémunéré.

Il faut garder à l'esprit que non seulement ce type de régimes se multiplie mais que ceux-ci sont chaque année réformés, indexés, légèrement modifiés. La multiplication et les changements nourrit un mouvement de complexification du contexte légal et la capacité d'analyse et de compréhension de la situation d'emploi et d'activité tant pour le ou la travailleur.se que pour les intervenants qui les aident.

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés «autres» : les apprentis, les stagiaires et les autres travailleurs en formation

Une grande diversité de travailleuses et de travailleurs sont rémunérés pendant une formation. En effet, différents dispositifs de formation prévus en Région bruxelloise permettent d'obtenir une rémunération dans le cadre de l'apprentissage. Ils sont soit rémunérés par un salaire, soit «défrayés», c'est-à-dire, rémunérés à hauteur de ce que leur «coûte» le travail : frais de transport, de repas, de dépenses spécifiques, etc.

L'offre de stages n'a cessé d'augmenter en plusieurs années, la plupart des secteurs d'activités offrent des positions de stages. Au fil du temps, les stages ont été de plus en plus rémunérés afin de permettre aux stagiaires moins fortunés d'y accéder et de pouvoir être à minima défrayés pour le temps de travail, les déplacements, etc.

Une allocation pour tout stage est en principe prévue. Dans le cadre de la convention de stage, le chef d'entreprise est tenu de payer au stagiaire une allocation mensuelle minimale. En formation en alternance, il est possible de percevoir une «allocation

de stage», une rémunération ou un défraiement. Il y a des conditions à respecter pour éviter, lorsque l'on a moins de 25 ans, de perdre les allocations familiales.

Pour de nombreux futurs salariés ou indépendants, le gain d'expérience est une condition essentielle pour la suite du parcours. Pour décrocher un contrat, un stage est souvent obligatoire ou recherché pendant ou après les études, et les conditions sont souvent acceptées telles qu'elles sont.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, de manière générale, en dehors de quelques exceptions, pour les stages, contrats d'apprentissage ou en alternance, les rémunérations sont basses et les travailleurs et travailleuses précaires qui intègrent ces dispositifs et formations continuent à expérimenter des situations de précarités ou de grande précarité. A titre d'exemple :

- le montant de la rétribution de l'apprenant dans le cadre d'un contrat d'alternance varie de 359,02 € bruts par mois à 657,80 € par mois (montants indicatifs en date du 1er février 2025) ;

- dans le cadre d'une convention de stage en alternance, les montants bruts de cette allocation varient de 457,03 € à 914,06 €88 (montants indicatifs en date du 1er janvier 2025);

- dans le cadre du «stage first», l'entreprise débourse une indemnité mensuelle, est soumise un précompte professionnel réduit ainsi que les frais de déplacement, le stagiaire touche une allocation journalière de 26,82 euros bruts.

Ces situations-statuts sont moins bien rémunérés que les travailleurs dans le cadre des dispositifs d'aide à l'emploi. Sans réseau de soutien externe, il est difficile de vivre avec ces rémunérations. Le risque consécutif de cet état de fait est que les stages seraient alors uniquement disponibles pour des personnes qui ont de quoi vivre ou qui reçoivent de l'aide de leurs parents.

Le stage est parfois un moyen pour l'employeur de contourner le financement du salariat. Les places de stages sont affectées à des postes subalternes repris structurellement dans l'organigramme. Dans certains contextes, un stage rémunéré fait partie intégrante de l'organisation du travail et peut durer assez longtemps. Ici, notre répondante a effectué un stage de deux ans :

> - Là où je travaille, nous sommes quatre stagiaires. La première année, j'étais la seule stagiaire et puis ici ils ont réengagé trois stagiaires d'une année en septembre. (…) alors là où je travaille en fait, c'est un [magasin] qui s'appelle [nom] et il y a 10 employés et dans les 10 employés, il y a les 4 stagiaires
> - Donc 6 salariés
> - Oui et donc évidemment pour nous, il n'y a pas de charges sociales à payer donc effectivement pour les employeurs c'est beaucoup plus intéressant de prendre des stagiaires que de prendre des employés [tp08]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, le degré de dépendance est élevé. Le rapport à la hiérarchie et aux collègues fait preuve d'une dépendance parfois entière puisque qu'il y a des attentes d'apprentissages et d'enseignement. Ces attentes se doublent d'une attente implicite forte de promesse d'embauche si le contexte et le cadre de travail sont respectueux. Parmi les nombreuses et diverses positions occupées par les TPP rencontrés, ce qui singularise les stagiaires, c'est qu'ils sont dans une position de «hoping labor» (Simonet, 2018) c'est-à-dire qu'ils espèrent acquérir de l'expérience, faire leurs preuves et in fine, être embauchés. Cette position peut leur faire accepter de travailler gratuitement ou des conditions de travail moins bonnes que «la norme» et similaires aux équivalents rémunérés.

Les relations entre employés sont complexes puisqu'ils travaillent de la même manière mais ne disposent pas des mêmes revenus.

> J'ai travaillé 1 an comme stagiaire avec un plafond minimum en faisant le même travail qu'un employé. Parce que dans les faits, ils sont censés nous former mais on travaille plus qu'on est formé. [tp 08]

Dans certains domaines d'activité où il y a beaucoup de demande et peu d'offre d'emploi, la concurrence entre travailleur.ses est exacerbées et nourrit la persistance de stages non rémunérés. La situation est plus aigüe encore dans les secteurs socialement et symboliquement valorisés et très recherchés.

[88] Document non daté « Annexe 1 : Dispositifs de formations éligibles à la clause sociale» https://www.actiris.brussels/media/0xjh3xvy/annexe-1-dispositifs-de-formations-%C3%A9ligibles-%C3%A0-la-clause-sociale-h-140F044D.pdf

> C'est une telle concurrence qu'ils peuvent se le permettre. C'est une concurrence telle que les gens se jettent sur n'importe quelle opportunité et qu'on n'ose plus demander de l'argent, demander un salaire correct. En fait bon, si toi tu ne peux pas accepter parce que tu ne seras pas payé mais il y a dix, onze, vingt, autres qui accepteront sans être payés. C'est ce qu'il se passe concrètement. [tp63]

De manière générale, les situations-statuts des travailleurs de la catégories «autres» de formation, d'apprentissage sont globalement plus souvent précaires du point de vue du revenu, de la rémunérations, des conditions de travail et de la protection sociale.

2.1.1.2. Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs non-salariés dépendants rémunérés par un profit

Selon la typologie de l'OIT, cette catégorie reprend des travailleurs :

- dont le type d'emploi expose à des **risques socio-économiques** qui découlent des conditions d'ordre contractuel ou autre dans lesquelles ce travail est effectué, la **rémunération** est supposée être moins stable parce que **basée sur un profit** ;

- avec des statuts pour lesquels le **type d'autorité de relations entre personnes et les unités économiques** dans lesquelles ou pour lesquelles elles effectuent un travail présentent un certain **degré de dépendance**.

Ces travailleurs ont un statut :

- qui, en regard de l'emploi, comporte des risques socio-économiques importants parce qu'ils et elles ne sont pas salarié.e.s et dépendent d'une rémunération variable ;

- qui, en regard des relations d'autorité, comprend une «dépendance» forte à très forte de l'employé vis-à-vis de l'employeur (entreprise, société, indépendant, …).

Dans sa nomenclature, l'OIT retient la **catégorie de «non-salariés dépendants»** qui regroupe à la fois, «des travailleurs qui fournissent un travail à des tiers selon des arrangements contractuels analogues à ceux des travailleurs indépendants» et aussi des travailleurs qui ont réalisé d'importants investissements matériels ou financiers dans l'entreprise non constituée en société qu'ils possèdent et gèrent, mais n'ont pas d'autorité ou de contrôle pleins et entiers sur leur travail ou sur les activités de l'entreprise».

A partir de notre enquête, nous pouvons y rattacher des TPP qui ont des activités au sein de plateformes et qui dépendent des «ordres» et commandes de cette plate-forme. De plus, ces TPP doivent souvent investir des moyens financiers, en protections matérielles et assurantielles, pour effectuer leurs prestations.

Nous pouvons également y rattacher des TPP «freelances» qui n'occupent pas un statut d'indépendants et qui cherchent une relative protection par une assimilation au statut de salarié via la facturation des prestations par une structure de portage salarial (souvent sous forme de plateformes) pour une ou plusieurs sociétés/personnes, sous de multiples formes contractuelles.

Ceux qui travaillent à la fois pour des plateformes, mais pas exclusivement, et pour d'autres donneurs d'ordres tels que des sociétés ou des organisations formelles (administrations, services socioculturels, fondations, investisseurs privés ….) sont plus souvent indépendants ou combinent et enchainent une multiplicité d'activités en fonction des possibilités (cf. face hybride).

Parfois, ces travailleurs de plateformes sont considérés (via les contrats, les sociétés de portage salarial, …) comme des salariés, parfois comme des indépendants. Dans d'autres cas, la situation est floue. «Ainsi, il y a donc eu apparition continue d'un certain nombre d'activités exercées dans des conditions telles qu'il est malaisé de les rattacher au salariat ou à l'indépendance car elles se situent dans les zones frontières que sont les « zones grises ». Or, l'opposition binaire, bien qu'ébranlée, est toujours d'actualité.» (Chauchard, 2018)

Pour le travail de plateforme, la complexification du contrôle des relations de travail, du statut et de l'activité ont déjà été épinglée par le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (CGG) qui étudie l'évaluation de la loi sur la relation de travail : «En pratique, il n'est pas toujours simple de savoir quel rôle est précisément rempli par la plateforme et donc **qui est le donneur d'ordre** en cas de travail de plateforme. Le fait que le travailleur de plateformes peut être a**ctif simultanément sur plusieurs plateformes** ou **ne pas être actif sur une plateforme sur laquelle il est pourtant enregistré** complexifie encore l'identification du donneur d'ordre.» (Avis CGG pour le

statut social des indépendants).

Le Comité souligne à la fois la complexité du statut légal mais aussi **de l'activité et de la situation de travail et d'emploi**. En outre, il note que l'**usage des algorithme limite l'autonomie et influence les activités des TPP de plateformes en limitant la liberté du travailleur de plateformes de choisir lui-même ses missions** : «Les algorithmes sont utilisés pour (activement) attribuer les tâches, gérer leur exécution, évaluer les travailleurs de plateformes (par exemple, sur la base des évaluations des clients) et, éventuellement, les sanctionner. Certains affirment que les algorithmes deviennent ainsi responsables des tâches qui sont traditionnellement exécutées par les managers de l'entreprise.»

Cette catégorie de travailleur.ses est donc difficile à appréhender. Nous n'y avons classé que les travailleurs de plateformes et les travailleurs actifs dans le cadre d'une structure de portage salarial sans être indépendants ni tout à fait salariés. De manière générale, la Belgique considère le plus souvent les travailleurs de plateforme comme des indépendants (Barrio et al. 2023) (cf. infra)

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, cette catégorie reprend donc des situations-statuts dont les risques économiques découlent de conditions souvent non contractuelles. La rémunération est relativement incertaine car elle dépend d'une disponibilité continue, la rémunération peut dans certains cas ne pas être octroyée si la personne a été absente ou malade. La rémunération est octroyée par une plateforme ou une société mais qui ne se considère pas comme un employeur. Pourtant, l'essentiel des prestations et des activités est réalisé pour cette plateforme ou pour cette société.

Il y a peu de stabilité et peu de protections face à la maladie, à l'accident ou à la cessation d'activité. Pour les faux indépendants, bien souvent, il n'y a pas de couverture ou une couverture très limitée en cas d'accident. Pour les travailleurs de plateformes, ces types de protections (face à la maladie, l'accident, la cessation d'activités) sont soit inexistantes, soit moindres alors même que ces TPP sont très dépendants de la plateforme ou de l'entreprise pour organiser leur activités (volume, horaires, …) ; ce alors que le modèle incite à prendre des risques (risques physiques et psychiques, psycho-sociaux, rapport à la pénibilité) pour être évalués positivement.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, ces modèles présentent un certain degré de dépendance qui varient selon les secteurs, types de missions et degré de spécialisation. Ils rassemblent des travailleurs fortement dépendants d'une plateforme dans les activités, les rémunérations, l'organisation du travail, le renouvellement des missions, le contrôle de l'activité anticipée ou en temps réel.

La probabilité de trouver ou se voir proposer des prestations «intéressantes», les plus lucratives, dépend directement de la disponibilité continue du travailleur. Dès qu'il y a une rupture dans la disponibilité, ou qu'une prestation est effectuée moins rapidement que prévu ou différée dans le temps, l'algorithme l'enregistre et le positionnement/score/évaluation initial sera perdu. Les prestations proposées et réalisées en subiront les conséquences et ce, quels que soient les risques pris. Cette pression à la disponibilité continue augmente la pression, le stress et les risques pris par les travailleurs afin de satisfaire le système de l'employeur.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs de plateformes

Les TPP parmi les travailleurs de plateformes digitales rassemblent aussi bien des travailleurs des secteurs de l'information et de la communication, des arts, de services marketing, de traduction, etc. Il s'agit de travailleurs «du clic», à la tâche, à la mission, au projet. Notons que de nombreuses plateformes, souvent spécialisées, où une activité rémunérée est possible, sont désormais payantes et offrent des services afin d'obtenir des missions, d'être plus visibles, de se lancer en tant qu'indépendant.

Les TPP de ces plateforme interviewés sont arrivés à pratiquer ces activités par le bouche-à-oreille, en répondant à des annonces en ligne sur les réseaux sociaux, en étant sollicités de manière proactive, en cherchant à trouver une activité rémunératrice par tous les moyens ou parce que telle est la norme dans leur monde du travail et secteur d'activité.

Le Ministère des finances tient à jour une liste des plateformes agréées en Belgique[89] et gère la procédure de demande d'agrément des plateformes. Il existe par ailleurs toutes sortes d'autres plateformes et «prestataires de services» privés, non agréés et que des Bruxellois.e utilisent afin de travailler ou de trouver des revenus. Il est de manière générale très difficile d'en dresser une typologie au vu de l'extrême variété des services proposés. Il y a des plateformes d'annonceurs, des plateformes

[89] Liste des plateformes agrées par le Ministère des finances : Économie collaborative – liste des plateformes agréées | SPF Finances (belgium.be)

industrielles, des plateformes de produits, des plateformes de services, des plateformes sociales, etc.

Un nombre croissant de TPP sont dans des situations-statuts où ils n'ont ni un statut de salarié, ni un statut d'indépendant. Ce qui caractérise au premier abord ces TPP, c'est un système de travail à la tâche non choisi et peu rémunéré : livraison, préparation, encodage, petits travaux, nettoyage, aide aux personnes, etc. Mais à côté de ces tâches plutôt peu valorisées et dites subalternes, il y a par ailleurs un marché des prestations hautement valorisées : tâches de traduction et de services (communication, analyses, numérique et IA, artistique …) à différentes institutions (ONG, administrations publiques, autorités européennes, sociétés privées internationales, …).

Les logos de certaines sociétés privées figurent sur les sites de plusieurs plateformes. Les donneurs d'ordre sont soit des particuliers, soit des organisations. Dans un contexte d'augmentation d'externalisations et des sous-traitances, le développement de ces plateformes est une tendance qui risque de s'amplifier. Ce développement crée, comme le souligne Casilli, des marchés à part entières et complexifie la compréhension des évolutions du ou des marché.s du travail.

La multiplication des manières d'être en activités et en emploi fragmente et individualise le rapport entre individu, emploi et travail. Ce morcellement augmente le risque de précarité, d'instabilité et de situations de non-recours aux droits. Des TPP en situations de précarités seront tentés ou contraints d'accepter ou rechercher des activité de plateforme rémunératrices et simples d'accès mettant alors parfois en danger le maintien de leurs droits sociaux ou de ceux des autres membres du ménage.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs de plateformes «en général»

Dans notre enquête nous avons constaté que parmi tous les services, les activités et travaux qui s'échangent sur des plateformes, il est question d'une plus ou moins grande pénibilité, de plus ou moins grandes qualifications attendues des TPP, d'une relative «légalité». Il est, dans tous les cas, possible de combiner une transaction formelle par la plateforme et une transaction «au noir».

Parmi nos répondants qui ont expérimenté le travail de plateforme, le plus souvent, il n'y a pas de contrat *stricto sensu*. Il y a des arrangements contractuels qui engagent les travailleur.ses par le biais d'une convention, d'une inscription (gratuite ou payante) ou de la création d'un compte en ligne ; par le biais de formulaires ou d'échanges sur des applications qui attestent, formellement mais de manière immatérielle et digitale, de l'échange ou d'une «transaction» d'activités contre rémunération entre les deux parties. Devenir travailleur de plateforme prend quelques minutes et n'est pas visible dans les données administratives officielles ; et ce, malgré une activité parfois exercée pour un temps supérieur à un temps plein.

> Mais au début quand on s'inscrit sur [nom de plateforme] il y a une forme de signature qui se fait en ligne, comme quoi on accepte les conditions proposées par [nom de plateforme], son mode de fonctionnement et tout ça quoi... Et je pense que les gens qui demandent un service et qui veulent employer les autres eux aussi doivent signer ce genre de contrat. Tout ça c'est en ligne [tp59]

Les types d'activités citées ou exercées par nos répondant.e.s lors de l'enquête sont extrêmement variés. Il s'agit par exemple de livraisons de repas ou de colis, visites guidées de la ville, aide aux études et cours particuliers, petits travaux de rénovation, cours de musique ou de langue, aide et soins aux enfants et aux personnes, services de nettoyage, service de travaux domestiques à domicile (cuisine, préparation des repas, garde et devoirs des enfants, …), service de restauration, service à table lors de soirées, animations pour enfants d'anniversaires, soins du corps, service de coaching sportif/physique ou psychique, travail d'Escort, «travail du sexe»/prostitution, etc.

Il existe aussi toute une série de services plus «prisés» symboliquement : prestations artistiques, traductions, missions graphiques, missions marketing liées à des campagnes pour des sociétés privées ou des «agences», des personnalités ou des institutions publiques, des missions numériques et d'IT pour des traitements/saisies de données, des missions de programmation, de conception de sites web, de programmes, d'applications, de systèmes de stockage, d'échanges et traitements de données, des missions de graphisme, rédaction de contenus, de design mobile, d'illustrations, d'animation, de vidéos, de publicité, d'édiction de manuscrits, etc.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, les TPP investissent bien souvent dans des équipements (parfois coûteux) afin de pouvoir réaliser leurs prestations. Les rémunérations sont faibles et sont bien souvent plafonnées lorsqu'il existe un cadre légal lié au statut de base. S'il n'y a pas de statut, alors ce travail peut se rattacher soit au statut de salarié, soit au statut d'indépendant, soit à de nouveaux régimes d'emploi et d'activité selon les modalités qui figurent dans la Loi sur l'économie collaborative.

Par rapport à la stabilité de l'activité, un climat de confiance est nécessaire car la plateforme ou «le client» de la plateforme peut dans certains cas et à tout moment, décider de ne finalement pas rémunérer le ou la travailleuse. C'est une angoisse, une peur qui a été exprimée. Le TPP devra faire avec ce risque pendant toute la durée de la mission et parfois dans le cadre de plusieurs missions.

Dans le contexte d'activités spécialisées en ligne avec d'importantes missions, la pression est souvent forte et la cadence difficile à suivre. C'est particulièrement vrai lorsqu'un.e travailleur.se cumule avec un emploi à temps partiel, ou d'autres activités. S'il n'y a rien à côté, alors il/elle investira un temps important, peut-être parfois «démesuré», au vu du paiement.

> Il y a toujours énormément à faire. Et puis on arrive à un moment, on est fatigué, on n'en peut plus en fait, lorsqu'on a travaillé tous les week-ends, donc là, maintenant, moi, avec mon projet, ça fait 3 semaines, je travaille non-stop, y compris les week-ends, donc toute la journée. Pour terminer. [tp63]

Le matériel de travail est entièrement à la charge du travailleur. Tant le téléphone portable que le matériel informatique (ordinateur, imprimantes, tablettes…) ou le matériel spécifique de travail (vêtements, chaussures, vélo, …) se détériorent avec l'usure et la cadence. Ce coût est exclusivement assumé par les travailleurs.

Les risques socioéconomiques du travail de plateformes sont généralement très élevés face à une maladie, un accident ou la cessation d'activités. De plus, au vu de la complexité de la législation, les TPP, tout comme certains intervenants professionnels, ne maitrisent pas l'ensemble des règles en vigueur pour tous les cas de figure.

Au vu des risques de sous-protection sociale très importants, la Commission Européenne a publié une proposition qui a abouti à une directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail de plate-forme[90] afin que les travailleurs de plateforme puissent bénéficier d'une requalification de statut en travailleurs salariés[91] sur base de critères.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, le TPP peut sélectionner un type de plateforme, accepter ou non une mission, mais sa situation de précarité ou de pauvreté lui laisse moins de choix (déprivations, loyer à assumer …). Le degré de choix dépend du statut et des conditions d'existence (cf. chapitre 3) : s'il y a une qualification ou une spécialisation, il sera plus élevé ; s'il n'y a pas de diplôme ou de spécialisation dans un domaine, les choix seront plus restreints et les activités, les missions, les projets plus souvent imposés. Bien souvent une plateforme adoptera des logiques plus lucratives et rétributrices à ceux et celles qui ne s'arrêtent pas, qui acceptent toutes les tâches. Certaines plateformes ferment le compte ou dégradent la visibilité du TPP lorsqu'il y a eu plusieurs refus.

> Une grande variété des prestations existe dans une multiplicité de secteurs plus ou moins spécialisés.
> Plusieurs exemples de prestations de services de care sont décrits par cette travailleuse de plateforme :
> - Job auprès d'une famille de trois enfants dont la manne de linge débordait. Je les ai dépanné
> en repassage pendant une journée entière. C'était sympathique et très vivant.
> - Job auprès d'un responsable de PME qui venait de déménager son lieu de vie et ses bureaux : il fallait procéder au nettoyage de l'ensemble, qui était encore en travaux.
> - Job de nettoyage dans une maison et préparation des repas pour les grands adolescents, pendant le confinement. La maman étant chef de service dans un hôpital, elle était fort occupée professionnellement.
> - Assurer une présence de 18h à 6h du matin auprès d'une dame âgée qui a perdu son mari. Agréable et pas trop fatiguant. Elle est partie en vacance début juillet, ce qui a motivé la recherche d'un autre job (le suivant).
> - Assurer une présence de 10h du matin à 10h le lendemain matin auprès d'une personne âgée non mobile : elle est en chaise roulante (difficulté de marcher) et difficulté de porter des objets. Ce service est effectué en tournante avec trois autres personnes.

Malgré nos tentatives, nous n'avons pu entrer en contact avec des personnes qui réalisent du digital Labor en ligne. Toutefois cette question est de plus en plus documentée. Casilli souligne que «les plateformes numériques encouragent la fragmentation

[90] DIRECTIVE (UE) 2024/2831 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831
[91] La proposition de Directive EU sur le travail de plateforme (: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605)

en tâches élémentaires - autrement dit la tâcheronnisation - du travail de leurs usagers» (Casilli, 2022). Il observe que non seulement le travail est divisé et hyper fragmenté mais aussi que les tâches des plateformes sont liées à des dynamiques d'externalisation que nous observons par ailleurs à partir d'autres situations-statuts des travailleur.ses pauvres et précaires.

Plus globalement, une étude de Leduc et Cornet (2023) attire l'attention sur le fait que « Rendre visible l'implication de ces travailleurs, c'est questionner des chaînes de production mondialisées, bien connues dans l'industrie manufacturière, mais qui existent aussi dans le secteur du numérique. […] C'est aussi rendre visible les conséquences de leur travail sur les modèles ». « (Le Ludec & Cornet, 2023[92]). Cette analyse peut s'appliquer à d'autres secteurs d'activités du travail de plateforme.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs de plateformes : l'exemple des coursiers et des chauffeurs[93]

Parmi les nombreuses plateformes agrées et non agrées et la multiplicité de services offerts par des plateformes, plusieurs plateformes agrées proposent des services de livraisons de repas et de transports. Parmi elles, le cas des coursiers livreurs est en bien des points comparable au cas des chauffeurs en termes d'organisation du travail.

Dufresne[94] comme Bernard[95] estiment que les pouvoirs publics ont, dans plusieurs pays, appuyé et facilité l'émergence des plateformes de livraisons de repas et de transport. Celles-ci s'installent et adoptent des stratégies similaires : présentation attrayante de l'activité (un mode de vie, …), conditions de rémunération et d'organisation attractives au départ, modalités simples de recrutement et de fonctionnement, système de parrainage, etc. Ces modalités attirent énormément de travailleurs précaires et pauvres, et de manière générale des personnes sans emploi et/ou sans diplôme.

Dans certains pays, il existe des «tiers statuts» (Dufresne, 2023), entre salariés et indépendants, qui cumulent les désavantages des deux statuts. En Belgique, le statut «peer-to-peer» (P2P) est un statut plus proche du statut d'indépendant mais qui permet de ne pas payer de cotisations sociales pour autant que les revenus gagnés par an ne dépassent pas un certain plafond. Ce statut concerne une partie non négligeable des livreurs. Depuis 2018, il y a chaque année une indexation des montants et des changements dans les modalités. En 2023, les livreurs pouvaient gagner jusqu'à 7.170 euros, en 2025, le montant à ne pas dépasser en tant que P2P est de 7.700€ par an.

Les travailleur.ses d'une des plateformes les plus utilisées rapportent que le montant brut qu'ils gagnent ne correspond pas au «résumé» dans l'application mais au montant brut total avec les pourboires compris indexés chaque année. Cela induit une confusion par rapport au montant autorisé annuellement/mensuellement auquel il faut également inclure le calcul d'une taxe de 10,7% sur les revenus. Si le TPP dépasse le plafond de revenus annuels, l'activité exercée dans le cadre de l'économie collaborative est alors automatiquement considérée comme une activité indépendante. L'enjeu permanent, pour ces travailleur.ses, est donc de ne pas dépasser officiellement ce seuil annuel.

Le cadre juridique n'est pas systématiquement maitrisé et bien compris par les coursiers. Ceux-ci ne mesurent pas toujours les subtilités légales, les risques encourus, les conséquences du dépassement du plafond des heures autorisées :

> En fait, chez [nom société], les coursiers signent une convention en ligne, ils le savent même pas, où il est inscrit que [nom société] ne pourra pas être poursuivi s'ils sont pas en ordre de leur cotisation. Donc pour moi c'est une évidence. Si demain, ils doivent se retourner contre quelqu'un, ils se retourneront contre les coursiers pas contre [nom entreprise] [tp01]

> Les coursiers ne savent pas ce qu'ils doivent faire. En fait ils signent une convention en ligne et ne savent même pas qu'il est inscrit que [la société] ne pourra pas être poursuivi s'ils sont pas en ordre de leur cotisation. (…) voilà, on en est là et si on suit la convention (…) qui est signée en ligne (et la plupart des coursiers ne savent pas qu'ils signent en ligne) c'est « vous devez le cas échéant être en ordre de vos cotisations sociales et [société] ne pourra pas être reconnu comme responsable si vous n'êtes pas en ordre de vos cotisations sociales. » (…) Donc ça veut dire 730 euros minimum par trimestre qu'ils devront payer et toutes leurs cotisations c'est 20,5 pourcents du chiffre. [tp02]

[92] Etude pour The Conversation 26 mars 2023 : https://theconversation.com/enquete-derriere-lia-les-travailleurs-precaires-des-pays-du-sud-201503
[93] Pour plus d'informations sur les déroulement du travail de livreur et l'opposition entre collectifs de coursiers, la société et l'Etat belge, le documentaire Shift de P. Beugnies est extrêmement instructif : https://vimeo.com/524818202
[94] Dufresne, A. et Bauraind, B. (2022). Le nouveau « plan Taxi » à Bruxelles : vers une ubérisation du secteur ? Chronique Internationale de l'IRES, 179(3), 3-13 https://shs.cairn.info/revue-chronique-internationale-de-l-ires-2022-3-page-3?lang=fr
[95] Bernard S. (2023) UberUsés, PUF. https://www.puf.com/uberuses

La limite des revenus est publicisée tant par le Gouvernement que par les plateformes. Le plafond est indiqué sur les sites et parfois même signalé par l'application d'octroi des courses, à l'approche du montant limite. Toutefois, une confusion est possible avec l'obtention de pourboires également comptabilisés dans l'équation ainsi que la taxation.

Il est à noter qu'il n'est pas simple de tenir avec un statut d'indépendant, il faut pouvoir réaliser une quantité importante de courses :

> -Je connais encore quelques gars qui sont indépendants, ils travaillent tout le temps comme coursiers.
> - Ils combinent avec quoi d'autre ?
> - C'est tout. Ils ne font que coursier, tout le temps. Les mecs qui sont indépendants chez [nom de la plateforme] c'est des mecs comme moi, qui sont capables de faire 6.000 commandes en un an et demi. Et il faut avoir le bagage, tu vois. [tp01]

Selon une récente étude, pour certains TPP, «(…) en se développant, la livraison instantanée semble devenir progressivement un travail à temps plein « faute de mieux » (même si certains aspects positifs, notamment en matière d'autonomie, sont appréciés) pour des jeunes sortis tôt du système scolaire, plus qu'un petit boulot permettant de se faire de l'argent sur son temps libre tout en faisant du vélo (activité d'ailleurs davantage appréciée de ceux qui exercent l'activité à titre complémentaire que des «professionnels»»). (Aguilera et al, pp. 39-40)

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, une part des coursiers ne vit que de cette source de revenu. La rémunération est variable et instable, et dépend du nombre de courses réalisées et du niveau d'évaluation préalable. Par ailleurs, le degré de protection contre la maladie, l'accident, la cessation d'activités est le plus souvent nul. Des assurances minimales prévoient des remboursement plafonnés en cas d'accidents extrêmement graves. Pour le reste, des assurances minimales existent. Le statut initial du travailleur, s'il en a un, déterminera son degré de protection.

> Les rémunérations en Région bruxelloise s'élèvent autour de 4 à 5 euros par course pour les livreurs qui reçoivent un pourboire. L'un des répondants a fait part de la rareté du pourboire, les personnes qui commandent et se font livrer ne se rendent pas compte :
>
> Les gens se rendent plus compte. Et aussi, en livraison tu vois, quand je fais des livraisons Uber, il drache, il pleut, il fait froid, je suis en scooter, je suis trempé. Et qu'en cinq mois de travail, j'ai eu deux euros de pourboire, je me dis que les gens vraiment ils se rendent plus compte en fait. Les gens ne se rendent pas compte de ça. En cinq mois, deux euros de pourboire tu te rends compte ou pas[96]? C'est quand même un truc de fou non ? Je sais pas moi je trouve que c'est un truc de dingue tu vois. [tp11]

Le coursier augmente ses chances d'amélioration de revenu par une mise en disponibilité quasi permanente afin de «booster» son évaluation. Ce type de modalité de rémunération pousse les travailleurs à intensifier toujours et encore la disponibilité et la cadence pour tenter de gagner davantage. En conséquence, des risques plus importants sont pris au cours des prestations (vitesse et risques de chutes). De manière générale, les TPP des plateformes de livraison doivent supporter l'essentiel des risques et des coûts en cas de d'accidents et de perte de prestations/cessation d'activité.

«Dégager un revenu suffisant, surtout lorsque la livraison instantanée constitue l'unique activité rémunérée, implique donc de multiplier les heures et aussi les jours de livraison. Il faut en particulier travailler le samedi et/ou le dimanche, et souvent les deux, ce qui est le cas des trois quarts des personnes interrogées en 2018». (Aguilera A. et al., 2018 p.41)

Les problèmes de matériel contribuent également au **contexte de travail instable et incertain**. Il faut (très) régulièrement gérer des p**roblèmes avec l'outil de travail principal** : le vélo, le moyen de transport électrique ou la voiture, la bonne connexion Internet, le portable etc. Plusieurs outils de travail peuvent être dysfonctionnels, mais les coûts matériels et temporels d'achat, d'amortissement et de réparation incombent la plupart du temps entièrement au travailleur :

> - des fois il y a des problèmes de panne avec le vélo. Je suis obligé de voir des réparateurs
> - ça arrive souvent les problèmes avec le vélo ?
> - c'est arrivé souvent. Des fois j'ai des problèmes de frein, une fois j'ai eu des problèmes avec les jantes. La dernière fois, j'avais lâché la selle. Un boulon était cassé [tp10]

[96] Le pourboire est pourtant dans certains secteurs une tradition voire, un élément structurant du collectif» (https://journals.openedition.org/sdt/42811 , consulté le 23/03/23.

Le matériel fourni par la société peut aussi poser problème. Selon une étude, «la gestion du smartphone (batterie, fonctionnement des applications), qui constitue lui aussi un paramètre central pour l'optimisation de l'activité, et la gestion de l'équipement (matériel utilisé pour stocker les repas) semblent constituer des contraintes plus urgentes à régler, impliquant cette fois les plateformes elles-mêmes. Les livreurs souhaiteraient en particulier qu'elles leur fournissent des équipements mieux adaptés, dont le détail n'est pas spécifié dans l'enquête, mis à part en termes de contenants mieux adaptés à la diversité des contenus et à leur transport». (Aguilera A. et al., 2018 p.41)

Par rapport aux prestations, plusieurs coursiers et chauffeurs dénoncent le manque d'information sur la course. A l'heure d'écrire ces lignes, les chauffeurs n'ont par exemple pas connaissance du prix (rémunération) et de la destination avant de valider la prestation[97]. Cela engendre des risques d'annulation élevés par le chauffeur ou le coursier, avec le risque de se voir proposer de moins bonnes courses et son compte déconnecté. Dès qu'il y a un besoin de dialogue ou un problème, il est difficile de trouver un interlocuteur.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, ces relations comprennent une «dépendance» extrême du travailleur.se vis-à-vis de la plateforme employeuse par rapport aux possibilités de missions, de contrats et d'activités qu'elle propose. Par ailleurs, la concurrence entre travailleurs est grande. La société donne de moins en moins de majorations aux travailleurs de plateforme, tant la main d'œuvre se renouvelle.

Une étude de la Commission européenne a montré que trois quarts de ces travailleur.ses ont très peu d'autonomie : «Looking at autonomy, about three-quarters of people working through the selected DLPs in the EU27 have a low level of autonomy. This is most common for taxi and delivery services, which represent a high share of people working through platforms expressed in terms of earnings. In contrast, on other types of location-based DLPs and online web-based platforms, autonomy tends to be relatively higher." (CESE, 2021)

Les relations entre les TPP et l'unité économique ou avec la firme démontrent un degré de dépendance important et une hiérarchie extrêmement forte et quasi «autoritaire» ; et ce alors même qu'il s'agit de travailleurs qui ont, en Belgique, un statut d'indépendant ou des statuts créés dans des régimes d'emploi spécifiques et souvent précaires. Le donneur d'ordre et de mission est le système de plate-forme ou l'employeur-client de la plateforme avec un cadre d'objectifs, de cadence, de délais imposés.

Le système ou l'application sont les interlocuteurs. Les ordres de prestations et de missions sont en lignes et les TPP sont le plus souvent seuls face à leurs tâches, activités, prestations ou projets. Le déroulé des activités prévoit bien souvent une évaluation de la prestation. Même dans une situation abusive ou injuste, le ou la travailleur.se risque d'être mal évalué parce qu'il a eu un problème, parce qu'il a du retard, parce qu'il a osé exprimer une opinion. L'algorithme est relativement opaque et les livreurs comme les chauffeurs spéculent sur les critères qui prévalent : ancienneté, localisation, soumission et acceptation des missions, etc.

Les relations entre travailleurs sont découragées. L'application de l'une des plateformes bruxelloise a modifié ses paramètres pour éviter des regroupements de coursiers notoires dans certaines zones bruxelloises.

Soulignons la position presque monopolistique de l'employeur vis-à-vis du travailleur dans la relation de travail, une relation digitalisée et sans dialogue humain qui comporte l'imposition de règles, de normes, d'évaluation, de contrôle des missions octroyées, de contrôle d'identité, de contrôle de la rémunération. Par son caractère autoritaire, ce management algorithmique engendre une relation de dépendance, une peur et une forte soumission des chauffeurs aux comportements prescrits (Bernard, 2023). Ce management est autoritaire parce que d'une part l'employeur renforce par ce biais une position dominante déresponsabilisée qui impose et change les règles par un système ; d'autre part parce que les TPP de plateforme ignorent les critères prioritaires qui composent et formatent l'algorithme (disponibilité, ancienneté, position géographique, gestion des demandes …). Bernard a identifié qu'*in fine*, la société donneuse d'ordre donne de moins en moins de majorations aux travailleurs de plateforme, tant la main d'œuvre se renouvelle et tant celle-ci répond aux prescrits algorithmiques[98].

[97] Bx1 le 30 mai 2023 : https://bx1.be/categories/news/les-taxis-de-rue-manifesteront-devant-le-siege-duber-mardi-a-bruxelles/

[98] Sophie Bernard a identifié les stratégies de certaines plateformes afin de cibler des populations précaires permettant aux plateformes de renouveler fréquemment les membres. Elle décompose la stratégie générale de l'une des plus grands entreprises de chauffeurs et de livraison en 3 étapes : 1. La stratégie du chaos, 2. Rémunérer pour attirer et fidéliser, 3. chauffeurs dépendants.(Bernard, 2023, pp. 69-92).

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs membres d'une structure de portage salarial : l'exemple des freelances

La description analytique de la catégorie des «non-salariés dépendants» dans la nomenclature de l'OIT comprend des **travailleurs qui fournissent un travail à des tiers selon les arrangements contractuels analogues à ceux des travailleurs indépendants**.

Un des groupes dont la réalité correspond à cette caractéristique et sans qu'ils occupent un statut d'indépendant ou de salarié sont les **freelances**. Il est difficile d'évaluer le nombre de freelances en Belgique et à Bruxelles, tant les situations-statuts sont diversifiés. Avec le développement de plus en plus rapide de l'économie numérique, il existe un flou croissant, des similarités et des doubles appartenances fréquentes entre les catégories de freelance et de travailleur.se de plateforme.

A Bruxelles, beaucoup de freelances passent par une structure de portage salarial qui offre une protection minimale (maintien de droits, …). Le meilleur exemple de ce type de structure, et pionnière en la matière, est la Smart. Elle existe depuis 1998 et est devenue une coopérative en 2017. Elle est incontournable pour beaucoup de freelance bruxellois. Parallèlement, les plateformes numériques pourvoyeuses d'activités et de missions se multiplient tant au niveau national qu'international.

Les freelances représentent une catégorie très hétérogène du point de vue du statut comme de l'activité. Certain.e.s, comme les «faux indépendants», ne dépendent que d'un seul «client», d'autres enchaînent les missions, ou combinent plusieurs projets régulièrement. Une part importante des freelances travaille dans les secteurs artistiques ou des métiers intellectuels. Beaucoup d'activités ont été mentionnées par nos répondants : prestations artistiques, animations, créations sonores pour des sociétés étrangères, créations de sites web, design graphique, spectacle, rédaction de contenus, etc. Seuls ou en réseaux, elles et ils travaillent sur des projets et missions. Des plateformes se chargent de mettre en contacts des sociétés et des freelances.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, une étude réalisée par la Smart indique que le freelances disposent de «revenus annuels nettement inférieurs, car ils sont pénalisés par des horaires de travail incomplets et un travail discontinu au cours de l'année. (…) Le niveau de qualification est déterminant en ce qui concerne les revenus : seuls les travailleurs hautement qualifiés (salariés permanents et temporaires et i-pro) ont un salaire horaire supérieur à la médiane». (de Heusch, 2021)

Chaque freelance gère comme elle/il le peut ses revenus afin de «rester à flots» et de se maintenir dans la structure de portage salarial. Il y a un montant minimum à gagner sans quoi il n'est pas possible de conserver le statut de membre de la structure de portage et de bénéficier des protections et des services. Le fait que les freelances doivent constamment trouver des clients et des contrats génère un climat d'incertitude chronique. Cette incertitude face au lendemain peut provoquer, en situation de précarité, du stress, de l'anxiété de même qu'une précarisation effective :

> Bah c'est moi qui fais mon emploi du temps donc je sais très bien que je vais travailler 8 heures par jour...maintenant je ne sais jamais précisément...je me demande ce que je vais faire dans 2 semaines...je sais que je travaillerai mais je ne sais pas exactement sur quoi ! Je suis toujours à la recherche constante de contrats et puis j'ai une petite activité dans la musique et c'est toujours le fait de jongler par rapport à ça...oui donc ça ce n'est pas facile ! [tp44]

Les normes de protection sociale par rapport aux droits les plus protecteurs sont parfois difficiles à obtenir et à maintenir lors de variations de revenus (droit à l'assurance soins de santé, à l'assurance chômage et au revenu d'intégration, …). Le cas repris-ci-dessous illustre les difficultés d'accès à l'assurance soins de santé et invalidité pour les situations-statuts des freelances qui sont souvent entre deux statuts (salariés et indépendants) :

> Il faut savoir qu'en Belgique on est supposée gagner une certaine somme d'argent parce que si ce n'est pas le cas, on ne cotise pas suffisamment. J'ai donc eu des problèmes de mutuelle suite à cela. N'ayant pas de statut adapté, j'étais déclarée comme salariée. Je me suis vue réclamer une grosse somme d'argent par la mutuelle sans quoi je serais privée de celle-ci. Car un salarié doit gagner X euro et j'étais bien en dessous, j'ai donc dû faire des pieds et des mains pour être déclarée sans emploi et bénéficier d'un statut BIM à ma mutualité. [tp21]

L'incertitude, l'instabilité chronique, les rémunérations à négocier constamment, sont des caractéristiques qui émergent des discours et démontrent un stress constant afin de décrocher des contrats, des projets afin que la rémunération soit suffisante et de se maintenir dans la structure.

La concurrence semble forte dans le domaine artistique tout comme pour d'autres secteurs très spécialisés et symboliquement valorisés comme le journalisme, la recherche universitaire, l'humanitaire, etc. L'image de ces métiers est porteuse de sens et les candidats sont souvent nombreux :

> Parce que en fait, ce n'est pas compliqué, si on prend pas le travail, on va le donner à quelqu'un d'autre, enfin il faut quand même bien se dire qu'entre un travail mal payé et pas de travail du tout, il y a quand même cinquante euros de différence. Si tu n'as pas cinquante euros pour manger, enfin, ce n'est pas cinquante euros, ça veut dire une à deux semaines sans nourriture, c'est énorme. Donc à partir de ce moment-là, les cinquante euros, on accepte, même si on est complètement sous payé et qu'on le sait très bien et ça c'est vraiment le problème. Du coup ça permet de casser les marges en fait, parce que il y a toujours ce problème de marge c'est que aussi les artistes, n'importe qui peut être artiste, donc il y a toujours de nouvelles personnes qui viennent et qui font ce que moi j'ai fait au début, c'est-à-dire, travailler pour presque rien, parce qu'ils sont très heureux de faire ce qu'ils font, ils le font une fois de temps en temps [tp21]

Dans ce contexte, il faut constamment négocier des conditions (non-)contractuelles et tenir la concurrence, à partir de situations très instables, et faire face notamment à des personnes qui proposent leurs services mais qui travaillent déjà à temps partiel et qui contribuent à «casser les prix» :

> Parce que ça peut devenir très difficile, surtout quand la personne travaille à côté et que du coup je ne vais pas dire qu'elle roule sur l'or, mais qu'elle n'a pas de difficulté financière à la fin du mois et que du coup elle peut investir facilement dans son petit plaisir à elle, qui est de faire le spectacle. Il faut vraiment arriver à conscientiser ces gens-là pour leur dire « écoutez, vous êtes en train de casser le marché, ce que vous faites ce n'est vraiment pas bien, ça fait vraiment du tort à d'autres personnes », mais on ne peut pas non plus dire « Ah, oui, mais il y a un barème etc. », non, parce que ça c'est légalement interdit en fait, parce que ça va contre les lois, on ne peut pas se permettre de faire une petite vidéo de soi-même et dire « les gars si vous faites ça pour moins deux cents euros, vous cassez le marché", ça on ne peut pas faire, c'est complètement illégal. Donc, on est vraiment confronté à cette situation de devoir tout le temps négocier et c'est ça qui est dur. [tp21]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, la coopérative Smart notait en 2017 que «dans le secteur des services, il est beaucoup plus fréquent que dans d'autres que le lien de subordination est obsolète, et ce pour nombre de raisons (liberté d'exécution, prestations à la tâche…).» (de Heusch - SMart, 2017). Les freelances plus précarisés n'ont cependant pas toujours le choix des activités et acceptent quoi qu'il arrive une prestation ou un contrat. La situation de manque (sévère, moyen) de revenus va tracer une ligne de démarcation entre freelances libres de choisir ou pas.

Beaucoup de freelances passent par une structure de portage salarial, dont Smart qui est la plus importante en Belgique, et qui permet une certaine protection par rapport au client mais également en cas de maladie, de perte d'emploi, … Smart a un rôle de socle de constitution et de maintien de droits.

> Le client vous envoie une commande via la plateforme Smart, vous acceptez une demande de devis donc vous déterminez la somme que vous voulez et à partir du moment où c'est validé, le contrat je veux dire... existe, quoi, est créé ! Donc, par exemple, moi une semaine avant de travailler mon contrat est créé...si jamais je suis malade, je serai quand même payé ! Tandis que ce n'est pas du tout le cas si je n'ai pas cette garantie de Smart...donc voilà comment ça se passe et donc...on a une garantie de paie dans les 7 jours par Smart du coup...via cette plateforme et en cas de problème, ils interviennent directement. [tp44]

Plusieurs répondant.es ont connu des périodes où ils n'étaient ni salariés, ni indépendants mais sans statut ou bénéficiaires d'allocations de chômage extrêmement faibles basées sur des temps partiels. Plusieurs études évoquent un facteur «d'ubérisation» et font la différence entre des structures de portage salarial (relations de travail multipartites) et les plateformes numériques qui toutes, offrent des missions, des prestations fragmentées aux durées diverses. Ces configurations «à la prestation», à la tâche journalière ou par projet viennent questionner les positions, les professions, le salariat et le principe de mutualisation des ressources ainsi que le système de sécurité sociale.

Le travail de freelance se développe extrêmement rapidement. En quelques années, le nombre de plateformes a fortement augmenté et le travail de plateforme est pour partie invisible : il n'a ni frontières, ni limites. Il existe des plateformes internationales pour trouver des missions par type de

qualification et spécialisation dans des domaines artistiques, de la communications, de l'IT, de la traduction, de gestion de données, de graphisme, etc.

> Donc, en fait, sur Internet, il y a pas mal de plateformes pour les freelances, surtout les gens qui écrivent, qui font les réseaux sociaux, du marketing tout ça. C'est très mal payé. Bon voilà, je ne sais pas trop comment, j'ai pas été plus loin dans ça, j'ai juste pris ce projet donc on est payés à travers la plateforme. Donc en fait, c'est des plateformes américaines. [tp63]

Pour ce couple qui travaille, l'une 18h par semaine sous contrat de salariée et étudiante le reste du temps (900 euros par mois), pour l'autre, travailleur freelance sans statut, intérimaire à plus de ¾temps et travailleur de plate-forme sur le côté, il est impossible de s'en sortir avec le coût du quotidien et d'un déménagement (augmentation du loyer et des charges), la perte du statut BIM et le coût des soins de santé (non-recours aux soins), les loisirs, …

> Oui on est à deux, on est pauvres à deux, on est moins pauvres que seuls (…) pour gérer, on partage des trucs à deux mais on ne fait pas de comptes précis, on s'en sort, on sait qu'on doit faire attention mais on ne se rend pas malade de l'argent, les choses sont ce qu'elles sont et on doit vivre avec [tp70]

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise avec une rémunération

Selon la grille de l'OIT, ces travailleur.ses soit fournissent des services, soit produisent des biens pour le compte propre de la famille. De nombreuses personnes par alliance ou directement issues de la famille travaillent à temps plein ou partiel dans des petites entreprises ou sociétés. Leur travail, peu rémunéré et familial, se fait dans le cadre de la production des biens, s'il y a production d'objets, d'œuvres, de nourriture (boulangerie, boucheries, épiceries, snacks, etc.) ; ou dans le cadre d'activités de services (aide à l'organisation, réalisation et suivi de ce, etc.). Il s'agit par exemple de parents, de conjoints, d'enfants qui fournissent des services tels que la vente sur place ou en ligne, des tâches de gestion, de comptabilité, de nettoyage, de service en salle, de prise de rendez-vous en ligne, etc.

Le **risque socio-économique** varie selon le degré de formation et l'expérience. Si rien n'est déclaré, il n'y pas de protection sociale possible (sans conditions contractuelles ni convention). Le risque socioéconomique est donc élevé en raison d'un contexte qui repose sur des relations non encadrées, interpersonnelles et subjectives. Les conditions contractuelles et de rémunération dépendent de l'état des relations familiales. Si l'activité est déclarée, la personne est partiellement ou complètement protégée face à la maladie, à l'accident ou à la cessation d'activité.

Par rapport **au type de relations d'autorité dans le travail**, il y a une forme de double tutelle : une tutelle d'employeur, qui permet d'obtenir une forme de rémunération, et une tutelle familiale pour le cadre, les principes, l'organisation, etc.

Dans le cas des travailleur.ses familiaux, la législation a permis de reconnaitre et de protéger partiellement les conjoint.e.s aidant.es (majoritairement des femmes, cf. chapitre 4). Les personnes qui sont dans cette situation ont ainsi pu être **visibilisées**. Les chiffres disponibles des indépendants qui déclarent un.e conjoint.e aidant.e qui ont fait la demande de reconnaissance montrent des augmentations sensibles. Sur base des sources de l'INASTI et des calculs du SPF Economie et de l'Observatoire des PME, pour la période 2010-2020, **Bruxelles est la région qui a eu le taux de croissance moyen annuel le plus élevé (+3,2 %) du nombre de conjoint.e.s aidant.e.s**.

Toutefois, la déclaration n'est pas systématique et ces situations-statuts ne sont pas forcément stables dans le temps, en raison de changements d'activité pour l'aidante, ou de changements dans la structure familiale (séparation, naissance(s), faillites, décès, etc.).

2.1.1.3. Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs dépendants non rémunérés

Cette catégorie de la nomenclature correspond à des situations autour de l'emploi et des activités formelles et informelles. Le travail gratuit n'est pas un phénomène nouveau mais il est en expansion (Simonet,2018). Il existe des situations de non statuts où aucun défraiement spécifique et formel n'est prévu. Il s'agit par exemple, de travailleurs qui font «un essai», de stagiaires, de bénévoles, de travailleur.ses en formation dans des organisations qui ne sont ni rémunérés ou défrayés (ou a minima).

Encore présents sur les marchés du travail, les stagiaires, les bénévoles et les travailleurs non rémunérés sont des figures indispensables au fonctionnement de nombreuses organisations.

Travailleur.ses précaires et pauvres non rémunérés en formation ou bénévoles dans le cadre d'une organisation

Sur le territoire régional, il existe des TPP qui exécutent des activités réalisées dans le cadre d'un bénévolat ou d'une formation mais qui ne sont ni rémunérés et ni défrayés. Il existe des organisations, services privés, caritatifs ou des asbl où il est possible de s'engager en tant que bénévole.

Des activités sont réalisées dans un cadre non rémunéré et non défrayé (cf. supra pour les bénévoles défrayés rémunérés) à la fois par des bénévoles extérieurs qui ne bénéficient d'aucun services mais aussi par des usagers dits «bénéficiaires» qui reçoivent une aide matérielle par exemple (logement, aide alimentaire, …). Dans certains cas, il est est obligatoire de «s'engager», consacrer du temps et travailler gratuitement pour bénéficier de services. Cela concerne des services d'aide caritatifs ainsi que des entreprises privées. Il est souhaitable d'être «engagé» en tant que «bénévole» ou «travailleur en formation» pour un certain nombre d'heures (sans systématiquement signer de convention ou d'arrangement formel) et cela fait partie des objectifs du service de solliciter les usagers à «s'engager» dans une collectivité (travail pour un objectif commun, contrepartie d'une aide, mobilisation, «resocialisation», préparation à une entrée dans un dispositif d'activation, …).

Autres travailleur.ses précaires et pauvres non rémunérés

Il n'y a pas d'autres exemples de travailleurs non rémunérés même si nous observons de nombreuses périodes autour du travail ou des moments de travail non rémunérés dans le quotidien des TPP. Il s'agit par exemple d'heures supplémentaires non comptabilisées, des trajets peu remboursés ou non rémunérés (parfois plus de deux heures par jour), de sous-déclaration d'heures prestées, etc. Ces situations de travail gratuit s'étendent sur des temporalités variables : de la très courte durée (essai, …) à la très longue durée dans les secteurs les plus prisés (proposition de projets, …). Il y a un «travail de préparation» qui n'est souvent pas rémunéré : préparation ou transport du matériel, préparation de soi (se changer, prendre une douche ….), préparation de réunions ou de projets, aide à l'organisation (journée, réunions, événements, …).

Les stages non rémunérés sont souvent effectués par des personnes plus jeunes et en situation de «hoping labor» qui espèrent acquérir de l'expérience, faire leurs preuves et se voir engager. Cette position d'espoir fait bien souvent supporter des conditions similaires aux équivalents rémunérés. La concurrence entre travailleurs est un des facteurs qui nourrit la persistance de stages non rémunérés et la situation est plus aigüe encore dans les secteurs socialement et symboliquement valorisés (artistique, médias, recherche, …).

> C'est une telle concurrence qu'ils peuvent se le permettre. C'est une concurrence telle que les gens se jettent sur n'importe quelle opportunité et qu'on n'ose plus demander de l'argent, demander un salaire correct. En fait bon, si toi tu ne peux pas accepter parce que tu ne seras pas payé mais il y a dix, onze, vingt, autres qui accepteront sans être payés. C'est ce qu'il se passe concrètement. [tp63]

L'étude externe du centre de droit public pointe aussi la persistance de ces types de stages et précise : «Leur légalité est contestable mais, sans interdiction explicite, ces stages semblent prospérer dans la pratique. L'ampleur du phénomène est difficile à déterminer. En effet, les stages non rémunérés n'étant pas réglementés, l'employeur n'a aucune obligation de déclarer ou d'assurer les stagiaires concernés. Il n'existe donc actuellement aucune statistique permettant de quantifier les stages non rémunérés en Belgique. Cependant, de nombreux indices montrent que ces arrangements existent effectivement sur le marché du travail belge». (Gérard et al., 2022, pp. 78-79)

Soulignons enfin qu'il existe un flou entre les catégories de «jeune travailleur» et d' «étudiant» avec une prédominance du statut d'étudiant et un nombre croissant de travailleurs sous ce statut réformé et qui se développe rapidement : « … plusieurs textes mentionnent que le jeune peut être considéré comme travailleur à la fin de la scolarité obligatoire. Avant d'être un travailleur, le jeune est donc un étudiant. La frontière entre l'étudiant et le travailleur se brouille pourtant lorsque l'on évoque le statut juridique des stagiaires ou des apprentis, ainsi que celui des étudiants qui travaillent. Premièrement, étant donnée la haute probabilité qu'un stagiaire se trouve dans la tranche d'âge que nous avons sélectionné d'une part, et la possible exploitation de ce profil par les employeurs en lieu et place de conditions de travail moins précaires (voyez à ce sujet le chapitre 3 section 3 de ce travail), il est essentiel de préciser si ceux-ci sont considérés comme travailleur et quelles en sont les raisons (Hanse, 2023)». Il est essentiel de clarifier systématiquement la situation-statut de la personne et d'indiquer si le/la stagiaire est considéré comme travailleur.se ou pas et de le.la déclarer.

2.1.2. Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleur.ses indépendant.e.s

Une part de travailleur.ses pauvres et précaires rencontrés sont des travailleur.ses indépendants qui vivent sur le territoire de la région bruxelloise. Selon la typologie de l'OIT, base de notre schéma d'analyse, tout comme les travailleur.ses dépendants salariés et non-salariés, les travailleur.ses indépendants se situent dans la «face visible» du précariat.

Par **«face visible du précariat»**, nous considérons : «toutes les situations d'emploi et d'activités formelles déclarées tant du point de vue économique que légal» et donc de travailleur.ses pauvres et précaires qui ont une existence ancrée dans la sphère formelle de l'économie, des emplois, des activités et des statuts déclarés.

Sous le régime des travailleur.ses indépendants, il y a de grandes différences de situations et de statuts. Ces différences se creusent selon qu'un indépendant exerce son activité à titre principal ou complémentaire, et selon qu'il exerce son activité en personne physique (entreprise individuelle) ou en société. **Une majorité d'indépendants en activité exerce sous le statut juridique d'entreprise individuelle.**

Une multiplicité de définitions

Plusieurs définitions conceptuelles et statistiques coexistent. Un travailleur indépendant est défini par la législation sociale relevant de l'INASTI (AR n°38 du 27 juillet 1967) comme toute personne physique, qui exerce en Belgique une activité professionnelle en raison de laquelle elle n'est pas engagée dans les liens de subordination (contrat, …). Le travailleur indépendant est donc une personne qui n'est pas dépendante d'autrui, qui n'est pas soumise à un quelconque lien de subordination. Est donc considéré comme un travailleur indépendant la personne physique qui exerce, dirige, exploite, une activité au sein d'une entreprise individuelle ou encore le dirigeant d'une personne morale en société»[99].

Selon la BNB : «Depuis 2005, la part des indépendants au sein de l'emploi s'est légèrement accrue en Belgique, pour s'établir à 17 %, alors qu'elle est orientée à la baisse dans l'UE. Plusieurs facteurs ont contribué à cette évolution, parmi lesquels la dynamique des professions libérales, les améliorations successives du régime social, la possibilité de combiner pension et revenus sous ce statut, l'attrait de plus en plus marqué pour la flexibilité, etc.100 Le travail indépendant se distingue par des horaires de travail beaucoup plus lourds que ceux des salariés. Alors que trois salariés sur dix déclarent prester plus de 40 heures par semaine, c'est le cas de huit indépendants sur dix. Si on se penche sur les travailleurs qui prestent plus de 60 heures par semaine, on ne trouve parmi eux que très peu de salariés, mais toujours un tiers des indépendants. Les indépendants encourent néanmoins un taux de risque de pauvreté plus important : 14 % disposent d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté, contre 4 % des salariés.

Des indépendants précaires invisibles

Le statut d'indépendant est précaire en lui-même, il y a une incertitude liée au régime d'indépendant mais aussi, dans certains cas, une grande précarité structurelle pour les indépendants qui gagnent peu. Les fluctuations inhérentes à ce statut génèrent une instabilité chronique qui rend le présent et le futur imprévisibles :

> Ah tous les indépendants sont précaires, ils ne connaissent pas leurs revenus à l'avance, ils peuvent faire une très bonne année et puis l'année après… se casser littéralement voilà par terre. Le problème c'est que les cotisations sont toujours calculées en fonction des revenus de l'année précédente donc bah ils ont fait une très bonne année par exemple en 2018 et en 2019 ils font une très mauvaise année et bah ils vont payer les cotisations sur le 2018. Ce n'est pas toujours évident… ils peuvent faire des réajustements des cotisations, seulement… s'ils se trompent bah ils vont payer ! Il y aura des majorations, des amendes…et tout ça. [intpro19]

Une proportion élevée d'indépendants n'emploient aucun travailleur salarié

Pour introduire le contexte de l'activité indépendante sur le territoire régional, soulignons la proportion importante du nombre de travailleur.ses indépendants, c'est l'une des spécificités bruxelloises supplémentaire par rapport à une vulnérabilité potentielle en cas de précarisation.

Autre singularité importante à souligner, Bruxelles compte une proportion importante d'entrepreneurs : «**Quatre entreprises bruxelloises sur cinq n'emploient aucun travailleur salarié.** (voir tableau III.1.2). En 2021, les entreprises sans salarié représentent **81 % des entreprises bruxelloises.**

[99] Extrait d'une explication de Jean Pierre RIQUET, Juriste externe pour le CED Centre des entreprises en difficultés hébergé au sein de BECI.
[100] BNB 2019: https://www.nbb.be/fr/articles/analyse-des-formes-demploi-atypiques-en-belgique-0

Une grande partie des assujettis à la TVA sans salarié sont des personnes physiques (indépendants qui exercent leur activité via leur entreprise unipersonnelle) et des sociétés privées à responsabilité limitée». Il s'agit donc de 92.984 sociétés qui n'emploient aucun travailleur.ses[101]. (IBSA, 2022).

Une augmentation du nombre d'indépendants et une majeure part d'activités de services

Statbel a publié quelques données sur les effectifs d'indépendants et d'entrepreneurs par secteur d'activités pour la Belgique et la Région bruxelloise. En Belgique, au sens statistique, les «indépendants actifs» (n'étant pas aidants) sont des travailleur.ses qui exercent une fonction de fondateur, administrateur ou gérant d'entreprise belge selon le sexe, la région et l'âge et le secteur d'activité. En Belgique, le nombre d'indépendants a augmenté en dix ans passant respectivement de 609.355 indépendants (et de 275.192 conjoint.e.s aidant.e.s) en 2012 à 779.249 (et de 338.640 conjoint.e.s aidant.e.s) en 2022. En Région bruxelloise, le nombre total d'indépendants et d'aidants est de 123.391 en 2022 (soit 9,9 % du total). Bruxelles se positionne en deuxième place en terme de densité pour 1.000 habitants (99,4)[102] (SPF Economie, 2023)[103].

Selon View.brussels[104], entre 2014 et 2019, «l'emploi indépendant (tous statuts confondus, à titre principal comme complémentaire) **a progressé plus rapidement en Région bruxelloise (+15,9%) qu'ailleurs** (+12,5% en Flandre et +0,9% en Wallonie). Le nombre d'aidants a tout particulièrement augmenté à Bruxelles (+10,8%), alors qu'il a diminué en Flandre (-16,4%) et qu'il est resté stable en Wallonie (+0,9%) (Actiris, 2020). Ce phénomène d'augmentation relative s'étend dans plusieurs pays d'Europe. Il est à noter qu'une part de ces indépendants ne parvient pas à joindre les deux bouts et plusieurs organisations défendent les intérêts de travailleur. ses pauvres et précaires indépendants (Fulton, 2018).

Quatre entreprises bruxelloises sur cinq sont actives dans le secteur des services. Le **secteur primaire représente 261 entreprises**, le **secteur secondaire : 17.808 entreprises** et le **secteur tertiaire : 97.442 entreprises**. Le secteur tertiaire est particulièrement important. En 2021, «84 % du total des entreprises de la Région sont des entreprises de services, contre 76 % au niveau national» (IBSA, 2022).

Hétérogénéité et concentration dans des secteurs où une part des travailleur.ses précaires dépendants occupent des emplois/activités

Les secteurs d'activités qui concentrent les entrepreneurs actifs en Région bruxelloise (cf. tableau 2-1) convergent avec les secteurs qui concentrent des salariés et des non-salariés dépendants précaires qui occupent des emplois «typiquement atypiques».

Les secteurs d'activités qui rassemblent le plus grand nombre d'indépendants correspondent aux profils des TPP indépendants rencontrés lors de notre enquête. D'un point de vue qualitatif, des situations très différentes montrent une précarité et une précarisation de nombreux travailleur.ses indépendants qui exercent des activités commerciales, de construction/entretien, d'horeca, de travail dans l'événementiel et la communication mais aussi dans les secteurs artistiques.

Un régime, de multiples situations-statuts et des protections variables

Les régime des indépendants donne un caractère **multiforme au «statut»** et une **protection sociale** qui repose entièrement sur le **travailleur et son activité**.

L'étude juridique du Centre de Droit Public de l'ULB pointe la spécificité du statut multiforme d'indépendant : «Le principe étant que le travailleur indépendant bénéficie de la plus grande liberté, peu de règles régissent ce régime. Ainsi, le travail indépendant n'est pas régi par les règles du droit du travail – ce qui signifie qu'il ne bénéficie pas non plus des droits et protections qui y sont prévus (revenu minimum, protection de la rémunération, délai de préavis en cas de rupture du contrat, limite de temps de travail et de repos, etc.). Le travailleur indépendant peut **donc négocier librement les conditions de son intervention avec ses co-contractants**. En termes de sécurité sociale par contre, les travailleur.ses indépendants jouissent de certains droits, souvent – mais pas toujours – moins étendus que ceux dont bénéficient les travailleur. ses salariés124.» (Gérard et al., 2021)

La **protection sociale** des indépendants est très **variable**, selon les types de risques sociaux subis et selon les assurances et protections souscrites et organisées par l'indépendant et par l'Etat (en cas de naissance, de maladie, de faillite notamment). Le

[101] Source : IBSA 2022, p. 17 : https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Perspectiv-PanoramaSocioEconomique-FR.pdf , consulté le 24/07/2023.
[102] SPF Economie : https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/les-travailleur.ses-independants, consulté le 28/07/2023.
[103] Ce nombre a cru très fortement en Belgique (12% en une année) et plus particulièrement en Flandre https://statbel.fgov.be/fr/
[104] View.brussels est l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation. nouvelles/hausse-du-nombre-dindependants , consulté le 24/07/2023.

2-1 Secteurs d'activité des travailleur.ses indépendants sur le territoire de région bruxelloise

	Région de Bruxelles-Capitale		
Secteur d'activité (NACE)	**Femmes**	**Hommes**	**Total**
A Agriculture, sylviculture et pêche	112	322	434
B Industries extractives	2	13	15
C Industrie manufacturière	**890**	**3.121**	**4.011**
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	24	166	190
E Production et distribution d'eau/ assainissement, gestion des déchets et dépollution	20	87	107
F Construction	**1.091**	**15.127**	**16.218**
G Commerce/ réparation d'automobiles et de motocycles	**4.594**	**16.449**	**21.043**
H Transports et entreposage	**459**	**4.928**	**5.387**
I Hébergement et restauration	**2.213**	**7.495**	**9.708**
J Information et communication	**1.581**	**8.800**	**10.381**
K Activités financières et d'assurance	**776**	**3.695**	**4.471**
L Activités immobilières	**2.097**	**6.766**	**8.863**
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	**11.279**	**25.121**	**36.400**
N Activités de services administratifs et de soutien	**2.332**	**6.493**	**8.825**
O Administration publique	92	279	371
P Enseignement	**1.668**	**2.488**	**4.156**
Q Santé humaine et action sociale	**8.060**	**7.615**	**15.675**
R Arts, spectacles et activités récréatives	**1.853**	**4.600**	**6.453**
S Autres activités de services	**6.308**	**15.476**	**21.784**
T Activités des ménages en tant qu'employeurs/ activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	38	115	153
U Activités extra-territoriales	3	12	15
X Nace Inconnue	11	15	26
Total général	**45.503**	**129.183**	**174.686**

Source : Statbel 2023 DataLab- Entrepreneurs indépendants 2017-2019

degré de protection assurée dépend fortement du travailleur, de son activité, du volume des transactions commerciales et contractuelles et du niveau de ses revenus. La durée de la protection sociale repose aussi sur la manière dont l'indépendant la comprend, la conçoit, la gère et l'organise y compris par anticipation.

Les **travailleur.ses indépendants les plus vulnérables et précaires n'ont pas les moyens de faire valoir ou de maintenir une protection sociale suffisante**. Une part d'entre eux ignore les conditions d'éligibilité ou d'effectivité de leurs droits, et ne sont pas partie prenante de cette négociation ; ce, en raison notamment de la forte concurrence entre travailleur.ses indépendants et/ou de la relation asymétrique entre le travailleur indépendant et le(s) contractant(s).

Problèmes de qualification statutaire

Les questions relatives à la qualification de statuts se posent de plus en plus fréquemment face à des situations de travail de plus en plus complexes et changeantes.

En raison des difficultés de plus en plus aigües pour qualifier le statut juridique des travailleur.ses devant la loi, face au développement du travail de plateformes, le **Comité général de gestion pour le statut social des travailleur.ses indépendants** a rendu un avis qui rappelle les critères établis en Belgique afin de qualifier de manière appropriée les relations de travail et d'établir une distinction entre régime salarié ou régime des indépendants. «Depuis 2007, la **loi sur les relations de travail** offre un **cadre formel pour l'évaluation des relations de travail**. (…) **Si plus de la moitié des neuf critères préétablis sont remplis, on présume que l'activité est exercée en qualité de travailleur salarié**. Sinon, on présume qu'il s'agit d'une

activité indépendante. (Avis 2022/01, Comité général de gestion pour le statut social des travailleur.ses indépendants, pp. 5-6).

Malgré l'existence de ces critères de distinctions et en raison des modifications du droit du travail, du droit de la sécurité sociale et des marchés du travail, les situations-statuts des TPP indépendants sont de plus en plus flous et multiples. Notons aussi que des réformes en droit de l'insolvabilité (01/05/2018), en droit des entreprises (01/11/2018) et en droit des sociétés et des associations (01/05/2019)[105] ont donné lieu à un «big-bang dans le droit des entreprises et des sociétés». Désormais, «tout le monde devient une entreprise», la définition a été élargie et ce sont tout à la fois les personnes physiques, morales active dans l'économie que les asbl et les profession libérales qui deviennent des entreprises (SPF Justice, notaire.be, Graydon belgium sa i, FEB, 2019).

Notre enquête indique que les situations-statuts des indépendants semblent plus souvent combinés avec d'autres statuts ou avec des prestations sociales ou professionnelles, moins visibles et formelles ou gratuites. Les indépendants sont donc in fine, suivant notre analyse, plus souvent dans la face floue.

Analyse globale des travailleur.ses indépendants sur base de la résolution de l'OIT : le statut d'indépendant est une situation à forte autorité et autonomie dans le travail assorti de peu protections

La résolution pour une nouvelle nomenclature de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) (CISE-18-A) qui vise à rendre visible les travailleur.ses invisibles[106] constitue la grille d'analyse utilisée de ce rapport. Ici encore, elle permet d'englober de nouvelles formes de situations de travail et certaines évolutions des relations entre employeurs et travailleur.ses.

Comme pour les travailleur.ses dépendants, chaque catégorie de la nomenclature est mise à l'épreuve de notre matériau recueilli lors de l'enquête. Il n'a pas systématiquement été possible d'entrer dans les détails des situations des indépendants et de documenter / distinguer les nuances entre statuts socio-juridiques (entrepreneur en personne physique /morale, …) mais il est possible d'en dresser quelques traits saillants.

Le statut d'indépendant est défini de la manière suivante pour l'OIT : «Les travailleur.ses indépendants sont **propriétaires de l'unité économique pour laquelle ils travaillent et dont ils contrôlent les activités**. Ils **prennent les décisions stratégiques et opérationnelles importantes** concernant l'unité économique pour laquelle le travail est effectué et ils ne sont **ni redevables ni supervisés** par d'autres personnes **pour l'organisation de leur travail** ; et ils **ne sont dépendants ni d'une seule autre unité économique ni d'une autre personne pour accéder au marché, à des matières premières ou aux biens d'équipements**. Ils peuvent travailler **pour leur propre compte ou en association** avec d'autres travailleur.ses indépendants et peuvent éventuellement fournir du travail à des tiers. La **catégorie des «travailleur.ses indépendants» de la classification des statuts d'emploi constitue le meilleur point de départ pour identifier les entrepreneurs et compiler des statistiques à leur sujet**[107].»(OIT, p.4)

Théoriquement pour les indépendants, selon la nomenclature, il y a un haut degré d'indépendance, un haut degré d'autorité sur les activités, les transactions, l'organisation du travail mais un risque socio-économique plus élevé et un degré de protection moins important. Mais l'écart est significatif entre les caractéristiques théoriques d'un point de vue juridique et économique, et les réalités d'activités, économiques et sociales. Des réalités d'indépendants extrêmement précaires ont été observées (usurpations de statuts, statuts imposés, …).

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques : un statut aux risques plus élevés

Suivant la typologie des statuts, les **risques socio-économiques** qui découlent des transactions commerciales ou des conditions d'ordre contractuel dans lesquelles ces activités et ce travail sont effectués **sont plus importants** pour les **travailleur.ses indépendants** que pour les travailleur.ses dépendants salariés.

Le degré d'exposition à un risque socio-économique inhérent à la situation statutaire est plus élevé pour des indépendants. Ceux-ci sont fortement vulnérables et détiennent un degré de protection variable face à la maladie, l'accident ou la cessation d'activité. Les plus précaires d'entre eux sont moins bien protégés car ces assurances coutent très cher.

[105] SPF Justice, NOTAIRE.BE, GRAYDON, FEB (2019) (https://justice.belgium.be/sites/default/files/brochure_reforme_du_droit_des_entreprises_et_des_societes_fr.pdf)
[106] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646551/lang--fr/index.htm , consultée le 13/09/2023.
[107] (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf) consultée le 31/10/2022.

Les revenus et les risques socio-économiques varient aussi en fonction de la manière dont l'indépendant a fondé son entreprise, de la manière dont il la gère, de la manière dont il a organisé sa protection et celle du ménage mais aussi du contexte extérieur.

Plusieurs éléments sont à pointer. Un **premier élément** est la **rémunération**, souvent octroyée sur base de profits, de transactions commerciales, ou autres conditions contractuelles qui ne sont pas toujours prévisibles. Ces conditions sont bien souvent variables en fonction des besoins des clients/ donneurs d'ordre/prestataires. Les rémunérations sont également dépendantes de la gestion (anticipations, prévisions, gestion comptable et financière) interne des travailleur.ses, de leurs clients/ donneurs d'ordre/ prestataires et de la conjoncture des marchés. La rémunération des indépendants est en principe, sauf exceptions, moins stable et bien plus incertaine que celle des salariés et non-salariés dépendants.

Les indépendants gérants de société sont souvent assurés en cas de faillite, rémunérés et protégés par leur salaire. Mais lorsque l'entreprise est exercée en personne physique, les risques financiers sont majeurs sur le plan personnel car il n'y a pas de distinction entre le patrimoine privé et celui de l'entreprise. Si l'entreprise est exercée en société ou en personne morale, alors, l'indépendant doit contribuer au départ par un capital pour lequel il s'endette parfois. C'est souvent le cas des personnes en situations de précarité rencontrées qui n'ont pas forcément de capital à investir et qui même s'ils ont une somme de départ, vont le plus souvent faire un emprunt bancaire afin de «se lancer». Ils sont dès lors bien plus exposés que d'autres, en cas de recettes et profits insuffisants, de faillite.

Eurofound en 2017 soulignait déjà «que les travailleur.ses indépendants cachés sont le groupe dont la situation de travail « ressemble le plus fortement à la situation de travail des salariés » mais aussi, que les travailleur.ses indépendants vulnérables sont «le plus fortement caractérisés par une forte dépendance économique et une grande précarité » (Eurofound, 2017). Ce groupe se rapproche de nos répondants et des catégories de non-salariés dépendants ou de la problématique des «faux indépendants» (cf. infra) largement abordée dans nos entretiens avec des professionnels intervenants (assistants sociaux, inspecteurs, juristes, …).

Les obligations légales pour les indépendants sont nombreuses : paiement des cotisations sociales, affiliation à une caisse d'assurances sociales, affiliation à une mutualité, communication de changements de situations professionnelle ou familiale[108], gestion comptable, etc. Malgré l'obligation de prouver des capacités de gestion, l'ensemble des conditions préalables à la création d'une société en personne physique ou morale sont complexes et les indépendants peuvent être perdus par rapport à leurs obligations et à la législation.

Par exemple, un élément souligné est le manque de connaissances des **travailleur.ses indépendants qui ne distinguent pas bien les missions et les rôles des guichets d'entreprises de ceux des caisses d'assurances sociales**. Or, certains guichets d'entreprises[109] n'éclaircissent pas forcément les importantes distinctions des rôles. :

Un **deuxième élément** concerne la protection sociale des indépendants. Si des améliorations significatives sont à souligner (Gerard et al, 2021), l**a protection sociale des indépendants reste un défi dans la durée face aux changements et aux aléas de leurs entreprises**. Tant pour eux-même que pour leurs éventuels employés, les indépendants sont tenu à de nombreuses et complexes obligations[110].

De nombreux freins aux demandes d'aide, à la cessation d'activités et le manque de connaissances des aides sont des faits régulièrement relayés et soulignés par le Comité général de gestion de l'INASTI : «Tout d'abord, les indépendants semblent n'être guère enclins à interrompre (entièrement) leurs activités en cas de problèmes de santé, même si le médecin le leur conseille (…) par crainte des conséquences financières immédiates. Le manque de connaissances concernant la protection des revenus en cas d'incapacité de travail pourrait jouer un rôle à cet égard. Outre la crainte des conséquences financières directes, les travailleurs indépendants ont également tendance à se préoccuper du service à la clientèle. La cessation de leurs activités pourrait nuire à ce service et se traduire par une perte de clients et donc de revenus» (INASTI CGG, 2019)

Un troisième élément essentiel et souligné par des intervenants et indépendants interviewés concerne les **difficultés à payer les cotisations sociale**s. Or, sans dispense de cotisations, un non-paiement ou un retard de paiement peut mettre en péril la protection sociale de manière durable. Tout oubli de déclaration de changement de situation ou non-paiement des cotisations sociales peut même mettre l'activé elle-même en péril.

[108] INASTI : https://www.inasti.be/fr/obligations-legales-pour-les-independants , consulté le 25/07/2023.
[109] Les guichets d'entreprises agréés en RBC sont les suivants : https://economie-emploi.brussels/guichets-entreprises-agrees
[110] INASTI : https://www.inasti.be/fr/obligations-legales-pour-les-independants , consulté le 26/07/2023.

Un quatrième élément concerne la **formation obligatoire**[111] que certains indépendants sont supposés suivre mais qui, selon des professionnels de première ligne, ne suffit pas à responsabiliser ou à faire comprendre aux indépendants leurs droits et obligations. Or, cette formation a été supprimée très récemment en Région bruxelloise afin de ne pas subir les effets attractifs de dumping des deux autres régions où elle ne l'était pas.

Par rapport aux activités et au type de relations d'autorité dans le travail : une forte autonomie

Conformément à cette nomenclature des statuts de l'OIT, les travailleur.ses indépendants constituent en principe, une catégorie de travailleur.ses, pour lesquels les relations d'autorité entre personnes qui travaillent et les unités économiques dans lesquelles ou pour lesquelles ils effectuent un travail, présentant **un degré (très) important d'autonomie, de contrôle et d'autorité sur les activités, sur les transactions, sur le travail et sur l'organisation du travail**.

Dans cette partie, toutes les catégories proposée dans la résolution de l'OIT (ILOSTAT) ne sont pas systématiquement exemplifiées par une situation de travailleuse ou travailleur pauvre en raison d'un trop faible nombre d'indépendants parmi nos répondants (cf. annexe méthodologique).

2.1.2.1. Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs indépendants rémunérés par un salaire

Ce point porte **à la fois sur** des **employeurs** qui fournissent des services et des biens pour leur compte propre et qui **n'emploient pas de salariés**, mais aussi sur des **employeurs** qui **dirigent une entreprise et emploient de façon régulière une ou plusieurs personnes rémunérées en espèces ou en nature**.

Selon la typologie de l'OIT cette catégorie reprend des travailleur.ses :

- dont le statut via le type d'activité expose à des risques socio-économiques qui découlent des transactions commerciales et de conditions d'ordre contractuel avec une rémunération et des profits variables, soit instable car octroyée le plus souvent sous forme de profit (sauf exceptions où un salaire est perçu);
- dont le type d'autorité de relations entre personnes et les unités économiques dans lesquelles ou pour lesquelles elles effectuent un travail présentant un haut degré d'autonomie et d'indépendance parce qu'ils sont propriétaires de l'unité économique pour laquelle ils travaillent et dont ils contrôlent les activités en tant qu'employeur (entreprise, société, …).

Dans l'imaginaire collectif, le terme d'»employeurs» n'est pas associé à une catégorie statutaire qui est facilement assimilée à une réalité de travailleur.ses précaire mais il existe pourtant des gérants de société employeurs qui éprouvent de (très) grandes difficultés (financières, de logement, de santé, etc.) et vivent en situations de précarité ou de pauvreté.

Des gérants de sociétés et des employeurs au sein du régime des indépendants sont parfois dans des situations de précarités et dans des relations de dépendance directe à d'autres sociétés malgré l'indépendance théorique statutaire ; soit en raison des modalités contractuelles (comme les structures franchisées par exemple), soit des modalités économiques de marchés (comme les sociétés sous-traitantes, les sociétés aux petits chiffres d'affaire variables,…).

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les propriétaires-gérants de sociétés sans salariés

La résolution de l'OIT, qui a pour objectif de proposer une catégorisation statistique afin de visibiliser les travailleur.ses invisibles, précise que : «Les propriétaires-gérants de sociétés sans salariés occupent un emploi en tant que propriétaires et gérants d'une société dans laquelle ils n'emploient pas régulièrement de salariés en dehors d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleur.ses familiaux collaborant à l'entreprise.» (OIT, 2018).

Si cette situation-statut semble a priori contradictoire puisqu'il s'agit d'un travailleur salarié mais indépendant, elle existe toutefois puisque les indépendant.e.s qui détiennent une société ou d'une asbl peuvent s'y salarier.

Il s'agit par exemple de propriétaires gérants de société ou d'asbl actifs dans le commerce local ou international, le domaine artistique, l'artisanat, les soins de santé, l'informatique, le conseil, la comptabilité, l'horeca, le maraichage, les petits commerces ou petits services, etc. Un.e aidant.e peut épauler l'employeur gérant et celui-ci peut travailler avec d'autres indépendants.

[111] Belgium.be : https://www.belgium.be/fr/formation/formation_permanente/independants

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques

Parmi nos répondants, suivant les activités réalisées et statuts officiels occupés au moment de l'interview, nous avons interviewé deux personnes propriétaires-gérants de sociétés sans salariés qui ne parviennent pas à joindre les deux bouts.

Cette situation-statut d'indépendant rémunéré par un salaire comprend un risque socio-économique «modéré» et plus «faible» tant que les revenus et les profits de la société sont suffisants. La salarisation est une forme de protection dans un régime moins bien protégé et dans une situation instable et plus généralement incertaine du point de vue de la rémunération.

Plusieurs indépendants répondants au statut d'entrepreneur, freelances indépendants ou de TPP en situations de portage salarial estiment souhaitable de créer une entreprise ou une asbl afin de pouvoir bénéficier d'une meilleure protection sociale.

Les montants générés (bénéfices, recettes, ….) doivent être cependant suffisamment importants afin de poursuivre la salarisation. C'est une donnée de base que de nouveaux indépendants doivent garder à l'esprit afin de maintenir leurs protections et leurs droits sociaux dans la durée. Ce statut est proche d'un non-salarié dépendant freelance en portage salarial (voir supra) ou de la situation d'indépendants entrepreneurs (voir infra) par rapport à l'instabilité de la rémunération.

Le salaire de ce gérant de société ainsi que celui de son épouse aidante se situe autour du salaire minimum. Ce salaire ne leur a plus permis de faire face à de nombreux moments de leur trajectoire.

> Ben écoutez, on n'était pas vraiment gourmands. On se prenait chacun 1500 euros par mois de salaire que la société nous rémunérait. [tp27]

Par rapport aux activités et au type de relations d'autorité dans le travail

Les indépendants employeurs ont en principe une autonomie bien plus grande que les salarié.e.s par rapport aux activités et aux relations d'autorité. L'employeur gérant de société détient un haut degré d'autorité et d'»indépendance» dans les relations qu'il entretient avec son entreprise, dans le contrôle qu'il détient sur l'organisation de son travail. Il y a ici une véritable autonomie et une forte indépendance puisque le travailleur gère la société comme bon lui semble. Il n'y a en principe pas de relation de travail, il décide du contrôle et de l'organisation de son travail. Dans le chef du gérant de société, il y a en principe la volonté et décision de diriger une entreprise, une activité indépendante sans lien de subordination.

Pour l'une de nos répondantes, créer une société est un avantage en termes de visibilité et d'accès au marché du travail. Cela permet d'obtenir des contrats qu'on peut plus difficilement conclure seul.

Voici deux situations de gérants de société précarisés :

Dans l'une des situations observées, le gérant de la société se salarie ainsi qu'une associée aidante (épouse) qui l'aide au quotidien dans leur société composée d'un commerce (magasin réel), d'un site internet de vente d'objets en ligne et par la suite, d'un établissement horeca. Cet employeur gérant de société a bien des difficultés à faire face à ses factures mensuelles. C'est grâce aux réserves financières du passé, à sa faculté de rapide adaptation, à un travail sans fin qu'il parvient à «tenir» mais il a dépassé l'âge de la retraite et travaille davantage qu'à temps plein. Il travaille énormément, avec sa femme, pour s'adapter toujours plus au changement et à la demande.

Dans une autre situation, Marielle, jeune femme diplômée ayant exercé de nombreux jobs à Bruxelles a détaillé les conditions de son statut de gérante de coopérative transformée ensuite en société. Celle-ci se compose d'un établissement horeca et d'un traiteur. Leurs salaires pour préserver leur société étaient relativement bas. «Ben écoutez à la, on n'était pas vraiment gourmands. On se prenait chacun 1500 euros par mois de salaire que la société nous rémunérait». Ceci a permis de maintenir la société coopérative à flots pendant un temps, mais au moment de l'entretien, la répondante exprimait la décision de vendre en vue de la faillite très prochaine. Elle projetait de quitter la Région.

L'entreprise peut apporter une forme de crédibilité par rapport aux clients potentiels. La constitution d'une entreprise est aussi une forme de garantie, de réputation et de contrôle sur les transactions commerciales ; mais c'est à double tranchant : les enjeux en termes de réputation, et les transactions sont plus importants :

> A l'époque où on était en société, on a fait beaucoup de médical (…) pour une société (…), voilà, je sais que ce type de société si vous êtes indépendant, ils ne vous donnent pas forcément tous les budgets. C'est-à-dire qu'on fait plus confiance à une SPRL, même si c'est qu'un statut. (…) ça leur permet d'avoir vos chiffres sous les yeux etc… Donc, je sais qu'il y a des projets que potentiellement je n'ai peut-être pas, parce que je suis trop petite entre guillemets.[tp14]

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les propriétaires-gérants de sociétés avec salariés

Pour cette catégorie également, la précarité n'est pas forcément associée à la gestion d'une société, et qui plus est, s'il y a des employés. Or précarité et déprivations sont manifestes aussi pour des propriétaires-gérants de sociétés avec des salariés.

En Région bruxelloise, les propriétaires gérants de petites sociétés sont en nombre important : les petites et moyennes entreprises avec moins de 10 salariés représentent non moins de 15,6% du total des entreprises bruxelloises (IBSA, 2022, p. 17). «Les propriétaires-gérants de société avec salariés sont propriétaires-gérants de sociétés employant régulièrement comme salariés une ou plusieurs personnes (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l'exclusion d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleur.ses familiaux).» (OIT, 2018)

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques

Il ressort de notre enquête que de nombreuses difficultés peuvent se dresser dès le début d'un projet d'entreprise et tout au long de celui-ci. La gestion de sociétés de services, de commerces, d'établissements horeca ou encore de supermarchés franchisés génèrent parfois, pour de multiples raisons, très peu de bénéfices. Cela peut être dû au fait que le marché est très concurrentiel, à des facteurs externes (crise énergétique, pandémie, inflation, etc.) ou internes (réglementation en vigueur, rénovations urbaines, chantiers, etc.).

Des propriétaires-gérants de sociétés avec salariés peuvent se trouver dans des situations difficiles simplement parce qu'ils ne parviennent pas à générer des bénéfices et un chiffre d'affaires suffisamment élevé. Par exemple, pour les gérants de sociétés franchisées, la réglementation prévoit un glissement de responsabilité face aux coûts et aux risques de la société-mère vers le gérant. L'indépendant employeur d'une structure franchisée assurera la réalisation concrète de l'activité et il en assumera la majorité des risques et des coûts (pertes, salaires, …) tandis que la «structure-mère» s'en trouvera dégagée et bénéficiera d'une stabilité des profits. De manière générale, la tendance, semble aller vers un risque plus important pour la structure franchisée.

Malgré la distinction légale entre la personne physique et sa société, malgré des assurances protectrices qui peuvent être contractées contre les risques de faillites (et à condition que le propriétaire gérant puisse encore les payer) pour se prémunir des conséquences des risques socio-économique, ceux-ci sont élevés pour les propriétaires-gérants de sociétés avec des salariés.

Pour des indépendants gérants de petites sociétés avec peu de travailleur.ses, des changements quotidiens tels qu'une absence, une maladie, le départ d'un employé, présentent de fortes conséquences. Ils éprouvent des difficultés à remplacer, à former et ne parviennent plus in fine à payer les frais, les impôts, les salaires et faire vivre la société sur le long terme.

Le degré de protection contre la maladie, l'accident, dépendront de la capacité du gérant à organiser sa protection sociale et celle des employés de son entreprise. S'il a, en principe, un statut social (voir supra), il détient des protections variables face au risque de cessation d'activités.

Dans certains cas, suivant les arrangements contractuels, en raison de contraintes trop lourdes, un gérant de société franchisée ne pourra générer suffisamment de bénéfices et se retrouvera donc «coincé» par rapport à sa marge bénéficiaire. Il sera en risque de difficulté face aux coûts des salaires, aux pertes, aux imprévus. Il en va de même pour les commandes (types de produits, quantités, ..).

Le système de franchise illustre bien la catégorie de gérant de société avec salariés travailleur.ses précaire. Ce cas est problématique de par les prérogatives contractuelles proposées et imposées dès le départ par la maison mère. Le coût des marchandises notamment est contrôlé par la société mère qui fixe des prix de départ souvent déjà élevés et qui gade le contrôle et interdit par exemple, à la

structure franchisée de revendre au-delà d'un certain prix. Ce système a pour conséquence qu'il ne permet pas toujours à ces gérants de générer suffisamment de bénéfices pour faire face à la vie courante et à leurs remboursements. Malgré la grande variabilité des arrangements contractuels possibles, il semble qu'un cadre commercial de plus en plus contraignant ou «verrouillé» se développe sur le marché des entités commerciales franchisées[112].

Par rapport au type d'activités et de relations d'autorité dans le travail

Le degré d'autonomie est en principe maximal pour ce statut. Le contrôle sur l'ensemble des activités et l'organisation du travail est important. Toutefois, les situations concrètes montrent parfois une réalité bien différente que ce que suppose le statut.

Les gérants de sociétés avec salariés sont en principe et théoriquement libres et autonomes en termes d'organisation du travail. Ils détiennent par ailleurs en principe une autorité importante sur les activités et les transactions. Mais le degré de contrôle sur l'organisation du travail, l'autorité théoriquement forte sur les activités et les transactions seront amoindris si une maison-mère ou un client unique imposent, par un rapport de dépendance financière, des règles contraignantes en matière de profits, de flux de transactions, d'organisation du travail (cf. supra). L'insécurité sera donc fonction du degré de dépendance à un ou à plusieurs clients, personnes ou unités économique.

Une partie des indépendants employeurs gérants de sociétés peut, de manière continue ou discontinue, engager des travailleur.ses salariés y compris sur base de petits statuts ou de situations d'activités qui sont plutôt des «non statuts» comme décrits plus haut. Cette possibilité a été récemment amplifiée avec l'extension du régime des flexi-jobs. Il s'agira par exemple d'indépendants qui engagent des salariés le temps d'un projet, sur une durée déterminée, ou d'indépendants spécialisés dans le même champ d'activités ou d'activités complémentaires.

Soulignons que les «nouveaux» ou récents régimes d'emplois et d'activités flexibles (flexi-jobs, …) et précaires (formation, volontariat …) sont désormais accessibles pour des indépendants afin de faciliter et amoindrir les frais et coûts d'embauche. Il est possible et peu onéreux pour des indépendants d'engager de manière prioritaire des personnes sous ces statuts.

Deux exemples de situations-statuts problématiques parmi des travailleur.ses indépendants précaires et pauvres et propriétaires-gérants de sociétés avec ou sans salariés : les «associés actifs» et les travailleurs « indépendants détachés»

Des problèmes récurrents ont été évoqué à partir d'une situation-statut de travailleur indépendant. Les statuts légaux sont détournés à des fins lucratives et d'exploitation des indépendants les plus vulnérables par des entrepreneurs ou des sociétés privées.

Exemple : la problématique de situations-statuts des travailleur.ses indépendants «associés actifs»

Ce statut est extrêmement problématique pour plusieurs intervenants rencontrés dans la mesure où dans certains cas, il masque une situation de

Micro-portrait à partir d'un des exemples fournis par l'un de nos répondants

Isham est un jeune homme de moins de trente ans qui vit toujours avec ses parents. Il a investi des sommes considérables dans l'achat d'un supermarché franchisé pour lequel il a contracté un prêt conséquent auprès d'une banque. Ce propriétaire-gérant de société est pourtant dans une situation extrêmement précaire et expérimente des déprivations multiples. Le gérant de l'entité franchisée est obligé d'acheter toute sa marchandise à la société mère à des prix très élevés. C'est la maison mère qui fixe les prix et ils n'ont aucune marge de négociation. Ce gérant ne s'en sort pas alors qu'il est propriétaire et gérant, qu'il gère des salariés et travaille chaque jour. Il gagne un salaire suffisant mais ce salaire sert avant tout et presque intégralement à rembourser les dettes et à payer les salaires. Il ne lui reste presque rien pour vivre ou épargner et cela le décourage parce que c'est ce qu'il espérait en se lançant dans cette activité.

[112] Avec pour emblème et cadre par exemple très restreint, le cas d'une société agroalimentaire.

salariat, d'exploitation et qu'il trouble les liens entre travailleur.ses.

En théorie, l'associé actif prend volontairement des parts et des responsabilités au sein d'une société. Les associés actifs sont gérants de la société et solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, des majorations et des frais[113], des bénéfices, des pertes, des dettes, etc. Ce statut diffère du statut d'indépendant classique au niveau de la responsabilité personnelle par rapport à son entreprise puisque l'associé actif détient des parts dans l'entreprise et qu'il est lié à un autre propriétaire gérant. Au vu de la responsabilité solidaire, ce statut comporte donc des risques socio-économiques et est potentiellement précarisant en cas de pertes de profits ou de faillites. En Région bruxelloise, des données concernant ce statut d'associé actif ne semblent pas aisément disponibles.

En pratique, certains de ces travailleur.ses indépendants gérants de société, associés actifs, sont salariés et acceptent de devenir associé actif, avec ou sans contrainte et avec ou sans conscience des risques et conséquences. Les travailleur.ses reçoivent, en principe, un salaire fixe, ou des primes, mais aucune protection. Certains parmi eux, bien souvent déjà précaires et vulnérables, ne connaissent pas la complexe législation belge. Ces travailleur.ses sont parfois d'origine étrangère ou étrangers et viennent de pays où la législation est différente (où les différences entre un salarié et un indépendant n'existent pas, il ne faut pas payer de cotisations sociales, etc.). En conséquence, certains travailleur.ses étrangers précaires indépendants sont extrêmement vulnérables par rapport à leur non socialisation juridique en Belgique :

> C'est aussi une question de compréhension des systèmes sociaux, parce que dans les pays de l'Est, il n'existe pas de différence entre salariés et indépendants. (…) Le problème c'est que quand le patron est un sale type, il ne paie pas ces cotisations, et à un moment donné le secrétariat social va arriver et va dire « Vous devez 2000-3000 euros » et le gars dit « Mais enfin pourquoi est-ce que je vous dois ça ? » - « Ah ben parce que votre cotisation indépendant », et alors les gens sont sincères en disant « Mais mon patron m'a dit que c'était la société qui payait », et c'est vrai que parfois on voit qu'il y a eu un premier paiement ou deux paiements sur l'année par la société, puis la société se dit « Je m'en fous maintenant, je paie pas et le temps qu'on me réclame moi je disparais », il y a des gens vraiment de très mauvaise foi. Donc à ce moment-là évidemment ils contestent le statut d'indépendant qu'ils avaient et c'est l'ONSS et l'INASTI qui doivent vérifier avec une série de questions, pour savoir s'ils étaient des faux-indépendants ou pas. [intpro26]

> Le plus souvent, le cas typique c'est un travailleur qui arrive de l'étranger, à qui on fait signer des documents visiblement qu'il n'a pas compris, et on lui dit « contrat, contrat », ok il signe, il ne doit pas donner d'argent pour rentrer dans la société hein, ou alors des cacahuètes quoi. On lui fait signer des papiers et puis il travaille pour un patron qui est le gérant de la société qui va avoir la grosse majorité des parts de la société. Donc là la loi est très claire, on a des critères qui vont déterminer la nature de la relation de travail, enfin qui vont nous aider à la déterminer, et on se rend compte que bah il n'a pas de… d'accès aux comptes, il peut pas engager quelqu'un, il peut pas démarcher des clients, il peut pas établir de devis ou de factures, tous des critères comme ça. Et puis d'un coup, il va devoir payer des impôts, ou il va devoir payer ses lois sociales d'indépendant. Et là il comprend pas évidemment. Ou bien il va tomber malade et la mutuelle va lui dire « Bah non vous êtes indépendant, vous êtes pas salarié », et là tout d'un coup ça devient concret et il réalise que il s'est fait berner quoi. Ça c'est typique à la construction, vraiment. Et c'est très souvent des travailleur.ses étrangers ou d'origine étrangère. [intpro32]

Dans ces cas d'usurpation de statut, le travailleur ignore bien souvent le contexte légal et les moyens, souvent faibles, dont il dispose pour se défendre. Les travailleur.ses réalisent alors qu'ils détiennent des parts d'une société et sont légalement responsables en cas de problèmes de non-paiement des cotisations sociales, de faillites ou de disparition de l'autre associé. Ces travailleur.ses précaires indépendants sont à risque d'endettement et ne constituent bien souvent pas ou peu de droits sociaux (assurance maladie, assurance hospitalisation par exemple).

[113] INASTI : https://www.inasti.be/fr/faq/qui-doit-payer-la-cotisation-charge-des-societes , consulté le 26/07/2023.

Les inspecteurs peuvent régulariser ces situations lorsqu'ils les détectent :

> Pour un exemple assez parlant, généralement, dans les cafés c'est tenu euh par une société, et ils font généralement appel à ce qu'on appelle des associés actifs qui, généralement quand ils sont recrutés par les cafés ne sont pas des associés actifs du tout, ce sont des travailleur.ses ordinaires, qui devraient être déclarés comme salariés, mais qui malheureusement sont exploités – parce qu'on peut vraiment parler d'exploitation ici économique – par le patron qui leur promet un statut d'associé-actif, alors qu'ils sont pas du tout indépendants ! Pour être associé actif, il faut être indépendant et dans les faits ils ne sont pas du tout indépendants, ils ont un horaire de travail à respecter, ils ont un salaire fixe, si ils ont un salaire, qui généralement est en dessous du barème, donc c'est dans ce cadre-là que je les rencontre. Et alors l'une de nos missions c'est aussi et surtout de les aider dans le sens où quand on vient faire une inspection, on est là pour préserver les droits sociaux des travailleur.ses salariés, et en général les droits sociaux des travailleur.ses tout court. [intpro31]

Ces situations d'abus de statuts restent très problématiques en Région bruxelloise parce qu'elles ne sont détectées que lorsqu'il y a d'importants problèmes (dettes de cotisations, autres), parce que les temporalités de détection et de sanctions ne correspondent pas aux changements parfois rapides sur le terrain. Le profil des personnes impliquées dans ces situations évolue. S'il s'agissait de vagues de travailleur.ses pauvres étrangers au départ, cette situation concerne de plus en plus de Belges en situation de précarité :

> - Moi je vous dis, les associés actifs, c'est un constat que je fais quand même depuis certainement 10 ans, je vous dis au début, j'ai eu la vague des brésiliens puis j'ai eu la vague des pays de l'est puis maintenant j'ai la vague des précaires bruxellois on va dire qui sont embrigadés là-dedans.
> - C'est quand même relativement neuf ça ?
> - Oui ça c'est plus nouveau. C'est plutôt le profil de la personne qui accède à ce statut d'associé actif qui a été modifié que la précarité de l'emploi. La précarité de l'emploi, elle existe depuis une dizaine d'année. Maintenant, le profil des gens qui rentrent là-dedans a été modifié. Ce sont des personnes au chômage, des personnes au CPAS, des personnes qui essayent de compléter un temps partiel. [intpro21]

Une autre problématique sont les passages fréquents de travailleur.ses détachés à associés actifs :

> Donc ce monsieur-là qui avait sa société vers 2014-2015, il recrée une autre société portugaise. (…) Parce que y a des travailleur.ses qui font une famille, qui ont des enfants et les enfants vont à l'école en Belgique tout ça, donc ces travailleur.ses-là demandent à un moment donné à avoir des droits en Belgique. Pour pas perdre ces travailleur.ses-là (grutiers qualifiés, maçons qualifiés, coffreurs qualifiés), il a accepté entre guillemets de les «engager» comme associés actifs dans les SPRL. Donc il a des travailleur.ses qui sont basculés de détachés à associés actifs. [intpro27]

Les travailleur.ses détachés indépendants étaient très peu visibles dans les statistiques jusqu'à récemment. Dans une étude publiée en 2020 par VIEW, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (cf. supra) a pu exploiter des données de l'INASTI[114] et souligne que le pourcentage des personnes détachées entrantes résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale parmi les travailleurs indépendants est d'environ 9%. Myria note une augmentation des travailleur.ses détachés.

Des enjeux de quantifications et des questions de monitoring et de suivi de cette population extrêmement vulnérable se posent y compris dans les passages du statut de travailleur détaché à celui d'associé actif. Les problématiques rapportées autour du statut d'associés actifs sont liées de près aux situations-statuts de travailleur.ses indépendants détachés et des faux indépendants (cf. supra).

Toute une série de travailleur.ses détachés ne sont pas inscrits à la commune. Les travailleurs détachés étant en partie invisibilisés (non-inscription de la commune, non suivi de dossiers, absence de décisions), cela peut générer des problèmes d'accès aux droits sociaux pour les travailleur.ses et de continuité dans les missions pour l'employeur.

Même si une législation se durcit afin d'éviter les abus, des sociétés mettent en place certaines pratiques afin d'éviter de payer des impôts ou cotisations sociales, par exemple via un roulement de nombreux associés-actifs au sein d'une même société afin d'éviter la salarisation :

[114] Les indépendants détachés, veuillez contacter l'INASTI en ce qui concerne les règles de sécurité sociale applicables en pareil cas) et le Service public fédéral Economie (en ce qui concerne les règles techniques et professionnelles éventuelles).

> La déclaration comme travailleur indépendant peut se faire à l'avance mais ça doit se faire aussi dans les 12 mois qui suivent le début de ce statut d'associé actif. Maintenant le problème c'est qu'au fur et à mesure, les sociétés ont compris quels étaient les critères et essayent de détourner les critères pour qu'on n'arrive pas à les détecter. (…) J'ai eu un dossier comme ça ou j'avais relevé je pense 15 ou 20 modifications d'entrées et de sorties d'associés actifs sur 12 mois. On peut quand même à ce moment, supposer que ce ne sont pas vraiment des indépendants qui veulent investir de l'argent et faire fructifier leur capital au sein d'une société. [intpro04]

Ces situations d'usurpation et d'escroquerie sont de plus en plus fréquentes selon les intervenants spécialisés qui observent de plus en plus d'abus mais disposent de peu de moyens matériels et légaux pour y remédier. Le statut d'étranger en demande ou attente de régularisation, en perte de séjour, augmente l'urgence du besoin de trouver des revenus pour vivre rapidement. Ces situations critiques touchent énormément de travailleur.ses et impliquent que des individus acceptent parfois l'inacceptable (cf. Face invisible). Le suivi des travailleurs détachés indépendants en Région bruxelloise est important dans la mesure où la proportion y est plus élevée[115] et que le risque de «tomber» dans le «piège» de l'associé actif est élevé.

Les intervenants observent régulièrement des passages en travailleur.es détachés et associés actifs ou faux indépendants..

Des éléments de la jurisprudence attestent du développement de ces pratiques. Sur le territoire bruxellois, un exemple ressort d'une analyse de jurisprudence, c'est le cas d'une boulangerie gérée par 3 personnes au départ qui a intégré par la suite 12 autres personnes à la société. Les travailleur.ses ont signé : «une convention de cession de parts sociales, pour devenir associés actifs de la société». Après inspection et plainte, l'ONSS a procédé à l'assujettissement des travailleurs en raison des arguments suivants :

> -de fait, le choix de ce statut n'a pas été librement consenti (seule possibilité d'être engagés)
> -absence totale d'« affectio societatis » au vu du nombre minime de parts sociales attribuées,
> -absence d'investissement personnel,
> -absence de risque financier (vu la perception d'une rémunération fixe)
> -absence d'accès au compte bancaire de la société,
> -manque de liberté dans l'organisation du travail, etc.

Le commentaire précise que le gérant exerçait un haut contrôle des travailleur.ses. Il les surveillait régulièrement à l'aide de caméras et «exerçait une autorité sur eux, avec menaces de sanction « (Terra Laboris, 2022).

Les éléments relatifs au «**type d'emploi et aux risques socio-économiques**' et **au type de «relations d'autorité dans le travail»** permettent d'analyser la situation et le cas échéant, de requalifier ces situations-statuts d'associés actifs en salariés.

Exemple : la problématique de situations-statuts des travailleur.ses indépendants détachés

Dans l'étude récente publiée en 2020 par VIEW, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (cf. supra) constate que «La part des travailleurs indépendants est remarquablement plus élevée que le pourcentage du groupe des personnes détachées entrantes résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale (environ 9%)».

Ces constats sont confirmés par Myria qui souligne une forte augmentation récente des travailleurs détachés. Il est possible que de nombreux cas rapportés d'associés actifs qui l'ignorent soient liés à des situations-statuts de travailleurs indépendants détachés.

Il est à noter que les travailleurs détachés indépendants étaient jusqu'à récemment très peu visibles aux statistiques. Or, le suivi de ces travailleurs détachés indépendants est important dans la mesure où la proportion y est plus élevée dans la région. Cet indicateur pourrait être publié si une volonté de suivi de cette problématique est formalisée.

Le témoignage de ce contrôleur sur la question des travailleurs détachés dévoile un part des dérives possibles par rapport à ce statut :

> On a un entrepreneur qu'on a connu vers 2012-2013, en tant que gérant d'une société portugaise, mais il le faisait frauduleusement, donc c'est-à-dire qu'il détachait des gens du Portugal, mais sans avoir d'activité au Portugal. À un moment donné, il avait quand même 150-200 travailleurs détachés au

[115] https://press.actiris.be/le-nombre-de-travailleur.ses-detaches-a-bruxelles-est-a-present-connu#

> payroll donc c'était un peu trop gros pour qu'on ne s'en aperçoive pas.. (…) Il faut savoir que les détachements, c'est limité à 24 mois et c'est supposé être temporaire. En Belgique, on a une courbe exponentielle. On a les premiers détachés à partir du moment où on a commencé à pouvoir les contrôler, donc vers 2007, et on en a qui sont toujours détachés en 2020 ; alors qu'ils sont arrivés en 2007 en situation de détachement temporaire … [anonyme]

Il existe de fréquents passages du statut de travailleur détaché (indépendant ou ex salarié au permis expiré) à celui d'associé actif. Ces catégories doivent être examinées conjointement.

2.1.2.2. Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleur.ses indépendants rémunérés par un profit

Dans la nomenclature de l'OIT, la catégorie des travailleur.ses indépendants qui sont rémunérés par un profit reprend des travailleur.ses dont le statut :
- via le type d'activité expose à des risques socio-économiques qui découlent des transactions commerciales et de conditions d'ordre contractuel avec une rémunération soit variable, soit instable car octroyée sous forme de profit ;

> - en regard du type d'autorité, implique des relations entre personnes et les unités économiques dans lesquelles ou pour lesquelles elles effectuent un travail présentant un haut degré d'autonomie et d'indépendance parce qu'ils sont propriétaires de l'unité économique pour laquelle ils travaillent et dont ils contrôlent les activités en tant qu'indépendant entrepreneur.

En Belgique, les indépendants peuvent fonder leur société soit en personne physique, soit en personne morale. Dans le cas des entrepreneurs, il s'agit de facto d'une personne physique[116]. Nous sommes ici encore dans le cas de figure décrit par l'IBSA (cf. supra) : 81 % des entreprises bruxelloises n'emploient aucun travailleur salarié(e.s) soit «quatre entreprises bruxelloises sur cinq n'emploient aucun travailleur salarié (…) Une grande partie des assujettis à la TVA sans salarié sont des personnes physiques (indépendants qui exercent leur activité via leur entreprise unipersonnelle) et des sociétés privées à responsabilité limitée» (IBSA, 2022, p.17).

De manière générale, certaines protections comme le «statut social des indépendants» existaient avant l'arrivée de la pandémie mais étaient peu utilisées par ceux-ci. Une partie des indépendants en difficultés se montrent récalcitrants à demander de l'aide ou une allocation qui peut s'apparenter à un revenu de remplacement. Ils auraient davantage tendance que d'autres personnes à attendre le dernier moment, d'être acculés et de n'avoir plus aucune autre solution pour oser demander une aide. Par ailleurs, les travailleur.ses indépendants précaires connaissent relativement peu leurs droits sociaux.

> -Oui moi j'ai fait des permanences au CPAS et au point pension. J'ai eu un monsieur qui était menuisier, qui ne gagnait plus assez pour vivre. Il était proche de sa pension mais il ne pouvait pas encore prendre sa pension et il était vraiment… il payait toutes ses charges mais c'était sa femme qui le nourrissait, quoi. Puis j'en ai eu un autre qui avait essayé de vendre sa société avec son bâtiment, mais il n'y est pas arrivé et il vivait sur ses réserves (épargnes) parce qu'il n'avait plus aucun revenu. Un indépendant pendant x années, il n'a pas droit au chômage, je veux dire il ne cotise pas pour le chômage donc il n'a plus rien quand il termine à part le droit passerelle pendant un an.
> - Donc le droit passerelle existait avant le crise Covid, c'était le statut social des indépendants ?
> - Oui mais très peu connu
> - Très peu connu et très peu demandé apparemment ?
> - Oui, très peu, peut-être une vingtaine de pourcentage à peu près 20% des gens qui avaient de quoi et qui le demandaient. [tp19]

Le Comité général de gestion de l'INASTI estime qu'il serait utile «d'identifier les raisons de l'utilisation limitée de ce régime « mais aussi d'enquêter « sur les non-recours potentiels et en analysant les transitions que les indépendants effectuent après avoir cessé leur activité (cf. 2.7). En outre, il est également conseillé d'examiner dans quelle mesure les caisses peuvent aider les indépendants de manière plus proactive à trouver leur voie vers le droit passerelle.»(CGG INASTI, 2022). Une étude du Comité de gestion[117] indique que «la procédure d'obtention du droit passerelle est lourde. Les indépendants s'en trouvent découragés d'introduire une demande, abandonnent en cours de procédure ou voient leur demande rejetée parce que les formalités requises n'ont pas été remplies». (INASTI, 2022).

[116] Voir. : https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/employers/general.html
[117] INASTI https://www.inasti.be/sites/rsvz/files/publication/comite_general_de_gestion_rapport_202201.pdf

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleur.ses indépendants entrepreneurs individuels (avec ou sans salariés) et isolés qui fournissent ou produisent des biens et services

Pour l'analyse catégorie de l'OIT des travailleur.ses indépendants par un profit, nous regroupons ici deux catégories de l'OIT :
- «Les entrepreneurs individuels sans salariés sont **des personnes qui gèrent une entreprise à but lucratif non constituée en société, seuls, avec un ou plusieurs associés ou avec des travailleur.ses familiaux collaborant à l'entreprise, et qui n'emploient pas régulièrement de salariés dans leur entreprise.»**
- Les indépendants isolés qui détiennent, occupent ou gèrent des lieux de commerce ou d'autres services, et qui visent à produire ou échanger des biens et services.

Les travailleur.ses indépendants entrepreneurs qui effectuent leurs activités seul.es.sont majoritaires en Région bruxelloise (cf. supra). Parmi les travailleur.ses indépendants, un entrepreneur n'est en Belgique pas un travailleur salarié mais bien un travailleur sous le régime indépendant qui ne compte que lui dans son entreprise, et sa rémunération repose sur les profits qu'il génère. Les indépendants isolés produisent ou fournissent des biens (objets, biens matériels, …) ou des services (à la personne, marchands ou non marchands, …).

Il existe de nombreux cas de figure d'indépendants à la tête de petites société(s) comme des commerçants, des artisans (coiffeur, boulanger, boucher, menuisier, potier, …), des entrepreneurs au sens technique (construction, réparations, travaux, …), des professions libérales, des artistes (peintre, sculpteur, photographe …), etc. Le nombre d'indépendants isolés est élevé et les plus grandes proportions se situent dans des activités spécialisées, scientifiques et techniques (36.400), dans le commerce et réparations automobile (21.043) et dans les secteurs de la construction (16.218). (cf. supra tableaux Statbel et IBSA). Soulignons que les activités spécialisées représentent une part importante.

Par rapport aux risques socio-économiques, ces situations-statuts d'entrepreneurs et d'indépendants ne sont pas comparables à ceux des travailleurs dépendants salariés. Il ne s'agit pas d'un statut proprement parler tel que dans le salariat. Les travailleurs indépendants s'assurent par eux-mêmes mais une large part de ces travailleurs n'est pas ou peu assurée, pas ou peu informée. Les risques socio-économiques sont bien plus importants que dans la catégorie précédente parce que les revenus varient en fonction du volume et du type de transactions commerciales. Divers facteurs peuvent faire varier les volumes et types de transactions : variations des demandes, des besoins et des offres, types de projets, saisons, événements, etc. Les profits des indépendants isolés sont tributaires de nombreux facteurs.

Le statut de travailleur indépendant impose de devoir se créer une stabilité dans un contexte incertain et instable. Il faut pouvoir générer des profits suffisants sur la durée. La pression sur la nécessité absolue de réaliser des gains et profits est forte. Il faut pour vendre et se «vendre» un maximum, entretenir un réseau de relations étendu, entretenir et travailler un service, une production, une image, etc.

Les revenus et rémunérations sont extrêmement variables. Les capacités de gestion, d'anticipation sont essentielles chez les indépendants dont les revenus varient selon les profits avec un taux d'imposition relativement important.

Notons toutefois de fortes similarités de situations, dans certains cas, entre travailleur.ses indépendants entrepreneurs isolés et non-salariés dépendants par exemple, dans le cas du freelance.

Des frais circonscrits et précis (matériel, trajets, loyers etc.) et peuvent sous certaines conditions être déduits mais ces modalités de déductions de frais sont prévues et dépendent des activités et du cadre légal. Déduire des frais est vu comme un avantage pour certains indépendants parce que cela permet certaines dépenses et l'accès à certains biens, mais aussi d'utiliser une part de biens immobiliers pour une activité professionnelle.

Le degré de protection sociale des indépendants au sens large a été amélioré (Gérard et al., 2021) mais reste faible. Il reste précaire en particulier si tout le ménage est pris en considération : variations de revenus, risques sociaux de maladie, d'accident, etc. Cela peut représenter un frein à se lancer dans ce type d'activité :

> Non, non, il y a beaucoup trop de frais et donc j'avais peur de quelque part me retrouver avec un projet, je pense qui pourrait marcher (…). J'estimais qu'il n'y avait pas beaucoup de facilité pour lancer quelque chose et donc voilà. Ça me semblait trop risqué aussi avec voilà mon fils que j'ai besoin d'entretenir et voilà. [tp20]

> Par contre, on n'a pas nécessairement beaucoup de protection, enfin je veux dire, on n'a pas accès ni aux assurances, ni aux revenus de remplacement ou ce genre de choses, donc maintenant quand on est en société, c'est quand même, enfin c'est plus de frais,

> donc quelque part c'est plus de pression. Je pense que ça dépend un peu du chiffre d'affaires qu'on fait. [tp14]

Les risques socio-économiques sont souvent très élevés pour les indépendants qui n'ont pas systématiquement les moyens de payer l'ensemble des assurances pour garantir les risques propres liés à leurs activités et les risques sociaux auxquels ils pourraient faire face. Selon des intervenants, un cas très fréquent ressort, celui des travailleur.ses indépendants qui se précarisent et se retrouvent sans mutuelle en raison du non-paiement des cotisations sociales.

De manière récurrente dans nos entretiens, il est financièrement difficile (parfois impossible) pour des indépendants isolés et sur le fil, de maintenir le paiement des cotisations sociales sur la durée ; et ce, même si des possibilités de réductions ou de reports de paiements existent. La plupart des «petits indépendants», des entrepreneurs sans salariés rencontrés, éprouvent de grandes difficultés à les payer.

Les problèmes spécifiques au statut d'indépendant souvent mentionnés concernent le droit au statut social, mais aussi le risque de perte de l'assurance obligatoire en soins de santé et indemnités. Malgré les acquis sociaux récents (maladie, invalidité), la perte de couverture, en raison du non-paiement des cotisations, est le principal problème identifié.

Selon les intervenants, c'est souvent la société qui «emploie» l'indépendant qui par manque de moyens ou sciemment, évite de payer les cotisations sociales.

Une fois la couverture perdue, le temps nécessaire à un indépendant non couvert pour récupérer ses droits est également problématique.

Les indépendants doivent parfois épuiser toutes leurs réserves financières pour pouvoir se soigner :

> J'ai dû traverser presque deux ans de grave maladie [cancer] où je ne pouvais pas travailler de la même manière non plus. J'ai été puiser dans mes réserves donc moi , j'avais déjà dû traverser deux ans ou on a gagné très peu de chiffre d'affaire, parce-ce que je n'étais pas en état de travailler et que malheureusement comme indépendant l'accompagnement, le soutien financier est extrêmement bas, on va dire. [tp15]

Dans un contexte de manque ou d'absence de de protection sociale et de précarisation, la perte d'un avantage aussi crucial pour la prévention et l'accès aux soins de santé est problématique. La couverture santé des indépendants pose des problèmes récurrents aux indépendant.e.s et à leurs proches.

Au début de l'activité en tant qu'indépendant, et durant les années de démarrage, il y a de fortes inégalités entre les travailleur.ses qui peuvent compter sur une aide informelle et celles/ceux qui ne le peuvent pas. Les indépendants qui ont de l'aide de proches (familles, réseaux, communautés) se distinguent de ceux qui n'en bénéficient pas. Ces inégalités, entre travailleur.ses indépendants qui ont ou pas un «filet de sécurité privé», créent une forte différence en termes de « sentiment du risque d'instabilité», et en termes de possibilité de faire face à une instabilité réelle :

> L'un des trucs qui me désempare un petit peu, c'est le calcul de mes cotisations et de mes impôts (…) du coup je suis en mode «ok j'ai 1000 euros brut mais qu'est-ce que j'ai à la fin ?» c'est pour ça aussi que pour le moment j'ai rien dépensé à titre perso avec ça. Peut-être que je peux le faire mais je l'ai pas fait parce que je ne sais pas ce que je peux vraiment garder et donc c'est pour ça un peu que je veux voir avec ma comptable (…).Mon père part à la retraite à la fin de l'année normalement donc il faudrait que je puisse lancer mon affaire un peu plus sérieusement sur cette année quoi. Donc pour ce qui est de gérer mon argent, comme je te dis, je ne touche quasiment pas à mon argent pro et après j'essaye de faire un petit peu de truc ou je garde mes frais professionnel je pense que je n'ai pas encore vraiment trouvé la bonne manière de faire. On va dire que c'est du *work in progress* tout ça [tp06]

Le risque socioéconomique est sous-estimé ou mal mesuré alors qu'il est élevé. Les travailleur.ses indépendants ne mesurent pas toujours les conséquences de dettes qui demeurent sur le long terme.

> Il y a des gens qui me disent aussi : «je m'en fous toute façon j'ai rien donc qu'est que vous voulez qu'on fasse même si j'ai 15 000 euros de dettes aux cotisations sociales ? «. Mais dites-vous bien que les dettes elles vont rester, elles ne sont pas effacées. J'en ai eu un, il est parti à l'étranger pendant 3 ans. Il est revenu, le fisc n'a pas mis longtemps à retrouver sa trace et à lui réclamer ce qu'il devait. Si un jour, il arrive une catastrophe, c'est pour les enfants. Ils pensent toujours qu'il n'y a qu'eux mais il y a les enfants aussi. Je dis qu'ils peuvent éventuellement refuser la succession etc. mais vous vous rendez compte dans quoi on doit s'embarquer pour essayer

> de décourager les gens à se lancer dans ce genre de chose ? [intpro04]

Par rapport au type de relations d'autorité dans le travail, la situation-statut de travailleur indépendant comprend un haut degré d'autorité par rapport à l'activité. A l'opposé des travailleur.ses dépendants (salariés et non-salariés), les travailleur.ses indépendants entrepreneurs sont en principe autonomes dans leurs relations entre travailleur.ses et les unités économiques dans lesquelles ils travaillent.

Dans les faits, parmi les travailleur.ses indépendants précaires rencontrés, ils choisissent relativement peu souvent leurs relations de travail : soit parce que l'offre de mission/projet est déjà construite et l'indépendant vient y répondre telle qu'elle est proposée dans un cadre précis et avec des contraintes ; soit parce qu'il s'agit d'une proposition via une plateforme et sans interaction. Plus la mission sera précise et spécialisée, plus le travailleur indépendant spécialisé et recherché aura une capacité de négociation (type de tâches, délais, rémunération).

Par rapport aux relations de travail en général, au type d'autorité et au degré de contrôle et de dépendance sur l'organisation du travail, il faut souligner qu'une part de travailleur.ses dispose d'une autonomie organisationnelle sur les plages horaires consacrées aux différents projets ou activités. Toutefois, il y a également un constat récurrent et alarmant : un grand nombre de secteurs n'«engage» plus que des indépendants. Les caractéristiques typiques des indépendants sont détournées :

> Pour moi c'est vraiment un constat que je fais quel que soit le type de travail. C'est de ne pas pouvoir maitriser les conditions de travail qu'on nous propose. Que ce soit en temps partiel par exemple ou que ce soit comme indépendant. (…) Une fois j'ai été très choquée de voir : je passais devant une vitrine du [chaine franchisée de restauration] et il y avait une affiche qui faisait toute la vitrine «Nous engageons des indépendants». Au niveau de la terminologie, je me disais qu'il y avait quelque chose. On n'engage pas des indépendants. On engage des salaries mais pas des travailleur.ses indépendants. J'étais quand même très choquée d'avoir vu ça. [intpro04]

Les contraintes sont bien souvent concrètes pour les indépendants isolées, il y a un pouvoir d'octroi, une forme de «chantage concurrentiel» de la part de l'employeur ou «donneur d'ordre» : ces arrangements contractuels ou des transactions commerciales sont souvent «à prendre ou à laisser».

Le type d'autorité sur l'unité économique, les activités et les transactions traduit pour un partie des indépendants isolés rencontrés, une pratique fréquente de travail de sous-traitance qui diminue à chaque étape le salaire octroyé aux travailleur.ses (qui ont peur, ne maitrisent pas la législation en cas de problème ou de manquement). La sous-traitance individualise les relations, accroit les difficultés de traçage, d'inspection et ne favorise pas le respect des conditions de travail prévues par le droit du travail ni les dispositions en droit de la sécurité sociale.

> En plus j'en ai fait un de contrôle chantier, dumping social même lundi, ici j'ai fait un immense chantier, on a l'entrepreneur principal qui généralement lui est correct et bien en ordre et tout ça, et puis ils font appel à un sous-traitant. Le sous-traitant, généralement le premier sous-traitant est plutôt bien. Et puis le sous-traitant il fait aussi appel à un sous-traitant, et c'est là que ça commence à devenir problématique, dans le sens où ces sous-traitants font généralement appel à des entreprises détachées. [intpro3[1]]

La sous-traitance en chaîne et le travail fragmenté existent dans d'autres secteurs que la construction : artistique, IT, graphisme, commerce, organisation d'événements, …

Le travailleur.ses précaires indépendants isolés sont de plus en plus exposés au caractère de plus en plus provisoire ou éphémère de nombreuses activités de production de biens et services. Les activités des indépendant sont de plus en plus fragmentées en tâches, les demandes changent et ces changements sont accélérés par des crises, des tendances, des irrégularités qui bouleversent les besoins, les demandes, les possibilités économiques, les priorités des citoyens et des entreprises.

Une organisation du travail par la sous-traitance et le recours à des indépendants permet de contourner plusieurs obligations et responsabilités.

Pour une intervenante spécialiste qui aide les travailleur.ses indépendants, «Être indépendant» a perdu de son sens. Le statut est dans bien des cas devenu «une solution pour arriver à faire travailler quelqu'un». Les formes que prennent aujourd'hui cette situation-statut d'indépendant ne correspondent pas réellement à la définition, à la situation, à l'action d'un indépendant dans le sens juridique et économique du terme :

> Avant l'indépendant, c'était quelqu'un qui avait un projet, qui se lançait comme indépendant parce qu'il avait envie d'être indépendant, au sens générique du terme. Aujourd'hui, c'est une des solutions proposées pour arriver à faire travailler quelqu'un alors qu'il n'est absolument plus indépendant et absolument pas maître de son sort. C'est juste un outil, être indépendant aujourd'hui. Combien se lancent réellement comme indépendants parce qu'ils ont un projet personnel, financé par eux-mêmes ? À mon avis de moins en moins. Mais dans les chiffres des affiliations oui on a l'impression qu'il y a beaucoup d'indépendants qui s'affilient.» [intpro30]

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleur.ses indépendants entrepreneurs : l'exemple des entrepreneurs isolés de type freelances, artistes, travailleur.ses de plateforme qui travaillent en réseaux le temps d'un projet

Comme d'autres TPP qui sont désignés sous le même terme de «freelance» et qui sont classés dans la catégorie de non-salariés dépendants (situations de portage salarial, autres statuts défiscalisés spécifiques, …), une part des «travailleur.ses freelances» et des «travailleur.ses de plateforme» qui deviennent indépendants exercent un statut formel d'indépendants. Il faut dès lors distinguer ces travailleur.ses indépendants freelances et de plateforme, des travailleur.ses de plateformes qui exercent cette activité comme activité principale dans le régime P2P et les freelances dans des systèmes de portage salarial.

Le cas des freelances est intéressant puisqu'ils peuvent à la fois entrer dans la catégorie des non-salariés dépendants ou des indépendants (sans travailler pour autant forcément via des plateformes).

Par rapport au risque socio-économique, celui-ci est très élevé en raison avant tout de l'incertitude de la rémunération et en cas de cessation d'activité, de maladie ou d'accident de travail/sur le chemin du travail/maladie professionnelle.

Tout comme les indépendants gérant de sociétés et les employeurs dont la société doit engranger suffisamment de bénéfices, tout comme des travailleur.ses non-salariés dépendants membres d'une structure de portage salarial ou d'une plateforme, les indépendants isolés sont encore soumis au devoir et à l'incertitude de gagner suffisamment afin de maintenir une protection sociale minimale.

Par ailleurs, certaines activités prestées ne sont pas rémunérées et prévues dans les contrats avec ces indépendants (artistes, professions intellectuelles, …). Ils citent régulièrement le design des projets, leur transcription, leur préparation et présentation, les trajets, le matériel nécessaire à la présentation des projets et la présentation de soi, les maquettes ou propositions de projets, etc. Il y a également la problématique des clients qui ne paient pas immédiatement, ou qui sont en défaut de paiement, où l'indépendant et sa société doivent assurer le manque de trésorerie.

> En fait, c'est arrivé assez souvent que je paie moi mes fournisseurs avant même d'être payée donc au final quand les clients paient bon ce n'est pas grave, c'est juste que c'est moi qui encaisse des trous de trésorerie pendant quelques mois. (…) c'est un peu tout ou rien sur les clients et les paiements. Il y a vraiment ceux qui grattent un maximum et qui sont en plus des mauvais payeurs, et les clients qui payent leurs acomptes sans discuter, qui paient leurs soldes sans discuter, enfin voilà, c'est un peu tout ou rien [tp14]

L'état de santé, la fatigue, une maladie peuvent véritablement poser problème dans la mesure où peu de possibilités sont offertes :

-

> Je pense que quelque part, si un jour j'arrête d'être freelance, ce sera plus pour ces problèmes-là, ce qui est un peu dommage. Et puis, le statut indépendant, c'est vraiment marche ou crève, c'est-à-dire que quand ça marche, même un peu, on est quand même fort taxé et le jour où on est malade, où on a un souci enfin voilà, on n'est pas très entouré non plus. [tp14]

Si le freelance n'a pas de client qui lui offre des prestations et projets réguliers, ou des arrangements commerciaux qui se renouvellent dans la durée, le degré d'instabilité est très important.

Par rapport au type de relations d'autorité dans le travail, les TPP parmi les travailleur.ses freelances indépendants sont particulièrement concernés par des conditions contractuelles imposées, des arrangement avec une part informelle, des rémunérations basses et une instabilité quasi chronique. Deux cas de figure ont pu globalement être observé : soit, ils dépendent de peu de clients ou employeurs ou donneurs d'ordre, soit ils ont une multiplicité de micro-contrats.

Une partie importante de l'activité des freelance est d'aller à la pêche aux contrats. Il faut «se mettre à jour», se rendre visible, «se vendre», anticiper, démarcher pour générer des revenus :

> J'ai un site Internet que je mets à jour dès que je fais un nouveau projet. Je le mets régulièrement à jour puis-je l'envoie à tous mes contacts, aux producteurs avec qui j'ai travaillé, à des nouvelles sociétés de production, en espérant qu'elles vont ouvrir l'email par exemple. Oui c'est vraiment démarcher un maximum, de façon autonome et avoir de l'initiative. [tp17]

Malgré les aspirations clairement affichées de ne vouloir dépendre de personne, de pouvoir se protéger face à de trop grandes pressions, de pouvoir avoir véritablement la main sur son horaire, il y a également la volonté des travailleurs en freelance de travailler en réseau, afin de pouvoir attirer davantage de clients. .

> (…) quand on pense que vous êtes une agence, c'est plus rassurant et en même temps les gens se disent « ouais, mais finalement ça va forcément être cher ». Les indépendants ont la réputation d'être moins chers que les agences et donc voilà, c'est un peu l'idée de m'entourer d'indépendants {pour obtenir certains contrats}. [tp14]

Travailler en réseau n'est pas simple : il faut chercher, obtenir, porter et coordonner les projets et contrats. Cela peut être usant dans la mesure où **le temps de travail de coordination et d'administration est non compris et non systématiquement partagé et mutualisé** :

> Voilà, en fait, c'est moi qui porte la responsabilité de tout le monde et ça c'est le côté qui m'épuise un peu à la longue. Au départ, quand je me suis entourée de personnes freelances, je pensais qu'une espèce d'énergie, de donner/recevoir, allait se mettre en place. Finalement, c'est toujours moi qui envoie des projets et qui vais les gérer. Donc ça, c'est vrai que c'est un petit peu un inconvénient dans le sens où du coup, j'ai davantage de gestion de projets. Quand je suis seule sur un projet, là c'est plus facile. [tp14]

Nombre de t**ravailleur.ses indépendants précaires souvent très qualifiés s'unissent et tentent *in fine* de résister contre la sous-traitance, lutter contre les déséquilibres des marchés des services** : «Les travailleur.ses indépendants, qu'ils le soient par choix, par nécessité ou par le jeu des circonstances, ne se distinguent pas des salariés par un individualisme inné ou même inhérent à leur situation juridique. En d'autres termes, ils savent s'organiser ; les salariés n'ont pas le monopole de l'organisation collective». (Bureau et al. 2020).

Les organisations d'indépendants ont un rôle dans le champ des relations professionnelles et une forte capacité à faire évoluer les règles du jeu (D'Amours, 2010). Considérant qu'un travailleur indépendant est toujours à la fois un travailleur et un entrepreneur, D'Amours met en exergue la pluralité des logiques d'action déployées par ces acteurs dotés d'une double identité. En effet, les organisations que les indépendants parviennent à faire exister malgré la dispersion physique des personnes et la disparité des situations, se trouvent, tiraillées entre plusieurs objectifs : **s'unir pour réguler le marché de prestations sur lequel ils agissent** (prix minimum, conditions de prestation et de réponses aux appels d'offres, règles sociales et fiscales d'exercice de l'activité), **se mobiliser pour obtenir une meilleure rémunération du travail et des conditions de protection sociale décentes ou tenter de prendre la main sur l'organisation de la production**» (Bureau et al. 2020).

Cette analyse correspond aux motifs invoqués par des indépendants pour se réunir.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi le groupe problématique de situations-statuts des travailleur.ses faux indépendants

Les cas de statuts de faux indépendants apparaît comme une problématique particulièrement répandue en Belgique, et encore plus en Région bruxelloise. Il ne s'agit pas d'un statut mais d'une catégorie large de personnes qui ont le statut d'indépendant mais qui en réalité effectue des prestations et travaille de la même manière que les salariés.

Il s'agit d'un statut simple à contracter qui figure parfois de manière implicite dans les annonces ou est occupé sans que le travailleur ne se rende compte.

> Oui parce que c'est un statut du facile! (…) Donc à partir du moment où il y a une contrainte d'horaire c'est des faux-indépendants. Si on leur dit « voilà tu dois être là à 8h jusqu'à 16h » voilà c'est déjà un faux-indépendant. Et puis après ils ne paient pas de cotisations sociales parce qu'ils ne savent pas qu'ils doivent s'inscrire à une Caisse, on ne leur dit pas… et puis bah ils tombent dessus et ils bardaf : voilà "monsieur, il touche autant de revenu et "… alors que c'est son brut

> et il n'y a rien qui est retiré de l'ONSS, il y a rien qui est retiré comme taxation et là ils se retrouvent un petit peu en porte à faux. Et alors ils sont obligés d'aller au tribunal parce qu'ils ne savaient pas. Mais alors au tribunal ça peut se retourner contre l'employeur parce que c'est un faux-indépendant et la procédure est longue, couteuse, voilà il faut avoir aussi les moyens de le faire. [intpro19]

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques, en principe un indépendant paie ses cotisations sociales et doit souscrire à des assurances (cf. surpa pour les obligations administratives des indépendants). Dans le cas problématique des faux indépendants, le TPP paie des cotisations sociales et supporte l'ensemble des frais alors qu'il ne dépend que d'un client/société/donneur d'ordre.

En Région bruxelloise, il y a des faux indépendants dans différents secteurs : construction, logistique, soins de beauté, aide aux personnes, horeca, etc. Pour les TPP, cela peut être une condition d'embauche. Une part de ces TPP vient de pays où la protection sociale est moindre, souvent ils ne réalisent pas directement l'existence de différents statuts.

> J'ai des indépendants, surtout chez les Polonais, (…) ceux qui font de la démolition, ça c'est des faux-indépendants évidemment. Mais ils s'en rendent pas compte parce que chez eux, c'est comme ça. Tout le monde est indépendant, ils doivent cotiser, la sécurité sociale n'existe plus ou c'est mini dans ces pays-là, c'est devenu tout à fait comme aux États-Unis où il faut prendre des assurances, hein. [intpro26]

Par rapport au type de relations d'autorité dans le travail, plusieurs intervenants rencontrés soulignent que des travailleurs, souvent d'origine étrangère, sont incités – voire contraints – à adopter ce statut. Ils deviennent ainsi « indépendants » de façade, alors que leur relation avec l'entreprise correspond en réalité à celle d'un salarié.

> C'est une réalité que je dénonce régulièrement. Des personnes, souvent étrangères, sont sollicitées pour devenir indépendantes dans la construction, l'Horeca ou le nettoyage. En pratique, elles n'ont pas la volonté ni les moyens d'exercer comme indépendantes, mais n'ont pas d'autre choix, car l'employeur préfère recourir à ce statut. [intpro30]

Dans certains cas, des travailleurs salariés se voient encouragés, voire poussés, à demander une carte professionnelle pour passer au statut d'indépendant. Une intervenante témoigne :

> (…) il y a pas mal de travailleurs qui avant étaient salariés chez un employeur, et qui finalement demandent une carte professionnelle pour avoir un statut d'indépendant plutôt que salarié. Alors est-ce que c'est l'employeur qui fait le forcing pour que le travailleur adopte le statut, ou est-ce que ça arrange le travailleur, ça je ne sais pas très bien. [intpro15]

Un travailleur indépendant est supposé détenir une grande autonomie de décision par rapport à l'organisation de son travail au quotidien. Nombreux sont les faux indépendants qui dépendent en réalité d'un unique donneur d'ordre : leurs horaires sont fixés à la dernière minute, ils doivent rester disponibles en permanence, et financer eux-mêmes leur matériel (camionnette, smartphone, uniforme, équipements). Ils sont actifs dans différents secteurs tels que la logistique, les transports, le secteur pharmaceutique, l'audiovisuel, etc.

Enfin, il peut parfois être difficile pour les faux indépendants de rompre leur contrat s'il y a des clauses d'exclusivité abusives. La fausse indépendance peut précariser via ces clauses d'exclusivité abusives qui empêchent la suite d'un parcours.

> (…) On a eu un cas d'une personne qui a essayé de rompre son contrat, mais ça a été extrêmement difficile (…) alors qu'elle était juste en train de défendre ses droits. Elle s'est dit « mais c'est une relation de travail salariée et moi je suis indépendante, j'ai l'intention d'avoir d'autres clients » et on lui dit « mais non, vous avez signé un contrat ce n'est pas possible ! ». Elle a voulu rompre le contrat et bah c'était la croix et la bannière, hein...elle s'est retrouvée dans une situation extrêmement délicate mais bon voilà, ça c'est un exemple un peu flagrant qu'on a (…) [intpro21]

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs indépendants à partir de dispositifs de soutien à l'entrepreneuriat

Dans le cadre des politiques d'entrepreneuriat, différents organismes reconnus détiennent des missions d'aide, d'informations légales et sociales pour les indépendants bruxellois. Il y a par ailleurs des structures plus classiques (secrétariat sociaux, caisse sociales d'assurance, etc.) mais aussi des entreprises privées et des plateformes qui diffusent des informations sur les modalités d'activités

possibles, les protections existantes, les obligations mais aussi une aide individuelle et des services de coaching. . Des appels à projets, des formations, des initiatives d'information et de promotion de l'entrepreneuriat (y compris sous la forme d'asbl) se multiplient.

Sa lancer comme entrepreneur n'est toutefois pas sans risques, en particulier pour des travailleurs plus précaires. Par exemple, la durée de suivi ou de soutien financier est parfois insuffisante et des problèmes de précarités peuvent survenir. Le non-recours au droit sociaux peut également être problématique : rappelons que les indépendants sont souvent en situations de non-recours (au statut social ou à d'autres droits). Par ailleurs, la pandémie de Covid 19 (cf. chapitre 5) représente un choc qui a changé certaines dynamiques économiques. Les indépendants moins bien protégés ont été et demeurent encore impactés.

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques, de nombreux intervenants sociaux attirent l'attention sur le fait que certains de ces dispositifs tendent à encourager des allocataires sociaux ou des personnes vulnérables à changer de statut et à devenir indépendant ; sans toujours être conscients des risques que cela implique, en particulier pour des personnes plus vulnérables (notamment en matière de méconnaissance de ce qu'implique ce type de statut, et de non-recours aux droits sociaux).

> Pour les personnes bénéficiaires d'allocations sociales, c'est pas comme un travailleur salarié qui fait ça en complément de son boulot (…) le chômeur, s'il fait ça, il perd son allocation de chômage, et ce sans prise en compte de {ce qu'il gagnera}. [intpro01]

> ça m'énerve quand j'entends le gouvernement qui dit foncez comme indépendant. (…) NON ! je dis aux gens qui viennent me voir que c'est un piège à cons ce tremplin indépendant. Tous les modèles économiques disent que la rentabilité d'une activité ne se constate qu'entre 3 et 6 ans après. Comment voulez-vous qu'une personne qui a fait pendant 12 mois une activité complémentaire se rendent vraiment compte dans quoi il s'engage. Il faudrait déjà leur donner 3 ans de travail de tremplin indépendant pour qu'il se rendent compte des régularisations d'impôts, des régularisations des cotisations sociales, car un indépendant qui se lance n'est pas obligé de faire des versements anticipés. Pendant 3 ans, il n'est pas obligé de les faire. Le gars il se dit tranquille. Je gagne mais je ne paye pas d'impôts. On verra bien. (…) L'extrait de rôle va arriver 3 ans après. A ce moment-là, il va se dire mince. Je dois payer tout ça sur ce que j'ai gagné en 2017. (…) Le tremplin indépendant 12 mois, c'est une avancée car avant ça n'existait pas. Ça répond à une demande mais elle n'est pas étalée dans le temps suffisamment pour que les gens se rendent compte de ce que c'est le statut social des indépendants. [intpro04]

Changer de statut peut présenter beaucoup de risques, y compris une perte de droits sociaux conséquente. Des études menées en France ont montré que les parcours sont souvent critiques pour les profils précaires qui se lancent dans l''entrepreneuriat : «Parmi ces incitations, celles qui poussent le chômeur à générer son propre emploi par la création d'entreprise constituent un point saillant d'une logique de responsabilisation individuelle (Barthe, Chauvac et Dubois, 2014). La conversion des chômeurs en entrepreneurs ou en chefs d'entreprise apparaît dans cette optique comme un moyen particulièrement efficace dans la préparation des individus à s'assurer individuellement, et de manière souvent éphémère ou illusoire, contre la précarité (Abdelnour et Lambert, 2014). Cette incitation à l'indépendance comme moyen de lutte contre le chômage se déploie sous des formes institutionnelles diverses et introduit, au cœur des institutions publiques ou associatives chargées d'en diffuser la logique, une culture entrepreneuriale» (Darbus, 2008)». (Louvion, 2022)

Différents répondants témoignent du fait que l'accompagnement est insuffisant, les besoins sous-évalués et que la décision de suppression de la formation obligatoire en gestion dans les trois régions fait courir des risques aux personnes qui changent de statut. Cette intervenante déplore que des personnes, en raison d'une situation précaire, se dirigent vers ce statut qui risque de les précariser encore davantage :

> Combien de fois les gens viennent me voir et j'essaye de sentir s'ils sont faits pour ça ou pas ou si ce qu'on leur propose peut-être intéressant ou pas, honnête ou pas. Et ils me disent : "oui mais de toute façon j'ai pas le choix. Vous pouvez me dire ce que vous voulez, je vais le faire car je n'ai pas le choix et on verra bien dans 2-3 ans ou je serai". C'est terrible d'entendre ça. [intpro04]

Il est problématique pour cette répondante que l'accompagnement et l'information aient été intensives avant d'ouvrir son entreprise mais que tout ait été interrompu dès que le projet a été lancé :

> Vous avez le guichet d'économie locale, vous pouvez avoir un prêt lancement, un prêt ceci, un prêt cela. Et finalement, on a eu le sentiment très net que l'objectif de cette structure c'est vraiment d'inciter des gens qui ont une vague idée à essayer de la concrétiser et à s'installer comme indépendant. Par contre, dès que vous avez ouvert, là il n'y a plus du tout d'accompagnement. [tp28]

Par rapport au type de relations d'autorité dans le travail cette intervenante critique les nouvelles modalités de combinaisons et de brouillage entre régime indépendant et salarié.

> Oui mais c'est ça du coup… c'est beaucoup via [secrétariat social] beaucoup de gens passent comme ça via les secrétariats sociaux qui brassent des quantités de contrats monumentales. Euh en sachant que ça fera quasiment rien. Par exemple je sais que pour les artistes c'est Smart ! Et il y en a d'autres. Y en a au moins deux-trois différentes maintenant des sociétés comme Smart. Et c'est une catastrophe, quand on écoute un peu comment ça fonctionne c'est un peu effrayant. Mais pousser les gens à devenir indépendants ça c'est vraiment quelque chose que j'ai vraiment vu ces deux dernières années, les étudiants-indépendants, les employés indépendants c'est quand même deux trucs qui collent pas du tout logiquement en terminologie [intpro04]

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleur.ses indépendants étudiants

Depuis le 1er janvier 2017, les étudiants qui exercent une activité indépendante peuvent occuper le statut d'étudiant-indépendant. Il est désormais possible de cumuler les statuts d'étudiant et d'indépendant sous certaines conditions et pour une durée déterminée.

En Belgique, «en 2022, la plupart des étudiants-indépendants étaient âgés de 20 à 23 ans : 1.840 avaient 22 ans (21,2 %), 1.614 avaient 23 ans (18,6 %), 1.583 avaient 21 ans (18,2 %) et 1.233 avaient 20 ans (14,2 %). Les branches d'activité les plus représentées sont les professions libérales (3.528 ; 40,6 %), le commerce (2.549 ; 29,3 %), l'industrie (1.408 ; 16,2 %)[118].» Avec une proportion de plus de 50% du total, ce statut est majoritairement occupé par des hommes et cette tendance s'est renforcée ces dernières années (SPF Economie, 2023). Les effectifs ont fortement augmenté ces dernières années même si, pour la première fois, une diminution apparait depuis l'instauration de ce statut[119].» Selon l'INASTI, «au 31 décembre 2022, on compte 8.690 étudiants-indépendants contre 9.114 au 31 décembre 2021 (soit - 4,65 %). (INASTI, 2023)

Les étudiants salariés sont théoriquement mieux protégés sous certains aspects (Gérard et al. 2021). L'étudiant-indépendant peut continuer à bénéficier d'allocations familiales à condition qu'il ne travaille pas plus de 240 heures par trimestre. Les cotisations sociales sont soit totalement exonérées , soit réduites jusqu'à un certain plafond de revenu . Si l'étudiant dépasse un plafond maximal d'heures, le versement des allocations familiales est suspendu. Cette règle peut in fine avoir des conséquences négatives sur le travail formel et encourager le travail au noir partiel dès la limite atteinte afin de s'assurer de rentrées financières.

Dans le cadre des relations de travail, les étudiants sont dans un rapport de dépendance plus important vis-à-vis de l'employeur : d'une part, parce qu'ils sont jeunes et qu'ils débutent, d'autre part parce qu'ils doivent à tout prix acquérir et accumuler de l'expérience professionnelle. Les étudiants sont parfois prêts à accepter tous les types de prestations et d'arrangements même s'ils exposent leurs droits sociaux et leur protection sociale à des pertes.

Les conditions qui encadrent le statut d'étudiant indépendant risquent de constituer un nouveau régime d'activités précaires. Des étudiants, qui ne maîtrisent pas parfaitement la législation et le suivi en temps réel de leurs revenus, risquent d'être fragilisés du point de vue de la protection sociale (droits sociaux) et d'être précarisés (passage vers un statut d'indépendant, paiement des cotisations sociales, perte d'allocations familiales …). La «frontière statutaire» est parfois floue entre les étudiants salariés et les indépendants et bien souvent le fait d'occuper ce statut n'est pas un choix.

> Donc on voit complètement que c'est même pas un choix, ils n'ont jamais choisi cette situation-là alors que le critère de la volonté des parties et quand même prédominant pour qualifier ce type de relation de travail là. Et donc y en a tellement que c'est bien simple, on sait pas les suivre non plus quoi. Donc à côté de ça, les dernières années est venue s'ajouter à ça toute l'économie collaborative, [noms de trois plateformes], tous ces trucs-là. Y a même le statut d'étudiant-indépendant qui a été créé, donc du point de vue

[118] SPF Economie: https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/les-travailleur.ses-independants/les-etudiants-independants, consulté le 27/07/2023.
[119] INASTI Chiffres et tendances 2022 : https://www.inasti.be/sites/rsvz/files/2023-06/chiffres_et_tendances_2022.pdf , consulté le 12/10/2023.

> d'inspecteur on a vraiment l'impression qu'on n'est pas aidés par le pouvoir législatif à ce niveau-là. [intpro27]

Ici aussi, les seuils d'heures de travail ainsi que les seuils de revenus autorisés peuvent mener à des risques de dépassement qui induisent des risques (paiement de cotisations sociales, endettement, …) si l'étudiant ne maitrise pas parfaitement les règles et sa gestion comptable. Ce cadre expose à des risques de précarisation d'étudiants qui peuvent perdre des droits ou l'éligibilité à d'autres droits sociaux fondamentaux (pour eux-mêmes comme pour leurs familles).

2.2 Face floue du précariat : situations hybrides et instabilités chroniques

La face floue du précariat porte sur la problématique **des combinaisons et cumuls de statuts de travailleur.ses pauvres et précaires,** une dimension essentielle du travail précaire qui s'explique **par le fait que des travailleur.ses cumulent et enchaînent des emplois et activités.** Alors que les situations d'hybridités **sont fréquentes pour une grande partie de travailleur.ses pauvres**, l'analyse de ces combinaisons et cumuls ne sont pas toujours investiguées ou prises en considération dans l'élaboration des politiques publiques et les législations qui s'y rapportent.

Nous proposons de définir la **face floue du précariat** comme l'**ensemble des situations** où des travailleur.ses pauvres et précaires **combinent et cumulent**, de manière **involontaire** ou **volontaire, plusieurs statuts et situations d'emplois ou/et d'activités.**

Sans généraliser, les **combinaisons** d'**activités** et d'**emplois** résultent plus souvent de situations **subies** plutôt que **choisies**. Lorsque ce n'est pas le cas, une partie de l'emploi ou de l'activité est choisie, l'autre est souvent subie et sert à générer un revenu complémentaire pour pouvoir vivre.

La combinaison et le cumul d'emplois et d'activités impliquent aussi la combinaison et le cumul **de statuts sociaux** en raison de la situation de précarité ou de pauvreté (parfois extrême) vécue au quotidien. La réglementation encadre de plus en plus les situations où des **statuts sociaux** et des périodes de travail autorisées sont combinées ; situations qui sont de plus en plus **fréquentes** chez les travailleur.ses pauvres.
Cette «face **floue du précariat**» comprend de **multiples combinaisons possibles**. **L'hybridité** se fragmente entre **statuts d'emplois et d'activités** dans les **marchés du travail formel** (emplois salariés, activités d'indépendants), **informel** (travail «au noir») et de l'**économie numérique formelle et informelle** (plateformes, *total remote, dark web*, …).

Pour mieux comprendre et classer ces situations complexes, la face floue et hybride du précariat peut être divisée en **trois grandes catégories**. Ces types d'hybridités ne sont pas étanches ou exclusives, il y a **des changements fréquents** qui provoquent des passages d'un type à l'autre.

Type 1 : L'hybridité formelle rassemble des cumuls et des combinaisons de statuts d'emplois et d'activités, stables ou instables, dans la sphère formelle de l'économie.

Il s'agit de travailleur.ses qui cumulent, de manière **involontaire** ou **volontaire, des statuts** formels dans les **régimes** des travailleurs **salariés** et **indépendants**.

Les **statuts classiques** (salarié, indépendant) **se mêlent aux régimes d'emplois et d'activités précaires** (intérim, étudiant, flexi-jobs, titres services, ALE, CPE, CI, article 60, …) **ou aux statuts spécifiques moins protecteurs** (P2P, travailleur.ses associatifs, volontaires, artistes avec attestation ou amateurs, bénévoles, freelances, …).

Type 2 : L'hybridité «composite» est la catégorie la plus large. Elle regroupe de multiples types de combinaisons et cumuls de statuts d'emplois et/ou d'activités.

Il s'agit des travailleur.ses qui cumulent, de manière **involontaire** ou **volontaire**, des statuts **formels** des **régimes des salarié.es ou des indépendant.es**, avec des statuts sociaux du système de protection sociale (prestations sociales complémentaires ou principales) et éventuellement des activités de **l'économie numérique** (plate-forme, web, commerce en ligne, …) **ou informelle** (travail au noir, *dark web*, …).

L'**hybridité composite** comprend **le plus grand nombre** de possibilités de **combinaisons**.

Ces combinaisons multiples peuvent représenter un danger pour le.a travailleur.se dans la mesure où peuvent advenir des situations telles qu'un dépassement de seuil de revenu autorisés, des combinaisons interdites, ou d'usurpation de statuts. Ces combinaisons de statuts et de revenus s'expliquent par une insuffisance de revenus chronique.

Type 3 : L'hybridité informelle concerne les cumuls d'activités qui se situent dans la sphère informelle de l'économie.

Il s'agit de situations où des travailleur.ses **cumulent exclusivement**, de manière **involontaire** ou **volontaire, plusieurs activités informelles, «au noir»**, qui se combinent entre elles.

L'**hybridité informelle** comprend de nombreuses possibilités de cumuls d'**activités non déclarées et de «travail au noir»** qui sont **invisibles** dans l'économie réelle ou numérique.

Ces activités se développent via notamment le bouche à oreille, les réseaux sociaux, des plateformes ou le *darkweb*. Ces personnes peuvent occuper un statut d'inactif ou d'inconnu, elles n'ont aucun statut et risquent des problèmes administratifs sévères en cas de remise en ordre administrative.

Les durées des statuts combinés ou cumulés ont des **temporalités différentes, plusieurs types de combinaisons hybrides se succèdent**. Ces **temporalités diverses** crée de nouvelles combinaisons, pas toujours pensées ou prévues dans la réglementation. Elles posent des difficultés administratives et légales aux travailleur.ses précaires pour l'accès et le maintien de leurs droits sociaux et d'un revenu minimum.

Dans ce chapitre, nous proposons dans un premier temps de contextualiser les facteurs qui expliquent l'augmentation des situations d'hybridité, avec un focus pour les travailleurs salariés et indépendants. Ensuite, les trois grandes **catégorie d'hybridités (formelle, composite et informelle) seront documentées**. Chaque catégorie sera définie et illustrée par des situations concrètes. Plusieurs questionnements guident l'analyse :

- Quelles sont les composantes des statuts et situations hybrides ?
- A partir de quelles situations et statuts se forme l'hybridité ?
- Les combinaisons et les cumuls hybrides de statuts sont-ils une exception ou fréquents ?
- L'hybridité statutaire (combinaisons et cumuls de statuts) est-elle visible aux statistiques ?
- Quels sont les facteurs qui peuvent expliquer l'hybridité statutaire ?

Facteurs qui favorisent les situations d'hybridité de statuts

Suite à notre analyse de la face visible (cf. supra) du précariat, statut par statut, nous identifions plusieurs **facteurs spécifiques qui interviennent dans le développement de l'hybridité des statuts et dans l'augmentation du nombre de situations-statuts hybrides.** Cette «complexité augmentée» **compromet** la **sécurisation** du revenu, le **maintien de l'éligibilité à des droits sociaux et le respect du droit au travail et dans le travail**[120].

Un **premier facteur explicatif** réside dans une forme **d'instabilité chronique** générée par l'augmentation des **contrats et prestations de (très) courtes durées, combinée à** l'augmentation de contrats à **temps partiels** ou à **très faibles volumes d'heures**. Ceci fragilise les parcours d'emplois et d'activités des travailleurs.es qui doivent constamment faire face à des revenus irréguliers et à des problèmes administratifs en raison de parcours instables (chapitre IV).

Un deuxième facteur est la **multiplication de régimes d'emplois et d'activités** (emplois subventionnés, flexi-jobs, étudiants salariés ou indépendants, P2P, …), qui **entraine** la création de **statuts spécifiques** et de **dérogations** aux normes

[120] Nous entendons par là le respect du droit au travail dans les situations successives dans lesquelles se retrouve involontairement le travailleur et qu'il ne connait pas puisque les travailleur.ses sont de plus en plus souvent seul.es dans ces différents contextes et dans des conditions particulières.

classiques. Ces nouveaux statuts **complexifient la situation administrative** des travailleur.ses précaires et pauvres. Cette **multiplication des statuts potentiels** entraine une **diversification des statuts et combinaisons possibles pour les travailleur.ses**. Or, les réglementations qui encadrent les droits sociaux ne prennent pas suffisamment en considération le développement de ces nouveaux régimes d'emplois et d'activités.

Un troisième facteur explicatif réside dans les **seuils** de revenus maximums fixés dans le cadre de certains régimes (P2P, travail associatif, etc.) et le **niveau extrêmement bas de ces seuils**[121]. Ces seuils bas s'expliquent en partie par le fait que **ces régimes** sont tous totalement ou partiellement **défiscalisés** pour les employeurs. Les revenus mensuels autorisés sont insuffisants, et forcent certains travailleurs pauvres à combiner avec d'autres emplois et activités notamment informelles. Ce problème de revenu mensuel insuffisant se pose de manière encore plus aigüe à Bruxelles où les coûts des loyers sont élevés.

De manière plus prospective, il est attendu[122] que cette **diversification** des statuts et de **situations de cumuls** continuent à se développer via une **flexibilisation des régimes classiques** et une **extension des régimes dérogatoires** (ex : nombre minimum d'heures par contrat, extension du travail étudiant, extension des flexi-jobs, extension du travail associatif, ...). Ce cadre augmente les possibilités de «micro-contrats», de contrats multiples, de contrats de plus en plus courts, de services et de «prestations à la demande», de statuts multiples et combinés.

La multiplication des statuts a tendance à **individualiser** les situations : la situation de chaque travailleur.se est de plus en plus singulière face à son assurabilité et à son devenir. Chaque cas devient de plus en plus unique et complexe à analyser et éloigne le.a travailleur.se d'un régime commun et connu du droit social et du travail.

Un quatrième facteur réside dans le fait que les **durées des contrats de travail** sont **«désynchronisées»** avec en conséquence des **changements réguliers de situations.** Cela a pour conséquence de causer des difficultés administratives (notamment dans le maintien de droits sociaux) mais également dans le respect du droit du travail.

Enfin, il y a un ensemble de facteurs liés à l'organisation du marché du travail, détaillée dans d'autres parties de ce rapport, notamment : le développement du travail multipartite, de la sous-traitance, de l'économie numérique (plateformes), de l'**économie informelle**, etc. Ces différents modes de fonctionnement contribuent également à développer la combinaison et le cumul de statuts ; au travers de contrats courts sous une grande diversité de statuts et de régimes de travail de plus en plus distancés des formes classiques.

L'accélération des changements de statuts dégrade les relations de travail d'un côté (relations multipartites, économie numérique et de plateformes, ….) et les **situations sociales** de l'autre (statuts multiples, absence de statuts, …) ; et par là même **l'effectivité des droits et les formes d'emplois et d'activités.** Peu étudiée et peu visible aux indicateurs et enquêtes statistiques classiques, la **catégorie hybride** comporte une **dimension insaisissable** et **évolue rapidement.**

Plusieurs autres phénomènes plus récents expliquent le d**éveloppement actuel de situations d'hybridité** des statuts des travailleur.ses pauvres comme la **fragmentation** «du» marché du travail en une multiplication de marchés dans et en dehors des frontières nationales. Cette multiplication d'espaces, dont une part échappe à l'économie formelle et réelle (cf. Infra), favorise l'hybridité et l'instabilité.

L'**instabilité statutaire** est avant tout générée par des **changements fréquents** de **positions socio-économiques liés à des risques sociaux et risques socio-économiques classiques** (accident, maladie, perte d'emploi, …), **par des événements de la vie** (décès, séparations, naissances, …) **et des transitions de la vie** (entrée dans la vie active, pension, devenir parent …) (Observatoire de la Santé et du Social, 2017) ; par des **mouvements et transitions plus fréquentes** en matière d'emplois, d'activités (IBSA, 2024 a), par des contrats, prestations et projets de plus en plus courts comme constatés et documentés dans ce rapport. Le **développement d'outils et de dispositifs d'activation** constitue également un facteur important dans la fréquence des changements de positions socio-économiques

[121] Pour ne prendre que quelques exemples concernant l'hybridité formelle de type I et pour l'année 2025 : 7700 euros bruts pour le statut P2P si ce revenu est dépassé, le travailleur P2P basculera automatiquement dans le régime des indépendants. Le seuil est de 7700 euros brut pour le travail associatif qui s'il dépasse ce seuil basculera dans un régime classique salarié, ces revenus seront considérés comme revenus professionnels. Pour les bénévoles, plusieurs catégories existent et les seuils varient selon les catégories, si ce seuil est dépassés, il s'agira de revenus imposables. Pour les artistes, la combinaison de l'allocation de travailleur des arts et de revenus professionnels en tant que salarié ou indépendant est possible et très complexe, il faut à la fois que les revenus professionnels soient suffisants (revenus minimas sur des période de 2 à 5 ans) mais aussi de seuils à ne pas dépasser de 11 060,40 euros par an mais qui varient en fonction des situations. Pour les travailleurs sous le régimes des indemnités des arts amateurs, il s'agit d'un seuil revenu à la baisse par rapport aux RPI de 572,71 € d'indemnités des arts en amateur versées au cours de l'année civile, une cotisation de 5 % est due sur le total des indemnités payées au cours de cette année. Pour les flexijobbers, la limite annuelle est fixée à 12.000 euros (Source : Atelier des droits sociaux, www.workinginthearts.be; SPF MinFin, SPF Economie)

[122] Si les mesures telles que prévues dans l'accord de coalition fédérale 2025-2029 entrent en vigueur.

et de statuts occupés par des allocataires et des travailleur.ses qui sont dans l'obligation d'accepter des formations, des emplois ou des activités (Observatoire de la Santé et du Social, 2017).

Le développement ces vingt dernières années du **paradigme de l'activation et des différents dispositifs y liés** participent malgré eux à l'hybridation des statuts : en contraignant et conditionnalisant le bénéfice d'allocations et d'aides sociales à l'emploi (avec des risques d'exclusion), et en développant différents dispositifs d'aide à l'emploi qui sont limités dans le temps, avec des régimes horaires et une rémunération qui peut également être limitée.

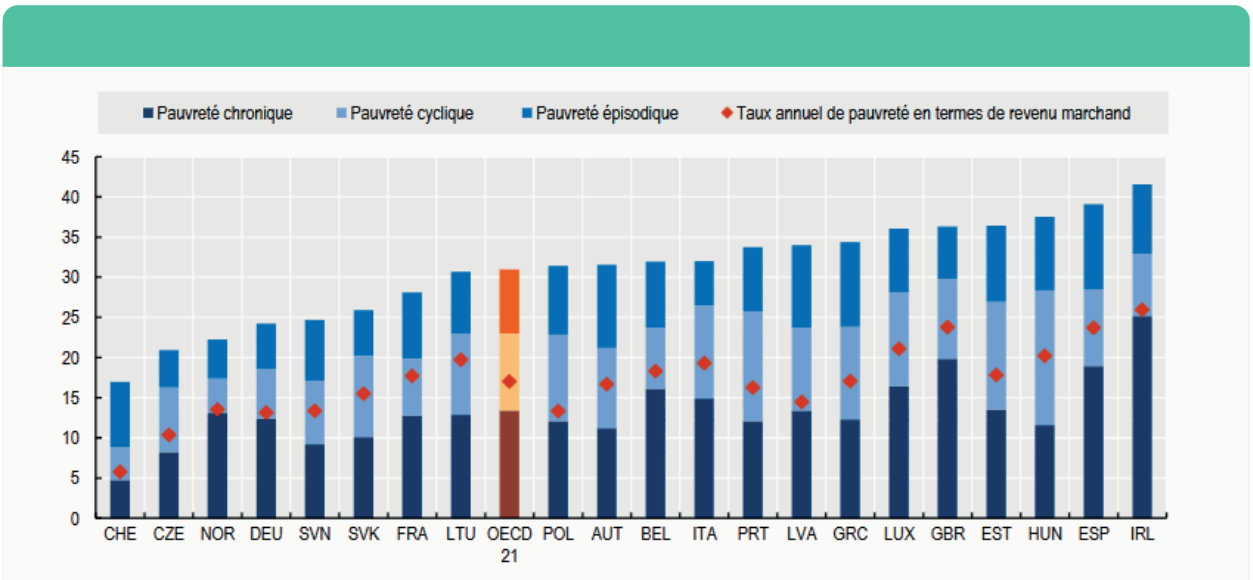
Données statistiques : instabilité des emplois, des activités, des statuts et périodes «entre-deux» statuts

Les travailleur.ses salariés et les travailleur.ses indépendants subissent l'instabilité dans des conditions différentes, mais la constance de cette instabilité pour les travailleurs pauvres rapproche et lie désormais ces deux régimes d'activités. Si l'instabilité est «contre nature» pour les salarié.es qui devraient pouvoir espérer des «contrats typiques» à durée indéterminée à temps plein, les indépendants sont en revanche et par nature tributaires des risques d'instabilités et de variations des volumes de leur activité.

Une instabilité de revenus au niveau européen

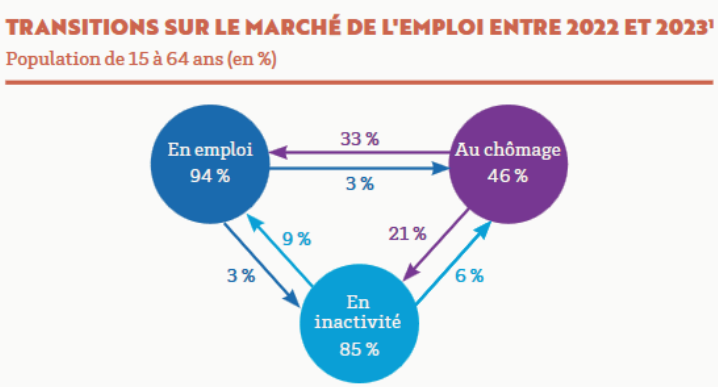
En Europe, l'instabilité de statut d'emploi est visible et importante : «Dans les pays européens de l'OCDE, les situations individuelles changent souvent : ainsi, un tiers de la population d'âge actif qui a changé de statut d'emploi pendant la période de référence de 48 mois l'a fait à plusieurs reprises au cours d'une même année. Souvent, les changements de statut d'emploi n'entraînent pas d'augmentation pérenne des revenus. Par exemple, dans tous les pays européens de l'OCDE, 20 % seulement des ménages d'âge actif ont vu leurs revenus augmenter durablement d'au moins 25 % au cours de la période de référence de 48 mois.» (OCDE, 2024[123]). L'OCDE a également calculé que parmi les personnes ayant changé de statut sur la période de référence de 48 mois, un tiers des membres de ménages d'âge actif vivent au moins quelques mois dans une situation de pauvreté (12 à 35 mois et non moins de 43% en situation de pauvreté chronique (au moins 3 années sur 4).

Cette étude n'impute pas l'instabilité de revenus à la seule instabilité de statuts d'emplois mais montre qu'**occuper plusieurs emplois consécutivement n'extrait pas de facto une personne d'une situation de précarité**. Ce constat est fondamental : il permet de nuancer la vision de l'emploi comme facteur de protection contre la précarisation. Accepter un emploi peut même constituer un facteur précarisant dans certaines situations. Cette insécurité de revenu, malgré l'activité régulière, est principalement due aux régimes et aux formes de plus en plus diversifiées d'emplois et d'activités précaires.



Source : Calculs basés sur Eurostat EU-SILC. Ce résultat est calculé «en pourcentage de la population, uniquement les ménages dont le principal apporteur de revenu a entre 18 et 59 ans, moyenne calculée sur une période de 48 mois prenant fin en 2016-18» (OCDE, 2024, p.24).

[123] OCDE, 2024) Un équilibre précaire ? Instabilité des revenus et insécurité économique en Europe (version abrégée) : https://www.oecd.org/fr/publications/2023/12/on-shaky-ground-income-instability-and-economic-insecurity-in-europe_fe101d59.html



Source : IBSA 2025

Contexte d'hybidité des travailleur.ses dépendants salariés

Des changements plus fréquents sur le marché de l'emploi salarié classique bruxellois

Si la grande majorité de contrats salariés en Région bruxelloise est à durée indéterminée, ces emplois sont occupés pour plus de la moitié par les navetteurs qui résident en Flandre ou en Wallonie (402.975 emplois sur 795.647) (View, 2023). Selon l'IBSA, le **taux d'emploi a augmenté ces dernières années en Région bruxelloise**, mais il s'agit principalement d'emplois occupés par des **travailleur.ses hautement diplômé.es et de «travail de bureau»** (IBSA, 2024).

Selon l'IBSA, les transitions, et donc les changements de statuts et d'activités, sur le marché de l'emploi salarié bruxellois ont augmenté et sont plus fréquents par rapport aux deux autres Régions (IBSA, 2024). En Région bruxelloise, il y a eu, entre 2022 et 2023, un double mouvement significatif du chômage vers l'emploi (concerne 33 % des chômeurs en 2022) mais aussi du chômage vers l'inactivité (concerne 21 % des chômeurs en 2022). Il est à noter que si les personnes à l'emploi sont nombreuses à rester à l'emploi sur la même période (94 %), il ne s'agit pas forcément du même emploi. Une personne peut donc rester avec une position socio-économique «à l'emploi» alors même qu'elle n'a pas d'emploi régulier mais qu'elle occupe constamment, par exemple, des emplois temporaires successifs.

Un accès plus difficile aux allocations de chômage

Ces dernières années, il y a eu un durcissement de l'accès aux allocations de chômage, dont la prochaine réforme entrera en vigueur en 2026. Celle-ci va notamment modifier les critères d'admission et d'octroi, le nombre de jours travaillés nécessaires, la durée d'éligibilité et l'évaluation des demandeurs d'emploi.

Ces durcissements successifs exposent de facto les travailleurs pauvres au travail salarié hybride et instable. A titre indicatif, une part des travailleur.ses précaires n'est pas facilement éligible au droit à l'assurance chômage dans la mesure où ils sont dans l'impossibilité de comptabiliser suffisamment de jours de travail. Les régimes d'emplois et d'activités précaires et les contrats flexibles induisent une comptabilisation plus lente et moins favorable du nombre de jours nécessaires pour être éligibles (Onem, 2024). Dans certains cas, les jours travaillés ne comptent pas.

De manière générale, le système de comptabilisation favorise les travailleur.ses qui sont dans les conditions contractuelles les plus favorables. Cela pose question pour l'avenir du droit à l'assurance chômage dans un contexte de flexibilisation du marché du travail. Même si des passages entre emploi et chômage seront pris en considération, l'enjeu pour ces travailleur.ses sera de maintenir leur droit au chômage et de faire valoir leurs droits.

Volume du temps de travail (nombre d'heures par semaine) pour les temps plein, temps partiel et autres entre 2019 et 2020 sur le territoire de la région bruxelloise

	Régime de travail [1] = durée de travail														
	Temps plein			Temps partiel			Régime spécial			Inconnu			Total		
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
2010	114.997	81.795	**196.791**	26.162	58.847	**85.009**	5.016	3.293	8.309	0	0	0	146.175	143.935	**290.110**
2019	127.898	92.283	**220.181**	31.780	70.336	**102.115**	6.158	3.358	9.516	13.922	17.279	31.201	179.758	183.256	**363.014**

1 IBSA (2022) Marché du travail, Caractéristiques de l'emploi Mise à jour 29/04/2022 «Volume de travail des indépendants par lieu de travail et branche d'activité NACE-BEL (2008) : 2003-2019», IBSA Nombre de salariés par lieu de résidence, régime de travail et sexe : 2010-2019 (moyenne annuelle)

Source : IBSA : https://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail/caracteristiques-de-l-emploi

Enfin, une majorité de travailleur.ses pauvre éprouve également de grandes difficultés face à la législation et aux procédures complexes, face à leur propre situation instable, à l'hybridité changeante qu'ils subissent. Il est compliqué de savoir à quoi ils ont droit, ce qu'ils peuvent éventuellement conserver comme droit et cela devient plus complexe encore dans le cadre de relations multipartites.

Instabilité statutaire, non-recours aux droits et inéligibilité

Les changements de statut comportent une difficulté récurrente et relativement constante, celle de parvenir à introduire une demande de droit(s) ou à maintenir son éligibilité à chaque changement de statut. Nos analyses ont montré que les changements fréquents de statuts favorisent les situations de non-recours aux droits (de longue durée, frictionnel, définitif,), les pertes d'éligibilité et l'exclusion de droits. L'instabilité et la fréquence des changements de statut peut in fine mener à des situations inconnues et «hors indicateurs statistiques».

En suivant la position socio-économique de Bruxellois.es précaires sur deux années, nous avons constaté un risque important de non-recours voire de disparition administrative. Par exemple, pour les Bruxellois.ses sanctioné.es dans le cadre du chômage (sanctions temporaires ou définitives), il a été observé qu'après deux ans, seuls 31% étaient à l'emploi, 34% revenaient au chômage, 7% bénéficiaient du (E)RIS, 9 % étaient inactifs et 19% étaient inconnus de la sécurité sociale.

Ces dynamiques témoignent de l'instabilité statutaire, renforcée aujourd'hui par la discontinuité entre emploi et chômage, la fragmentation et la flexibilisation du travail.

Augmentation du travail à temps partiel en particulier chez les femmes

Entre 2010 et 2019, nous observons une plus forte augmentation des travailleurs salariés à temps partiels par rapport aux travailleurs salariés à temps plein (respectivement 20 % et 12 %). En parallèle, nous observons que la répartition des effectifs selon le genre entre temps plein et temps partiel reste relativement stable dans le temps. En 2010, 57 % des femmes sont à temps plein et 41 % à temps partiel (contre respectivement 79 % et 18 % pour les hommes). En 2019, ces pourcentage restent relativement stables. L'augmentation des emplois salariés à temps plein concerne dès lors davantage les hommes et l'augmentation des emplois à temps partiel davantage les femmes.

De manière générale, les femmes se retrouvent dans des régimes de travail où elles sont davantage exposées à des risques de revenus du travail moindre, et sont en conséquence plus à des risques de bénéficier d'allocations de sécurité et d'aide sociale moindre (dans la mesure où elles travaillent plus souvent à temps partiel).

Le temps partiel a **tendance à favoriser l'hybridité** en raison du revenu trop faible et d'une protection sociale moindre. Dès lors, les travailleur.ses précaires à temps partiel cumulent bien souvent

leurs activités salariés avec d'autres emplois ou activités issus d'autres régimes ou de l'économie informelle.

Le temps partiel et l'hybridité, l'enjeu de la stabilité

La Banque Nationale de Belgique (BNB) soulignait en 2019[124] la **fréquence plus importante du temps partiel en Belgique**, et **l'attention statistique** qu'il conviendrait de porter **aux contrats de moins de 20h par semaine. "Part-time work is more common in Belgium than on average in the EU** (25 % against 19 % respectively). (…) While the proportion of people working part-time involuntarily is quite small, **it would nevertheless be advisable to remain attentive to the issue of underemployment (where the employee is working less than 20 hours per week), especially as regards the risk of precarious income and particularly among people living alone."** (BNB, Nautet & Piton, 2019)

Une étude récente de Statbel montre que pour l'année 2024 si l'on additionne les motifs qui ne sont pas forcément volontaires, le temps partiel n'est pas un choix pour une majorité des travailleur.ses à temps partiel. Presque un cinquième **des travailleur.ses sont à temps partiel parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi à temps plein ou que l'emploi n'est pas proposé à temps plein (18,2%),** d'autres suivent **une formation ou un enseignement (11,3%)**, sont **en incapacité de travail/malades (8,6%). Un autre cinquième des travailleur.ses à temps partiels (21,4%)** doit **s'occuper de ses enfants ou d'autres personnes dépendantes**, ce qui ne constitue pas forcément un choix (cf. chapitre 4) ou déclare qu'il y a d'autres **raisons familiales (9,4%)** ou personnelles (25,1%)[125]. (Statbel, 2025)

La **stabilité financière** est favorisée par un **volume d'heures suffisant**. Le mi-temps offre une forme de stabilité (par exemple pour les indépendants complémentaires ou pour les salariés qui ont des activités freelances ou de plateformes en complément). Toutefois, les revenus d'un emploi à mi-temps sont souvent insuffisants et ne permettent pas de maintenir un niveau de vie décent.

Par rapport au manque de revenus, les travailleur.ses racisés, de nationalité étrangère, les femmes, les travailleur.ses plus jeunes ou plus âgés (cf. chapitre IV) sont plus exposés à la précarité et aux difficultés financières et administratives en cas de cumul d'emplois ou d'activités.

Le temps partiel ne garantit pas toujours une **stabilité des horaires de travail**. Lorsque le nombre d'heures et les horaires varient, c'est la prévisibilité de l'agenda hebdomadaire ou mensuel, c'est toute la vie de la travailleuse ou du travailleur qui est modifiable chaque semaine et le quotidien adapté. La logistique, les horaires de la famille, des enfants, les gardes, les soins, le travail de care et le travail domestique et administratif sont impactés.

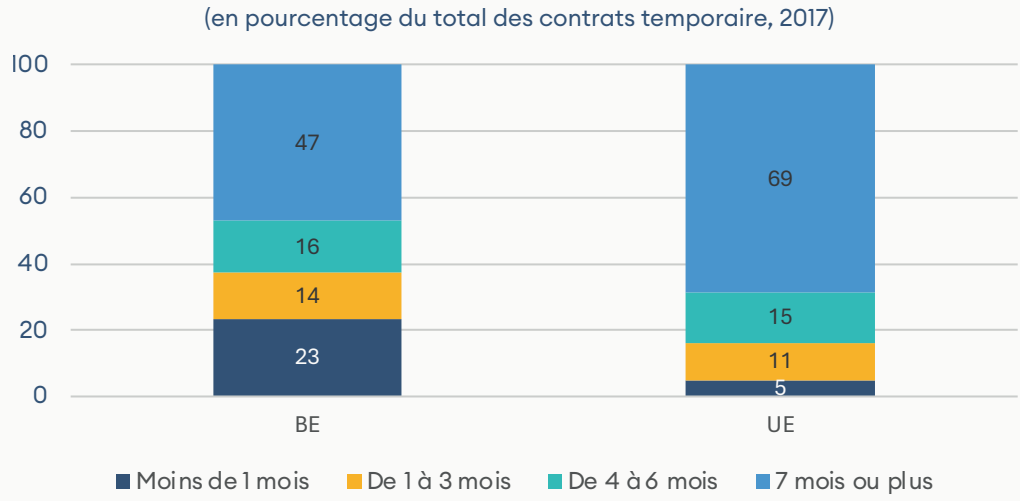
Par ailleurs, les **horaires variables** sont aussi **défavorables au cumul** des activités et des emplois différents en raison de l'impossibilité d'accepter des emplois, des prestations, des activités avec d'autres employeurs.

Les raisons de travailler à temps partiel sont donc multiples et d'abord structurelles : des **choix organisationnels d'employeurs** qui ne proposent pas de temps plein, des **formes d'hybridités statutaires**[126] (combinaison du travail avec une maladie et/ou une incapacité de travail) mais aussi des **combinaisons volontaires ou involontaires** de travail formel et travail de care et travail domestique informel non rémunéré[127] (ce motif n'est pas considéré comme un travail alors qu'il représente des tâches et des charges lourdes au niveau physique et psychosocial).

Avec le mouvement de **flexibilisation des contrats**[128] (assouplissement du nombre d'heures, de jours, périodes de travail allongées, régimes étudiants et flexi-jobs étendus, abaissement nombre d'heures minimales à prester, …), la question de la stabilité, à la fois financière et en terme d'horaire de travail, est un réel enjeu pour l'avenir.

[124] BNB (2019) Nautet M., Piton C., An analysis of non-standard forms of employment in NBB Economic Review, Belgium by June 2019
[125] Source : https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#panel-13
[126] Nous ignorons si cette hybridité de travail et d'une situation de maladie ou d'incapacité de travail est un choix ou une obligation médicale ou d'activation sociale dans le cadre de la loi pour la réintégration au travail.
[127] Une grande partie des femmes ne choisissent pas de s'occuper d'un enfant ou d'une parent malade ou handicapé, la socialisation par le genre «oblige» une grande proportion de femmes à effectuer ce travail qu'elles souhaitent ou pas donc il s'agit de prendre en considération la part d'injonction et de non choix dans ce motif.
[128] Sur base des grandes orientation de l'accord de coalition fédérale 2025-2029..

Contrats temporaires selon la duré



Source : E.C

Des contrats temporaires de courte durée qui renforcent l'instabilité et l'hybridité

Comme nous l'avons présenté dans la partie introductive reprenant les facteurs déterminant l'hybridité, l'un des facteurs les plus importants pour **comprendre le cumul et la combinaison** des statuts **est le recours aux contrats de courte et de très courte durée.**

La Banque Nationale de Belgique (BNB) pointe qu'un contrat sur quatre en Belgique est temporaire de très court terme avec une durée de moins d'un mois : «Belgium stands out from the EU average with its frequent use of very short-term temporary contracts. Close to one in four contracts are for less than a month, while in the EU such contracts are used only between a fifth and a quarter as often."

Selon les auteurs de cette étude, le recours important aux contrats de courte durée peut s'expliquer par la suppression de la période d'essai (le contrat court permet d'évaluer les nouveaux employés avant de leur offrir un CDI) ainsi que par l'extension du régime des contrats étudiants[129].

Selon la BNB, les contrats courts sont souvent occupés de manière involontaire par des travailleur.ses plus jeunes ou plus âgés à en constater, par exemple, le succès des flexijobs auprès de travailleur.ses retraités. "Unlike the case **with self-employed status and part-time work**, it is rare that a worker makes a voluntary personal choice to sign a temporary contract. Moreover, this type of employment contract is linked with greater job and income insecurity. For young people, a temporary contract is becoming ever more frequently an inevitable first step before obtaining a permanent contract. Given that people do not generally enter into temporary contracts willingly, the sharp increase in temporary work, especially those of very short-term, concentrated among young workers, deserves special attention. In particular, if people are forced to work under successive temporary contracts, which do not lead over time to the offer of a permanent contract, this is bound **to lead to greater instability and a higher risk of poverty.**" (BNB, 2019)

Pour l'année 2024 (non illustré, source Eurostat) le constat demeure : comparativement à la moyenne européenne, la Belgique utilise plus intensivement les contrats temporaires de très courte durée. En Belgique, ce sont environ 30 % des contrats ont une durée inférieure à trois mois, contre 13% dans l'UE.

Dans une étude sur les cumuls d'activités dans le cadre de contrats temporaires et donc de (très) courte durée, il est montré que statistiquement, un cinquième des travailleur.ses temporaires parvient à un emploi fixe au cours des deux années qui suivent : «seuls 17% des travailleurs temporaires ont un emploi fixe au bout de 15 mois. L'hypothèse

[129] BNB (2019) M. Nautet, C. Piton, NBB Economic Review An analysis of non-standard forms of employment in Belgium by June 2019 : "As already stated, the abolition of the trial period has resulted in an increase in the use of temporary contracts so that employers can obtain a clearer understanding of an employee's abilities before hiring him / her on a permanent contract. We would also point out that this type of contract covers not only fixed-term contracts but also contracts from temporary agencies, which employers are increasingly using as a way of delegating recruitment of their personnel. The popularity of student jobs has also contributed to the increase in short-term temporary contracts, particularly since the reform of the calculation method for the number of hours that may be worked" (BNB, 2019)

selon laquelle un emploi temporaire est un tremplin vers un emploi fixe ne se confirme donc pas[130].» (Quintelier, 2020).

La BNB recommande une veilles chiffrée sur les durées des types de contrats, les évolutions du recours aux divers types de contrats ainsi que sur les impacts qualitatifs en termes d'instabilité et de risques d'augmentation du taux de pauvretés.

L'extension des régimes de travail étudiant et du régime flexi jobs[131] dans des domaines spécifiques à la Région

L'augmentation des contrats de courte durée et des régimes d'emplois et d'activités précaires se manifeste notamment par l'augmentation du recours par les employeurs au travail étudiant et au flexijobs.

Selon l'ONSS, il y a eu une forte augmentation des postes d'étudiants ces 10 dernières années : ils sont passés à Bruxelles de 44.389 en 2013 à 90.172 postes en 2023.

Concernant les flexi jobs, en 2022 il y avait 3.905 flexi-jobbers bruxellois (même s'ils travaillaient en dehors de la Région) pour 5.368 en 2023 (ONSS, 2025[132]). De manière prospective, avec l'élargissement du recours à ce régime à tous les secteurs, on peut s'attendre à une forte augmentation du nombre de travailleur.ses flexijobs.

Nos répondants intervenants ont insisté sur ces augmentations qui révèlent une tendance au remplacement progressif du salariat précaires par ces nouveaux régimes d'emplois. Ce «shift» a un impact sur les protections des travailleur.ses mais aussi sur les finances publiques puisque ces régimes sont défiscalisés et représentent une perte de recettes publiques.

En Belgique le taux de croissance des régimes du travail étudiant et des flexi-jobs a fortement augmenté ces dernières années : «Entre le 3ème trimestre 2017 et la mi-2024, le nombre total d'heures de travail de ces deux catégories a quasiment doublé, l'indice de croissance passant de 100 à 196 pour les étudiants, et de 100 à 833 pour les flexi-jobs» (Defeyt, 2025). Selon Defeyt, il «semblerait que, dans certains secteurs en tout cas, des heures étudiants sont remplacées par des heures de flexi-jobeurs ; il est donc pertinent d'étudier ces deux évolutions conjointement» (Defeyt, 2025[133]). Soulignons aussi que der récentes données de l'ONSS confirment cette forme augmentation du régime des flexi jobs[134]. Ces tendances vont fortement évoluer avec l'élargissement prévu du régime étudiant et des flexi job[135].

Contexte d'hybridité des travailleur.ses indépendants

Croissance du nombre d'indépendants

Outre l'augmentation des travailleur.ses salarié.e.s, il y a une augmentation du nombre de travailleur.ses indépendant.e.s depuis plusieurs années en Belgique et à Bruxelles. L'augmentation du nombre de travailleur.ses indépendant.e.s à Bruxelles est passé de 122.102 en 2003 à 175.699 en 2019[136] (IBSA, 2022). En 2023, le nombre de travailleur.ses. indépendant.e.s s'élève à 201.418 (Statbel). Le tableau ci-dessous publié par Statbel reprend les secteurs où les indépendant.e.s bruxellois.e.s sont actif.ve.s. Il faut également souligner la distribution par âge des entrepreneurs indépendants avec près de la moitié des indépendants de la Région qui ont plus de 50 ans.

Contrairement à la Belgique, l'augmentation du nombre d'indépendants est plutôt à la baisse dans l'Union européenne : «Self-employment has been on a declining trend in the EU, with some variation across countries and sectors. The share of self-employed workers in total employment fell from 14.8% in 2010 to 13.3% in 2023." (MS UE, 2025, p. 34). Les secteurs dans lesquels il baisse le plus sont l'agriculture et le commerce, alors qu'il augmente de manière significative dans les domaines du secteur public, de l'éducation, de la santé et des TIC.

Si l'on analyse l'évolution des «métiers» indépendants en France, des chercheurs soulignent le développement du statut d'indépendant utilisé en tant qu'entrepreneur en solo et sans employés (la plus grande proportion bruxelloise) : « depuis le milieu des années 2000, le travail indépendant a

[130] Pour beaucoup de personnes, le travail temporaire n'est pas temporaire : après un an, les personnes sont encore souvent dans un statut temporaire et elles sont plus nombreuses à devenir inactives ou se retrouver au chômage si l'on compare avec les personnes qui ont un emploi fixe». (Quintelier, 2020)
[131] Sources, ONSS, réponse à une demande, mail du 6/01/2025.
[132] Source, ONSS, réponse à demande, mail du 6/01/2025
[133] Defeyt P. Note statistique 25/01/2025 : L'importance des heures des heures de travail des étudiants et des flexi-joberrs» page 1.
[134] ONSS : https://www.onss.be/stats/flexijobs#data
[135] Accord de coalitions fédérale 2025-2029 : https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf
[136] IBSA(2022) Marché du travail, Caractéristiques de l'emploi Mise à jour 29/04/2022 «Volume de travail des indépendants par lieu de travail et branche d'activité NACE-BEL (2008) : 2003-2019», IBSA.

Entrepreneurs indépendants* par région et secteur d'activité (NACE) - 2023

	Région de Bruxelles-Capitale		
Secteur d'activité (NACE)	Femmes	Hommes	Total
A Agriculture, sylviculture et pêche	118	303	421
B Industries extractives	1	8	9
C Industrie manufacturière	1 052	3 251	4 303
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	33	170	203
E Production et distribution d'eau/ assainissement, gestion des déchets et dépollution	20	115	135
F Construction	1 132	15 999	17 131
G Commerce/ réparation d'automobiles et de motocycles	5 097	17 551	22 648
H Transports et entreposage	600	6 149	6 749
I Hébergement et restauration	2 512	8 419	10 931
J Information et communication	2 113	10 839	12 952
K Activités financières et d'assurance	1 006	3 707	4 713
L Activités immobilières	2 463	7 541	10 004
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	14 379	30 089	44 468
N Activités de services administratifs et de soutien	2 783	7 083	9 866
O Administration publique	171	384	555
P Enseignement	2 188	2 779	4 967
Q Santé humaine et action sociale	10 522	9 185	19 707
R Arts, spectacles et activités récréatives	2 431	5 271	7 702
S Autres activités de services	7 394	16 254	23 648
T Activités des ménages en tant qu'employeurs/ activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	48	115	163
U Activités extra-territoriales	5	25	30
X Nace Inconnue	56	57	113
Total général	**56 124**	**145 294**	**201 418**

* Fonctions de fondateur, gérant, administrateur d'entreprises inscrites à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) à titre d'indépendants non-aidants-
Source : Statbel, mars 2025.

Entrepreneurs indépendants* par région et classe d'âge - 2023

	Région de Bruxelles-Capitale		
Secteur d'activité (NACE)	Femmes	Hommes	Total
< 30 ans	4 833	7 309	12 142
30 - 39 ans	13 582	29 166	42 748
40 - 49 ans	14 352	37 395	51 747
50 - 59 ans	13 307	37 100	50 407
> 60 ans	10 050	34 324	44 374
Total général	**56 124**	**145 294**	**201 418**

* Fonctions de fondateur, gérant, administrateur d'entreprises inscrites à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) à titre d'indépendants non-aidants-
Source : Statbel, mars 2025.

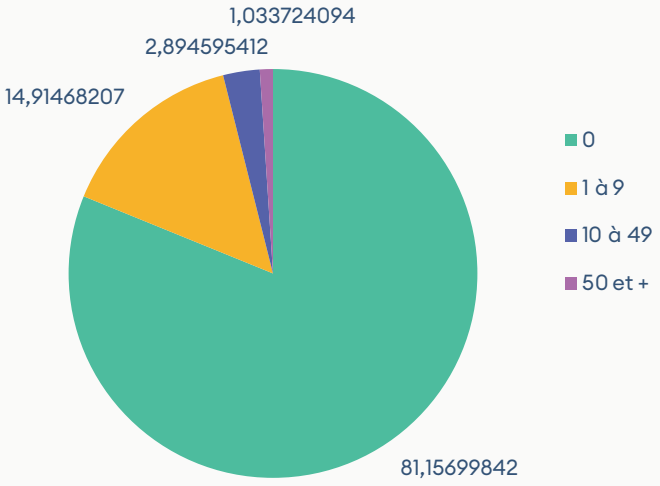
recommencé à croître et est devenu une forme de flexibilité de la main d'œuvre et de sous-traitance individuelle. Après le déclin des indépendants consécutif à la chute de l'emploi agricole, ce renouveau est essentiellement dû à des indépendants en solo (sans salariés) dans le secteur des services et du bâtiment. La prestation intellectuelle ou manuelle de travail n'est donc pas nouvelle et précède l'apparition des plateformes d'emploi que leur modèle économique est susceptible d'amplifier.» (…) *«La transformation des statuts d'emploi et des parcours professionnels qui a accompagné la tertiarisation et la désindustrialisation progressive de l'économie impliquent une plus grande flexibilité de la main d'œuvre mais une moindre protection des plus précaires.»* (Jolly & Flamand, 2019)»

En Europe, comme en Région bruxelloise, **les entrepreneurs à leur propre compte sans employés** constituent **la plus grande proportion d'indépendants** : ils représentent 70 % des indépendants en Europe (MS UE, 2025, p. 34), et 81 % à Bruxelles (IBSA, 2025). .

Une précarité très présente chez les indépendant.e.s malgré la montée en qualification

En Europe, le taux de pauvreté des travailleur.ses indépendant.e.s. est près de deux fois plus élevé par rapport au taux de pauvreté des travailleur.ses salariés : il s'élève à respectivement 22,1 % et 9,6 % (MS UE, 2025, p. 34). En Belgique, il y a un manque de

Répartition des entreprises1 selon la taille en termes de nombre de travailleurs (%)



Source : IBSA, Mini-Bru 2025.

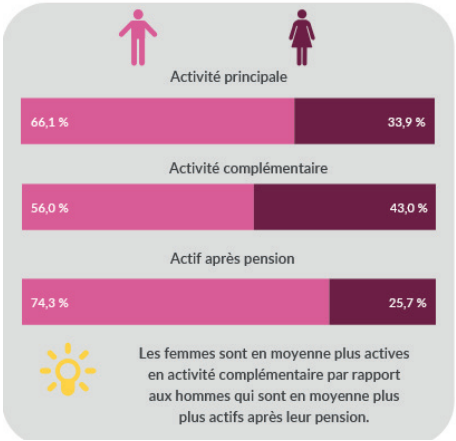
données qui permette d'estimer les niveaux réels de pauvreté des indépendants ainsi qu'un manque de recherches spécifiques sur les raisons qui expliquent pourquoi une part importante d'entre eux est aussi précaires.

Les profils des indépendants entrepreneurs ont évolué dans le temps : l'entrepreneuriat s'est féminisé, il s'est spécialisé avec des entrepreneurs qui sont toujours plus nombreux à avoir un niveau d'éducation de l'enseignement supérieur et ils sont plus nombreux dans les générations plus âgées, même si les freelances sont souvent jeunes. Les compétences et profils des entrepreneurs ont également évolué avec le temps avec le développement de l'**économie des services**, notamment ces dernières années avec l'essor rapide de l'économie numérique et de l'IA.

Hybridité des activités et cumul de statuts : une stratégie de survie

La nature du statut d'indépendant est par définition propice à une activité intense pour générer suffisamment de revenus, et pousse nécessairement au cumul des activités : des contrats, des projets, des missions et des prestations «à la demande» sans qu'il y ait forcément un cumul de statut. En raison de cette instabilité, de nombreux indépendants sont dans des situations d'hybridité formelle ou informelle.

Par ailleurs, les données du SPF Economie montrent que près de **40% des indépendants cumulent des statuts** : 12 % sont pensionnés et continuent leur activité d'indépendant, et 26% sont indépendants complémentaires. «Les femmes sont en moyenne plus actives en activité complémentaire par rapport aux hommes qui sont en moyennes plus actifs après leur pension.» (SPF Economie, 2025). Davantage d'hommes se «lancent» en tant qu'indépendant (ils représentent 71% des nouveaux indépendants en Belgique[137]).



Source : SPF Economie avril 2025[138].

Dans notre enquête qualitative, les indépendant.e.s rencontrés **cumulent plusieurs statuts et activités** pour les mêmes raisons que les salarié.es :

[137] Acerta, 2024 : https://www.acerta.be/fr/dans-la-presse/15-des-nouveaux-independants-qui-setablissent-en-belgique-le-font-en-region-de-bruxelles-capitale-71-sont-des-hommes
[138] SPF Economie, avril 2025 : https://economie.fgov.be/fr/profil-des-travailleurs

manque de ressources, activités fragmentées et divisées, arrangement contractuels sur des durées extrêmement courtes, des contrats, des réalisations et des projets dont le temps de réalisation est systématiquement sous-estimé, concurrence extrême qui pousse les recettes à la baisses, chaines de sous-traitances qui tirent les prix des prestations vers le bas, etc.

Le non-recours aux droits : une autonomie à double tranchant

Une réalité qui ressort de notre enquête est celle du non-recours aux droits : par fierté, honte ou désillusion, de nombreux indépendants ne demandent pas l'aide à laquelle ils ont droit. Cette posture est souvent motivée par le désir de rester autonome, mais elle peut aggraver la précarité. Le non-recours n'est pas toujours l'oubli : c'est une manière de préserver une image de soi, quitte à s'endetter ou à s'isoler.

Certaines **personnes refusent toute aide, reconnaissance ou demande de prestation sociale** lorsque la représentation de soi, de leur identité (y compris professionnelle) entre en conflit avec un statut social de «malade» , de «handicapé», d'»allocataire du chômage ou du CPAS» (Noël, 2019). Au travers du refus d'un statut, il s'agit de se préserver soi, sa dignité et son identité propre. Il s'agit par exemple d'indépendants ou artistes et ressortissants européens qui refusent de demander une aide au CPAS, d'indépendants qui refusent de demander une dispense de cotisations sociales ou un statut social d'indépendant et qui s'endettent, ou encore, de personnes qui sont malades ou handicapées, mais refusent de faire une demande de reconnaissance ou de consulter un médecin.

Refuser «d'être dépendant» dans une société où la norme de l'autonomie est largement consacrée et où la perception d'allocations est suspecte et stigmatisante peut constituer un mécanisme de protection ; quitte à se retrouver dans des situations de grande précarité.

L'économie de plateforme : accélérateur d'instabilité

L'économie numérique connaît un développement rapide, et avec elle, l'émergence de nouvelles formes d'emploi plus courts, plus flexibles mais aussi plus précaires. Cette expansion s'inscrit dans un contexte global où, selon la Banque mondiale, plus d'un travailleur sur dix dans le monde exerce une activité liée à une plateforme numérique (Banque Mondiale, 2024[139]). La «gig economy» représenterait ainsi 12 % du marché mondial de l'emploi (Banque Mondiale, 2023)[140].

En Belgique, le statut P2P (peer-to-peer) a été introduit par la loi De Croo pour encadrer ce type d'activités, avec des seuils de revenus annuels plafonnés, régulièrement indexés. Le SPF Finances publie chaque année une liste actualisée des plateformes agréées[141] et des montants exonérés. Ce cadre vise à offrir un minimum de clarté et de protection. Il contribue cependant à accentuer la fragmentation des statuts de travail.

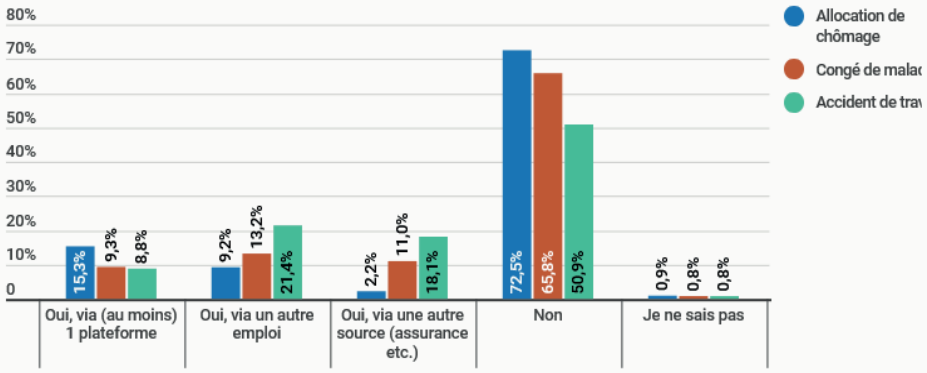
Selon Statbel, parmi les travailleurs de plateforme déclarés en Belgique, il y a une surreprésentation de personnes hautement qualifiées : 54,2% des travailleurs de plateformes ont au moins un diplôme de l'enseignement supérieur, alors que cette proportion est de 36,8% dans la population totale. Ils sont en moyenne plus jeunes et ils sont principalement sous le statut d'indépendant. Le travail de plateforme est plus courant dans les endroits densément peuplés et, par conséquent, dans les grandes villes comme Bruxelles. Toujours selon Statblel, la majorité des travailleurs de plateforme n'est pas assujettie à la sécurité sociale et ne disposent d'aucune protection (Stabel, 2023[142]).

Type de «protection sociale» des travailleur.ses de plate-forme

Si une part des travailleur.ses de plateforme n'exerce ces activités qu'une minorité du temps, pour un complément de revenus dans des situations hybrides, une parte part exerce ces activités à temps plein ou se trouve sans protection. Ces prestations peuvent par ailleurs être extrêmement variables et non systématiquement déclarées. Le contrôle sur l'intensité et le caractère formel ou non du travail de plate-forme sont difficile à mettre en œuvre.
De nombreux travailleurs et travailleuses s'engagent dans ces activités sans avoir une connaissance claire des implications juridiques : seuils à ne

[139] BM, 2024: https://blogs.worldbank.org/fr/voices/comment-les-plateformes-de-travail-en-ligne-locales-connectent-les-jeunes-a-l-emploi
[140] BM, 2023: https://blogs.worldbank.org/fr/voices/microtravail-en-ligne
[141] SPF Economie, liste des plateformes agrées mise à jour 4/04/2025: https://finances.belgium.be/fr/entreprises/economie-collaborative#q8
[142] Statbel, 2023 : https://statbel.fgov.be/fr/themes/datalab/travailler-des-plateformes-numeriques#news

Protection sociale des travailleurs des plateformes



Source : Stabel, 2023.

pas dépasser, obligations fiscales, ou encore conformité de la plateforme. Notre enquête révèle que plusieurs plateformes mentionnées par les répondant·es ne figurent pas sur la liste des plateformes agréées, et qu'une grande partie des plateformes étrangères échappe totalement au registre. Cette méconnaissance nourrit une insécurité juridique latente, renforcée par l'évolution constante du cadre légal et des pratiques du secteur.

Par ailleurs, les frontières entre les différentes formes d'emploi sont parfois floues. Le travail sous statut P2P ou indépendant peut coexister avec un emploi salarié, créant une porosité entre les régimes sociaux. Certaines plateformes belges combinent le travail de plateforme avec d'autres dispositifs comme l'intérim ou les aides à l'emploi. Cette hybridation reflète une tendance plus large : loin de se limiter au transport ou à la livraison de repas, le travail de plateforme touche aujourd'hui presque tous les secteurs — commerce en ligne, traduction, services créatifs, web, etc.

La jurisprudence commence à reconnaître cette réalité : un récent arrêt de la Cour du travail de Bruxelles a requalifié une relation entre une plateforme de livraison et un travailleur en contrat salarié, malgré un premier jugement favorable à la plateforme.

2.2.1. Hybridité de type 1 : L'hybridité formelle : cumuls, successions et combinaisons d'emplois et d'activités à partir des régimes salarié et/ou indépendant

Nous proposons de considérer la catégorie d'**hybridité formelle** comme celle qui rassemble des **cumuls et des combinaisons** de statuts d'**emplois,** d'**activités et de prestations** dans la **sphère formelle de l'économie**, et donc d'activités déclarées. **L'hybridité formelle peut se former à partir de n'importe quel statut.**

Il s'agit de toutes les situations d'hybridités possible dans le **régime des salariés** (y compris les dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation), dans le **régime des indépendants** et **entre ces deux régimes**.

L'hybridité formelle est une situation ou un travailleur combine des activités :

- **du régime des travailleur.ses salariés** : salariés à temps partiel/plein, intérimaires, étudiants, flexi-jobbers, dispositifs spécifiques d'aide à la formation et à l'emploi (emploi d'insertion, titres services), … ;

- **du régime des travailleur.ses indépendant** : entrepreneur, freelance, artiste, indépendant complémentaire, étudiant indépendant, dispositifs incubateurs de promotion de l'entrepreneuriat, … ;

- **à l'intersection de ces régimes ou d'autres** : autres activités déclarées à partir de statuts spécifiques comme indépendant complémentaire, freelance, artiste reconnus, artistes amateurs,

P2P, prestations de plateformes en ligne déclarées, régimes des volontaires, bénévoles, …

Ces travailleur.ses cumulent des statuts salariés, indépendants, des situations où de nombreuses **combinaisons** existent. Notre enquête révèle une forme de rapprochement dans les f**ormes fragmentées** (durée, faible volumes d'heures), dans les conditions et les situations d'emplois des salariés et d'activités des indépendants.

Type 1 **hybridités formelles dans l'emploi et l'activité =** Cumul et/ou succession de contrats stables et instables, d'arrangements contractuels dans la sphère formelle **hybridités des Régimes salariés (y compris les dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation) et indépendants**	Exemples de combinaisons, de situations et de statuts : -deux emplois à temps partiel salariés; -emploi à temps partiel salarié + emploi intérim; -emploi à temps partiel salarié + intérim + plate-forme -emploi à temps partiel + intérim + flexi jobs; -emploi à temps partiel + formation ; -job étudiant salarié + études + plate-forme; -job étudiant salarié + second job étudiant + troisième job étudiant + bénévolat + volontariat; - indépendant + formation; -emploi salarié + indépendant complémentaire + prestations de plate-forme déclarées ; -intérimaire + prestations de plate-forme déclarées; -formation + travail de plateforme déclaré; - emploi à temps partiel + activités d'indépendant + prestations de plate-forme déclarées; - stage + travail intérimaire + activités de plate-forme; -prestations freelance + indemnités des arts amateurs, travail de plateforme; -indépendant complémentaire avec emploi à temps partiel + prestations de plateformes agrées déclarées; -indépendant sous contrat tremplin + prestations de plate-forme déclarées; -indépendant à temps plein pour un même employeur + prestations déclarées de plateformes agrées; -revenus d'aidant indépendant + prestations freelance déclarée; -indépendant artiste freelance + prestations de plate-forme+ bénévole non-rémunéré projet artistique, …

Une part importante de travailleur.ses pauvres en temps partiels présent plus de risques d'occuper une situation d'hybridité *a fortiori* plus susceptibles d'être à la recherche d'autres emplois et d'autres activités en raison d'une rémunération ou d'un volume d'heures insuffisants. Les indépendants entrepreneurs seuls et sans employés sont souvent à la recherche de contrats, de projets et d'une diversification leurs activités.

Le quotidien de ces travailleur.ses pauvres est profondément fragmenté.

Le marché du travail «salarié classique» basé sur des contrats réguliers et à durée indéterminée n'est pas représentatif des situations d'une partie importante des travailleur.ses précaires et pauvres qui se trouvent en situation d'hybridité, dans d'autres régimes d'emploi et d'activités, dans plusieurs catégories administratives.

Hybridité formelle à partir du statut de salarié.e

Le modèle traditionnel du salarié à temps plein, disposant d'un revenu stable et suffisant, ne correspond que peu aux réalités vécues par de nombreux. se travailleur.ses pauvres. Pour les travailleurs pauvres, un emploi à temps plein n'offre pas systématiquement un revenu permettant de couvrir les besoins élémentaires. Cette vulnérabilité économique est encore accentuée lorsque l'emploi est à temps partiel, temporaire ou dépend de missions ponctuelles, comme c'est le cas dans l'intérim ou les flexi-jobs.

Dans ce contexte, les travailleurs pauvres doivent bien souvent recourir à d'autres formes d'activités pour compléter leurs revenus. L'une des raisons à cette nécessité de cumul d'activités est le fait est que beaucoup de travailleurs pauvres ont des contrats de courtes durée ou sont à temps partiels,

et ne comptabilisent pas suffisamment de jours de travail pour avoir droit au chômage. Cette situation de cumul d'activités est dès lors plus souvent une obligation qu'un choix.

Une hybridité souvent subie plus que choisie

Dans notre enquête, nous pouvons distinguer d'une part les travailleur.ses pauvres plus qualifiés, qui cumulent différents emplois ou activités afin de gagner en expérience en vue de décrocher un emploi plus durable et porteur de sens ; et d'autre part les travailleur.ses pauvres moins qualifiés, en recherche plus urgente d'emplois et d'activités afin de pouvoir joindre les deux bouts, au-delà de la recherche de gain d'expérience. Dans les deux cas, il faut relativiser la notion de choix dans la mesure où la précarité ou la grande pauvreté limitent les possibilités de choix.

Cette observation a été théorisée par Van Hoolandt (2018), qui distingue deux principaux modèles de cumul d'emplois, en fonction de la disponibilité horaire dans l'emploi principal :

- le premier concerne les situations de **cumul dans un cadre d'heures contraintes**, où le travailleur ne peut pas augmenter son volume horaire au sein de son activité principale, en raison par exemple d'un contrat à temps partiel, d'un manque d'opportunités ou d'un contexte de turnover. Ce type de cumul est généralement contraint et motivé par la **nécessité de garantir un revenu minimal** : il s'agit de ce que l'autrice qualifie de **cumul assurantiel** ;

- le second concerne le cumul dans un cadre d'**heures non contraintes** qui s'applique aux travailleurs qui auraient, en théorie, la possibilité d'augmenter leur charge horaire dans leur emploi principal, mais choisissent néanmoins de cumuler. Cette forme de cumul peut s'inscrire dans une **dynamique de transition professionnelle**, permettant de maintenir une sécurité financière pendant une période de reconversion, ou relever d'un cumul volontaire, motivé par le désir d'exercer une activité jugée plus valorisante ou gratifiante, où l'intérêt personnel ou symbolique prime sur l'enjeu financier.

Les deux formes de cumul (assurantiel et de transition) sont défavorisées par les dispositifs salariaux et fiscaux en vigueur en Belgique. Le cas souvent cité est celui du double mi-temps (deux contrats à 50 %), qui peut mener à un effet pervers : cumuler deux emplois partiels peut entraîner une charge fiscale plus élevée qu'un temps plein, malgré un revenu total souvent insuffisant.

Une hybridité méconnue et insuffisamment prise en compte dans la réglementation

L'exemple du cumul de deux mi-temps qui entraine une charge fiscale plus élevée qu'un temps plein est symptomatique du fait que le droit social et du travail doit davantage prendre en compte la question de l'hybridité formelle. Les travailleur.ses concernés, loin d'en tirer des bénéfices ou des droits accrus, se heurtent à de nombreuses difficultés administratives et à un manque de reconnaissance formelle de leur contribution économique.

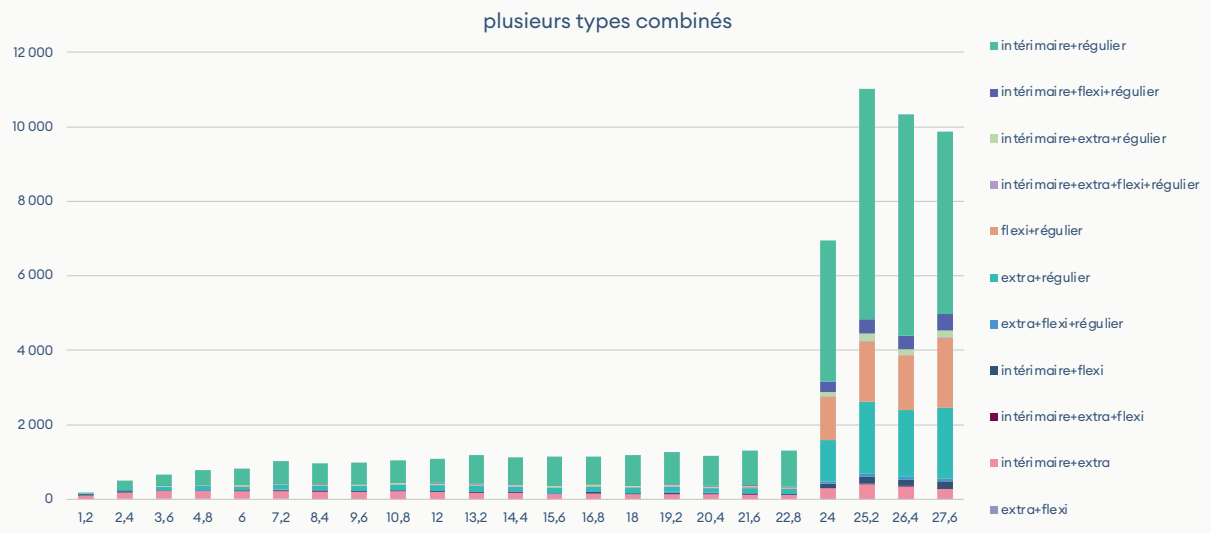
Un autre exemple de la nécessité de pouvoir adapter les règles de droit à ces réalités hybrides est l'**ouverture du droit au chômage**. Une étude de l'ONEM publiée en juillet 2024, intitulée « L'incidence des contrats de travail flexibles sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage », examine comment les formes d'emploi précaires — tels que les contrats d'intérim, les flexi-jobs et les extras — affectent ou non la capacité des travailleurs à ouvrir des droits au chômage. Elle montre que ces ‹contrats flexibles', souvent discontinus et à faible volume horaire, permettent difficilement de comptabiliser un nombre suffisant de jours de travail dans la période de référence exigée pour bénéficier des allocations. A contrario, les contrats réguliers permettent de comptabiliser davantage de «jours travaillés» par mois sont collectés.

Le graphique ci-dessous indique le nombre de jours travaillés par mois (en abscisse) selon que les types de contrats : régulier, flexibles, temporaires et leurs combinaisons. Il est clairement visible que les travailleur.ses qui ont davantage de contrats intérimaire réguliers comptabilisent nettement plus de jours que les travailleurs qui combinent par exemple des contrats intérimaire-flexi et réguliers.

Cette situation concerne tout particulièrement les travailleur.ses précaires, dont les parcours sont marqués par l'instabilité. Si les réformes de 2012 ont permis d'allonger les périodes de référence pour mieux intégrer ces formes d'emploi, les droits restent plus longs à acquérir pour les publics concernés. L'occupation de contrats de travail flexibles présentent donc une forte incidence sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage.

Il est d'ailleurs visible que plusieurs milliers de personnes sont concernées par la combinaisons d'emplois intérimaire combinés avec des extra, ou intérimaire/extra/flexi, ou intérimaire/flexi/régulier … Tout travailleur qui combine ce qu'il peut comme emploi temporaire éprouvera davantage de difficulté à ouvrir des droits au chômage dans l'ancien régime. Avec les réformes à venir, cette incidence des contrats flexibles sera d'autant plus importante.

Répartition des mois travaillés par type de contrat et nombre de jours par mois



Source : ONEM , spotlight: L'incidence des contrats de travail flexibles sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage 2024, p. 11
Spotlight: L'incidence des contrats de travail flexibles sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage https://www.onem.be/file/cc73d96153bb-d5448a56f19d925d05b1379c7f21/b908307fe293efd0051b25c30e3079594e273216/2024_07_04_spotlight_incidence_travail_flexible_fr.pdf

Salarié en situation d'hybridité formelle multi-contractuelle

Tomi est belge et il a 29 ans. Il vit dans un appartement deux chambres avec un loyer de 900€ avec 220€ de charges. Il dépense environ 400 euros par mois pour son alimentation au moment de l'entretien. Il a terminé ses études secondaires et est diplômé de l'académie royale de Belgique dans sa discipline. Il est professeur de musique en tant que salarié intérimaire dans trois académies : une en Région bruxelloise et deux en dehors. La somme de ces contrats font en tout un 3/4 temps. Son salaire tourne autour de 1000 € net par mois. Sa position est précaire : si un autre professeur avec un titre requis se présente ou si la direction est mécontente, il perd l'un de ses jobs. À côté de cette activité peu rémunérée, il donne régulièrement des concerts. La société de portage salarial par laquelle il passe prend 46% de son revenu brut. Dans sa carrière artistique, il a régulièrement été rémunéré via les RPI (régime des petites indemnités) avec un plafond de rémunération par an. [tp51]

Salarié étudiant en situation d'hybridité formelle bénévole et volontaire

Omar, une vingtaine d'années, est étudiant belge inscrit dans une Haute École, en formation d'ingénieur industriel. Il vit chez ses parents, eux-mêmes nés à l'étranger. Titulaire d'une formation d'animateur, il a occupé de nombreux emplois, principalement dans des associations organisant des camps. Ces missions étaient très faiblement rémunérées — parfois à hauteur de 500 euros pour deux semaines — et les paiements étaient souvent effectués avec retard. Il a également travaillé pour une autre ASBL active dans le domaine du sport. Par ailleurs, il a participé comme volontaire à un programme universitaire de tutorat (cours déclarés), tout en donnant en parallèle des cours particuliers non déclarés.

Actuellement, il travaille comme animateur bénévole dans une ASBL sportive. Confronté à un besoin urgent de revenus, il a multiplié les démarches : il a postulé dans la grande distribution, la restauration, le nettoyage — envoyant son CV via « toutes les applications qui existent dans le monde », selon ses mots — sans succès, sauf dans le secteur de l'animation. Il réalise de nombreuses prestations les week-ends et pendant les vacances, via des contrats de volontariat ponctuels, rémunérés à la mission (par exemple : semaine de stage, après-midi d'anniversaire). Il est payé environ 10 euros de l'heure, parfois moins, et doit veiller à ne pas dépasser les plafonds autorisés pour les volontaires. Le tutorat universitaire qu'il dispense dans des écoles secondaires s'étale sur l'année, auprès d'un groupe fixe, pour un salaire compris entre 8 et 9 euros de l'heure. Les entretiens d'embauche qu'il avait obtenus ont tous été annulés ou reportés à cause

de la crise du Covid. Ce n'est qu'un an après les confinements qu'il a pu décrocher un contrat étudiant stable. Le fait de travailler durant ses études est pour lui un choix contraint par une situation économique difficile, marquée par des revenus très faibles. [tp9]
CS, il a réussi à décrocher ce contrat dans cette commune qui après un an et demi s'est transformé en CDI. Son épouse travaille dans une crèche. Ils n'ont pas d'enfants mais éprouvent des difficultés à joindre les deux bouts chaque mois. Il sait qu'il a de la chance d'avoir un travail mais il estime ne pas être payé à sa juste valeur. Il gagne 1880€ net par mois.

Hybridité formelle à partir du statut d'indépendant

En tant qu'indépendant, l'hybridité est plus simple à organiser puisqu'il y a un haut degré d'autonomie dans l'organisation du travail, une forte liberté d'activité à nuancer toutefois par l'extrême fragmentation des activité (cf. supra). De plus en plus d'indépendants combinent plusieurs activités. Cette liberté de varier ses activité est facilitée par la multiplicité des statuts qui existent et par l'économie numérique et le travail de plate-forme. Il est possible d'être indépendant et d'exercer d'autres activités sous un statut de freelance, de P2P, d'indépendant multi-casquettes, etc. A partir du statut d'indépendant, il est dès lors relativement simple et aisé d'être dans une situation d'hybridité, choisie ou non-choisie.

Isolé, l'indépendant entrepreneur dépend des commandes, des contrats de ce qu'il/elle parvient à générer comme recettes et bénéfices, il est en tension constante pour «décrocher» des missions, des contrats, etc. (cf. supra face visible). Une part non négligeable d'indépendants dépend de ce qui leur est proposé ou imposé comme arrangements contractuels, projet, prestation. Cette réalité peut favoriser des situations d'hybridité : situations inédites ou interdites, part de rémunération informelle, perte ou absence de statut, etc.

Les freelances, les artistes ainsi que d'autres types d'indépendants entrepreneurs sans employés exercent dans des domaines techniques, artistiques, spécialisés et in fine très souvent concernés par l'hybridité choisie ou imposée. Cette hybridité se compose aussi parfois de prestations invisibles de l'économie de plate-forme, qui peuvent toucher à tous les domaines.

Exemple d'hybridité formelle d'un indépendant au revenu fixe et variable

Né en Amérique centrale, Michael a 28 ans. Il est bilingue, freelance et réside à Bruxelles. Titulaire d'un MBA obtenu aux États-Unis, il poursuit actuellement un master à la KUL. Il travaille comme guide touristique indépendant pour une compagnie touristique à Bruxelles. Il répond aussi à des demandes ponctuelles, via une plateforme centralisée. Il partage son temps entre les études (le matin ou l'après-midi) et les visites. Ce travail lui offre une certaine flexibilité.

Ses revenus proviennent de deux types d'activités : les « free tours » (70 %) basés sur les pourboires, et les visites prépayées (30 %). Cette rémunération variable dépend de nombreux facteurs : météo, saison, affluence touristique, etc. Certaines visites peuvent être annulées ou reportées. Il gagne parfois 60 % de plus en août que durant d'autres mois. En moyenne, ses revenus annuels s'élèvent à 21 000 €, dont environ 18 500 € après TVA et cotisations sociales, soit environ 1 500 € par mois. Malgré une colocation et une gestion stricte de ses dépenses, il peine à joindre les deux bouts. Il consacre environ 250 € par mois à son master, et doit surveiller chaque euro restant en fin de semaine.

Le métier est précaire et cette instabilité touche aussi ses collègues. Il faut plaire aux clients, obtenir de bonnes évaluations pour espérer des revenus décents. Il n'a pas de contrat salarié : la société ne recrute que des freelances. Il est lié à cette entreprise et n'est pas autorisé à proposer les mêmes services pour une société concurrente.

2.2.2. Hybridité «composite» de type 2 : cumuls et combinaisons d'emplois/ d'activités, de prestations sociales, de travail informel «pour sortir de la pauvreté»

Nous proposons de considérer la catégorie d'**hybridité «composite»** comme celle qui rassemble des situations où il existe la plus grande diversité de **cumuls et de combinaisons possible**. Les combinaisons et cumuls mêlent des **statuts d'emplois et d'activités relevant de la sphères formelle, combinées à des activités relevant de la sphère informelle et/ou des prestations sociales (relevant du régime de la sécurité ou de l'aide sociale).**

Les **situations décrites dans l'hybridité formelle** peuvent s'enchaîner ou se combiner avec des **statuts sociaux** (prestations sociales de protection sociale) et des **activités de la sphère informelle**. Une situation d'hybridité composite se distingue de l'hybridité informelle par un temps d'occupation mineur et moindre dévolu à une activité informelle. Dans le cas d'hybridité composite, l'activité informelle ne dépasse par le tiers du temps d'activité.

L'**hybridité composite ou informelle**, inclut des formes de travail temporaires et «flexibles», voire non déclarées, ajoute encore de la complexité dans ces situations-statuts parfois situées à la frontière de la légalité, souvent dissimulées, invisibilisées dans les statistiques qui peuvent exposer les travailleur.ses à des sanctions administratives ou pénales.

Les travailleur.ses précaires se trouvent dans une **grande instabilité** où il n'y a souvent **pas de maîtrise dans le choix du type ou de l'ordre de succession des emplois, des activités et des prestations.** Ces **situations changeantes caractérisent les parcours** des travailleur.ses pauvres et **favorisent l'hybridité composite**.

Ces travailleurs précaires hybrides n'ont souvent **pas d'autre choix que de cumuler plusieurs statuts, de combiner différentes positions socio-économiques et la discontinuité entre emploi et non emploi (subie ou imposée par l'employeur) les met en situation de risque de perte de droits sociaux.**

Type 2	**HYBRIDITÉS COMPOSITES** Cumul et/ou succession d'emplois et activités dans la sphère formelle, avec des activités relevant de la sphère informelle et/ou des prestations sociales (sécurité ou aide sociale).	**Exemples de combinaisons de situations-statuts formels, avec des prestations sociales et éventuellement d'autres types d'arrangements :** -emploi salarié et prestations sociales : revenus de remplacement et assistance; -emploi à temps partiel variable avec une AGR (allocation garantie de revenu) de l'Onem; -allocataire du RIS en ISP + formation + job étudiant; - étudiant + job étudiant + second job étudiant + revenu d'intégration ; - formation + revenu d'aide sociale + bénévolat -allocataire RIS + contrats variables; - chômage + bénéficiaire de l'avantage «tremplin indépendant»; -contrats de très courte durée/intérims variables + flexi-jobs; - demandeur d'emploi inscrit (DEI), freelance, travail associatif, …; -dispositif d'aide à l'emploi + prestations informelles; - chômage + contrats de très courte durée/intérims + prestations de plateforme déclarées; - chômage + revenus via une formation professionnelle ; - allocation RIS + prestations d'intérimaire; - plusieurs flexijobs et chômage; - emploi à temps partiel + temps partiel en incapacité de travail; - emploi salarié + prestations de plateformes non agréées + revenus de remplacement ou d'assistance (chômage, handicap, …) ; - indépendant statut social droit passerelle + prestations en tant qu'indépendant - indépendant et maladie /invalidité; - travail volontaire, artiste, freelance, aide sociale du CPAS; - étudiant + travail volontaire + travail associatif + travail au noir ; - CDI de 13 heures semaine + prestations d'artiste amateur + travail au noir ; -contrats de très courte durée/intérims variables + travail informel ; -intérims de courte durée + prestations de plate-forme non agrées + travail informel.

Hybridité composite à partir du statut de salarié ou d'indépendant

Les travailleur.ses pauvres doivent souvent faire face aux discontinuités des emplois et des activités qui sont de plus en plus fragmentés. Les statuts successifs, combinés et donc les situations d'hybridité formelle, sont de plus en plus fréquents. Dans la **catégorie de l'hybridité composite**, les travailleur.ses peuvent avoir jusqu'à trois types d'activités différentes.

Exemple d'hybridité composite à partir d'un statut de salarié

De nombreux travailleur.ses salariés enchainent et complètent leurs temps partiels ou faibles volumes d'heures avec ce qu'ils ou elles trouvent. Par ailleurs, il est possible de combiner un ou plusieurs contrats salariés avec des prestations en tant qu'indépendant complémentaire, du travail de plateforme, du travail au noir, d'autres types d'arrangements.

Salarié à temps partiel en situation d'hybridité composite

Fred a une vingtaine d'année, il est vendeur de prêt-à-porter et a enchaîné beaucoup de petits contrats à durée déterminée de très courte durée. Juste avant notre interview, son dernier contrat était un CDD de 3 mois à temps partiel dans un magasin de vêtements. Ce contrat a succédé à des intérims reconduits de semaine en semaine dans un autre magasin sur base de missions de 3 semaines. Il a parfois travaillé au noir dans ce magasin.

Avant cela, il a effectué de nombreuses petites missions : il a travaillé dans l'horeca, la restauration, un magasin de matelas, un service traiteur. il a accepté toutes ces missions de courte durée via des agences intérim. Il effectue aussi des baby-sittings et des cours particuliers au noir. Il combine avec d'autres activité, comme la distribution de flyers pour un théâtre à raison d'une ou deux heures par jour pendant 4 ou 5 jours. Pour cela il est payé maximum 200€ à la fin du mois sur base d'un statut de bénévole. Il reste par ailleurs demandeur d'emploi. Il accepte les activités de bénévole même si elles sont moins bien payées et simplement défrayées. Il s'est rendu au job days d'Actiris mais ça n'a rien donné. [tp26]

Salarié temporaire intérimaire en situation d'hybridité composite

Raphaël est né en France de parents français. Il vit en couple dans le nord de Bruxelles, avec un loyer de 695 €, 130 € de charges, et environ 50 € par mois pour ses déplacements. Diplômé en communication et en création sonore, il a commencé par un stage dans une entreprise publique d'information, puis a enchaîné les piges pendant plusieurs années avant de devenir formateur sur un logiciel. Aujourd'hui, Raphaël est dans une situation hybride : sans statut stable, il alterne entre missions intérimaires, piges, freelances et des petits contrats non déclarés pour une plateforme américaine. Il envisage de devenir indépendant, mais hésite à cause du manque de protection sociale et du fait qu'il n'aurait qu'un seul client régulier. Il travaille principalement dans le design ssonore. Avant la pandémie, il faisait environ trois contrats intérim par semaine, souvent à la journée, avec des horaires très variables (10h-18h, 5h45-13h, etc.). L'agence d'intérim lui transmettait les plannings à valider. Il a aussi obtenu trois contrats de remplacement de trois mois à mi-temps, mais ceux-ci l'ont empêché de prendre d'autres missions.Le Covid a marqué un tournant : la direction a réduit drastiquement les effectifs intérimaires et privilégie désormais les indépendants. Résultat : Raphaël est passé d'un 3/4 temps à quasiment plus rien. Il a dû parfois réactiver ses droits au chômage, ce qui s'est avéré compliqué. Il n'a plus de contrat en cours, on l'appelle au dernier moment, parfois le matin même, pour venir travailler. Il ressent de plus en plus une forme de précarité : « J'ai le sentiment d'être du jetable ». Malgré cela, il aime son métier, même si certaines tâches lui plaisent plus que d'autres. Il continue aussi ses créations sonores sur le côté, parfois sous-payées malgré le temps de travail (par exemple : 16 heures pour 2 minutes de son). Il déplore que les plateformes et certains grands clients considèrent cela comme un loisir, et que les conditions salariales ne soient pas toujours respectées.

Pour sécuriser son activité, Raphaël va tenter de monter une ASBL autour de l'art et de la création sonore. Il a rédigé les statuts et s'entoure de son réseau. L'objectif : pouvoir facturer légalement ses prestations, combiner revenus de l'ASBL et missions ponctuelles, et maintenir un lien avec l'entreprise de médias publics sans devoir devenir indépendant à 100 %. Il se renseigne activement sur les démarches administratives et la gestion, pour tout faire dans les règles.

Son activité reste très fragmentée, avec un emploi du temps ultra-variable, entre missions ponctuelles, démarches administratives et projets personnels.

Exemple d'hybridité composite à partir d'un statut de salarié ou d'indépendant : l'exemple des artistes

Un groupe de travailleur.ses précaires émerge, typique et spécifique à la Région bruxelloise, il s'agit des artistes. Les artistes sont «par définition» extrêmement familiers avec la discontinuité des emplois et des activités qui leur sont proposées. Entre emploi et non emploi, activité et inactivité, les artistes sont aussi bien souvent non rémunérés pour toute une partie de leur travail (préparation, trajets, …). Les projets artistiques ont par définition des durées éphémères, le travail discontinu est typique et documenté chez les artistes (Roux, 2019). Il permet de bien comprendre la discontinuité présente chez les salarié.es et les indépendant.es .

Le statut d'artiste a été totalement réformé au cours de notre enquête. Désormais, le statut d'artiste est octroyé aux jeunes diplômés qui débutent ou sur base de critères de reconnaissance pour une durée déterminée ou octroyée. Désormais, les artistes sont divisés entre travailleur.ses des Arts reconnu.e.s et porteurs d'une attestation et les artistes amateurs. C'est la Commission du Travail des Arts qui octroie les attestation de travailleur des arts. A côté de ces attestations de reconnaissance, le régime des Arts amateurs a été développé via la plate-forme «Working in the Arts» (ancien régime RPI cf. supra).

Si les principes et la logique ont été modifiés et il apparait que les nouveaux «travailleurs des arts» reconnus via une attestation «travailleurs des arts» sont toujours dans le système de protection sociale, ils restent une exception au régime général de l'assurance chômage (une dérogation au chômage donc au droit de la sécurité sociale). Détenir une attestation permet donc de bénéficier du «chômage» ou d'une indemnité pendant les moments creux comme auparavant pour les artistes qui détenaient le statut. Les travailleurs des arts constituent aussi dans le même temps, une exception en droit du travail[143] une acceptation de fonctionner en situation d'activité «comme un indépendant» mais tout en pouvant être considéré «comme salarié» et donc assujetti à la sécurité sociale sans contrats mais via des «donneurs d'ordre». Les frontières sont ici aussi floutées entre régime des salariés et des indépendants.

Certains parcours d'artistes sont parmi les plus chaotiques avec des changements fréquents, des périodes d'occupation intense, suivies de périodes incertaines. Les prestations sont irrégulières en termes de volume et de demandes. Il y a une saisonnalité, en fonction des champs de disciplines (événements, demandes importantes, …). Malgré l'existence d'un statut (complètement réformé depuis), une part ides artistes n'y a pas accès ou fait face à des difficultés pour l'obtenir (cf. tableau infra).

A titre indicatif, selon la récente étude de l'Observatoire des politiques culturelles, un sixième des artistes n'obtenait pas le statut d'artiste sous l'ancienne forme en raison principalement d'un cumul insuffisant du nombre de jours et d'heures prestées pour être éligible, en raison d'incompatibilité avec un autre statut ou de formalités administratives.

Tableau 7: Obstacles à l'obtention du statut de travailleur des arts[55]

Vous ne rencontrez pas les critères actuels d'accès en termes de nombre de jours/heures devant être prestés	34%
Votre statut actuel et/ou passé ne vous permet pas d'accéder à ce statut	34%
Formalités administratives trop lourdes, complexes	28%
Vous ne savez pas ce qu'est le statut de " travailleur des arts "	19%
Trop de justificatifs et de preuves à fournir en lien avec une recherche d'emploi	16%
Vous n'en voyez pas l'intérêt, l'utilité, l'envie	13%
Vous ne rencontrez pas les critères actuels d'accès en termes de période de référence	10%
Autre	18%

Source : Observatoire des politiques culturelles[144] (2025)

[143] Working in the Arts, Professional, 08/04/2024 : L'attestation du travail des arts et l'article 1bis | Working in the arts
[144] Observatoire des politiques culturelles, «Travailleurs et travailleuses des arts plastiques, visuels, numériques, de l'espace, des arts appliqués, du design et de la mode et de l'architecture en Fédération Wallonie-Bruxelles» Etudes n°15, Janvier 2025 https://opc.cfwb.be/fileadmin/sites/opc/uploads/documents/Publications_OPC/Etudes/Etudes_N__15.pdf

Le récent rapport annuel de la Commission du travail des arts[145] indique que pour l'année 2024, la commission a reçu 8.530 demandes d'attestations pour Bruxelles, et 988 attestations (ordinaire, plus et débutant) ont été octroyées. Le rapport ne permet pas de connaitre les motifs des annulations de demandes, de refus, mais il montre que la **Région bruxelloise comprend davantage d'artistes que les deux autres Régions**.

Hybridité composite à partir du statut de salarié et d'indépendant : l'exemple des travailleurs indépendants complémentaires

Il est possible de combiner un salaire à mi-temps ou moins avec des activités rémunérées mais plafonnées dans le régime des indépendants.

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques, si les conditions légales sont respectées, le risque socio-économique est modéré. Toutefois, en cas de risque social (accident du travail, maladie par exemple, …), la personne n'est couverte que sur le temps de travail salarié.

Les risques sociaux classiques sont moins bien couvert pour les indépendants complémentaires, notamment en cas de maladie.

> Ceux qui prennent un statut d'indépendant complémentaire paient des cotisations mais ça ne leur rapporte aucun droit, ni pour la pension, ni en cas de maladie, ni quoi que ce soit. (…) Ça crée de la pauvreté hein… parce que quelqu'un qui tombe malade et qui est mi-temps salarié et mi-temps indépendant bah il n'a que son mi-temps salarié qui lui rapporte de la mutuelle, quoi. [intpro19]

Plusieurs situations-statuts observées par des intervenants montrent que des annonces circulent aussi en tant qu'indépendants complémentaires, et que les TPP se mettent en danger car ils et elles en connaissent pas les subtilités du statut.

> Les gens qui répondent à des annonces pour être indépendant complémentaire, ils ne font pas 5 heures par mois. Ils font 10 heures par semaine au minimum. À ce moment-là, effectivement dans 2-3 ans, ils vont avoir les régularisations. Si personne ne les avertit, ils tombent des nues. (…) s'ils en sortent et qu'ils étaient au chômage, ils retournent au chômage. En effet, le chômage laisse la porte ouverte pendant 15 ans s'ils ont été indépendant au minimum 6 mois et maximum 15 ans. Ceux qui étaient au CPAS, (…) si ça ne marche pas, ils retournent au CPAS. Le plus problématique, ce sont les gens qui n'avaient rien et qui doivent retourner dans le néant.

Hybridité composite entre travail et statut sociaux de travailleur.ses

A partir de notre enquête, nous avons identifié trois types d'hybridité composite combinant travail et prestations sociales :

- - les travailleur.ses qui sont contraints de demander une prestation sociale ou une aide sociale pour parvenir à joindre les deux bout
- - les travailleur.ses qui traversent une période de volume de travail suffisamment importante mais qui tente de maintenir leurs droits avec une demande de complément
- - les travailleur.ses allocataires à la base et qui suivent les injonctions d'activation (en formation ou en emploi) mais dont le volume de travail ne permet pas d'avoir une rémunération suffisante et oblige dès lors une demande de prestation sociale complémentaire.

Nous illustrons ci-dessous différentes hybridités combinant des situations d'emploi avec différents types de prestations sociales (chômage, aide sociale, maladie, etc.).

Exemple : hybridité composite emploi-chômage, une hybridité fréquente

Parmi les diverses possibilités en termes d'hybridité, les situations les plus fréquentes se situent entre emploi et chômage. De nombreuses personnes qui travaillent bénéficient d'une allocation de chômage dont le montant varie en fonction du volume du travail.

[145] Rapport annuel 2024 Commission du travail des arts, WITA - La protection sociale, clé d'une pratique artistique viable, 2025 : https://workinginthearts.be/fr/professionnel/commission/rapports-annuels « L'attestation du travail des arts permet aux travailleurs et travailleuses des arts d'avoir accès à différents régimes spécifiques en matière de sécurité sociale, c'est le cas notamment de l'article 1bis.L'article 1bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté -loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés prévoit que les personnes qui fournissent des prestations ou produisent des œuvres de nature artistique, contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale, sans être liées avec celui-ci par un contrat de travail, bénéficient de l'application de la loi précitée. Concrètement cela signifie qu'elles sont assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés.»

Un nombre non négligeable de personnes au chômage travaillent régulièrement et déduisent ces plages d'activités sur leur carte de chômage. Ces situations d'hybridité vont se reconfigurer à l'avenir avec la réforme du droit à l'assurance chômage. Le maintien de droit sera plus complexe en raison de critères renforcés.

Les mesures à venir risquent de voir les effectifs dans cette situation diminuer dans la mesure où les volumes d'heures prestés sont variables et ne permettront pas toujours, dans la durée, de maintenir le droit à l'assurance chômage. Un basculement des personnes qui occupent moins d'un mi-temps risque de s'effectuer du chômage vers le CPAS.

Pourtant, travail et chômage sont un «couple qui dure» dans la discontinuité des temporalités des emplois et du chômage. La «discontinuité de l'emploi» (Roux, 2023), les passages extrêmement fréquents entre périodes d'emploi et de non-emploi, a déjà été largement documentée dans le cadres des rapports bruxellois sur l'état de la pauvreté notamment via l'étude des parcours de femmes en situations de précarités et des personnes en situations de non-recours à l'assurance chômage (Observatoire de la Santé et du Social, 2015, 2017).

De manière générale, les prestations sociales en complément au travail sont difficiles à obtenir dans les situations de changements fréquents de statut, d'emploi et d'activité. Malgré bien des efforts, les ayant-droit ont le sentiment d'être enformés dans des espaces de précarités où elles et ils passent d'une situation précaire à une autre, entre chômage, formation, emploi et prestations sociales.

L'ONEM[146] fait par ailleurs le constat que les personnes en chômage complet qui ne travaillent pas cumulent davantage de jours d'indemnisation. En revanche, celles qui exercent une activité réduite tout en étant au chômage — qu'il s'agisse de jeunes en stage d'insertion, de bénéficiaires d'allocations d'insertion ou de chômeurs complets indemnisés — cumulent généralement un nombre de jours d'indemnisation moins élevé.

Dans certaines situations, des travailleur.ses pourtant réguliers ne comptabilisent pas suffisamment d'heures de travail pour pouvoir être éligibles à l'assurance chômage et ceci est d'autant plus caractéristiques dans le cadre de temps partiel. Il est question de comptabilisations insuffisantes dans les cas suivants : emplois de très courtes durées ; emplois partiellement déclarés et imposés comme tels par les employeurs ; emplois et activités «qui ne comptent pas».

[146] https://www.onem.be/page/obtenir-le-droit-aux-allocations-de-chomage-est-plus-difficile-pour-ceux-qui-travaillent-de-maniere-flexible

Situation d'hybridité composite avec du travail intérimaire régulier et chômage, cheffe de famille monoparentale

Julie est officiellement au chômage, mais depuis cinq ans, elle enchaîne des missions hebdomadaires dans une institution fédérale. Ces contrats, à la journée ou à la demi-journée, varient chaque semaine. Elle n'est pas indépendante et ne passe pas par une agence d'intérim, mais fonctionne dans une zone floue : aucun contrat régulier, une fiche de paie mensuelle récapitule simplement ses prestations, ses horaires, et les retenues légales (précompte, ONSS). Elle ne bénéficie d'aucun avantage extra-légal.

Sa situation est typiquement hybride, entre chômage et emploi temporaire. Ses revenus dépendent du nombre de jours prestés, et varient donc chaque mois. Les horaires changent fréquemment, et les missions sont annoncées la veille ou quelques jours avant. Elle explique que, grâce au chômage, elle ne descend jamais en dessous de 1250-1300 € par mois, mais dépasse rarement les 1600 € : « 1600 euros, je ne sais pas si vous imaginez… au secours ! »

Julie a fait ses calculs : une matinée de travail lui rapporte environ 55 € nets pour trois heures, soit l'équivalent d'une journée d'allocation chômage. Un après-midi de 4h rapporte 70 € nets, une journée entière peut monter à 125 € nets. Mais le système de déduction de l'allocation est pénalisant : si elle ne travaille qu'une demi-journée, une journée complète de chômage est retirée, ce qu'elle juge profondément injuste. La priorité d'attribution des missions se fait en fonction de l'ancienneté. Travailler plus de deux ou quatre jours par semaine entraîne des réductions supplémentaires des allocations (même le samedi est décompté

dans certains cas), ce qui réduit mécaniquement son chômage à 1300 € par mois. Lorsqu'elle dépasse les 20 heures par semaine, ou lorsqu'elle effectue des heures supplémentaires en soirée, sa rémunération s'améliore. Ces extras lui permettent parfois de dépasser les 2000 € par mois — mais c'est rare.

Julie vit avec son fils mineur, mais elle redoute l'impact financier qu'aura son départ du foyer : elle ne pourra plus bénéficier du statut de chef de ménage. Malgré son implication et sa flexibilité, elle se sent prise dans un système qui la pénalise dès qu'elle cherche à travailler un peu plus. (tp 25)

Situation d'hybridité composite avec du travail de plate-forme et chômage, isolée

Gisèle a 62 ans. Elle est au chômage et perçoit une allocation très faible, insuffisante pour vivre décemment. Après plusieurs années de difficultés, elle s'est tournée vers l'économie collaborative pour compléter ses revenus. Elle s'est inscrite sur une plateforme agréée de petits services et, depuis mars 2020, elle y propose des prestations. Grâce à la législation belge sur l'économie collaborative, elle peut percevoir une rémunération pour les services rendus aux particuliers qui la contactent via cette plateforme. Actuellement, cela lui permet de gagner en moyenne 900 € par mois en plus de ses allocations de chômage. Elle intervient chez deux clients pour des activités différentes, parfois de façon simultanée. L'un de ses emplois consiste à assurer une garde de nuit «dormante» pendant cinq jours. L'autre prestation, demandée par les enfants d'une personne âgée, consiste à rester présente pendant 24 heures d'affilée, du lundi matin au mardi matin par exemple. Elle travaille en réseau avec trois autres personnes et a trouvé ces missions en mettant en ligne son profil sur une plateforme spécialisée, où elle a mis en avant ses compétences dans l'aide aux personnes âgées.

Travailler localement ou au niveau international à partir d'une ou plusieurs plateformes gratuites ou payantes est devenu un moyen rapide de pouvoir générer des revenus. Toutefois, les travailleur.ses sont rarement informés quant aux règles, strictes, qui encadrent les cumuls d'activités, surtout si la personne est allocataire et reçoit un revenu de remplacement ou une aide sociale.

Exemple : hybridité composite travail et aide sociale

Si le travail ne permet pas de vivre et d'assurer des dépenses de base, il est possible de demander une aide au CPAS. Une part des travailleur.ses pauvres et précaires bruxellois n'a pas d'autre choix que de demander une aide sociale pour parvenir à joindre les deux bouts. Le CPAS peut alors lui fournir une aide sociale (aide juridique, alimentaire, …) et/ou octroyer le revenu d'intégration sociale (RIS).

Le nombre de travailleurs qui font appel aux CPAS est en augmentation constante depuis la création de ce système d'aide aux travailleur.ses pauvres. «Le nombre total de travailleurs avec un complément RI augmente de façon régulière depuis 20068. On dénombrait 35.013 travailleurs avec un complément RI en 2021, soit 3,3 fois plus qu'en 2005. Cette rupture est à mettre en parallèle avec la réforme de l'ISP de 2014, qui a vu le nombre de travailleurs avec revenus professionnels exonérés fortement augmenter. Exprimé en pourcentage de la population totale des bénéficiaires du revenu d'intégration hors étudiants, les travailleurs avec un complément RI représentaient 18,3% des bénéficiaires en 2021 contre 12,7% en 2014 et 9,5% en 2005.» (SPP Intégration sociale, 2022). C'est en Flandre que la proportion de travailleurs parmi les bénéficiaires un revenu d'intégration est la plus élevée : 25,7% contre 16,1% en Wallonie et 13,6% en région bruxelloise. (SPP Intégration sociale, 2022).

Le SPP Intégration sociale[147] distingue deux types de travailleurs bénéficiaires d'aide sociale du CPAS :

- «les travailleurs avec revenus professionnels exonérés (ISP) : les bénéficiaires qui commencent à travailler et qui font appel à l'exonération socio-professionnelle, dont les artistes.

- les travailleurs avec revenus professionnels non exonérés : les bénéficiaires qui travaillaient préalablement à leur venue au CPAS, y compris les bénéficiaires qui commencent à travailler et dont les revenus sont trop faibles ou trop irréguliers pour enclencher le système de l'exonération ISP. (p. 4)»

[147] Source : SPP Intégration sociale, 2024.

Le SPP intégration sociale observe une augmentation du nombre de travailleur.ses aux revenus professionnels exonérés : «A la suite de la réforme du 1er octobre 2014 on observe une forte augmentation tant relative qu'absolue du nombre annuel de travailleurs avec des revenus professionnels exonérés, avec un nombre d'entrants supérieurs au nombre de sortants, tandis que la part relative des bénéficiaires de revenus professionnels non exonérés reste assez stable.» (SPP IS, Focus n°42, page 8) A la suite des réformes en cours il est probable que deux groupes soient en augmentation sur le territoire de la région bruxelloise.

Lorsque la personne est déjà bénéficiaire du revenu d'intégration sociale, il est extrêmement complexe de pouvoir le cumuler avec des revenus du travail ; en raison notamment de la complexité administrative extrême et du décalage fréquent entre la perception des revenus professionnels et le calcul du complément du revenu d'intégration.

De manière plus prospective, au vu des réformes en cours concernant la limitation de l'accès aux allocations de chômage et la flexibilisation du marché du travail, il est probable que le nombre de personnes en situations d'hybridité «travail et aide sociale ou revenu d'intégration sociale» continue à augmenter dans les prochaines années. D'une part, un nombre croissant de travailleur.ses précaires (salarié.es comme indépendant.es ou sans statuts) pourrait devoir faire appel à une aide sociale du CPAS. D'autre part, un nombre croissant d'allocataires du revenu d'intégration seront potentiellement activés dans le cadre d'un PIIS obligatoire et orienté vers des emplois et activités ; en ce compris des emplois à très faible volumes d'heures ou des régimes spécifiques qui ne leur permettront pas de s'extraire du régime de l'assistance.

Dans les années à venir, ces **situations-statuts hybrides et évolutives devront être observées de près, dans une approche dynamique**, suite aux réformes en matière de protection sociale et de sécurité sociale.

Exemple : hybridité composite travail et maladie

Ces dernières années, le processus réintégration au travail des personnes en incapacité de travail ou en invalidité a été renforcé. Depuis l'Arrêté royal du 11 septembre 2022[148], la réintégration des travailleurs en incapacité (temporaire ou définitive) devient une obligation légale pour l'employeur. Celui-ci doit proposer un travail adapté ou un autre poste si le médecin du travail le recommande. Le trajet de réintégration doit être entamé dans un délai de 21 jours et un plan concret doit être élaboré (dans un délai de 63 jours en cas d'inaptitude temporaire, ou 6 mois en cas d'inaptitude définitive).

Ces évolutions ont pour conséquence une **augmentation potentielle à l'avenir des personnes concernées par l'hybridité entre le travail et l'incapacité de travail ou l'invalidité.**
Elles ont pour conséquence une augmentation potentielle à l'avenir des personnes concernées par l'hybridité entre le travail et l'incapacité de travail ou l'invalidité. En effet, après une période d'incapacité de travail ou d'invalidité, il est possible de combiner un retour au travail avec une indemnité.

Exemple : hybridité composite travail et pension

Dans le cadre de notre enquête, nous avons également rencontrés des pensionnés qui continuent à travailler. Il y a notamment les retraités indépendants, ceux qui ont des activités bénévoles, un travail rétribué en tant que volontaire, et les flexi-jobbers. Les motifs sont divers : maintenir des contacts humains, joindre les deux bouts ou encore aider leurs familles à l'étranger.

La flexibilisation du marché du travail, notamment avec le développement des flexi-jobs, peut potentiellement voir le nombre de pensionnés au travail augmenter dans les prochains années.

Les montants extrêmement bas des pensions sont un problème soulevé de manière récurrente. Notre enquête a révélé plusieurs situations de personnes qui ont une faible pension et qui travaillent, qui font par exemple le ménage dans des bureaux, des gardes ou de personnes malades.

La fragmentation des régimes d'emploi et d'activités ainsi que les réformes à venir concernant les régimes de pension risquent de voir le nombre de pensionnés qui continuent à avoir une activité professionnelle augmenter.

[148] https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2022-09-20&caller=summary&numac=2022205258

Situation d'hybridité composite allocation GRAPA et travail au noir, isolée

Ce qui l'a poussée à continuer à travailler tout en étant pensionnée, c'est qu'elle a voulu vivre seule. Elle a longtemps vécu chez sa nièce et puis ensuite chez une autre personne, car elle n'arrivait pas à s'en sortir seule financièrement. Elle a donc toujours vécu en colocation. À un moment, elle a voulu devenir indépendante et vivre seule, mais pour pouvoir payer un loyer, elle a dû continuer à travailler un peu plus, histoire d'avoir un revenu supplémentaire.
Aujourd'hui, elle a 70 ans et entame une sorte de « deuxième vie » en vivant seule mais elle est obligée de travailler pour que ce soit viable. Actuellement, elle n'a pas de contrat de travail officiel. Elle touche la GRAPA (garantie de revenus aux personnes âgées) et complète ses revenus par du travail au noir. Elle avait envisagé de s'inscrire dans une agence d'aide à domicile mais cela exigeait qu'elle fournisse elle-même un minimum de 13 heures de travail par semaine pour être engagée, ce qui est difficile à son âge. Elle effectue donc des petits boulots non déclarés : couture, ménage, et des soins à une personne âgée. Tout cela se fait principalement via le bouche-à-oreille. Elle travaille environ une dizaine d'heures par semaine, pas beaucoup plus. [tp72]

Exemple : hybridité composite travail et handicap

En principe, les personnes lourdement handicapées ne peuvent tout simplement pas travailler. En pratique, l'aptitude dépend du type et du degré de handicap ainsi que du type de tâche proposé.

L'évolution de la réglementation va dans ce cadre également dans le sens de l'hybridité entre travail et prestations sociales. Depuis le 1er janvier 2024 (Arrêté royal du 31 janvier 2024), les personnes en situation de handicap qui perçoivent l'allocation de remplacement de revenus (ARR) peuvent plus facilement cumuler cette allocation avec des revenus du travail. Si la personne n'a pas travaillé durant les deux années précédentes, elle peut, pendant deux ans, conserver tout ou une grande partie de son allocation même si elle reprend une activité professionnelle. Les revenus sont totalement ou partiellement exonérés selon leur montant. Après cette période, le régime classique d'exonération s'applique à nouveau. Cette mesure vise à encourager la reprise du travail sans crainte de perte immédiate des aides.

Les personnes en situations de handicap ont donc désormais le droit de cumuler allocation et travail **pour autant qu'ils et elles ne dépassent pas un seuil annuel maximal** ; ce qui demande une attention particulière tant de l'employeur que du travailleur. Par ailleurs, il y a également lieu d'être attentif aux **passages entre emploi et chômage**[149]. **Dans le cadre de la réforme, le volume des prestations** effectuées par les personnes en situations de handicap peut potentiellement ne pas être suffisant pour constituer un droit au chômage. Dès lors, en cas de diminution du volume d'heure travaillée ou de fin de contrat, certains travailleur.ses en situations de handicap risquent de devoir revenir vers le SPF sécurité sociale ou de s'adresser au CPAS pour obtenir une aide complémentaire.

Si les dispositifs d'activation sont développés de manière transversale et pas uniquement pour les personnes en situation de handicap, les travailleurs handicapés représentent un sous-groupe particulièrement vulnérable face au risque d'exploitation en termes de sous-rémunération, de conditions de travail pénibles, de risques de non-respect du droit du travail, etc.

Hybridité composite entre statut d'indépendant et d'autres statuts ou activités

Dans le cas des travailleur.ses indépendants, les situations d'hybridité sont plus simples à organiser dans le cadre d'activités multiples d'une société ou de plusieurs sociétés, ou en personne physique et de combiner plusieurs types d'activités. Des successions ou combinaisons d'activités sont possibles entre plusieurs types de prestations, services, productions de bien en tant qu'indépendant, ou à partir d'arrangements contractuels ou de plate-forme agrées, non agréées, déclarées ou non déclarées et informelles.

[149] https://handicap.belgium.be/fr/allocations/allocation-de-remplacement-de-revenus/questions-frequemment-posees-faq-combinaison-de-lallocation-de-remplacement-de-revenus-arr-et-de#Pourquoi-le-cumul-plus-favorable-de-l%E2%80%99allocation-de-remplacement-de-revenus-(ARR)-avec-les-revenus-de-travail-disparait-il-apr%C3%A8s-2-ans-?

En tant qu'indépendant, l'hybridité est plus simple à développer grâce au haut degré d'autonomie dans l'organisation du travail à une forte liberté d'activité. Cette liberté est facilitée par la multiplicité des statuts, par l'économie numérique et le travail de plateforme. Il est possible d'être indépendant et d'exercer d'autres activités sous un ou plusieurs statuts de freelance, de P2P, d'indépendant «multi-casquettes», d'entrepreneur, etc. Il est également possible de cumuler le statut d'étudiant indépendant avec d'autres statuts ou activités professionnelles (travail bénévole, associatif, artiste, P2P, …).

Soulignons qu'il est aussi possible même avec un statut social d'indépendant bénéficiaire du droit passerelle, de cumuler avec des activité professionnelles pendant un à trois mois, la prestation est alors diminuée de manière dégressive[150].

Hybridités composites entre un statut (salarié, indépendant, social) et des activités informelles

Notre enquête révèle que dans beaucoup de situations hybrides, une part de l'activité (moins d'un tiers du temps) est consacrée à des activités informelles pour pouvoir joindre les deux bouts : payer le loyer, l'alimentation, les factures, vivre.

Il a déjà été documenté dans la partie sur la face floue que de très nombreux travailleurs pauvres cumulent plusieurs emplois et/ou activités. Ils et elles se retrouvent dans des positions hybrides entre deux statuts et éprouvent de nombreuses difficultés à stabiliser et sécuriser un revenu. Entre statut de salariés et d'indépendant ou de bénéficiaires d'un revenu de remplacement ou d'aide sociale, entre revenus issus de la sphère formelle ou informelle, toutes les combinaisons sont possibles afin de tenter de garder la tête hors de l'eau.

A partir de n'importe quelle situation d'emploi salarié (temporaire, CDD, CDI, …) ou d'activité d'indépendant ou d'autres régimes, il est possible de cumuler avec une prestation informelle.

Le plus souvent, le recours à l'informalité représente une stratégie de survie, un moyen de s'extraire d'une situation trop précaire.

Gardons à l'esprit que les possibilités sont multiples et que par conséquent, l'hybridité composite est une catégorie qu'il serait utile d'observer et de quantifier à partir de données administratives et de données d'enquête. L'enjeu est important en termes d'effectivité des droits et d'assurabilité et de protection sociale des travailleur.ses pauvres et précaires.

Situation d'hybridité composite avec du travail informel, isolé

Sam explique qu'avant le confinement lié au Covid-19, il cumulait plusieurs petits boulots pour s'en sortir financièrement. Il travaillait comme manager dans un restaurant de sushis trois jours par semaine, faisait des livraisons [société de livraison de repas] le week-end, et assurait quelques heures de surveillance dans une école. Ce dernier poste était considéré comme du bénévolat, donc non pris en compte dans le calcul de son aide sociale du CPAS. Même si cela ne lui rapportait qu'environ cent euros par mois, cela comptait pour lui. Malgré son statut de bénéficiaire du CPAS, il dit clairement qu'il ne peut pas vivre uniquement de cette aide, surtout avec les loyers actuels à Bruxelles. Une fois qu'il a payé son loyer, ses courses et son abonnement téléphonique, il lui reste à peine quatre-vingts euros pour le mois, soit environ 2,50 € par jour, ce qu'il considère comme invivable. C'est pour cette raison qu'il a décidé de se lancer plus tard dans l'achat d'un food truck en tant qu'étudiant-entrepreneur. Tous les petits boulots qu'il fait aujourd'hui lui servent à mettre de l'argent de côté pour financer son projet et, à terme, ne plus dépendre du CPAS et sortir de la précarité. [tp11]

[150] INASTI, Nouvelles mesures pour les indépendants à partir du 1er janvier 2023 (1/01/2023) : https://www.inasti.be/fr/actualites/nouvelles-mesures-pour-les-independants-partir-du-1er-janvier-2023

2.2.3. Hybridité de type 3 : L'hybridité informelle ou la combinaisons d'activités informelles à partir de situations sans statuts

Cette section est brève dans la mesure où elle vient en complément de la dernière partie du chapitre sur la face invisible du précariat. Ce troisième type correspond aux situations qui sont les plus fortement fragmentées, aux combinaisons les plus multiples qui existent.

Nous proposons de considérer la catégorie d'**hybridité informelle** comme des situations où des travailleur.ses cumulent et combinent une multiplicité d'activités dans la **sphère informelle de l'économie auprès de plusieurs «employeurs»**. Ces différentes **activités «au noir» dissimulées** se combinent entre elles. La variabilité des canaux permet aujourd'hui des **combinaisons multiples et des possibilités infinies**.

Dans le cadre de l'hybridité informelle, les travailleur.ses ont les profils les plus précaires et vulnérables, principalement des personnes sans titre de séjour qui n'ont pas le droit de travailler ou des personnes sans logement avec des problèmes administratifs. Les activités «invisibles» et informelles, quelles qu'elles soient, occupent la majorité du temps de ces travailleurs.es précaires et pauvres qui acceptent et combinent différents «jobs au noir».

Dans le cas d'espèce, les bases minimales de protection sociale des travailleurs pauvres et précaires ne sont souvent pas remplies pour ces travailleur.ses et lorsqu'ils ont encore une protection sociale, la probabilité de la perdre est importante.

Une part de ces travailleur.ses effectuent ces activités «pour échapper à la pauvreté» (Pfau-Effinger, 2016), afin de compléter un budget insuffisant. Une autre partie s'y retrouve contrainte, via des filières

Type 3	**HYBRIDITÉS INFORMELLES =** Il s'agit de situations où des travailleur.ses c**umulent exclusivemen**t, de manière **involontaire ou volontaire, plusieurs activités «au noir» dissimulées** qui se combinent entre elles. L'**hybridité informelle** comprend de nombreuses possibilités de cumuls d'**activités non déclarées et de «travail au noir»** qui sont **invisibles** et font partie de l'économie réelle ou numérique. Ces activités se développent via notamment le bouche à oreille, les réseaux sociaux, la communauté informelle ou diaspora, des plateformes non agréées ou le darkweb. Ces personnes occupent un statut d'inactif ou d'inconnu, ou n'ont aucun statut et risquent des problèmes administratifs sévères en cas contrôle ou de remise en ordre administrative.	<u>Exemples d'activités informelles combinées :</u> travailleur.ses informels / «au noir» qui cumulent et combinent: -tâches informelles dans l'économie réelle (construction, aide à domicile, baby-sitting, cours particuliers, prostitution …) ; -tâches dans l'économie numérique, notamment sur le dark web et les plateformes numériques non agrées (ventes sur internet, services sur internet, commerces, cryptomonnaies, marchés des drogues, prostitutions, …).

organisées qui les y ont amenées, les exploitent et parfois même les retiennent captifs (cf. infra).

L'hybridité informelle se développe fortement dans un contexte où les travailleurs et travailleuses précaires (TPP) sont confronté.e.s à des difficultés administratives, juridiques et financières persistantes. Ces obstacles les poussent, souvent par contrainte, à accepter des missions non déclarées, qui ne génèrent aucun droits sociaux.

Pour beaucoup, cette hybridité n'est pas un choix mais une réponse nécessaire à l'insuffisance chronique de revenus. Les régimes d'emploi précaires – contrats à temps très partiel, missions ponctuelles, sous-déclaration imposée par l'employeur – alimentent cette instabilité. Certaines plateformes ou activités dites freelance, bien que légales en apparence, facilitent également le glissement vers des pratiques informelles difficiles à tracer.

Ces formes d'emploi informel se retrouvent dans une grande diversité de secteurs : abattoirs, marchés, aide à domicile, garde d'enfants, musique lors d'événements, réparations de vélos, ou encore revente de biens sur les marchés informels. Les rémunérations y sont faibles, irrégulières et dépendent souvent d'un accord verbal ou d'un paiement global en fin de journée.

2.3. Face invisible du précariat : des activités informelles (très) risquées et des précarités durables et instables

Dans cette face invisible du précariat, il n'est pas question de statut dans la mesure où toutes les activités font partie de la sphère informelle. Activités principale ou combinées, les marchés du travail informel semblent prendre une place de plus en plus importante dans tous les secteurs d'activités.

Les travailleur.ses sans titre de séjour qui y exercent des activités régulières sont aspiré.e.s durablement dans ces marchés. Les risques pris se cumulent également sur le long terme et les travailleur.ses informel.le.s subissent les conséquences de ces risques pour leur santé, leur famille, leur sécurité, leur intégrité, leurs droits.

Pour la majorité des situations de travail informel analysées dans le cadre de notre enquête, les travailleur.ses n'ont pas d'autre choix que de réaliser des activités non-déclarées, avec les risques sociaux que cela implique en matière de sécurité sur le lieux de travail mais également de droits sociaux, en cas d'accident ou de maladie (non soins, non traitement, agrgavation et dégradation d'état de santé, ..).

« Dans cette perspective, l'emploi informel est caractérisé par une forme de travail à bas salaire, sans protection sociale, fourni principalement par des couches marginalisées de la population qui y recourent comme stratégie de survie » (Pfau-Effinger, 2016).

La **face invisible et informelle du précariat est paradoxale**. Le travail au noir est indicible car illégale, alors que dans une majorité des cas, il n'est pas un choix mais un devoir qui s'impose pour la survie du travailleur. Ce caractère indicible est surprenant par rapport à sa fréquence, au fait qu'il soit aussi répandu dans notre enquête.

Bruxelles, une ville-région exposée au travail informel

Selon le réseau européen migration[151] (European Migration Network EMN), en Belgique et en Europe, le travail informel et illégal effectué par des travailleur.ses étranger.es est une problématique significative. Malgré une augmentation des capacités en matière d'inspection, les Etats-membres sont invités à poursuivre leurs efforts.

Les **situations d'activités** de travailleur.ses Bruxellois.es où le **travail informel domine** et occupe la majorité du temps (plus de la moitié du temps) ne sont pas rares en Région bruxelloise. C'est en partie lié au nombre important de personnes sans-papiers sur le territoire Bruxellois, évalué à minimum 50.000 personnes selon les données disponibles (Baromètre social, 2024). Il est souvent question d'une «vingtième commune», composée de personnes invisibles, de nationalité étrangère ; en attente d'une régularisation ou qui se cachent et ont construit une vie entière.

Le travail informel fort présent à Bruxelles est également lié au caractère urbain de la ville-région. Au vu de la concentration des activités, du nombre important d'emplois, de sociétés, d'administrations, d'institutions et de la densité de population, La Région a un pouvoir d'attraction pour les activités grises et noires, partiellement ou totalement informelles.

[151] Paragraph basé sur https://emnbelgium.be/publication/illegal-employment-third-country-nationals-2017-2022-situation-analysis

Le marché du travail informel comporte de fortes ramifications avec le marché du travail formel. Les économies réalisées grâce au recours du travail informel permet à différents secteurs d'être plus compétitifs. Face à une population urbaine en situations de précarité, de pauvreté ou d'extrême pauvreté, proposer un tarif horaire, même très bas, est mieux qu'une absence totale de travail.

Les «secteurs» de l'activité informelle

«Chantiers de construction, car wash, Horeca, boulangeries, night shops, salons de manucure, travail domestique… La traite des êtres humains aux fins d'exploitation économique sévit un peu partout, mais plus généralement dans des secteurs moins réglementés où la pénurie de main-d'œuvre se fait sentir. Il n'est pas rare qu'il soit fait appel à des personnes peu qualifiées en situation précaire.» (Myria, 2023)

Nous pourrions ajouter à cette liste des lieux-secteurs cités dans notre enquête : boucherie et abattoirs, logistique, entretiens de jardin, commerces de gros et de détail, soins aux personnes âgées, soins aux enfants, transports, livraison, réparations et détachement automobile, construction, supermarchés, esthétique, travail du sexe, etc.

Les facteurs primordiaux de captation de travailleur.ses dans les marchés informels sont la grande précarité, hommes femmes, de nationalité belge ou étrangère, les plus vulnérables face à ces marchés sont les personnes en besoins urgent de revenus.

Des informalités risquées

Pour les travailleurs de l'économie informelle, les risques sont très importants : perte ou cession d'activité, ordre de quitter le territoire, enfermement en centres fermées, risques de poursuites judiciaires, etc. ; sachant que certains travailleurs ont une famille et des enfants.

Il existe également des risques de non-rémunération, en voici une témoignage d'un intervenant professionnel :

> On sait que par exemple pour une serveuse dans un café, (…) on va tourner pour 12 heures de travail entre 60 et 80 euros la journée. (…) souvent, les employeurs profitent du fait que la personne n'a pas de papiers ou est en situation très difficile pour ne pas la payer, ou la payer à moitié, ou s'en débarrasser quand ça ne va plus, quand y a des reproches qui sont faits : « Tu ne me paies pas mon salaire » - « Bah si ça ne te plait pas, prends la porte ». Et donc là effectivement, ça c'est quand même un phénomène que je pense qui est en augmentation – en tout cas qu'on détecte de plus en plus – où ces gens-là sont totalement abandonnés. [intpro33]

En cas de non-rémunération, d'accident grave, de fermeture de l'entreprise ou encore de fraude, il leur est impossible de déposer plainte, de faire valoir des droits, puisque par définition ces TPP sont cachés et doivent rester invisibles.

> Il m'a fait une promesse d'embauche, il m'a promis qu'il va payer mes cotisations afin d'avoir mon permis de travail mais il n'a rien fait...le patron il m'a laissé tomber le jour de l'accident ! Il m'a laissé au chantier, imagine ! Moi je suis rentré en train...en train de saigner ! Oui, oui, je te jure … [tp40]

Situation d'hybridité informelle complète, isolé sans chez soi

Abdelhamid est un travailleur informel de nationalité marocaine. Il est «sans -papier' et «sans chez soi» en Région bruxelloise. Il travaille au marché de l'abattoir, dans un hangar de vente de jeans de seconde main. Il fait aussi des déménagements et des jardins, il travaille aussi au marché et comme musicien. Tout ce travail s'effectue en noir. Il explique qu'entre marocains d'un même village, chacun reste dans sa «culture». Il y a une hiérarchie dans la distribution des revenus engrangés, c'est celui qui donne «le tuyau» qui prend la majeure part de l'argent

Dans certains cas, les accidents peuvent mener à la mort[152], en voici un témoignage anonyme :

> Ce n'est pas la première fois que dans nos dossiers, surtout concernant des «illégaux», on nous parle de cadavres déposés dans un bois ou enterrés… La grosse boutade qu'on se faisait il y a quelques années c'est que quand on démolira les immeubles qui ont été construits dans les années 80-90, on risque de trouver pas mal de squelettes dans les fondations. Par exemple, je traitais un dossier là pendant l'été pour un corps qui avait été retrouvé sous un pont. Il s'avère que cette personne était belge mais en total décrochage, problèmes d'alcoolisme et ainsi de suite. Elle travaillait dans un garage automobile clandestin, elle dormait là. Il est pas mort de son travail, il est mort sur son lieu de travail, ça c'est ce qu'on pense, et puis on a été déposer le corps, parce que il fallait bien en faire quelque chose. [anonyme]

Sous-traitance individuelle et informelle

Notre enquête révèle également des logiques de sous-traitance entre travail formel et informel ou au sein du «marché informel. Des travailleur.ses sous contrats déclarés ou arrangements contractuels sous-louent leurs activités à d'autres travailleur.ses informellement. Des procédés similaires existent au sein du marché informel où un.e travailleur.se est remplacé.e par un.e autre à l'insu de «l'employeur» ou donneur d'ordre.

Une **pluralité de situations émergent où des employeurs et/ou personnes salariées ou indépendantes** avec ou sans l'accord de l'employeur font travailler des personnes invisibles à la place des personnes déclarées. Ces personnes invisibles cumulent plusieurs types d'inégalités (cf. chapitre 4). Il s'agit d'une forme de sous-traitance individuelle et informelle sur le marché informel.

L'organisation de cette sous-traitance aspire et attire les travailleur.ses dans les situations les plus précaires.

> Il y a des hôtels où on entre dans la zone personnel pour avoir son tablier, se changer etc., et on accède aux étages avec un badge. Et quand il y a un contrôle, on voit que des personnes ont un badge, et que ce badge ne correspond pas à l'identité du travailleur. Et donc il y a des travailleurs qui donnent leur badge à des illégaux – c'est pas volontairement, c'est le patron qui organise tout ça. Et je sais pas comment ils s'arrangent pour payer celui qui a prêté son badge [intpro26]

Que cette sous-traitance soit organisée ou pas, elle se répand plus facilement à mesure que des profils plus précaires sont prêts à accepter toutes conditions de travail quelles qu'elles soient.

Différents degrés d'exploitations : d'un niveau visible et quasi «normalisé» à l'exploitation invisible

Même si l'exploitation économique et la traite des êtres humains sont des phénomènes cachés et informels, ces phénomènes ont des ramifications avec l'économie réelle. Entre secteur formel et informel, nous pouvons observer différents degrés potentiels d'exploitations.

Plus une personne est vulnérable, plus le degré d'exploitation qu'elle risque de subir est important. Le degré d'exploitation des travailleur.ses pauvres varie en fonction des caractéristiques de vulnérabilités et du statut de la personne : isolement, nationalité étrangère, statut par rapport à une demande de séjour/permis de travail, perte du droit de séjour, maîtrise de la langue, systèmes d'exploitation intra ou inter communautaires, etc. L'exploitation est plus forte et dangereuse pour des travailleur.ses étrangers et selon leur nationalité (cf. chapitre IV).

Quel que soit le degré d'exploitation, une part de risques est constant : l'exposition à des tâches pénibles, dangereuses et parfois dégradantes, l'exposition au danger dans le travail, la sous-rémunération (allant parfois jusqu'à 4 euros de l'heure), l'absence de contrats, de pauses, d'horaires fixes, la non-rémunération, etc.

[152] Durant notre enquête de nombreux travailleurs sont morts sur leur lieu de travail dans e secteur de la construction. Médor a fait un travail d'enquête sur ce sujet en 2023 : https://medor.coop/nos-series/accident-du-travail-un-fatalite/

EXPLOITATION VISIBLE ET «NORMALISEE»	Salariés ou travailleurs de plateformes visibles dans l'espace public, travailleur.se précaires de secteurs moins valorisés où une part non négligeable du travail n'est pas déclarée et où des logiques de sous-traitance organisée préexistent. Le terme «normalisée» est utilisé dans le sens où ces travailleur.ses pauvres sont visibles et que leur activité contribue, même si elle est informelle, à l'économie réelle de manière visible. Il s'agit par exemple de travailleur.ses aux profils très précaires, de travailleur.ses de plateforme qui sous-louent des comptes d'utilisateurs, de travailleur.ses qui sous-traitent leur travail à des travailleurs plus précaires ou pauvres (par exemple : dans des hôtels, le nettoyage, la construction, des centres logistiques, des déchetterie, etc.), de travailleur.ses des secteurs de transports, livraison de repas, livraison et logistique, chauffeurs, ongleries, …
EXPLOITATION INTERMEDIAIRE	Travailleurs peu visibles entre économie réelle et souterraine dont la majeure part est informelle. Il s'agit par exemple de travailleur.ses de plateforme, de travailleur.ses manuels d'ateliers de boulangerie, dans des abattoirs, des usines, sur les marchés, des jardiniers, du personnel de cueillette, …
EXPLOITATION INVISIBLE et SOUTERRAINE	Travailleurs souvent de nationalité étrangère, racisés et invisibles dans l'économie souterraine, réelle et parfois numérique. Certains d'entre eux viennent de filières organisées qui les captent à l'étranger et sont victimes dans certains cas de traite des êtres humains. Le travail est dur, inhumain, indécent maltraitant, et fait partie de l'économie souterraine et illégale. Il s'agit par exemple de travailleur.ses en bas de la ligne hiérarchique au dernier échelon de la chaine de sous-traitance, d'activités criminelles et non criminelles sur le darkweb, de prostitution clandestine, de trafic de drogues, etc.

Le dark web comme marché d'activités

Acteur mondial de premier plan dans le domaine de la cybersécurité, le réseau Kapersky évoque un véritable «dark web marché du travail[153]». Il s'agit d'un e**space dématérialisé qui fonctionne comme un marché d'activités informelles** : «Le dark web est un terme générique désignant une variété de sites Web et de marchés qui rassemblent des individus désireux de se livrer à des activités illicites ou douteuses. Les forums du dark web contiennent des publicités pour vendre et acheter des données volées, des offres de codage de logiciels malveillants et de piratage de sites Web, des publications recherchant des personnes partageant les mêmes idées pour participer à des attaques contre des entreprises, et bien d'autres choses encore. Comme toute autre entreprise, la cybercriminalité a besoin de main-d'œuvre. Les nouveaux membres de l'équipe qui participent à des cyberattaques et à d'autres activités illégales sont recrutés là où l'entreprise exerce ses activités, c'est-à-dire sur le dark web.» (Kapersky security services, 30/01/2023).

En somme il s'agit d'un véritable marché du travail informel où les «offres d'emploi» présentes sur le dark web concernent avant tout et en grande majorité les développeurs (61%), viennent ensuite par ordre d'importance d'autres profils comme les «pirates» et hackers (16%), les designers (10%) et ensuite les administrateurs de systèmes IT, les «reverse engineers», les analystes et les testers. (Kaspersky, 2023).

Le dark web se «professionnalise» et capte une part de travailleur.ses de l'économie réelle dans le monde entier. Les profils des demandeurs d'emploi du darkweb sont aussi des travailleur.ses précaires et pauvres mais polarisé.e.s entre une part de travailleur.ses peu diplômé.e.s et une autre part très (hyper-)spécialisé.e.s[154] (Kapersly, 2023). Parmi les autres demandeurs d'emploi du Dark Web, Kapersky dresse une typologie des profils moins précaires :

- «les personnes qui désespèrent de trouver un travail qui correspond à leur niveau d'études et espèrent le trouver sur le marché clandestin ;

[153] Securelist by Kapersky, 30/01/2023: https://securelist.com/darknet-it-headhunting/108526/#takeaways
[154] Kapersky daily, 27/02/2023 : https://www.kaspersky.fr/blog/darkweb-recruiting/20201/

- les gens qui essaient de couper tout lien avec le gouvernement et/ou de ne pas payer d'impôt;

- les travailleurs indépendants qui sont passés aux cryptomonnaies parce qu'ils ne pouvaient plus gagner d'argent avec les taux de change occidentaux;

- les candidats qui rencontrent certaines difficultés : casier judiciaire, en cavale, immigrant illégal, pas d'étude ou mauvaise réputation au sein de la communauté HR de l'informatique ;

- ceux qui recherchent un travail à temps partiel pour quelques mois, par exemple pendant un confinement ;

- les aventuriers qui ont une vision romantique et exagérée d'eux-mêmes et se voient comme exceptionnels.» (Kaspersky, 2023[155])

Les offres d'emploi comme les profils de travailleur.ses démontrent que le «dark web», ce marché noir de l'économie numérique, s'appuie sur un subtil mélange entre besoins génériques de l'économie réelle et de l'économie numérique, mais aussi de besoins spécifiques de l'économie informelle numérique souterraine.

Conclusions face visible, face floue et face invisible du précariat bruxellois : connaissance, aggravation et développement du phénomène

Ce chapitre analyse les «situations-statuts», définies comme les «manières non choisies et choisies d'être à l'emploi et/ou en activité», à l'intersection **du statut socio-administratif** (un statut, plusieurs, pas de statut), **des situations juridiques, économiques et effectives d'emploi, d'activités** et des **situations de vies précaires qui influencent ces statuts**.

L'existence d'un **précariat bruxellois** y est largement documentée. Ce précariat entendu comme «condition sous laquelle la précarité devient un registre propre de l'organisation du travail et n'a plus rien d'exceptionnel ou devient permanente» (Castel, 2009) est profondément hétérogène et complexe à saisir.

Nos analyses identifient **trois dimensions essentielles du précariat : une face visible, une face floue, et une face invisible** où domine l'informalité.

De nombreux travailleurs et travailleuses bruxellois, bien qu'inscrits dans les catégories de statut recommandées par l'OIT et **dans la face visible du précariat**, sont en situation de précarité et de pauvreté. L'**instabilité contractuelle et une protection sociale faible voire inexistante** maintient ces travailleurs et travailleuses dans des situations de précarité et de pauvreté,. A ces situations d'emplois ou d'activités précaires, s'ajoutent le coût de la vie, en matière de logement, d'accès à l'énergie et d'alimentation, qui ont pour conséquence des privations et déprivations multiples.

En outre, l'**instabilité contractuelle** des travailleurs et travailleuses pauvres et précaires accroît la dépendance vis-à-vis de l'employeur et leur capacité de négociation. Les statuts occupés sont moins protecteurs et les travailleurs et travailleuses n'ont que peu de leviers vis-à-vis de leur employeur (individualisation des relations de travail).

[155] https://www.kaspersky.fr/blog/darkweb-recruiting/20201/

La **fragmentation des emplois et activités** et l'**individualisation des relations de travail** ont des conséquences importantes sur les parcours et les revenus des travailleur.ses dépendant.e.s (salariés et non-salariés) et pour les travailleur.es indépendants. Cette fragmentation est telle que **certaines situations de salariés** (emplois flexibles, temporaires, très courte durée, faible volume d'heures, …) **se rapprochent de celles d'indépendants.**

Pour tous les statuts, la tendance générale des cas étudiés montre **une tendance à l'augmentation du risque socio-économique** (risque de perte de ressources financière, absence de garantie de rémunération, reconduction, …) **et à la dégradation des relations de travail** (risque de dépendance, de perte de contrôle, d'autorité sur l'activité, …).

La multiplication et les diversification des régimes d'emplois et d'activités (étudiant, flexi-jobs, plateforme, détachement …) favorisent l'instabilité, l'hybridité statutaire et le risque de précarité ou de précarisation. Par ailleurs, la frontière entre emploi et non-emploi, activité et inactivité, tend à s'estomper de plus en plus. Les successions fréquentes et rapides de contrats (courts à très courts), la combinaison de statuts ou l'absence de statut conduisent à une perte de lisibilité des droits et à des décalages chroniques entre la réalité d'emploi et d'activité vécue et la situation administrative.

Cette **hybridité statutaire** – combinaison de plusieurs formes d'emploi et d'activités (temps partiel, temporaires, freelances, étudiants actifs, flexi-jobs, travail de plateforme, entrepreneuriat, détachement, …) – **s'impose désormais comme une tendance lourde auprès des travailleurs et travailleuses pauvres**. Elle est **rarement choisie** : elle découle le plus souvent de revenus insuffisants et de la variabilité des opportunités professionnelles. Quatre constats ressortent :

- La réglementation et les procédures administratives ne prennent pas assez en considération cette hybridité ;

- Les démarches à entreprendre pour contester un statut ou maintenir des droits sont lourdes et décourageantes et accentuent le non-recours ;

- Les travailleur.ses les plus vulnérables (femmes, jeunes, travailleurs âgés, migrants, classes moyennes fragilisées) sont particulièrement exposés à ces situations ;

- Le cumul entre emploi et prestations sociales (chômage, revenu d'intégration, allocations d'incapacité de travail, d'invalidité ou de handicap) devient souvent indispensable à la survie, mais les règles de combinaison sont souvent restrictives (plafonds de revenus trop bas, durées limitées dans le temps, procédures complexes). Cette réalité maintient une partie des travailleurs et travailleuses dans des trajectoires précaires, discontinues et instables.

Lorsque les revenus formels ne suffisent pas, ou que les conditions de cumuls sont trop contraignantes, beaucoup se tournent vers le travail informel. Cette **« face invisible »** prend des formes multiples : petits boulots non déclarés, multi-activité informelles, missions via plateformes numériques, sous-traitance informelle, activités transfrontalières, dark web, etc.

L'informalité connaît une croissance rapide sous l'effet de la digitalisation et de la mondialisation des offres d'emploi et d'activités. Elle répond à un besoin vital pour les travailleurs et travailleuses, mais expose à des conditions abusives, à des systèmes d'exploitation et à l'absence de droits sociaux et de protections.

Faute de statistiques fiables, l'ampleur réelle de ce phénomène éclaté et opaque reste difficile à mesurer, mais les indices convergent : **l'économie informelle devient une composante structurelle du marché du travail bruxellois.**

Les trois dimensions du précariat – visible, flou, invisible – ne sont pas cloisonnées. Elles s'entrecroisent, se nourrissent mutuellement et traduisent une même dynamique : l'individualisation, la fragmentation et l'instabilité comme normes d'organisation du travail.

Conditions d’existence : des précarités au-delà de l’emploi & de l’activité

D'autres difficultés que celles liées aux conditions d'emploi et d'activités se dressent dans le quotidien des travailleurs pauvres Bruxellois.es. La restitution des conditions d'existence au quotidien est fondamentale pour comprendre ce qui est à la fois structurant et en changements dans les vies des travailleurs pauvres.

Dans cette partie, il sera à la fois question de ce qui est commun dans les situations des travailleurs pauvres rencontrés ou extrêmement contrasté, parfois même opposé. Plusieurs formes de précarités et types de déprivations sont partagées au sein de ce large spectre de situations.

Les descriptions précises des situations de précarités et de pauvreté n'ont pas pour objectif d'être misérabilistes. Il apparaît central, depuis notre approche globale et dynamique des processus de précarisations, de décrire les contextes concrets, les situations dans lesquelles des vulnérabilités et des inégalités, souvent cumulées (cf. chapitre) sont observables dans les expériences et le vécu quotidiens.

L'analyse du matériau recueilli lors de l'enquête qualitative (entretiens et questionnaires) nous permet de décrire ce qui se répète plus fréquemment et ce qui se distingue.

3.1. Insuffisance, instabilité et absence de revenus du travail

Les points communs saillant à l'expérience cumulée du travail et de la précarité est **l'insuffisance, l'instabilité** ou **l'absence** de revenus. Cette situation présente d'importantes conséquences à la fois sur l'individu (psychologiques, physiques) et sur le ménage (déprivations, endettement, perte de logement, déménagement, état de santé, etc.).

Les **revenus sont un souci permanent** et il est difficile pour les travailleurs pauvres de se projeter. Une part des répondants a exprimé éviter de penser au lendemain, à la semaine suivante ou au mois prochain.

Les travailleurs pauvres rencontrés ont exprimé avoir le sentiment qu'une partie de la population n'a pas conscience de leur vécu. Pourtant, les contacts sont fréquents avec des personnes qui ne parviennent pas à joindre les deux bouts, avec un salaire inférieur au seuil de pauvreté. C'est ce que souligne ce travailleur de plate-forme :

> Les gens ne se rendent ? En fait, en soi, les gens cautionnent mais sans le savoir (…) Mais est-ce qu'un client va vraiment se dire "Aujourd'hui en 2020 à Bruxelles, les gens sont payés quatre euros de l'heure" ? Je pense pas, tu vois, c'est tellement irréel que je pense même pas qu'ils s'en rendent compte. [tp11]

Bien conscients des écarts immenses de revenus entre lui et les personnes qu'il livre, ce travailleur livreur souligne la déconnexion entre «son monde» et «le monde» des personnes qu'il livre, des mondes en opposition totale.

> Ça me fait tenir je me dis peut être qu'un jour je pourrai m'offrir ça. La plupart commande des glaces japonaises, des "mochi", c'est 5 euros pour deux pièces, tu manges ça en deux secondes. L'écart entre le peuple et les gens… (…) A19h ils commandent des Twix et des Snickers, ils prennent 25 euros de chocolats, ils sont vraiment déconnectés, un truc de malade" [tp11]

Insuffisance chronique de revenus pour des travailleurs en CDI à temps plein

Bien que plus aigües pour des travailleurs indépendants ou des salariés avec des contrats courts, l'insuffisance de revenus concerne aussi des travailleur.ses salariés à temps plein et à durée indéterminée.

Même dans un ménage sans enfants où deux personnes travaillent, l'un à temps plein et l'autre à temps partiel, il peut s'avérer impossible ou difficile de parvenir à payer l'ensemble des factures. Cette insuffisance chronique touche ce couple qui travaille dans le secteur du social où l'un est en CDI à temps plein et l'autre en CDI à temps partiel :

> Pour subvenir à mes besoins, j'ai du mal à joindre les deux bouts (…) Lorsque je paie tout ce que j'ai à payer, donc mes factures, mes frais et compagnie, il me reste pratiquement plus rien.(…) Parfois j'ai recours encore à une carte de crédit (…) Mais du coup ça me met encore plus en difficultés pour le mois qui suit donc c'est un peu un cercle vicieux quoi. Donc voilà. Ou simplement se priver, tout simplement quoi. [tp61]

Exerçant dans le secteur social de l'aide aux personnes, cette salariée à temps plein et à durée indéterminée explique qu'après le paiement des factures diverses et d'un remboursement de prêt, il lui reste 100 euros pour vivre :

> Alors je paie 725 euros de loyer et j'ai comme vous voyez … fin je vous montre, c'est deux pièces avec la cuisine qui est là-derrière (…) une petite salle de douche. C'est pas le grand luxe mais c'est suffisant juste pour moi. (…) Et il faut compter 60 euros par mois pour l'électricité, il faut compter plus ou moins 100 euros pour TV-internet-téléphone. L'eau là je viens de recevoir la facture d'eau et c'est 200 et des euros, j'ai dû aller voir le CPAS où j'ai rendez-vous mardi avec la cellule énergie parce que je sais pas les payer (…) voilà et là on est le 3 du mois et il me reste 100 euros quoi. C'est comme ça quasi tous les mois. [tp67]

Employée à temps plein et à durée indéterminée, cette travailleuse d'une administration publique communale vit seule avec ses deux filles et exprime faire face à bien des difficultés.

> Et surtout je me demande ça va finir quand ? Puisque a priori j'ai un travail assuré [un CDI] donc ça veut dire que si même là, la situation n'est pas stable… ça veut dire que ça ne sera jamais assez stable.(…) Donc moi ça, ça m'inquiète beaucoup. J'ai 44 ans, bientôt 45...donc j'aspire à un taux de stabilité et de repos dans la tête, quoi. Parce que c'est très compliqué de... pendant mes heures de travail... de ne pas penser au fait qu'en fait ça ne va pas. (…) A partir du 15 du mois, je me dis déjà « aïe, aïe, aïe, ça va être compliqué, ça va être compliqué ! ». Donc ça vraiment c'est une situation que moi j'estime précaire [tp60]

Non-recours aux droits sociaux, aux aides sociales et services

Malgré l'incertitude et le manque de revenus, certaines personnes rencontrées expriment des difficultés à demander de l'aide aux pouvoirs publics ou à d'autres services, comme en témoigne cet intervenant professionnel :

> Je veux dire si s'il faut vraiment un moment donné, bien sûr, je peux toujours demander à un oncle. Enfin, je pense que ma famille serait toujours prête à m'aider mais je n'ai pas envie de le faire. (…) Je n'ai pas envie de demander l'aide de l'État, de la CAPAC ou du CPAS. J'ai pas envie de le faire. Et je ne suis pas la seule. Je connais d'autres personnes qui auraient pu depuis longtemps demander de l'aide du CPAS mais qui ne le font pas et qui enchaînent les jobs étudiants non-stop avec leurs examens parce qu'ils veulent pas le faire. Enfin, ils préfèrent se débrouiller seuls tant qu'on a l'énergie, la motivation et la capacité physique de se débrouiller seul. [tp24]

Ce travailleur ne recourt habituellement à aucune aide quelle qu'elle soit et compte bien ne jamais y recourir malgré d'importantes difficultés dans son parcours.

> Je vous dis que moi je m'adapte donc… Je m'adapte à n'importe quelle situation, même avec mille euros (…) je me suis serré la ceinture. (…) Je peux survivre avec mille euros mais ce n'est pas une vie quoi. On n'a pas de bonheur là-dedans. Parce que si il faut vivre caché, c'est pas la peine quoi... (…) J'essaie de m'adapter aux situations. Donc non, non, je n'ai pas l'habitude d'avoir recours à des aides [tp32]

Dans les discours, plusieurs travailleur.ses précaires témoignent ne pas vouloir être identifiés aux catégories - stigmatisées - des personnes bénéficiant de revenus de remplacement et d'aide sociale.

> Ouais malheureusement, il faut assumer, il faut se débrouiller, il faut, je ne sais pas, je n'aime pas les faibles dans la vie, il faut se donner les moyens. Il y a des gens qui ont tellement rien, moi, j'ai l'occasion de pouvoir travailler, s'il le faut et bien je mange des pâtes, s'il le faut je vends ma voiture (…). Le CPAS, c'est des aides pour les gens qui en ont vraiment besoin, c'est à cause des gens qui en ont profité, qu'il n'y a plus assez pour ceux qui en ont besoin. [tp22]

Des revenus au noir pour (sur-)vivre

Le travail au noir touche en particulier (mais pas uniquement) des personnes en attente ou sans titre de séjour ainsi que les personnes qui souhaitent être invisibles, «en rupture» avec les pouvoirs publics. Ce travailleur précaire qui a plus d'une dizaine d'années d'expérience travaille au noir dans des fonctions parfois dangereuses en Région bruxelloise. Il est payé en cash, dépense cet argent totalement et au jour le jour, son revenu est donc extrêmement variable et incertain :

> - Et pour l'argent vous faites comment ? Est-ce que vous avez un compte bancaire ?
> - Non je n'ai pas de compte bancaire. Quand je gagne 50 euros, je mange avec 50 euros, quand je gagne 30 euros, je mange avec 30 euros... c'est à la journée.
> - Donc vous faites en sorte de ne pas avoir de l'argent qui traine ?

> - Non, non je ne vais pas en garder à côté, je m'habille bien, je mange bien, je fais du sport et c'est tout. Je cherche de l'aide avec les associations pour manger mais pas beaucoup. [tp37]

Soulignons qu'il arrive particulièrement fréquemment à des travailleur.ses au noir de ne pas être payé à l'issue d'une journée, ce sont des épisodes fréquent dans le marché informel et les situations d'exploitation.

Priorisations entre frais fixes et privations

Les dépenses liées au logement sont les plus importantes et souvent priorisées par rapport à tout le reste ou «au détriment» d'autres postes de dépenses :

> Je paie mon loyer, ça c'est ma priorité pour ne pas me retrouver dans la rue, après le loyer j'ai fait des ordres permanents et des domiciliations pour les charges de téléphone, gaz, eau et électricité, et puis j'attends jusqu'au 8, 10 que toutes les domiciliations soient honorées, payées, et après, à ce moment-là avec le peu qui reste, on regarde avec mon épouse ce qu'on peut faire, soit pour les courses – mais avant ça on ne touche pas, on ne touche pas parce que j'ai aussi un crédit pour la voiture, on attend que tout ça soit parti, et avec ce qui reste on fait… on s'organise. [tp69]

> Loyer, électricité euh télé-internet et le téléphone, parce que ça c'est vraiment la base. Et à côté de ça bah oui, évidemment, mon crédit parce que si je ne le paie pas je vais me retrouver avec une saisie sur salaire donc là j'ai pas vraiment le choix, mais donc oui en général je reçois mon salaire l'avant dernier jour ouvrable du mois, et je paie toujours mes factures pour le premier ou le deux, tout est payé et au moins je sais ce qu'il me reste, voilà. [tp68]

Pour la gestion des revenus, plusieurs personnes s'organisent pour systématiquement, quand il n'y a pas de dettes, régler le loyer et l'ensemble des paiements dès la réception du salaire. Ils évaluent ensuite ce qu'il est possible de faire ou de dépenser par ailleurs. Le solde restant est souvent largement insuffisant pour mener une vie normale.

Cette travailleuse précaire à temps partiel (non choisi), mère de trois enfants et dont le mari est au chômage paie d'abord le loyer :

> - Je me prive, voilà, je privais les enfants, les cinémas (…) quand j'achète des habits par exemple, ce mois-ci j'achète pour l'un, le mois d'après c'est pour l'autre…
> - Mais ce n'est jamais pour deux enfants en même temps ?
> - Non, non, non, pas tous ensemble non… Ce n'est pas possible. Et alors parce que je dois vraiment gérer l'argent, tout [tp49]

Revenus imprévisibles et instables

Les niveaux de revenus des travailleurs.es pauvres sont extrêmement contrastés et les situations matérielles très différentes (logement, aide, ….). Soulignons qu'une part d'entre eux a des revenus stables mais insuffisants, et qu'une autre part a des revenus instables y compris dans le cadre de contrats à durée indéterminée ou déterminée. Parfois, des travailleur.ses ne perçoivent pas leur salaire ou pas leur salaire entier (sous-déclaration des heures, salaires fragmentés dans les dispositifs d'aide à l'emploi, …).

Les passages fréquents d'un statut à un autre, l'instabilité des statuts (cf. chapitre 2) engendrent une instabilité de revenus, qui met en danger le maintien en logement et l'état de santé.

Les rémunérations varient fortement en fonction des situations, du caractère stable ou instable de l'emploi, de l'activité (cf. chapitre 2) et du statut social. L'instabilité des revenus varie aussi en fonction des risques sociaux (avoir un accident, perdre son emploi, tomber malade, …) et des événements de la vie des personnes (se séparer, passage à la majorité, entrée dans la vie étudiante ou active, devenir parent, se marier, partir à la retraite, …).

Ce travailleur a fait face à d'immenses difficultés en ayant dû vivre pendant des mois avec un salaire de 1000 euros par mois (travail en dispositif ALE et chômage), ses conditions de vie ont été améliorées lorsque son salaire a atteint 1600 euros par mois :

> *J'ai travaillé un mois et au lieu d'avoir les* 1000 euros du chômage, je me suis retrouvé avec 1600 euros (…) ça me comblait. Enfin, c'est pas que ça me comblait mais 1600 euros c'est pas la même chose que vivre avec 1000 euros, non. [tp32]

Faire face à des dépenses imprévues ou qui augmentent

De manière convergente, l'impossibilité de faire face à des dépenses évolutives dans le temps (frais scolaire, prêts, crédit, prêt hypothécaire, …) ou à des dépenses imprévues a été soulignée par les travailleurs précaires et pauvres rencontrés et les intervenants.

L'équilibre précaire s'écroule rapidement à la moindre augmentation dans les factures, surprise, accident ou dépense imprévue qui s'ajoutent ou s'accumulent. Un «basculement» rapide peut apparaitre et mener à une précarisation accrue.

> Quand ça commence à se bloquer, (…) tous les problèmes peuvent s'empiler, et c'est ça que moi j'entends quand on parle de précarité, c'est pas juste la précarité du revenu. (…) Par exemple la voiture, on n'a pas fait le contrôle technique, on fait un accident et tout-à-coup c'est la cata, les problèmes sont exponentiels. Mais y a aussi les relations familiales ; tout à coup si ça marche plus au niveau du revenu, qu'on a un bas revenu et qu'on n'arrive plus à tout payer, bah ça crée des disputes. [intpro13]

Variations de revenus, mécanismes dysfonctionnels du système de protection sociale

Malgré un système de protection sociale théoriquement protecteur, les travailleurs précaires et pauvres ont des difficultés à «s'en sortir» ou à rendre leurs droits effectifs en cas par exemple de perte d'emploi, de maladie ou d'accident.

Les variations de rémunérations engendrent des situations où le niveau de revenu se situe tantôt en-dessous tantôt au-dessus du seuil de pauvreté. Ces variations peuvent être annuelles, mensuelles, hebdomadaires ou quotidiennes en fonction de ce que les personnes ont comme contrats, missions, prestations :

> Je gagne dans les environs de 900 à 1000 euros par mois. Quand tout va bien hein. Quand tout va bien. C'est pour ça que je dois faire des tournages à côté, pour que je puisse avoir un minimum de 1300 -1400 euros par mois. Donc voilà. [tp45]

Ces variations du volume de l'activité , en fonction du nombre d'heures prestées chaque mois, peuvent avoir pour conséquence, pour les personnes qui ont droit à un complément d'aide ou d'allocations sociales, des problèmes administratifs et d'accès à leurs droits, avec de potentiels délais d'attente. Par ailleurs, ces prestations sociales sont souvent extrêmement basses car elle sont basées sur des temps partiels.

Les prestations sociales octroyées aux salariés représentent au maximum entre 60% à 80% du revenu issu du travail (revenus de remplacement), sont dégressives et limitées dans le temps (allocations de chômage).

De manière générale, les aides et allocations sociales sont dans certains cas inférieures au seuils de pauvreté. Cette jeune femme parvenait très difficilement à joindre les deux bouts avec les indemnités de la mutuelle :

> La situation là… honnêtement c'est (soupir), j'ai passé vraiment une très mauvaise année, fin 2019 et 2020, financièrement c'était la catastrophe. (…) J'ai passé dix mois à la mutuelle, pendant et après ma grossesse. (…) J'étais à cinq mois de grossesse, et du jour au lendemain on a dû m'hospitaliser pendant un mois, parce que j'étais en risque imminent de fausse couche, et j'ai dû arrêter le boulot. Et de là j'ai été alitée jusqu'à la fin de ma grossesse qui était prévue pour le 17 février. Pendant tout ce temps, j'étais à la mutuelle avec des revenus ridicules, (…) j'étais à 1200 euros par mois, donc ça c'était un coup dur. Et on ne pouvait pas compter sur le salaire de mon mari vu qu'il avait un 25 heures. (…) Tout ce que j'avais mis en place, parce que je suis quelqu'un qui aime planifier les choses, et tout ce que j'avais planifié, rien ne s'est passé comme il fallait. [tp64]

> Malgré les récentes améliorations des modalités de protection sociale des indépenant.es. celle-ci demeure insuffisante pour faire face aux coûts en cas de problème.

Indépendants : des difficultés liées au décalage entre taxation et revenus réels

Au-delà du caractère souvent instable et incertain des bénéfices et profits des indépendants, un problème récurrent se pose : le décalage temporel entre la taxation et les profits. La taxation n'est pas ajustée en temps réel aux profits ou à l'absence de profits.

Tant les travailleurs indépendants précaires que les intervenants professionnels qui les aident ont rapporté les grandes difficultés face au devoir de paiement des cotisations sociales trimestrielles. Il semble que les demandes de dispenses de cotisations restent difficiles à obtenir ou que le report de celles-ci soit difficile à tenir et cumuler avec d'autres difficultés (coûts fixe, baisse des profits, …).

Ce décalage engendre de l'incertitude par rapport aux revenus et pose des difficultés de gestion du budget.

Cet intervenant souligne le caractère inéquitable des règles en matière de cotisations sociales :

> Tous ceux qui commencent et qui n'ont pas 14.000 euros de revenu paient quand même des cotisations sociales sur 14.000 euros de revenus (…) Donc parfois il y a des gens qui paient plus de cotisations que ce qu'ils ont gagné. [intpro19]

Cet indépendant, en début de vie professionnelle, éprouve des difficultés à y voir clair quant à ses revenus disponibles en temps réel. Il lui est difficile de savoir in fine ce qu'il lui reste. Cet élément est récurrent pour des indépendants qui doivent gérer leur comptabilité et calculer précisément ce qu'ils peuvent ou non dépenser[156]. Il souligne que sans l'aide parentale dont il bénéficie, il ne parviendrait pas à s'en sortir.

> L'un des trucs qui me désempare un petit peu c'est le calcul de mes cotisations et de mes impôts, clairement parce que du coup je suis en mode «Ok j'ai 1000 euros brut mais qu'est-ce que j'ai à la fin ?». C'est pour ça aussi que pour le moment j'ai rien dépensé à titre perso avec ça. Peut-être que je peux le faire mais je l'ai pas fait parce que je ne sais pas ce que je peux vraiment garder (…) Quand je saurais un peu mieux sur ce que je gagne, je pourrais déjà commencer à payer mon loyer et moins dépendre de mes parents. [tp06]

De plus, le suivi administratif est bien souvent problématique (cf. chapitre 2). Certaines personnes qui assument elles-mêmes ce suivi (comptabilité, paiement des cotisations, …) pour des raisons financières peuvent parfois commettre des erreurs :

> Bah tous les indépendants sont précaires … ils ne connaissent pas leurs revenus à l'avance (…) Le problème c'est que les cotisations sont toujours calculées en fonction des revenus de l'année précédente donc s'ils ont fait une très bonne année par exemple en 2018 et qu'en 2019 ils font une très mauvaise année, leurs cotisations de 2019 seront calculées à partir de l'année 2018. Ce n'est pas toujours évident… Ils peuvent faire des réajustements des cotisations, seulement, s'ils se trompent, bah ils vont payer ! Il y aura des majorations, des amendes…et tout ça.[intpro19]

Par ailleurs, les indépendants doivent également supporter les coûts fixes liés à leur activité qui sont élevés en Région bruxelloise. Il s'agit par exemple du bail commercial, de charges d'assurances, de factures d'énergie, etc. Les difficultés de paiement des coûts fixes sont régulières comme en témoigne cette intervenante qui aide les indépendants :

> Pour les indépendants également, les revenus ne suffisent souvent pas à payer le loyer ou les charges. Ce que moi j'ai eu beaucoup c'est des gens qui ne savaient pas comment payer leur loyer, ça c'est sûr. C'était « comment je vais faire pour payer mon loyer ?» [intpro19]

Difficulté d'épargne

Les répondants ont exprimé leurs difficultés à payer l'ensemble de leurs charges et l'épargne a plus souvent été évoquée comme étant impossible :

> Ah non c'est zéro épargne. Dans la mesure où je n'arrive même pas à joindre les deux bouts, je vois pas comment je pourrais épargner quoi que ce soit. Donc c'est aussi difficile pour envisager des achats importants, à ce stade là c'est inenvisageable en fait. [tp61]

Ces difficultés d'épargne augmentent et accentuent les inégalités face à l'accès à la propriété par exemple. Pour de nombreux ménages il n'est pas possible d'y accéder y compris via des organismes spécialisés pour en faciliter l'accès comme par exemple le Fonds du logement[157] :

[156] L'exigence d'une certification de connaissance de gestion de base a été supprimée en 2023 (https://be.brussels/fr/propos-de-la-region/structure-et-organisation/parlement-ministres/le-gouvernement-regional/barbara-trachte/actualites-et-realisations/la-region-bruxelloise-simplifie-ses-regles-en-matiere-dacces-la-profession)

[157] Le fonds du logement de la Région Bruxelles-capitale aide à emprunter pour acheter, louer ou constituer une garantie locative en Région bruxelloise : https://fonds.brussels/fr

> J'ai réfléchi et je me suis dit « Ok, peut-être qu'il faudrait que j'essaie de voir avec le fonds du logement pour essayer d'acheter un appartement » (…) Ils m'ont donné un accord de principe, mais sur un montant qui ne me permettra jamais de trouver un appartement … là vraiment je me suis dit « aïe aïe aïe»... donc on est dans un cercle vicieux, quoi. C'est assez compliqué... [tp60]

Plusieurs travaux ont documenté le creusement des inégalités de patrimoine et d'épargne sur la mobilité sociale dans le temps long (Savage, 1997). Les inégalités entre propriétaires et non propriétaires par exemple présentent des effets importants entre générations. «La perspective historique permet d'illustrer comment de faibles changements dans les inégalités de taux d'épargne, de rendement ou de revenu du travail peuvent avoir de forts effets de long terme sur la concentration du patrimoine» (Garbinti & Goupille Lebret, 2019).

Devoir d'épargne

Epargner est souvent impossible mais représente un devoir voire «une obligation» morale ou familiale pour certains travailleurs pauvres. Cette épargne minimale obligatoire s'opère par exemple pour de l'aide à la famille (élargie) en Belgique ou à l'étranger. Il s'agit d'aide financière (transferts d'argent, …), de l'aide matérielle (dons, envois de colis, …), de dettes (aide pour départ, …) ou des formes de pension alimentaire pour un proche.

Cette femme de 72 ans travaille informellement pour avoir un complément à sa pension afin de pouvoir d'aider sa famille en Amérique du Sud, avec les impacts à moyen et long terme sur sa santé (témoignage d'un intervenant professionnel) :

> Maintenant le truc, c'est qu'elle va pas pouvoir continuer à travailler au noir non-stop, donc je suppose qu'elle va sûrement avoir de la fatigue, et là je pense qu'au bout d'un moment ça va être très dur pour elle. Mais elle va commencer à se priver beaucoup plus parce que ça va plus être possible d'envoyer de l'argent à l'étranger… C'est souvent ça en fait, les gens au bout d'un certain âge se privent beaucoup plus pour continuer à envoyer la même somme à l'étranger parce qu'ils se sentent… méga redevables, je le vois venir super fort. [tp72]

L'épargne peut aussi être destinée à remplir des fonctions essentielles : activités et études des enfants, vacances ou être conservée pour acquérir un jour un logement en Belgique ou à l'étranger.

Dans certains cas, certains travailleurs précaires ou pauvres épargnent afin de réaliser un achat ou un «investissement» pour un projet professionnel et personnel, comme c'est le cas de ce travailleur pauvre :

> En fait voilà, moi je fais des études de commerce et je fais aussi de la restauration tu vois. Du coup, je me disais autant faire un truc qui rassemble les deux. J'avais pas les moyens pour un restaurant, du coup je me suis dit un Food-truck. Tu vois, un Food-truck, ça reste abordable. Enfin, ça reste abordable mais regarde, je vais te dire la vérité, là je l'ai commandé, en tout, des frais j'en ai eu pour dix mille euros. Mais dix mille euros, (…) ça veut dire bosser tous les jours, ne pas toucher à l'argent. (…) Il m'a fallu un an et demi pour mettre six mille euros de côté. Tu vois ce que je veux dire ? J'ai bossé tous les jours tu vois. [tp11]

Des déprivations multiples

L'insuffisance chronique de revenus conduit la plupart des travailleur.ses pauvres rencontrés à de multiples déprivations au quotidien.

Par rapport aux revenus et dans l'ordre d'importance des problèmes, le paiement du loyer apparait en premier lieu. Ensuite viennent les difficultés à régler des factures «de base» comme le gaz, l'électricité et l'eau ainsi que les charges supplémentaires (frais scolaires et liés aux enfants, soins de santé, assurances, plans de paiement, …).

Les thèmes les plus fréquemment évoqués autour des déprivations vécues sont les soins de santé, l'alimentation, l'habillement, les loisirs et les sociabilités (sorties pour soi, activités enfants, amis, …).

Un des répondants exprime son évitement de certains lieux :

> Je ne peux plus payer tout ce que je veux, comme je veux. Non, non, non …. (…) Quand vous entrez dans cette précarité-là en fait, vous avez le sentiment d'être une autre personne : «ici je ne peux pas rentrer, je ne dois pas rentrer». (…) En fait, vous ne voulez même pas rentrer ! En fait, c'est comme si vous rejetiez votre propre personne quoi et je ne parle pas d'un grand hôtel de quatre étoiles ou cinq étoiles (…) mais d'un magasin ou d'une pharmacie [tp32]

Cet extrait résume la situation de déprivation quotidienne vécue par une part des travailleurs.se pauvres. La personne a un statut hybride et changeant (salarié intérimaire et chômage) :

> Il n'y a rien à gaspiller à part acheter mes clopes, à part acheter à manger, à boire, à part acheter … Il n'y a rien à acheter. Je n'ai rien à acheter en fait. Même si j'ai envie d'aller tailler ma barbe ou bien aller chez le coiffeur, je ne peux pas. (…) Faut que je me coupe tout seul devant mon miroir. C'est une galère. [tp8 ou 28]

Ce travailleur, qui a grandi dans une famille monoparentale et précaire, estime qu'il lui est impossible d'avoir une relation amoureuse et des relations amicales en raison d'un manque de temps chronique dans un quotidien où il est difficile de garder la tête hors de l'eau :

> Ma meuf, elle disait que j'étais jamais là, je bossais non-stop … (…). C'est précaire, j'ai mis les émotions de côté, sinon tu t'en sors pas, les histoires d'amour et d'amitié, j'ai fait une croix dessus, c'est juste le travail et m'en sortir. Moi je veux pas, me marier et avoir mes enfants parce que je veux pas qu'ils galèrent comme moi j'ai galéré [tp11]

Pouvoir asymétrique de l'employeur, concurrence et insuffisance chronique des revenus

L'insuffisance chronique de revenus renforce l'asymétrie entre l'employeur et le travailleur.
Le «pouvoir de l'employeur», la «position de demandeur» et d' «obligé parmi tant d'autres» travailleurs» sont réaffirmés. Le degré de dépendance dans les relations de travail et le risque socio-économique sont interconnectés par le niveau des revenus incertains (cf. chapitre 2).

Les individus en manque de revenus sont «en position de demande» d'emploi, d'un contrat, d'une rémunération. Une part de ces personnes est prête à accepter un emploi ou une offre de prestation, quel qu'en soit le «prix», quelles qu'en soient les conditions de réalisation et de rémunération.

Cette asymétrie renforcée accentue le climat de concurrence intense entre les groupes de travailleur.ses qui cherchent un emploi ou une activité. Cette concurrence participe aussi à la dégradation certaine des conditions de travail dans des secteurs qui rassemblent déjà énormément de travailleur.ses précaires et pauvres.

L'acceptation de mauvaises conditions de travail s'explique notamment par le besoin de revenu et d'activité :

> C'est d'abord avoir un revenu et donc voilà parce que si on se plaint, l'employeur pourrait dire « bah j'en ai dix qui attendent »... Dans le secteur du nettoyage par exemple, il y en a dix ou vingt qui attendent. « Si tu n'es pas content des conditions de travail, bah je prends quelqu'un d'autre ». Et donc je pense que la première chose qui est importante concernant les conditions de travail, pour moi, c'est que c'est encore plus compliqué de faire de la prévention, parce que même le travailleur préfère des mauvaises conditions de travail avec un salaire, que ne pas travailler du tout [intpro22]

Endettements rapides, multiples et regroupés

L'endettement est à la fois une conséquence et un facteur aggravant des situations de précarités (Observatoire de la Santé et du Social, 2021). L'analyse des données de plusieurs services de médiations de dettes bruxellois a montré que la majorité des dettes sont en réalité des dettes de vie (logement, soins de santé, indus, pensions alimentaires …), des endettements contractés pour des biens et des besoins essentiels.

Si un quart des personnes qui s'adresse à des services de médiation de dettes est considéré comme étant «à l'emploi» et qu'il est plus souvent possible d'organiser des plans de paiement pour des personnes qui travaillent dans des contrats stables, du point de vue des services de médiation de dettes, le degré d'insolvabilité a tendance à augmenter, aussi chez les travailleurs (Observatoire de la Santé et du Social, 2021, p. 17). L'instabilité contractuelle, de l'activité, et des revenus ainsi que l'hybridité statutaire observés dans cette enquête confirment ces constats.

Certains travailleurs pauvres rencontrés ont un ou plusieurs plans de paiements, et/ou un ou plusieurs crédits pouvant potentiellement rapidement créer une «hémorragie d'endettement». comme en témoigne cet intervenant professionnel :

> De temps en temps, j'ai des parcours vraiment terribles qui s'empirent et le logement devient un problème qui s'additionne aux autres quoi. Et puis il y a les dettes qui peuvent arriver aussi puisque comme les revenus diminuent, pour peu qu'on ait une

> galère, un stationnement ou un problème d'une facture qu'on a oubliée, qui vient avec un rappel qui a doublé la facture, ça peut aller très vite. On a aussi des médiateurs de dettes dans notre équipe qui sont là pour stopper l'hémorragie mais bon, ils sont pas magiciens non plus donc... C'est des situations qui sont compliquées. [intpro13]

Les travailleurs qui font face à une insuffisance structurelle de revenus et à une instabilité d'emploi/activité s'appauvrissent au moindre imprévu, qui bouscule le budget, tout juste en équilibre entre différentes échéances de paiements.

Les formes de crédits, de plus en plus diversifiées, personnalisées et incitatives, participent à l'accumulation de crédits (cf. infra).

Le contrat à durée indéterminée : accès à l'ouverture d'un premier crédit ou au regroupement de crédits

Le premier contrat à durée indéterminée représente souvent un moment clé pour un ménage, qui ouvre l'accès à un premier crédit ou à un regroupement de crédits antérieurs.

Dans plusieurs situations rencontrées, le crédit est contracté sur Internet. Ce travailleur précaire à temps plein explique la manière dont il a contracté son premier crédit :

> - Pour subvenir à mes besoins comme j'avais du mal à relier les deux bouts, j'ai fait plusieurs crédits pour pouvoir subvenir à mes besoins, ce qui n'étaient peut-être pas forcément une bonne idée mais voilà. C'était il y a cinq ans de ça.
> - Et comment vous avez été amené à le faire ?
> - Ben simplement une publicité sur internet où on pouvait avoir une carte de crédit avec un certain montant disponible. Voilà, j'avais besoin d'argent par rapport à certaines difficultés donc voilà
> - Et là c'était via une banque privée, c'est ça ?
> - C'est ça oui.
> - Par la suite vous en avez fait d'autres, c'est ça ?
> - Voilà c'est ça. [tp61]

De manière récurrente, dès l'obtention du premier emploi à durée indéterminée, le travailleur va regrouper ses différents crédits :

> Vu toutes mes difficultés, j'ai fait plusieurs crédits que j'ai eu du mal à rembourser donc j'ai fait un regroupement de crédits pour rassembler les mensualités. C'est le deuxième poste qui me coûte le plus cher quoi.[tp61]

Dans cette situation, un couple de travailleurs précaires a obtenu un statut d'employés en CDI à temps plein qui leur a permis de faire un regroupement de crédits et de faire un emprunt hypothécaire pour l'achat d'une maison. Mais suite à l'arrivée d'un enfant, de nouvelles incertitudes se profilent :

> On a eu un enfant et on vient de déménager en dehors de Bruxelles mais on travaille à Bruxelles en CDI. (…) On a opéré un regroupement de crédits, on en a pour 1300 euros. Avant c'était 1450 euros donc là, on va parvenir à mettre de côté, on pourra le faire. Pour la crèche, ça me stresse un peu, on a appelé, il n'y a pas de place, je l'ai inscrit mais j'attends. (…) Si je n'ai pas de crèche, je préfère ne pas y penser … [tp34]

Cette travailleuse à temps plein du secteur de l'aide sociale ne parvient pas à vivre de son salaire. Elle rembourse des crédits contractés dans le passé et les a regroupés mais a dû réemprunter. Elle vit désormais avec le solde qui lui reste après une saisie sur salaire :

> J'ai fait des crédits en fait quand j'étais avec mon ex, qui lui était un adepte des crédits et qui m'a fait un peu tomber dedans euh parce que jeune, conne et amoureuse et donc j'ai fait un crédit pour partir en vacances, et puis un autre crédit pour euh… pour les anniversaires et tout ça, fin voilà. Et je me suis retrouvée en fait avec des prêts personnels (…) et lui m'avait dit « Ouais mais tu sais, regarde pour partir en vacances, comme ça on est bien, on est sûrs d'avoir assez », et puis bah vous le faites une fois. Et puis on avait acheté la télé, le canapé on avait fait un crédit aussi et puis voilà c'est vite l'engrenage. Donc j'étais à cette époque-là à 6000 euros entretemps on s'était séparés (…) Voilà j'ai tenté de les regrouper y a six, sept ans plus ou moins… [tp67]

De multiples possibilités d'endettements et crédits qui favorisent des cumuls

Les situations varient en fonction des parcours singuliers des personnes, des configurations familiales, du coût du logement et de la situation d'emploi et d'activité, et ont un impact sur le risque d'endettement.

Un élément qui ressort de notre enquête est la **multiplication des formes** possibles d'endettements avec dans son sillage une forme d'**«incitation» à l'endettement** et un manque de clarté qui n'encourage pas une gestion saine des revenus.

> Oui, y a un risque plus fort d'endettement pour les personnes qui travaillent. Ce sont des personnes qui arrivent à faire des crédits à la consommation. (…) Ils ont plein de cartes (…) et ils "jouent" avec ces cartes « Ah là je vais puiser là-dedans puis je vais puiser là-dedans pour pouvoir rembourser l'autre ». (…) Je ne sais pas vous dire les taux d'intérêt mais je sais que là j'ai une personne qui doit rembourser 400 euros par mois sa carte de crédit. C'est énorme quand on a déjà un salaire de 1500 euros. [intpro05]

Certains travailleur.ses ont plusieurs cartes et comptes bancaires. De plus, des crédits sont proposés par les banques et les sociétés de crédit.

Les **canaux de proposition de ces crédits sont multiples** : publicités générales ou personnalisées sur internet via des réseaux sociaux mais aussi lors de la navigation générale, via également des emails personnalisés sur des sites spécialisés, des plateformes bancaires, des courriers personnalisés, etc. La proposition de crédits peut également se faire via des sociétés de prêts à tempérament ou dans des commerces (offre de cartes spécifiques à des chaines de magasins, offre de paiements échelonnés, …).

Cette **multiplication des canaux** de sollicitations, **de types de crédits** et **des lieux où les crédits sont possibles** augmente les risques et favorise la tentation d'endettement. Le crédit à la consommation apparaît *de facto* comme simple, possible et la seule solution possible pour s'en sortir :

> Alors quand vous avez déjà un souci avec des crédits, et qu'en plus à ce moment-là la personne avec qui j'avais emménagé au mois de mai – ça s'est passé au moins de septembre – me dit « écoute, je suis pas prêt », donc je me retrouve de nouveau en mode séparation, avec plus rien puisque j'avais quitté mon appart, j'avais remis tous mes meubles vu qu'on s'installait ensemble. J'avais quasi plus rien, c'est retrouver une garantie locative, je me suis retrouvée vraiment de nouveau dans la merde, et du coup bah les 6000 euros, au lieu de les garder pour rembourser les crédits, je les ai utilisés pour la garantie locative, pour acheter des meubles et pour m'en sortir, du coup au lieu d'être avec 6000 je me suis retrouvé avec 12.000 euros de crédits. [tp67]

Par ailleurs la manière dont la situation financière de chaque citoyen est présentée sur les plateformes bancaires ne favorise pas une gestion saine du budget. Sur les applications et plateformes, les «revenus disponibles» comprennent les revenus réels et les revenus d'un crédit sur le compte (négatif). Dès lors, **l'appellation «disponible»** inclut la possibilité d'aller en négatif sur un compte standard ainsi que le montant maximal qu'il est encore possible d'emprunter via une carte de crédit. Cette présentation du «revenu réel» présenté comme «disponible» inclut dès lors au moins deux crédits et constitue une forme confusion.

Concernant un autre type d'endettement, l'augmentation des dettes fiscales a été important ces dernières années, il est désormais possible pour le ministère des finances de procéder directement à des saisies sur salaires[158].

Les formes de crédits sont de plus en plus diversifiées. Les canaux utilisés sont personnalisés, et les sollicitations sont nombreuses. Ceci incite et entretient une confusion qui participe à l'accumulation de crédits et de dettes.

Recours à l'aide alimentaire

La question de l'alimentation et de l'aide alimentaire découle de l'insuffisance chronique de revenus abordée dans le point précédent. Le recours à l'aide alimentaire dépend du degré de manque de revenus, de la situation et des événements vécus. Il est fréquent mais pas systématique. Plusieurs personnes précaires voire extrêmement précaires qui travaillent régulièrement ont exprimé leur refus (absolu) de recourir à l'aide alimentaire. Une part des répondants n'a jamais cherché une aide alimentaire même si la situation est extrêmement critique. Le caractère humiliant de cette démarche, l'absence de choix possible dans certains services, l'image de soi et les conditions d'éligibilité sont des freins exprimés explicitement.

[158] L'Echo, le 16/08/2025 : https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/le-fisc-a-de-plus-en-plus-recours-a-la-saisie-sur-salaire/10620170.html

Recourir à l'aide alimentaire dans certains types de services peut être une démarche pesante parce que la personne est doublement dépossédée : elle doit introduire une demande et satisfaire aux conditions et ne peut, par ailleurs, pas choisir les produits qu'elle va devoir manger.

> Je ne veux pas recourir aux colis alimentaires, pourquoi ? Parce que je voudrais bien choisir ce que je veux manger, parce que dans les colis alimentaires, si tu dis "non", on te dit que tu es difficile. Et j'aime pas trop les gens qui trainent là-bas parce que parfois ça peut générer des conflits, tu as dépassé telle ou telle personne et tu ne l'as pas fait exprès… J'ai envie de me protéger quelque part aussi. Et puis on peut te refiler des trucs périmés [tp 45]

Tous les dispositifs d'aide alimentaire n'adoptent pas cette approche[159], il existe de nombreuses épiceries sociales et services d'aide alimentaires qui proposent à la personne de choisir ou une aide financière afin d'acheter ce qu'elles désirent.

Enfin, en fonction des contrats, des activités, des variations de revenus, le travailleur précaire peut se voir refuser une aide alimentaire en raison de l'amélioration de sa situation, ces variations engendrent des ruptures d'aide qui découragent la personne pour une demande ultérieure en cas de besoin.

Fragilisations par une multiplicité d'effets de seuils récurrents

L'expérience des effets de seuil est récurrente dans les parcours socio-administratifs des travailleur.ses précaires et pauvres. Qu'il s'agisse d'allocations d'aide sociale ou de revenus de remplacement, l'ensemble des prestations sociales sont octroyées sur la base de critères de revenus et de comportements. Les seuils de revenus pour l'octroi de prestations sociales varient selon les législations en vigueur (droit à l'intégration sociale, droit au chômage, droit à l'intervention majorée, droit aux allocations pour personnes handicapées, etc.) et lorsque ce seuil est dépassé, la personne n'est plus éligible à un ou plusieurs droits.

De manière générale, les travailleurs pauvres ont des revenus souvent légèrement supérieurs aux seuils d'éligibilité qui les prive dès lors de plusieurs de droits[160] comme le droit à l'intervention majorée, le tarif social énergie, la réduction sur les abonnements aux transports en commun, l'aide alimentaire, etc. A titre illustratif, cette travailleuse précaire à temps plein à la tête d'une famille monoparentale a deux enfants dont l'aînée, étudiante, a fait une demande au CPAS mais qui n'a pas été jugée recevable :

> Oui alors la grande a fait une demande au CPAS pour pouvoir justement prendre un kot et habiter seule. Mais évidemment le CPAS lui a demandé ma fiche de paie et cætera. Donc eux ils disaient que je devrais être en mesure de lui donner ce qu'ils appellent une "pension alimentaire". (…) Enfin bref, c'est juste que mon salaire est juste au-dessus de je ne sais quelle limite, ce qui fait que plus personne ne veut m'aider (rigole) ! [tp60]

Ce travailleur précaire expose la situation de sa mère, cheffe d'une famille monoparentale précaire, qui n'a jamais eu droit à aucune aide en raison de revenus tout juste supérieurs aux seuils d'éligibilité :

> Comme ma mère touchait deux, trois euros au-dessus du barème, j'étais obligé de payer mon minerval tu vois. Moi ce qui me rend un peu fou tu vois, enfin, ce qui m'agace, que quand t'as rien, tu as plein d'avantages. Et je dis pas, c'est normal, je comprends mais je dis juste que les gens, comme ma mère qui bossent tous les jours, qui est une mère célibataire, monoparentale et qui sous prétexte des trois euros au-dessus, on te demande de tout payer et tu as aucun avantage, je trouve ça quand même scandaleux. [tp11]

Par ailleurs, les travailleur.ses pauvres sont singulièrement exposés à des changements de situations d'emploi et d'activités (statuts), de composition familiale et des variations de revenus. La succession de contrats de courte durée, de contrats à temps partiels, l'hybridité statutaire, génèrent des variations importantes de revenus qui provoquent une inéligibilité pour un temps (parfois très court) et supprime un droit (allocation, revenu de remplacement, …).

C'est problématique pour certains travailleur.ses pauvres qui cumulent leur revenu du travail avec un complément via des prestations sociales complémentaires, aides ou services, mais qui peuvent subir des ruptures d'aide quand leur revenu

[159] L'aide financière et l'aide en nature se distinguent mais toutes les formes d'aide comprennent des critères d'attribution. Depuis 2025, le volume de l'aide alimentaire fédérale a été réduit et les critères d'octroi durcis (Newsletter du SPP Intégration sociale du 23/06/25)

[160] L'Institut Pour un Développement Durable a publié une analyse avec l'exemple du tarif social: http://www.iddweb.eu/docs/energie16012022.pdf mais il y a d'autres travaux sur cette question.

professionnel augmente au-dessus de certains seuils ; avec pour conséquence une dégradation de la situation financière générale.

3.2. Les conditions de logement des travailleurs précaires et pauvres

Les revenus et le logement constituent des facteurs qui façonnent et reproduisent les inégalités et disparités sociales dans la Région. Contrairement aux deux autres Régions, la majorité des ménages en Région bruxelloise est locataire (65 %). Par ailleurs, le coût de l'immobilier à Bruxelles est parmi les plus élevés du pays et n'a cessé d'augmenter ces dix dernières années tous bien confondus[161]. Ce coût se répercute sur le prix des loyers, les plus élevés du pays également. Cette réalité n'est pas prise en considération dans les mécanismes de protection sociale ou dans le calcul des prestations sociales vis-à-vis des nombreux Bruxellois précaires et pauvres.

Premier des postes de dépenses, le logement est le problème majeur d'une majorité de Bruxellois précaires locataires ou propriétaires et extrêmement préoccupés de leur (im)possibilité de payer leur loyer ou de rembourser leur prêt hypothécaire. La plupart de nos répondants est locataire et a exprimé la difficulté que représente le paiement mensuel du loyer et des charges, ce poste de dépenses grève la majeure partie des revenus des travailleurs précaires et pauvres.

Les contextes d'habitat sont extrêmement variables (locataires, personnes en centres d'hébergement, personnes sans chez soi, vivant en squat, …) et les situations de logement et d'hébergement varient en fonction des possibilités, des exigences, des aspirations des personnes. A titre indicatif, les contextes d'habitat et les coûts supportés tels que déclarés par nos répondants sont[162] :

- en colocation à plusieurs dans des maisons (500 à 900 euros);
- en colocation dans des appartements (400 à 950 euros);
- seuls ou en famille, en studios ou appartements (395 à 1600 euros);
- en squats ou chez des parents/proches sans loyer ou loyer faible.

Les charges, toutes situations confondues, vont de 20 à 700 euros par an mais elles ne comprennent pas les mêmes services. Pour Internet et le téléphone, les dépenses telles que déclarées par nos répondants varient entre 15 et 130 euros de dépenses mensuelles.

Plusieurs répondants en raison de la cessation brutale de leurs activités, de leur mise au chômage économique ou de ruptures de contrats, d'un problème de déclaration de l'employeur (Dimona, DRS, …) ou d'une IPPS[163] avaient des retards de paiements de loyers.

Être locataire, c'est déjà être précaire à Bruxelles

Le fait d'être locataire est profondément fragilisant pour les travailleurs précaires et pauvres parce qu'il n'y a que peu de marge de manœuvre pour négocier le loyer avec le propriétaire et parce que l'essentiel du revenu est absorbé chaque mois avec le loyer.

C'est la difficulté première, la difficulté principale y compris pour des salariés à temps plein et à durée indéterminée :

> Ben les prix du logement à Bruxelles sont assez exorbitants donc c'est le poste qui coûte le plus cher chez moi, je pense chez tout le monde. Voilà, je le trouve assez exorbitant mais je pense que c'est généralisé dans tout Bruxelles et pas particulièrement là où j'habite. [tp61]

Les déménagements sont également fréquents chez nos répondants, ce qui représente un coût important pour les travailleur.ses pauvres.

> Et entre temps il fallait qu'on déménage parce qu'on habitait dans un logement qui était bien trop petit, c'était vraiment un studio qui avait vraiment pas de place pour accueillir un bébé et les prix à Bruxelles du logement, vous savez ce que c'est hein. [tp64]

[161] Y compris pour les appartements et les petites surfaces. Source Chiffes de l'immobilier Statbel sur base du plan cadastral : (https://statbel.fgov.be/fr/themes/construction-logement/prix-de-limmobilier#panel-15)
[162] Plus d'informations dans l'annexe méthodologique.
[163] Institution Publique de la Sécurité sociale

Des logements de moindre qualité

Trouver un logement adapté, de qualité et abordable est presque mission impossible. Les logements ne sont pas de bonne qualité et les factures d'énergie peuvent être relativement élevées en raison notamment de l'ancienneté du bâtiment et de sa non rénovation.

> Logement… je veux dire… de plus en plus il y a une difficulté de trouver pour eux un logement qu'ils puissent se permettre de payer, donc ils descendent dans la catégorie de qualité des logements parce que les propriétaires d'un côté sont plus exigeants et d'un autre côté financièrement ils ne peuvent pas se permettre de payer des cents et des mille pour un logement. Il y en a plusieurs que j'ai suivis qui ont des soucis effectivement avec le paiement de leurs factures parce qu'étant dans un logement pas nécessairement au top avec des propriétaires pas au top, il y a des soucis au niveau du calcul des factures d'eau par exemple, avec des traficotages de compteurs... Donc ils se retrouvent à devoir payer des factures d'énergie où on n'est pas certain que tout soit correct. C'est à ce niveau-là qu'on a pas mal de gens qui ont déjà du mal malgré notre travail, à pouvoir vivre et se permettre des petits plaisirs au quotidien. Et en plus de ça il y a des soucis au niveau des factures … [intpro24]

> Les chauffages sont des très vieux chauffages et on ne sait pas régler la température. Soit le chauffage fonctionne très fort, soit il ne fonctionne pas du tout. On a envoyé un mail au propriétaire il y a 2 mois et on n'a toujours pas eu de réponses (…) oui c'était suite aux factures, on avait envoyé un mail pour leur dire qu'on payait beaucoup de charges mais que ce n'était pas justifié. Le problème c'est que c'est mal isolé. [tp08]

Une part des logements est insalubre et chère, les travailleur.ses pauvres sont particulièrement exposés à cette situation.de «logement indigne et cher».

> Oui, ce sont des logements … Fin en tout cas dans mon secteur c'était souvent des logements qui étaient euh… bah je sais pas si je dirais insalubres mais voilà, qui étaient vraiment, en tout cas pour moi… ils étaient insalubres. Ce sont des logements qui ont des problèmes de chauffage, problèmes de moisissures, problèmes d'isolation … Oui. C'est pas des bons endroits (…) et ce sont des logements très chers. C'était des logements d'une chambre par exemple mais complètement insalubres et ils louaient ça à 750 euros par mois on va dire avec (…) les charges communes, mais c'est pas leur électricité ni l'eau. [intpro05]

Les logements sont également souvent inadaptés, surpeuplés et très chers.

> Là pour les travailleurs précaires…ce sont des personnes qui vivent actuellement dans des logements qui sont inadaptés au niveau du nombre des chambres … donc au niveau des logements c'est surpeuplé, c'est inadapté et les prix sont exorbitants surtout ici à 1000 Bruxelles c'est très cher! Et une chambre alors que tu as un enfant adolescent…bah voilà quoi, ce n'est pas l'idéal, il n'y a pas d'intimité ni pour l'enfant ni pour toi-même et j'ai très peu de cas qui réussissent à avoir un logement social. Donc ils paient vraiment des prix pleins pour des logements qui ne sont pas du tout adaptés à la composition du ménage. L'état du bien n'est pas non plus rafraîchi, quoi.[intpro25]

Devoir cohabiter et habiter l'espace urbain

Pour plusieurs personnes, la cohabitation n'est pas un choix mais une nécessité absolue afin de pouvoir continuer à vivre en Région bruxelloise et parvenir à payer le loyer. Aucune autre configuration n'est possible au vu des revenus insuffisants. Si certains s'en accommodent parfaitement et le vivent très bien, d'autres éprouvent plus de difficultés.

La cohabitation est forcée en raison de revenus insuffisants et instables :

> Oui et beaucoup de gens ont des logements petits avec beaucoup de gens, surpeuplés. Beaucoup de gens se retrouvent en cohabitation parce que pas le choix et même des doubles travailleurs avec des petits salaires qui… du coup bah si ils s'y mettent à deux avec deux petits salaires bah ils arrivent à avoir un logement, tout juste. [intpro07]

Le logement confisque la majeure partie du revenu, mais il est souvent essentiel d'habiter l'espace urbain pour trouver des opportunités liées à l'emploie à l'activité.

> J'habite dans une colocation parce que je ne peux pas me permettre de vivre tout seul à Bruxelles, en tout cas, parce que je dois habiter Bruxelles pour les opportunités liées à

> mon métier et donc je vis en colocation et ici je ne peux pas me permettre autre chose, quoi. Et le logement est en très bon état... A l'heure actuelle je suis à 570 euros et quelques. On est 4 et c'est une grande maison en fait on a un jardin, une terrasse et tout. Par chance on respire, quoi ! [tp44]

Il est à noter que si le travailleur traverse des périodes où il passe quelques jours, semaines ou mois au chômage, en maladie, en invalidité ou s'il a droit à un complément du CPAS, la cohabitation implique un risque de pénalisation par l'application du taux cohabitant (et non du taux isolé) qui réduit fortement le montant des allocations. Le risque de précarisation est accru.

Ce constat est à lier avec la revendication dite de l'»individualisation des droits sociaux». Certains CPAS ont d'ailleurs adapté leurs pratiques en ce sens et vont vérifier quels sont les frais qui sont partagés. Les CPAS contrôlent les manières de vivre, le degré de partage et de dépendance et décident ensuite quel taux appliquer.

> S'il n'y a pas de ménage commun (…), la personne aura un revenu d'intégration en tant qu'isolée. Il faut dire que nous faisons des enquêtes sociales, donc on vérifie aussi au niveau des visites à domicile si par exemple la nourriture est en commun. Si ce n'est pas le cas, pour nous c'est une personne isolée. [intpro16]

Cependant, tous les CPAS n'ont pas cette possibilité. Par ailleurs, seule une partie des institutions de la sécurité sociale le prévoie, mais les preuves à apporter et les conditions sont souvent difficiles à remplir.

Peur d'un départ forcé et davantage de mobilités locatives

Vu la pénurie de logements abordables, certains travailleurs précaires font tout pour garder un «bon logement» pas trop cher. Ils vivent dans la peur du risque de devoir déménager et de devoir trouver un autre logement :

> J'ai un appartement deux chambres dans un vieux bâtiment donc du coup je pense que le loyer que je paie... je paie 700 euros, est plutôt un loyer bas ... 'fin je crois par rapport aux loyers actuels. On est sur Forest (…) donc je crois que voilà que si je devais déménager, j'aurais du mal à trouver un appartement à deux chambres à ce prix-là. Mais c'est sûr que c'est déjà un loyer qui est lourd pour moi parce que j'ai beaucoup d'autres charges. [tp60]

> Soit c'est des gens qui restent dans le même logement pendant des années parce qu'ils ont trouvé le bon filon et ils s'y cramponnent qu'importe l'augmentation, soit les gens bougent tous les X. [intpro07]

Les travailleurs pauvres font face à une mobilité locative plus importante. D'une part, leurs trajectoires professionnelles et leurs revenus sont instables (perte d'emploi, revenu au noir, non rémunération, non recours aux droits, etc.) et cela augmente la mobilité locative ; d'autre part, ils sont plus à risque d'être sujet à un «départ forcé»[164] à la demande du propriétaire (fin de bail, travaux, etc.).

> J'ai des indépendants en faillite qui retournent vivre chez leurs parent, des gens qui sont tellement endettés qu'ils ne peuvent vivre qu'avec le soutien des amis. Ils vont loger une semaine chez l'un, une semaine chez l'autre (…) [intpro04]

Aux moments des entretiens, des déménagements viennent souvent d'être réalisés ou sont prévus. Les déménagements impliquent pour les travailleurs pauvres des coûts financiers et administratifs importants ; d'autant que trouver un logement relativement abordable et de qualité prend du temps.

L'instabilité d'emploi, d'activité et d'octroi des droits (allocations complémentaires, revenu de remplacement ou allocations sociales) engendre une profonde instabilité dans le logement.

Pour les plus vulnérables parmi les travailleur.ses pauvres, des logements pourris, des conditions de survie et de subordination extrême

Comme pour les personnes sans papiers, pour certains travailleurs pauvres, trouver un logement est un véritable «casse-tête». L'unique solution est bien souvent la cohabitation forcée dans des squats ou autres espaces temporaires, avec l'ensemble des risques et des désagréments que cela représente :

[164] Expression reprise de l'Observatoire des loyers dans ses versions antérieures.

> Normalement pour les sans-papiers, l'unique possibilité c'est les squats et ce n'est pas facile... il y a beaucoup de situations et de problèmes à cause de la précarité, de la santé mentale. Il y a des problèmes de manque de respect pour les espaces communs... manque de respect pour tout ! [tp55]

Parfois des arrangements précaires sont possibles avec les propriétaires qui n'ont pas les moyens de rénover leur bien. C'est le cas de cette artiste qui vit dans une maison sans loyer mais qu'elle entretient et pour laquelle elle paie les charges :

> Donc comme j'ai dit je vis dans un squat, donc c'est-à-dire que j'ai un accord avec un propriétaire qui a une maison vide que malheureusement il ne peut pas louer (…) parce qu'elle est vétuste. (…) Il n'a pas envie de faire les rénovations et puis déclarer le fait d'avoir un locataire. (…) Je suis toute seule dans la maison et le deal c'est que je dois entretenir la maison, c'est-à-dire que je dois la faire chauffer en hiver, entretenir le jardin, etc. et en échange je peux y rester.[tp21]

La situation des personnes migrantes ou réfugiées est souvent la pire en termes de conditions de vie : logement, formes de travail et d'activités qui flirtent souvent avec l'exploitation et dans certains cas, de traite des êtres humains.

Il s'agit parfois de bâtiments qui abritent plusieurs dizaines de travailleurs pauvres exploités avec un titre de séjour temporaire, en attente d'une réponse face à des difficultés administratives ou sans titre valide. Malgré le signalement des services d'inspection, les choses ne changent pas forcément sur le terrain. Dans cet extrait il s'agit d'une situation où 70 travailleurs logeaient dans un même bâtiment :

> On est passés la fin 2013, y avait la police, ça a été signalé aux autorités communales, il n' y a rien qui s'est passé. On repasse là en 2018, toujours le même volume de travailleurs qui sont là. Cette fois-ci, on avait demandé l'autorisation à l'auditorat du travail de requérir la présence du service population (commune) sur place. Ils sont venus, mais on n'avait pas de mandat d'un juge d'instruction, donc on a dû se limiter au bon vouloir des occupants,… le responsable qui commande les travailleurs est arrivé et nous a interdit l'accès. Donc là on n'a pas pu faire visiter les lieux par le service population, mais on est rentrés dans la cantine collective, il y avait le cuisinier qui était en train de travailler, en train de servir les septante travailleurs, donc c'était un lieu de travail où on pouvait rentrer. Personne n'a pu dire qu'il n'avait pas vu qu'il y avait 70 travailleurs dans ce logement-là (...) Des murs remplis de moisissures, d'humidité, chaque travailleur n'avait comme espace que l'espace entre son lit et le lit superposé du dessus (…) et pas plus d'espace privatif quoi. (…) On a monté des tables dans les toilettes collectives pour faire les auditions. Le magistrat a dû sortir parce que ça sentait trop la pisse que pour qu'il puisse rester. Donc c'est pas faisable quoi. Enfin, déjà nous c'était pénible de travailler là quatre heures pour faire des auditions, il faut s'imaginer les travailleurs qui vivent là quoi. [intpro27]

Certains travailleurs pauvres logent sur leur lieu de travail. Ces situations seraient de plus en plus fréquentes, le logement fait parfois partie de l'offre de travail à Bruxelles.

> Quand je parle de conditions de logements, toujours pour l'anecdote, au mois de juillet on a sorti une personne qui dormait au-dessus d'un frigo. Il travaillait là et il logeait dans la pièce où on entreposait les marchandises, au-dessus du frigo. On lui avait dit « Tu peux loger là, c'est gratuit ». Donc pas d'eau, pour faire ses besoins c'était dans un sac en plastique, voilà. Mais quand on sort la personne elle dit « Mais oui mais moi j'avais plus le choix, c'était période COVID, j'avais plus d'appartement, j'ai trouvé le boulot, il a été bien gentil de me loger là quoi ». En attendant ça veut dire que comme c'était dans l'entrepôt, s'il y avait une livraison de produits à 4 heures du matin, c'est lui qui devait ouvrir la porte et décharger le camion. [intpro33]

L'offre de logement contrainte ou «incluse» par l'employeur est un facteur de subordination supplémentaire. Le travailleur est doublement contrôlé et dépendant, il se sent redevable. L'employeur dispose d'un pouvoir certain sur les conditions de rémunération et de logement (le risque socioéconomique) et d'une position d'autorité forte dans le cadre du travail (subordination). La relation de subordination et de dépendance est encore plus importante lorsque d'autres dimensions de la vie interviennent (logement, prêt d'argent, famille, nourriture, amitiés, ...). Soulignons que le fait de dormir sur son lieu de travail augmente considérablement la cadence et les volumes d'activité (nombre d'heures par jour, horaires, pauses …).

> Dans mon équipe, on travaille principalement avec des étrangers en situation illégale. Ce qu'on remarque, c'est que de plus en plus de personnes vont loger ou vont rester

> habiter sur le lieu de travail. Donc ça, ça va devenir une partie de l'occupation on va dire, ou même du salaire parfois, le fait qu'on mette à disposition euh une pièce avec un divan pour dormir, un peu d'eau quand il y en a. (…) Soit le système c'est la colocation à plusieurs, (…) mais dès qu'on perd un peu son travail, bah on ne sait plus payer la colocation, et on ne sait plus payer à manger et donc là on est obligés d'accepter le logement chez le patron sachant que là pour nous, le fait de loger chez le patron, ça veut dire que souvent le patron alors il a la main mise sur vous 24h/24. Et il peut vraiment, vous diriger de bout en bout. Donc pour nous, on se situe au niveau de la traite des êtres humains, c'est un des critères : c'est la perte de ce lien social. Le seul lien social qu'a le travailleur c'est avec son exploiteur finalement. [intpro33]

Dans certains cas, il n'y a pas de solution pour trouver un logement :

> Ah non, c'était vraiment de la survie au jour le jour. Plus rien en fait, c'est des gens qui se sont retrouvés parfois sans toit sur la tête, sans rien derrière et quand on tente de les réorienter quelque part bah c'est des gens qui n'ont pas de papiers donc pas de droits. Donc à part un droit à de l'aide alimentaire[165]… [intpro07]

3.3. Situations et compositions familiales

Les compositions familiales constituent également un élément central pour bien comprendre les situations contrastées des travailleuses et travailleurs pauvres et précaires. Un ménage monoparental ou une famille nombreuse ne pourra pas faire face de la même manière au manque de revenus, aux variations de l'intensité d'emploi et d'activités.

Les compositions familiales, leurs changements et leurs reconfigurations peuvent constituer des facteurs d'appauvrissement. Ces reconfigurations façonnent certaines inégalités et problématiques quotidiennes à partir des instabilités face à l'emploi et au travail.

Travailleuse ou travailleur précaire en situation monoparentale

En Région bruxelloise, les familles monoparentales font face à un risque de pauvreté plus élevé (Observatoire de la Santé et du Social, 2015) et 87 % des ménages monoparentaux ont à leur tête une femme, une cheffe de famille.

Combiner le fait d'être travailleur.ses pauvres et d'être à la tête d'une famille monoparentale est extrêmement fragilisant en raison notamment : de conditions de travail souvent pénibles ; de déprivations (pour l'adulte comme pour les enfant(s)) qui présentent des conséquences sur tous les membre de la famille; d'un salaire unique et variable juste en-dessous ou au-dessus du seuil de pauvreté; d'effets de seuils fréquents pour un ou plusieurs droits sociaux ; de surexposition aux effets négatifs directs des dispositifs d'activation (Observatoire de la Santé et du Social, 2015); d'épuisement physique et psychique pour la «double journée de travail» et/ou pour le travail parental éducatif et domestique et l'incertitude quotidienne en termes d'instabilité (contrats, prestations, statut, droits sociaux, …) ; d'une pension alimentaire inexistante, irrégulière ou en retard.

Contrainte de cohabiter en famille

Il est important de distinguer les cohabitations de partage des cohabitation en singleton. Ces dernières (où aucun frais ne sont partagés excepté les frais locatifs et d'énergie), semblent plus fréquentes que des cohabitations avec de réelles économies d'échelle un partage mutualisé des frais. Notre enquête de terrain met en exergue le manque de choix par rapport à celles-ci, leur caractère subi. Certains travailleurs précaires interviewés n'ont jamais quitté le domicile familial, d'autres sont partis puis revenus. Les raisons du caractère subi de la cohabitation sont principalement financières.

Dans certains cas, un contexte patriarcal ou d'emprise peut empêcher une femme de travailler ou de sortir. Un tel contexte constitue un facteur supplémentaire de domination, de subordination et de cohabitation forcée, avec une absence de choix tant sur le plan privé que professionnel (Observatoire de la Santé et du Social, 2015). C'est le cas de cette travailleuse précaire. Elle aurait souhaité changer d'activité, elle est restée aide-ménagère mais doit mentir à son conjoint pour qu'il accepte pleinement son emploi.

[165] Depuis cette enquête l'une des réformes du nouveau gouvernement fédéral a prévu de supprimer l'aide matérielle.

> J'ai eu la possibilité de travailler dans une pharmacie, c'était faire le ménage et un peu assistante de temps en temps, mais j'avais peur, parce qu'en fait mon mari il est musulman et moi aussi je suis musulmane, mais alors dans la pharmacie, il fallait que j'enlève le foulard. Et j'avais peur qu'il me trouve sans le foulard et alors ce serait les disputes. [tp49]

Travailler et vivre en précarité n'est pas sans impacts sur les familles et les équilibres parfois fragiles qui les font tenir. Dans certains cas, le vécu au quotidien de la précarité, des déprivations multiples cumulées à l'expérience du travail usant, répétitif et fatiguant (horaires décalés et changeants) peut engendrer des disputes, des séparations et des risques de violences intrafamiliales.

Entraide familiale

Le contexte de précarité familiale a un impact sur les travailleurs précaires. C'est le cas par exemple de plusieurs étudiants précaires interviewés qui travaillent pour venir en aide à leur famille.

> On va dire c'est plus pour aider la famille parce qu'on va dire, il y a des difficultés financières. C'est pour ça que j'ai cherché, cherché, cherché du travail. Et ouais, c'est ça. Par exemple la bourse d'études, quand je l'ai demandée, c'est surtout pour pouvoir donner de l'argent à mon père parce qu'il en a besoin. Et ouais, c'est surtout pour ça. Mon père il est indépendant. Il fait taximan. Et ma mère, elle est à la maison [tp09]

C'est le cas également de travailleurs précaires qui ont leurs parents et de la famille à l'étranger, situation qui peut instaurer une pression supplémentaire et éventuellement un climat de culpabilité si les revenus ne suffisent pas pour soi et/ou pour sa famille.

> Donc peut-être pour contextualiser, il y a une crise économique très forte [pays] et même s'ils ont des économies, ils ne pouvaient plus retirer leur argent des banques (…) Nous, on a envie de les aider, on a envie de leur dire : "Regardez, on a terminé les études, vous pouvez compter sur nous aussi si il se passe quelque chose". Ils ont toujours été là. A un moment donné, j'ai 25 ans, j'ai aussi envie d'être indépendante et me dire que s'il se passe quelque chose, je peux moi les soutenir avec tout le parcours que j'ai fait jusqu'à maintenant. [tp63]

Certaines formes d'entraide sont de nature humaine, du temps et du travail domestique pour une proche, il s'agit de «sacrifices» comme cette travailleuse précaire l'évoque. Elle est venue d'un pays méditerranéen à 15 ans à Bruxelles pour aider sa sœur aînée qui disposait d'un emploi formel.

> Ma sœur, elle était là avec son mari et pour qu'elle puisse travailler, je suis venue pour garder son fils pendant deux ans, je me suis sacrifiée un petit peu et puis j'ai trouvé cette place d'interne où je travaillais comme aide-ménagère, je faisais les courses et à manger, tout. [tp49]

Le travail de care (aide et soin) et d'entraide familiale représente des plages de temps, consacrées à un ou plusieurs membres de la famille. Ce temps ne peut dès lors être utilisé pour effectuer un activité formelle rémunérée. Cette réalité touche majoritairement les femmes.

Ce travailleur pauvre en attente du renouvellement de son droit de séjour travaille la nuit en Flandre. Il éprouve d'immenses difficultés à devoir s'occuper (avec sa sœur) de son père malade dans le même temps mais il n'a pas le choix, il doit combiner les deux et gagner un revenu au quotidien.

> - Il faut l'aider à le laver et il refuse de se faire laver par des infirmières. (…) Il préfère que je continue à le laver.
> - Quand vous êtes arrivé à Bruxelles, il était à l'hôpital c'est ça ?
> - Oui il était à l'hôpital. (…) En janvier 2019, il est sorti définitivement. Depuis lors, il est à la maison. Le médecin passe le voir parfois. Il prend sa température, la hauteur du diabète.
> - Est-ce que vous avez d'autres familles ou des amis qui vous aident ?
> - Non, on ne reçoit pas d'aide [tp10]

Cette nécessité absolue a été constatée dans différentes enquêtes où des situations ont été rapportées dans lesquelles des mères n'avaient pas d'autre choix que de laisser leurs enfants seuls pour répondre à des obligations d'emplois ou d'activation (formation avec présence obligatoire, stages, examens, …).

3.4. La santé des travailleurs précaires et pauvres[166] : pénibilité, risques, manque de protection et report de soins

Certains éléments de notre enquête concernent la santé des travailleurs précaires et pauvres et leur accès aux soins de santé. Les liens étroits entre emploi, activités et santé physique et psychique sont établis et documentés depuis longtemps. De fortes inégalités existent entre travailleur.ses selon le statut, le type d'emploi/activité, les conditions et les relations de travail.

Sauf exception, la plupart des travailleurs précaires et pauvres rencontrés occupent des positions (emplois, activités) qui ne sont pas favorables à la santé. Les conditions de travail sont souvent plus pénibles et/ou avec une forte charge psycho-sociale ou du stress.

Lorsque les conditions sont moins pénibles, c'est aussi l'instabilité, le rythme, le fait d'être obligé de combiner avec d'autres emplois activités qui vont présenter un impact sur la santé physique ou psychique (stress, anxiété, dépression).

Les difficultés financières sont fréquentes et freinent l'accès aux soins de santé préventifs comme curatifs. La majorité des travailleur.ses pauvres rencontrés étaient couverts par l'assurance maladie obligatoire, mais le fait de disposer d'une assurance hospitalisation est plus rare, en particulier chez les travailleurs qui ont des trajectoires professionnelles instables. Une part des travailleur.ses n'a pas de couverture ou l'a perdue (principalement les indépendants). Les travailleur.ses de nationalité étrangère ne sont majoritairement pas couverts ou en partie seulement.

Parmi les réponses obtenues, les problèmes de santé rapportés sont : des problèmes de rhumatismes (dos, troubles musculaires ou musculosquelettiques, …), d'articulations, de thyroïde, de diabète, de charge mentale et psychosociale, de maladies incurables (polyarthrite, VIH, …), des problèmes de dépression, d'anxiété et de stress, et des problèmes dentaires

Parmi nos répondants, certains ont également évoqué de graves atteintes à leur intégrité physique ou psychique et/ou à celle de leurs proches (menaces) dans le cadre de rapports d'exploitation extrême ou de traite des êtres humains.

Reports de soins et non soins

Le besoin de trouver un revenu, un emploi, une activité prime bien souvent sur la santé en général, la perception de soi et des besoins éventuels en soins de santé. Le travail correspond au revenu, à la survie, au maintien des conditions de vie, il est la priorité et ne doit être interrompu.

Les travailleurs précaires et pauvres souffrent de problèmes de santé mineurs, «moyens» ou majeurs mais ils continuent souvent à travailler sans forcément consulter, traiter leurs pathologies ni pouvoir acheter leur traitement et régler les consultations.

> Au niveau de la santé, on voit une certaine fragilité mais pas de prise de conscience qu'il faut quand même prendre soin de soi. Ils pensent à travailler, mais ils ne prennent pas du temps pour eux… ils négligent cet aspect. [intpro25]

Une partie des travailleurs précaires et pauvres rencontrés, qu'ils soient en bonne, moyenne ou mauvaise santé, se soignent peu ou le moins possible. Il s'agit à la fois d'une contrainte financière et d'un manque de temps. C'est le cas de ce travailleur en CDI à temps plein qui souffre d'une grave pathologie nécessitant des traitements réguliers.

> Ben c'est très simple. Lorsque je paie tout ce que j'ai à payer donc mes factures, mes frais et compagnie, il ne me reste pratiquement plus rien. (…) Et ce qui m'arrive souvent c'est de postposer mes rendez-vous médicaux ou de ne pas acheter tous mes médicaments lorsque je reçois une ordonnance. Je dois choisir le médicament que j'estime être le plus important. Et pour mes soins médicaux, je vais sélectionner certains rendez-vous et très souvent annuler d'autres quoi. [tp61]

C'est également le cas de ce travailleur pauvre qui travaille dans l'Horeca :

> Mec, quand je travaillais quand j'étais serveur, je m'étais déchiré les ménisques avant de commencer le boulot de serveur tu vois, et je me souviens que le médecin que je devais aller voir pour mon genou, c'était beaucoup trop cher et du coup je me suis dit "je vais attendre". Tu vois. Je me suis dit "je vais attendre", j'ai commencé le boulot de serveur et comme je bossais douze heures par jour en fait, j'avais pas le temps de rien faire tu vois, d'aller chez le médecin ou quoi. Et en fait j'ai

[166] Ce point traite de la santé en dehors de la pandémie et de son impact qui sera traitée dans la partie 5.

> arrêté ce boulot parce qu'au bout d'un mois mon genou était énorme. Et en fait, mon ménisque, la capsule était pétée et il y a du liquide synovial qui s'est accumulé dans mon genou. Et en gros ça m'a niqué la santé tu vois. Après j'ai dû me faire opérer et tout. Mais mec j'avais vingt-deux ans tu vois. C'est des trucs normalement que des papas de la quarantaine te racontent, tu vois ce que je veux dire? [tp11]

Ce travailleur en contrats de courtes durées a vécu un moment humiliant où il souffrait mais a dû appeler un ami afin de pouvoir s'offrir des soins dentaires.

> Oui, oui. J'avais une dent qui me faisait vraiment mal. Voilà. J'étais dans une situation vraiment catastrophique pour ma dent. C'est en cherchant les soixante euros pour les payer que j'ai appelé un ami belge. (…) Je ne peux même pas payer mes frais de soins. (…) au début je refuse, je n'aime pas demander [tp32]

Outre les contraintes financières et le manque de temps, il y a également la problématique de la sous-protection sociale qui impacte le report de soins, en particulier pour les indépendants, les personnes qui travaillent au noir et les travailleurs avec des emplois et activités de très courte durée.

Cette personne qui travaille en freelance souligne la difficulté à prendre soin de sa santé notamment psychique :

> Ouais, des problèmes de sommeil et de fatigue. Du coup, ça rejoint la même histoire que ce que je disais tout à l'heure par rapport à la maladie, c'est que, non franchement je pense que j'ai fait un petit burn-out à un moment, mais quelque part quand on est indépendant, on ne peut pas, enfin, ce n'est pas possible en fait, donc franchement non j'ai vraiment senti une perte de motivation et même des signes physiques. Enfin, franchement j'ai regardé des articles sur le burn-out, j'avais quand même beaucoup de signes, mais je n'ai même pas voulu aller chez mon médecin parce que finalement il me dit : "oui mais il faut vous arrêter trois mois", enfin, vous voyez, donc du coup dès que je vois un problème, j'en crée un autre en fait. Donc, ça c'est l'aspect un petit peu compliqué du freelance. Donc c'est sûr qu'il vaut mieux être en bonne santé quand on est freelance. [tp14]

Cette travailleuse a majoritairement travaillé au noir dans des pays européens mais n'a pas pu travailler suffisamment de manière déclarée en Belgique pour avoir droit aux allocations de chômage. Elle a continué à travailler malgré les multiples problèmes de santé cumulés.

> Et le médecin, il est obligé de te mettre en arrêt parce que tu es fatiguée parce qu'ils m'ont trouvé un petit cancer. Mais (…) comment je fais pour payer le loyer, les factures ? (…) J'ai parlé à l'assistante sociale et (…) elle m'a donné l'aide du CPAS [tp23]

Accessibilité financière aux soins de santé et aux traitements

L'aspect le plus problématique lorsqu'on vit en situation de précarité est de devoir avancer l'argent et d'attendre d'être remboursé. Le tiers payant n'est pas encore appliqué automatiquement ou systématiquement pour tous les types de soins et patients. Or, l'avance est extrêmement problématique pour de nombreux ménages. Même avec une assurance obligatoire en soins de santé et indemnités, suivre un traitement médical pour une pathologie grave peut être trop coûteux. Ce répondant annule des rendez-vous faute de remboursements rapide et de revenus suffisants :

> - Oui. J'ai quelques problèmes de santé qui m'imposent de consulter des médecins plusieurs fois par mois quoi donc ça aussi ça me coûte quoi. Et donc je ne me soigne pas tel que je devrais le faire puisque, je ne pourrais pas suivre financièrement quoi.
> - Vous avez une mutuelle ?
> - J'ai une mutuelle. Là, la difficulté maintenant c'est que les mutuelles sont fermées depuis le confinement. Et donc justement je ne me fais plus rembourser mes soins de santé donc voilà. Il y a possibilité d'envoyer ça par la poste mais j'ai aucune confiance parce que souvent les papiers se perdent. Je préfère aller moi-même à la mutuelle déposer les demandes de remboursements. Et donc ça aussi ça rajoute des difficultés. C'est que depuis le mois de mars, chaque fois que je vais chez le médecin, je paie le prix plein et je ne sais pas me faire rembourser donc ça me met aussi en difficulté. [tp61]

Outre la question du tiers payant, la problématique de la couverture insuffisante de certains soins, notamment les soins dentaires, est récurrente.

> Ma fille elle va faire une opération pour le nez, elle a un souci médical. On va souvent chez le médecin pour elle, souvent. Moi aussi pour la thyroïde je prends un médicament à vie, je dois prendre un médicament tous les jours pour la thyroïde et je dois aussi aller souvent en consultation chez le médecin, voir si je dois augmenter la dose... tout un tas de frais et je dois payer ! (…) Oui j'ai une mutuelle, mais je paie très cher et après je suis remboursée un peu et moi je n'ai même pas l'argent pour payer... Et même chez le dentiste, le dentiste n'a rien fait, il a juste regardé parce qu'elle avait des dents qui bougent, qui sont tombées ma fille n'avait rien, elle avait juste des dents qui bougent et voilà et moi je dois payer maintenant 47,50 euros et moi j'ai pas ! [tp56]

Avec l'âge, les soins de santé et les frais médicaux augmentent, c'est encore plus compliqué lorsqu'on est un travailleur pauvre âgé.

> Autre chose aussi, moi je devais aussi changer des prothèses dentaires... ça fait des années que je n'ai pas pu faire cela ! J'avais fait le devis chez le dentiste mais je n'avais pas l'argent pour payer ça ! Et maintenant grâce à l'argent que j'ai mis de côté (…) voilà ! [tp59]

Il y a, une hiérarchisation des soins et une dégradation de l'état de santé en raison du manque chronique de revenus. Certains soins mieux remboursés vont être demandés mais d'autres, même s'ils sont indispensables, qu'ils soulagent ou sont jugés importants par le médecin et/ou les travailleur.se.s, seront ignorés. Une pratique fréquemment observée lors de nos précédentes enquêtes (Observatoire de la Santé et du Social, 2015) consiste aussi, au sein du ménage, à faire établir des arbitrages où par exemple, des soins et un suivi médical sont effectivement réalisés mais uniquement pour les enfants.

Usures de la santé par l'emploi et le travail

La souffrance au travail est déjà bien documentée et est liée, notamment, aux nouvelles formes d'organisation du travail (Dejours, 2024[167]). Certains (nouveaux) types de management y compris informatisé, peuvent générer des souffrances objectives, subjectives et rendre des travailleur.ses malades.

Par un travail rétrospectif, une étude longitudinale a mis en évidence le rôle négatif des conditions de travail passées sur la santé physique et mentale des retraités avec un lien établi entre contraintes et santé physique d'une part et les risques psychosociaux et la santé mentale d'autre part (incluant la consommation de médicaments) (Barnay et Defebvre, 2018). Cette enquête menée en France a démontré que le mythe de la diminution de l'exposition au risque au travail n'existe pas. L'innovation organisationnelle et la tertiarisation de l'économie n'ont pas libéré les salariés des contraintes physiques les plus exigeantes, la qualité de vie au travail semble, au contraire, se déprécier en Europe. (Barnay & Defebvre, 2018)

Une pluralité d'éléments peuvent rendre le travail pénible. Les travailleurs précaires sont globalement plus souvent exposés à un travail usant, qui impacte la santé physique et mentale : horaires décalés, tâches physiquement usantes, répétitives ou lourdes, cadence, degré de pression au travail (flux, nombre d'opérations, travail prescrit, objectif imposés etc.), place dans la hiérarchie et sur-contrôle, management déshumanisé (machines, IA…), etc.

Plusieurs facteurs relevés lors de notre enquête semblent présenter divers impacts concrets importants sur la santé physique ou psychique :

- les conditions inhérentes du travail précaire, emplois occupés par des travailleurs.es pauvres (tâches répétitives, pénibles physiquement ou psychologiquement, tâches qui inspirent du dégoût, charge psychosociale, …) ;
- l'organisation du travail ;
- les modalités de travail liées aux nouvelles technologies (IA, chatbots, applications, …), machines, oreillettes, etc.
- les excès liés au *«lean management»* (augmentation du nombre de tâches, de la flexibilité, avec moins de temps, réduction du nombre de travailleur.ses, moins de temps de pauses, rationalisation et réductions budgétaires, …) ;
- les temps de déplacements ;
- l'environnement : bruit, odeur, froid, chaleur extrême, etc. ;
- la charge psycho-sociale ;
- la diminution des contacts sociaux.

[167] Dejours C. , Décembre 2022, https://www.youtube.com/watch?v=dpQCOc8Bmwk

Voici le témoignage d'un professionnel concernant le secteur très spécifique des titres-services :

> Parce que là c'est vraiment à la tâche donc le travail commence à 15h, même si t'as mis trois heures pour repasser d'un coin à l'autre, c'est pénible, c'est des trajets pénibles. Au niveau physique c'est des gens qui ont une santé déglinguée à 50 ans, avec la répétition des gestes. De l'arthrose, des épaules déboîtées, … enfin des mouvements répétitifs au niveau des bras, beaucoup de problèmes de dos et d'épaule, chez les femmes c'est impressionnant. Beaucoup qui se sont au final mis sur la mutuelle donc … enfin voilà et en plus au niveau de la mutuelle elles y sont mises très tôt. [intpro 07]

Les travailleurs précaires et pauvres sont doublement pénalisés : leurs conditions de travail sont plus pénibles, dégradées et incertaines avec un risque plus important de tomber en incapacité de travail ou en invalidité qui, en conséquence, détériore leur situation socio-économique.

> Généralement quand on voit des personnes évoluer chez nous, ça évolue dans le mauvais sens, c'est-à-dire qu'il y a une régression de la qualité de l'emploi ou une régression dans le sens de passer de l'emploi au chômage, passer de l'emploi à la mutuelle, énormément emploi-mutuelle suite à la santé qui se détériore. On a beaucoup de gens qui viennent chez nous suite (…) à des symptômes liés à un travail physique (…) qui a créé l'arthrose, créé des soucis au niveau de la colonne vertébrale, parce qu'ils portent des charges lourdes (..) ; et donc on reçoit effectivement des gens qui, dû à la qualité de leur travail, se retrouvent à l'échelon inférieur. [intpro24]

Sauf exception, une part des travailleurs précaires rencontrés voient peu de sens à leur activité qui occupe parfois une fonction principalement financière (dite «alimentaire»). Une autre part se concentre sur «ce qui fait sens» et accepte la précarité, parfois extrême, comme le «prix à payer «. Quand «le travail» «fait sens» malgré tout, la pénibilité du travail ne permet pas de «tenir le coup» en raison du manque de revenus et donc du manque de reconnaissance du travail fourni (Black Working Day, 28/11/2019).

Souvent, les travailleurs précaires et pauvres sont confrontés à une impossibilité de progresser au niveau salarial ou hiérarchique dans la structure de l'entreprise ou en raison du statut ou de la position occupée.

L'anxiété fait partie du quotidien

Le manque chronique de revenu provoque chez les travailleurs pauvres une anxiété presque continue. Il faut calculer le budget, prévoir, anticiper et faire des choix. Cette anxiété est pesante et peut mener la personne à devoir prendre un traitement :

> L'anxiété fait partie intégrante de ma vie donc… je prends des anxiolytiques et il y a vraiment quelque chose que je ne gère pas bien, j'en suis tout à fait consciente et au quotidien.[tp60]

Les travailleurs précaires et pauvres, qui passent régulièrement de l'emploi au chômage, vivent un stress continu : le stress du maintien de droit (d'être sanctionné, de ne pas recevoir une allocation pendant un stage, de manquer une convocation ou une obligation dans les procédures d'activation, de ne pas recevoir sa rémunération complète, etc.), le stress de retrouver rapidement un contrat, une mission, une prestation, le stress de pouvoir payer ou non le loyer, les factures, les frais scolaires, etc.

Outre le manque chronique de revenu et l'instabilité des parcours, la position hiérarchique occupée par les travailleurs précaires, avec en particulier le caractère incertain de la reconduction du contrat, a également un impact sur la santé mentale des travailleurs.

Il y a davantage de risque à tomber malade, avec un sentiment de culpabilité si cela advient.

> D'abord en fait ce qu'il se passe c'est que les gens se retrouvent dans des systèmes qui psychologiquement les détruisent, hein… La pression du travail, les rapports conflictuels avec l'employeur, la bureaucratie qui va jusqu'à l'absurde… puis voilà les jeux de compétition, le marché du travail et la pression du fait de penser qu'à tout moment on pourrait se faire virer et être remplacé très facilement, enfin voilà. Tout cela génère quand même des rapports de tension au travail évidents et alors on a ce double châtiment pour les gens qui tombent malades. C'est-à-dire que d'abord il y a toute cette pression qui les met à mal, qui finit par les rendre malades, mais après être malade c'est aussi une situation de précarité sociale… Et il y a aussi la culpabilité d'être tombé malade, (…) dans une société qui individualise toujours les responsabilités, si les gens sont tombés malades, c'est parce qu'ils sont trop faibles. [intpro2]

Le stress est bien souvent décrit sans même poser la question de l'état de santé. Cumuler précarité et travail engendre nécessairement des situations de stress au vu des conditions de travail, d'octroi des prestations et des conditions matérielles d'existence.

> C'est vrai que je suis dévorée par le stress. J'ai toujours couru à droite à gauche. Là je suis chez moi donc je devrais être zen mais le stress c'est la réponse de la CAPAC. (…) J'ai dû souvent aller chez le médecin parce que j'avais des nausées matinales ou des soucis digestifs à cause du stress. [tp08]

L'un des intervenants a pointé le manque de mesures préventives dans les entreprises. De nombreux travailleurs sont manifestement atteints de stress intense. À ses yeux, le problème est pris en charge trop tard et de manière curative. Il questionne les pratiques et les logiques managériales.

> Ils ne font que de la prévention secondaire ou tertiaire. Secondaire c'est comment faire en sorte que l'individu soit mieux dans l'entreprise et la tertiaire c'est comment permettre aux gens de retourner au travail. Mais la primaire qui dit comment garantir des structures, des systèmes, qui rendent les gens moins malades, celle-là on ne la pose pas...ou très peu. [intpro02]

3.5. Niveaux d'études et de formation contrastés : titres, qualifications, compétences et expériences

De manière générale, par rapport à la moyenne belge, Bruxelles se caractérise par une surreprésentation de personnes faiblement et hautement diplômées (Observatoire de la santé et du Social, 2024). En 2019, parmi la population bruxelloise de 25 à 64 ans, 28 % disposent au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur, 25 % sont diplômés du secondaire supérieur (comme plus haut diplôme) et 47 % sont diplômés de l'enseignement supérieur. La Région détient le taux le plus élevé de NEET's (« Not in Employment, Education or Training »), soit le pourcentage de jeunes de 15 à 24 ans qui n'exercent pas d'emploi, ne suivent aucun enseignement ni formation s'élève à 9,7%[168]. Malgré la pertinence relative de l'indicateur et catégorie d'analyse «NEET» (André & Crosby, 2022), cette réalité singularise la Région bruxelloise avec d'autres vulnérabilités urbaines et régionales.

Ces inégalités se jouent durant la socialisation primaire et secondaire de l'enfant, qui auront un impact sur les parcours scolaires et professionnels : le genre, la classe sociale, la nationalité, l'origine migratoire des parents et leur niveau d'instruction, l'histoire familiale et individuelle, vont imprimer leur marque sur les possibles (de Villers, 2003).

Diversité des diplômes et des qualifications des travailleurs pauvres et précaires[169]

Les travailleurs précaires et pauvres rencontrés ont pour la plupart a minima le CEB, et les niveaux d'éducation sont variés : Certificat d'enseignement secondaire inférieur ou supérieur, graduat, Master ainsi que toute une série d'autres formations qualifiantes choisies ou non choisies.

Les travailleurs pauvres qui sont diplômés du supérieur ont malgré leur qualification éprouvé des difficultés à «s'inscrire» ou à se stabiliser sur le marché de l'emploi. D'une génération à l'autre, les expériences varient. Les jeunes diplômés passent par de multiples épreuves : faire des jobs peu en lien avec leur formation et qualification, formations complémentaires, stages (non) rémunérés, travail gratuit, etc. (cf. chapitre 2). Malgré leur(s) diplôme(s), l'emploi espéré, stable, suffisamment rémunérateur, protecteur et correspondant à leur formation ou à leurs aspirations reste introuvable.

Plus nombreux sont celles et ceux qui entament des études et/ou une formation qu'ils réussissent mais qu'ils n'achèvent pas complètement. Certains arrêtent rapidement, au cours de la première ou de la deuxième année. Bien souvent, une part de ces personnes a réussi plusieurs années consécutives mais celles-ci ne sont pas reconnues, «ne comptent pas».

Ces interruptions, lorsqu'elles sont commentées, s'expliquent par de multiples raisons : ne pas pouvoir «se permettre» financièrement de faire une formation ou des études, être découragé par la matière ou la pratique, avoir quitté son pays pour venir en Belgique, manque de confiance en soi, maladie ou autre événement traumatique (deuil, …), etc.

[168] Source Statbel 2022 Enquête EU2020_EFT : https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/neet#panel-12
[169] Une description plus complète du matériau récolté se retrouve dans l'annexe méthodologique.

Dans plusieurs cas de figure, de jeunes travailleur.euse.s doivent aider leurs familles. Ils n'ont pas le choix. Plusieurs étudiants sont dans la même réalité, le travail qu'ils effectuent lorsqu'ils le peuvent et lorsqu'ils trouvent des jobs, contribue à aider les parents ou la famille.

De nombreuses personnes étrangères ou d'origine étrangère vivant en Belgique sont diplômés dans un autre pays mais leur diplôme n'a pas été reconnu. Pour les personnes qui ne détiennent pas leur équivalence - a minima pour le CESS[170], il est d'autant plus difficile de trouver une formation ou un emploi.

Décalage entre diplôme et emploi, difficultés de (ré)orientation

Certains travailleur.ses pauvres rencontrés ont exprimé leurs regrets d'avoir fait des formations ou des études. Ils ont le sentiment d'avoir «fait des efforts pour rien», d'avoir étudié pour un salaire finalement trop peu élevé.

> C'est quelque chose que je partage avec pas mal de personnes. (…) On m'a toujours dit "Fais des études. Si tu veux avoir une bonne vie plus tard, il faut que tu étudies". Ben non. Je constate que j'ai fait un bachelier, que j'ai des amis, d'autres connaissances qui n'ont pas de bachelier qui s'en sortent mieux que moi financièrement. Je connais une personne qui a un master et parce qu'elle a un master, elle a plus de mal à trouver un boulot parce que ça coûte plus cher d'engager quelqu'un qui a un master. Donc oui, franchement je suis en train de me poser la question sur l'utilité du diplôme en termes de salaire. Après, avoir un diplôme ça aide à avoir une ouverture d'esprit, à appréhender certaines choses, à appréhender les connaissances. Ca j'en n'ai aucun doute mais en termes de salaires, je me pose la question. [tp61]

Ce travailleur estime qu'il n'est pas payé à sa juste valeur. Polyvalent, il réalise des types de tâches bien différentes pendant son temps plein : mi-temps administratif et mi-temps éducatif.

> Je constate qu'on fait un bachelier, c'est pas un super diplôme mais c'en est un quand même. J'estime qu'avoir ce salaire-là est voilà... n'est pas représentatif par rapport à ce que je fais. J'ai du mal à vivre avec ce salaire-là. Et donc voilà. Quand je me compare à certaines personnes, à d'autres personnes que je connais, j'estime donc ne pas être payé assez quoi. [tp61]

Une fois sur le marché du travail, il est parfois complexe d'entamer un parcours de formation afin de se réorienter professionnellement. Il n'est souvent pas possible d'étudier ou de faire une formation en raison de la nécessité absolue de devoir travailler de manière continue pour assurer un revenu. Il n'est pas possible pour ces travailleur.ses de ralentir, de «prendre une pause» réflexive ou du recul. Le statut de travailleur.ses précaire maintient une forme de position inégalitaire et une inégalité d'accès (chapitre 4).

> Je pense que si quelqu'un a eu accès au travail précaire, c'est peut-être parce qu'au niveau des diplômes, au niveau de la formation, il n'a pas eu de diplôme et il a toujours fait un travail physique qui ne demande pas de diplôme et que, forcément, ce n'est pas une fois qu'on a commencé à travailler qu'on va commencer à entrer à l'université et à faire un autre métier. Ça arrive, mais c'est quand même plus rare. J'en connais qui ont complètement changé après quelques années mais c'est quand même rare et donc une fois sortis de l'école, voilà ! Donc la réorientation professionnelle est quand même plus rare et donc ça ne m'étonne pas trop ou alors c'est une orientation professionnelle vraiment nécessaire quand il y un problème de santé grave. [intpro22]

Toutefois, pour les travailleur.ses qui n'ont pas le CESS, il existe la possibilité de faire «valider des compétences», un levier d'accès à des formations et à l'emploi, comme en témoigne cette travailleuse : .

> Et puis, voilà, je me suis rendu compte au fur et à mesure que j'avais des compétences et qu'elles étaient à l'ombre, vous voyez. C'était des compétences qui étaient bonnes, je dirais, tant dans la qualité que dans la quantité mais que… c'était déjà pour moi pas valorisant de travailler au noir. Vous voyez ce que je veux dire ? C'est-à-dire que si j'allais rester dans ce chemin-là (soupir), j'arriverais à un moment où peut-être je n'aurais plus de travail et ce serait dommage (…) ayant des compétences, autant les faire valider, les faire valoriser. Et à ce moment-là, trouver un vrai travail sur du long terme.
> - Et comment est-ce que vous avez trouvé le bureau pour validation des compétences ?
> - (…) Sur le site Actiris, parce que je regardais

[170] Certificat d'enseignement secondaire supérieur.

souvent là, il y a certaines pubs qui viennent de part et d'autre. Par exemple, "vous n'avez pas de diplôme mais vous avez quand même des qualités", vous voyez ce genre-là. Et ben c'est ça, c'est sur ça que j'ai cliqué et le bureau en question n'était vraiment pas très loin de chez moi. Et c'est là, vraiment de là que je suis partie sur place. On m'a donné un rendez-vous, enfin un numéro de téléphone, j'ai appelé. Et c'est comme ça que ça s'est fait. [tp03]

Non reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger

Les difficultés liées à la procédure et aux coûts de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger ont déjà été mentionnés dans d'autres recherches (Observatoire de la santé et du social, 2015).

Ce couple vivait au moment de l'entretien dans une situation de pauvreté extrême. Il est ingénieur et son épouse est médecin, mais il leur est impossible d'obtenir une reconnaissance en Belgique :

- Elle est médecin réanimateur et anesthésiste.
- D'accord et toi, tu es formé en … ?
- Moi je suis un ingénieur en marketing mais maintenant je travaille en tant que chauffagiste... plombier chauffagiste.
- Et tu as ton diplôme d'ingénieur marketing de l'université de là-bas ?
- Oui en Algérie.
- D'accord ok et donc vous arrivez à Bruxelles et comment vous faites alors pour pouvoir payer le loyer au début ?
- Au début je ne te cache pas, on est arrivé avec nos propres moyens. Moi j'ai apporté 6.000 euros avec moi voilà jusqu'à ce que j'ai fini l'argent et alors j'ai commencé à faire des petits travaux, des petites réparations, des petits dépannages pour le chauffage... voilà des petits boulots, des petits travaux pour payer le loyer (…) Je ne sais pas moi, ma femme genre elle a perdu ses ambitions, on a été bloqués par les procédures d'équivalence. [tp40]

Pas de diplôme, pas de qualification ? «La fabrique du travail non qualifié»

Les personnes qui n'ont pas de diplôme sont-elles non qualifiées ? Nos répondants ont des qualifications, des formations, de l'expérience et des savoirs acquis malgré des «parcours chaotiques».

L'utilisation des termes «non qualifiés», «peu qualifiés», «bas niveau» peut être stigmatisante et dénigrante en raison du fait qu'une part des personnes catégorisées de la sorte est effectivement qualifiée et expérimentée sans pour autant détenir de titre ou de diplôme reconnu.

Par les types de contrats, les relations entre employeurs et employés, le degré de l'asymétrie, les modalités de management, l'ensemble des dimensions observées dans la deuxième partie, l'écart entre personnes diplômées et non diplômées est important. Les personnes qui ne détiennent pas de diplôme occupent des emplois de moindre qualité et plus pénibles.

Dans certains cas plus rares, des rapports d'exploitation peuvent apparaitre si la personne ne parvient pas à faire reconnaître son niveau de formation en Belgique ou ne détient pas le CESS. Il en va de même par exemple pour les théories managériales et «nouvelles valeurs» en vigueur dans bien des secteurs qui participent à la dévalorisation concrète et symbolique des travailleur.ses moins diplômé.e.s : «L'ethnographie a aussi permis de montrer que si ces nouvelles valeurs managériales telles la mobilité et l'engagement dans des « projets » sont loin de remettre en cause l'ordre social et sexué ainsi que le prétendent leurs promoteurs, elles n'en ont pas moins des effets sociaux concrets telle la dévalorisation symbolique accrue des travailleurs les moins dotés en ressources scolaires ou encore de l'éthique professionnelle du service public.» (Cartier, 2019).

Il y a enfin la problématique des emplois considérés comme demandant «peu de qualification» avec des conditions d'emploi très dégradées alors qu'une grande part de ces postes appellent au contraire énormément de qualités invisibilisées, comme l'a montré Schutz dans son travail autour des hôtesses d'accueil. En réalité, une multitude de compétences ne sont tout simplement pas reconnues explicitement (ni financièrement) dans ces emplois «non» ou «peu» qualifiés : *«Alors même que l'accueil est considéré comme une activité non qualifiée, comme dans d'autres secteurs proposant des « petits boulots pour jeunes», le personnel est recruté sur des compétences sociales indissociables d'une appartenance aux classes moyennes et supérieures ou d'une longue scolarisation, dont la valeur n'est pas reconnue.»* (Schutz, 2019).

La mise en formation des personnes en précarités

La plupart des répondants sont passés par une ou plusieurs formations, certifiantes ou qualifiantes. Les précarités importantes du public en formation professionnelle ont été décrites par Bruxelles Formation (Bruxelles Formation, 2018) qui évoque également des effets de sélections ou biais des organismes de formation qui peuvent avoir tendance, afin d'optimaliser leurs résultats (chiffres, objectifs, nombres de réussite et de mise à l'emploi), à retenir les meilleurs profils, celles et ceux qui ont davantage de chances de réussite (Observatoire de la santé et du social, 2017).

Des publics très différents suivent ces formations mais il y a une récente tendance au «no show[171]», au non suivi de formation. D'un côté, les formations bénéficient davantage aux plus diplômés alors que de nombreux jeunes peu diplômés ou qui ont arrêté leurs études ont un besoin important et urgent de formation. De l'autre, entamer une formation devient, pour une partie des jeunes et moins jeunes précaires, davantage une injonction qu'un choix raisonné (Observatoire de la santé et du social, 2015 et 2017).

L'identification des fonctions critiques par View et Bruxelles Formation permet de comparer les publics aux profil des travailleurs précaires et pauvres rencontrés. Ceux-ci ont un emploi dans des secteurs précaires mais en sont, pour la plupart, assez éloignés lorsqu'il s'agit de positions spécialisées. L'analyse de la récurrence des fonctions critiques et des secteurs, et des qualifications dont le marché de l'emploi a besoin, montre que parmi les nouvelles fonctions et emplois proposés, il s'agit surtout de qualifications très spécifiques et spécialisées.

Le suivi d'une formation est dans certains cas forcée. Lors des enquêtes successives réalisées par l'Observatoire dans le cadre du Rapport pauvreté, beaucoup de répondants ont exprimé des problèmes personnels posés par l'injonction à la formation : l'absence de choix et de considération des volontés personnelles, les risques de sanctions en cas de refus, des sanctions liées à l'interruption de la formation pour accepter un emploi, la démotivation à intégrer une formation qui n'est pas désirée, ou encore le fait d'avoir suivi une ou plusieurs formations qui ne débouchent pas systématiquement sur un emploi. (Observatoire de la santé et du Social, 2015 et 2017).

Dans le cadre de l'enquête, plusieurs répondants ont fait part du sentiment d'obligation réelle de suivre une formation en lien avec différents dispositifs d'activation.

> Non, non c'est des contrats ALE (…) On vous oblige un peu parce que c'est pour voir si vous êtes motivés à chercher du travail ou pas. Voilà. Et ça, ça ne motive pas au travail. Enfin, au contraire ça humilie. C'est humiliant, vraiment. Enfin moi, en ce qui me concerne je considérais que c'est de l'humiliation quoi. Il fallait le faire d'une autre façon, pas de cette façon-là. [tp32]

Ces éléments questionnent les orientations des dispositifs de formation et d'activation qui conditionnent de plus en plus toute aide (financière ou matérielle) à l'acceptation d'un parcours prescrit (formation ou emploi). Les «contrats» d'octroi des allocations stipulent que l'usager est tenu de suivre un trajet standardisé et prennent de moins en moins en considération le contexte d'existence et les possibilités et volontés de la personne.

Etudier et travailler : une situation inégalitaire

De profondes inégalités distinguent les étudiants qui disposent d'un contexte familial, matériel et logistique encourageant (logement, espace de travail, personnes-ressources, revenus, économies de temps pour repas, lessives, démarches administratives, cours complémentaires, loisirs, etc.) ; des étudiants qui doivent se débrouiller par eux-mêmes pour tout ou une partie des aspects financier, domestique, administratif et pratique.

Lorsqu'il faut travailler et jongler entre les petits boulots (au noir ou déclarés), le CPAS et les études, il y a davantage de risque de moins bien réussir voire d'interrompre les études ou une formation. Ces différences génèrent des inégalités dans l'accès dans les parcours de formation :

> Et comme je t'ai dit, j'avais des facilités donc voilà, dieu merci, on va dire ce que quelqu'un va étudier en trois heures, je vais l'étudier en une heure tu vois. Du coup ça m'a aidé un peu et ça m'a quand même permis de presque réussir. Mais je te jure que si j'avais la possibilité comme les autres étudiants, d'aller à la bibliothèque tous les jours après l'école de seize heures à vingt-deux heures. (…) Quand les gens allaient bosser à la bibliothèque

[171] Rapport sur ce phénomène, Missions locales Bruxelles Sud (2023).

> après les cours, moi j'allais au boulot tu vois. Et si moi j'avais eu ces possibilités d'aller à la bibliothèque tous les jours, j'aurais réussi mes études, clairement. Je te dis clairement je les aurais réussies. [tp11]

Étudier et travailler en même temps n'est pas anodin. C'est une situation qui a fréquemment été décrite au cours des entretiens et qui demande une gestion du temps complexe et délicate par rapport au temps et à l'énergie consacrés aux études (cours, étude, présence en travaux pratiques, travaux, lectures …) et au travail (horaires changeants, stress, tâches pénibles, …).

> La dernière période avant confinement (…), j'allais à l'école, je faisais manager dans le restaurant de sushis trois jours semaine, je faisais [société de livraisons de repas], on va dire les week-end. Et alors, je faisais de la surveillance dans une école, deux/trois heures par semaine à droite à gauche (…) Mais donc ouais je cumule (…) malgré que je suis au CPAS tu vois. Mais en fait, juste avec le CPAS, c'est clairement impossible ! Je te dis clairement, c'est clairement impossible avec les loyers aujourd'hui à Bruxelles. Moi je te dis, une fois que j'ai payé mon loyer, j'ai payé mes courses, mon abonnement de téléphone, je te jure, sur mon compte il me reste quatre-vingt euros pour le mois tu vois. Quatre-vingt euros, c'est deux euros cinquante par jour, c'est pas possible.[tp11]

3.7. (Dé-)connexions numériques

L'accès à un téléphone portable, aux applications, à une connexion internet sont aujourd'hui devenus presque obligatoires par rapport à l'effectivité des droits sociaux.

Le principe du numérique par défaut distancie le citoyen de l'Etat et ses services. La relation administrative entre Etat et citoyen s'en trouve profondément modifiée et de plus en plus asymétrique (Noël, 2021). L'accord de gouvernement fédéral Vivaldi stipulait la poursuite de la numérisation : *«Nous continuerons à développer l'État électronique. Le gouvernement fixera en première instance le principe du « numérique par défaut », qui stipule que toutes les procédures doivent être accessibles de façon numérique par défaut».*

Tout en poursuivant la logique de la numérisation des services publics, l'accord de Gouvernement de la coalition fédérale pour la législature 2024-2029 déclare et prévoit le maintien de guichets humains : *«certaines personnes, notamment les personnes vulnérables telles que les personnes âgées et les personnes handicapées, ne suivent pas le rythme de cette numérisation et risquent donc de ne pas recevoir l'aide nécessaire. Les services publics doivent également rester garantis et accessibles physiquement et téléphoniquement, même en présence de services numériques[172].»*

Dans le même temps, le processus de numérisation se poursuit avec notamment l'eGov 3.0[173] et se consolide avec également la «stratégie cloud first[174]» correspondant à la fois à «stratégie des données», un type de gestion des données mais aussi, à «un politique globale sur l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) afin d'améliorer le fonctionnement des autorités et d'engendrer des gains d'efficacité». Par ailleurs, une nouvelle fois, le principe «only once» est mis en œuvre[175] .

Dans le sillage de ce solide processus de numérisation, se retrouvent les citoyens qui n'ont ni Internet ni équipement et qui éprouvent des difficultés avec des procédures en ligne telles que la recherche d'information, l'introduction d'une demande ou d'un maintien de droit, etc.. La transformation de la relation administrative entre l'Etat et les citoyens constitue un haut facteur de risque de non-recours aux droits et de sous-protection sociales (Observatoire de la Santé et du Social, 2017; Noël, 2021).

Les personnes en situations de précarité, de (grande) pauvreté et de déprivations multiples éprouvent des difficultés parfois aigues face à la numérisation croissante des services publics et aux procédures numérisées de demande des droits sociaux (Observatoire de la Santé et du Social, 2017).

[172] Accord de coalition fédérale 2025-2029 : https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf , p. 81
[173] e-Gov 3.0 : la sécurité sociale numérique évolue avec vous : https://www.egov.securitesociale.be/fr/
[174] Accord de coalition fédérale 2025-2029 Ibid, p. 66
[175] « Le principe du « only once » (une seule fois) doit être mis en place au profit de l'utilisateur final et il convient de créer un accès unique aux services numériques. Le SPF BOSA, en concertation avec les acteurs concernés, élabore une stratégie faîtière pour la numérisation de l'autorité fédérale, qui est approuvée par le Conseil des ministres. Toutes les initiatives doivent s'inscrire dans cette stratégie basée sur les objectifs susmentionnés, selon le principe «se conformer ou s'expliquer». Le déploiement de ces projets, comme MyGov par exemple, est emmené par les centres de compétences internes, avec l'accompagnement du G-Cloud.» (p. 70)

> Le travail ça se passe pas bien (…). On propose des ateliers d'initiation à l'informatique. Internet, Word, Excel, mail, Outlook (…) c'est trop compliqué. On est sur l'utilisation et la gestion du clavier, de la souris, de fichiers, de Word, des mails, des recherches internet, etc. Et sur l'utilisation du smartphone. [intpro13]

La numérisation touche tous les services et institutions publiques et privées. L'accès aux formations, aux études ne se fait plus, dans certains cas, qu'en ligne.

> Il y a deux-trois jours, je veux inscrire une personne pour une séance d'information à une formation. Euh il faut contacter Actiris pour ça, pour avoir une invitation pour une séance d'info. Ça a duré une demi-heure au téléphone, la personne qui comprend pas très bien le français n'aurait jamais su faire cette démarche par téléphone. Jamais. Appuyer sur 1 machin, puis sur 2, il faut écouter déjà tout ce qui est annoncé. [intpro14]

La numérisation du monde du travail a également un impact sur les compétences exigées par les employeurs sur les salariés.

Smartphone et Internet : un «espace-lieux» inévitable pour la recherche et le maintien d'un emploi et de ses droits

Cette numérisation impacte également la relation salariale et les relations de travail en général. Elle touche également les modalités de recherche d'emploi et de relation avec l'employeur et les contrats qui sont validés.

Avec ce mouvement de numérisation, le smartphone et Internet deviennent un «espace-lieu» où des interactions de travail autour de l'activité se déroulent numériquement, plus rapidement et plus régulièrement. Il s'agit par exemple : d'une recherche d'emploi ou d'activités, de la transmission et mise à jour des données personnelles liées au contrat de travail, de la validation des contrats et des prestations, de la recherche et de l'acceptation de nouvelles missions (projets, prestations immédiates, emplois, petits boulots, …), de la connexion avec l'employeur en télétravail, etc.

Outre la nécessité de disposer et de maitriser les outils en ligne, la numérisation de la relation de travail a tendance à renforcer le caractère asymétrique de la relation de travail. Par exemple, dans le secteur de l'intérim, le renouvellement ou l'acceptation d'une mission se fait par smartphone via l'application de l'agence. Le volume d'heures est ainsi distribué à la mission et «au compte-goutte». L'agence d'intérim décide de la variation et de la durée du temps de travail.

Le travailleur ne lit ni ne vérifie systématiquement les informations et les changements que contiennent ces contrats numérisés. L'intérimaire est, par ailleurs, souvent prévenu à la dernière minute.

Une série de contrats de travail sont «signés» et donc «approuvés» en lignes en quelques clics de validation. Dans notre enquête, il s'agit de prestations de plateformes, de contrats (intérimaires, à durées déterminée, temporaires, …) très courts, de prestations en tant qu'indépendant, de projets artistiques en tant que freelances, etc. Les travailleurs savent peu de choses sur leurs droits dans le cadre de leurs contrats, par rapport à leur situation et pour la suite de leur parcours :

> Chez (plateforme), les coursiers signent une convention en ligne, ils le savent même pas. La convention stipule que (plateforme) ne pourra pas être poursuivi si le travailleur n'est pas en ordre de cotisations. (…) [tp01]

Recherche d'emplois complémentaires sur différents «lieux» du web

Internet est aussi un espace où la majorité de travailleurs précaires sont à la recherche de petites missions complémentaires, à côté d'un mi-temps, d'un temps plein ou du chômage.

Par le biais d'annonces publiées sur Internet, via les réseaux sociaux, des connaissances, leurs propres réseaux ou leur «communauté», ils trouvent des jobs, emplois, prestations, des «bons plans», mais peuvent aussi faire face à des arnaques et «mauvais plans». Une part du marché du travail numérisé se situe sur le darkweb (chapitre 4).

Enfin, il existe un marché spécifique de prestations sur le web, par exemple au travers du travail de plateformes international ou des rémunérations «one shot' (par exemple, collecte de data et d'opinions).

> Pendant toute une période, je me suis inscrite sur des sites internet qui sont opinions. be et compagnie qui sont des sites où vous allez à des tables de discussion, où vous allez goûter des produits ou des choses comme ça, parce que ça me permettait de… tous les deux mois de faire une enquête ou autre et de gagner 50 euros en plus, bah ça fait déjà 50

> euros en plus grâce auxquels je pouvais euh payer autre chose. [tp68]

Un autre exemple sont des plateformes spécialisées dont le développement est rapide et mondial. Ce phénomène est difficile à mesurer mais une grande quantité de missions spécialisées, de travailleur.ses de plate-forme, d'indépendants, de freelances, sont proposées.

> -Sur Internet, il y a pas mal de plateforme pour les freelances, surtout les gens qui écrivent, qui font les réseaux sociaux, du marketing et tout ça. C'est très mal payé. Bon voilà, je ne sais pas trop comment, je n'ai pas été plus loin dans ça. J'ai juste pris ce projet donc on est payés à travers la plateforme. Et voilà.
> - Et c'est quoi comme type de plateforme, beaucoup de gens passent par ces plateformes ?
> - Oui, énormément, partout dans le monde. [tp63]

Ces prestations sont souvent informelles ou informalisées, elles ne «comptent pas» dans la carrière si elles ne sont pas déclarées. Elles sont par ailleurs peu rémunérées et le travailleur risque d'être poursuivi fiscalement s'il ne les déclare pas.

3.8. Mobilité

Une majorité de navetteurs

La Belgique est en un petit pays, les Belges se déplacent facilement il y a beaucoup de « navetteurs». Les effectifs du nombre de travailleur.ses des deux autres régions venant travailler à Bruxelles n'ont jamais été aussi importants : « Au total, 259.000 Flamands (+10,9%) ainsi que 144.000 Wallons (+6,6%) travaillent à Bruxelles. Pour la première fois depuis 2014, le nombre de navetteurs qui travaillent à Bruxelles est légèrement plus élevé que les Bruxellois eux-mêmes : 50,6% (403.000) des emplois en Région bruxelloise sont occupés par des Flamands ou des Wallons contre 49,4% par des Bruxellois (393.000)». (Actiris, 2022). A l'inverse, un Bruxellois salarié sur cinq environ travaille dans la Région flamande ou la Région wallonne.

La dynamique du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale est singulière, la mobilité entrante et sortante est très élevée puisque «la moitié des lieux de travail sont occupés par des résidents d'une autre région. Un Bruxellois salarié sur cinq environ travaille dans la Région flamande ou la Région wallonne.» (Moreau et Cuyvers, 2024 et IBSA, 2024).

Le nombre élevé de navetteurs qui viennent travailler dans la Région de Bruxelles-Capitale et des Bruxellois qui vont travailler en Flandre et en Wallonie génère une réalité différente du marché du travail bruxellois selon que l'on se place du point de vue du lieu de résidence ou du lieu de travail des salariés (Moreau, Cuyvers, 2024). Comme le soulignent ces auteurs, «la dynamique des travailleurs est si différente pour les emplois dans la Région de Bruxelles-Capitale par rapport à la dynamique des salariés qui résident à Bruxelles» (Moreau, Cuyvers, 2024). (cf. chapitre 4).

Une part des navetteurs n'apparait pas forcément dans ces statistiques, vit en situation de précarité, de pauvreté, et fait le trajet chaque semaine, chaque jour, vers d'autres villes, centres urbains, zonings,… de Flandre ou de Wallonie pour quelques heures de travail (intérim, prestations ou prospection en tant qu'indépendant, travail au noir, …).

La mobilité comme déprivation et comme un coût

Le coût des transports en commun, de la voiture, du train est trop important pour certains travailleur.ses qui ont plusieurs contrats.

> Je n'ai pas d'argent pour m'acheter une voiture, du coup, j'y vais en train, mais [ville] ce n'est vraiment pas du tout facile, ce qui fait que j'ai une heure quarante-cinq de trajet pour aller et une heure quarante-cinq de trajet pour revenir (…) J'ai l'avantage d'habiter près de Schumann, donc je peux prendre les trains là, je dois marcher dix minutes pour aller jusqu'à une station de métro, prendre le métro puis arrivé à [ville], marcher jusqu'à l'académie et pour le retour au soir vers vingt heures, j'ai parfois un collègue qui me raccompagne à la gare quoi, mais pas toujours, donc parfois je rentre à pied ... [tp50]

La mobilité est une dimension qui illustre également le cumul des déprivations vécu par les travailleurs pauvres. L'obligation d'être mobile est devenue une forme de précarité, parce qu'elle induit *de facto* des impacts sur les revenus, sur le temps passé hors de chez soi et auprès des proches, le temps passé au travail et sur la route.

Ce travailleur du secteur de logistique de livraison explique l'organisation du travail en «routes», une liste de livraisons (électro-ménager) à effectuer dans la journée, au départ de Bruxelles, y compris à l'étranger France, Pays-Bas, …

> Donc en fait, la route, ce qu'on appelle la route, c'est un chargement complet. C'est-à-dire que quand on arrive, on charge le camion à bloc et on va faire notre tournée, on rentre, on dépose notre tablette et notre feuille. On check que tout a été livré et on rentre chez nous. ça c'est une route. ça, c'est … une journée de travail. Mais une route ça peut être de 8h du matin jusqu'à 21h. Ça peut être une seule route. Et des fois on se retrouve avec deux routes ou trois routes. Ça veut dire qu'on a la première route par exemple de 9 à 14h30.Donc on finit et puis on rentre au dépôt à 14h30 et puis, on enchaîne directement à 14h45 avec la deuxième route jusqu'à 19 h (…) c'est déjà arrivé avec une troisième. Moi la semaine passée, je suis rentré … c'était samedi passé, alors que le samedi normalement on est censés travailler en temps normal, on finit à la mi-journée je dirais vers 14h on est à la maison, mais ce jour-là je suis rentré à 23h30 ... [tp29]

Les coûts induits de cette mobilité quotidienne sont accentués par le fait que le trajet n'est, la plupart du temps, pas comptabilisé ou sous-comptabilisé dans le temps de travail. De plus, le coût du trajet n'est, le plus souvent, qu'en partie, ou non remboursé.

Cette étudiante explique que les contraintes liées à la mobilité ne sont pas prises en compte dans l'attribution des lieux et heures de travail par le manager lorsqu'il décide qui va où pour combien de temps.

> -Il y a 7 magasins en tout et donc notre manager de Rogier a dit bah un tel « toi tu vas là », « toi tu vas là » et « toi tu vas là »...
> -(…) sans tenir compte spécialement de là où chacun vivait ?
> - Non, non ça ne rentre jamais en ligne de compte... Il faut savoir aussi qu'on a, dans notre contrat, 1,50 euro par jour pour les transports. (…) Ce dont je me suis rendue compte dernièrement c'est que...bah en fait si je travaille 8 jours et que ça me fait 20 heures, souvent sur mon contrat il y a marqué « 20 heures pour 4 jours prestés ». Donc le nombre de jours auxquels j'ai droit à 1,50 euro pour des frais de déplacement n'est pas correct non plus (NDA : 4 jours au lieu de 8). Mon abonnement STIB ce n'est pas eux qui le paient avec ces 1,50 euro... [tp07]

Parmi les effets de seuils subis par les travailleurs pauvres, la mobilité a un certain coût au quotidien. La gratuité ou les réductions sur l'abonnement de la STIB (tarif très réduit[176]) compte énormément dans le budget dans la mesure où de nombreu.x.ses travailleur.ses utilisent les transport chaque jour (secteurs du nettoyage, de l'aide et soins aux personnes, …).

Un autre coût lié à la mobilité est celui des accidents qui peuvent survenir à tout moment sur le chemin du travail. Dans de nombreuses situations, le travailleur ne bénéficie pas d'assurance complète, d'une assurance limitée (freelances, livreurs, chauffeurs, …) ou d'aucune assurance (travail au noir, indépendants, …) (cf. chapitree 2).

Au quotidien, les activités effectuées par des travailleur.ses pauvres bruxellois peuvent se dérouler en Région bruxelloise, en Flandre en Wallonie, à l'étranger et dans le reste du monde (travail de plate-forme, tâches numériques, …).

Les travailleur.ses précaires : plus souvent mobiles pendant leur travail

Plus d'un tiers des travailleur.ses interviewés sont des travailleurs mobiles pendant leur temps de travail. Elles et ils se déplacent de manière systématique lorsqu'ils travaillent, entre deux prestations, demandes, commandes, etc. Certains travailleurs doivent assumer une part des coûts liés à la mobilité inhérente à leur activité professionnelle.

Il s'agit par exemple : des intérimaires, des livreurs de repas, de colis ou d'équipements électroménagers, des professionnels de l'ambulatoire dans les secteurs du social et de la santé, de l'aide et soins aux personnes, transporteurs, chauffeurs, secteur du nettoyage, non-marchand, travail intérimaire, la logistique, des indépendants, etc.

La mobilité des travailleurs pendant leur activité professionnelle, en dehors du trajet domicile-lieu de travail, n'est à l'heure actuelle pas mesurée en Belgique. Une étude française a récemment étudié l'importance du phénomène des actifs mobiles : «D'après nos données statistiques, on estime que près de 40 % des salariés seraient soit des actifs mobiles, soit parce qu'ils exercent un métier roulant (c'est-à-dire une activité proprement mobile comme les chauffeurs-livreurs), soit des travailleurs fortement concernés par ces déplacements

[176] Tarifs réduits en vigueur suivant la STIB: https://www.stib-mivb.be/article.html?l=fr&_guid=404a414f-7891-3a10-2589-d1b247f9aa20#contentBodyList0 (consulté le 17/05/2022)

intra-professionnels (se déplaçant pour effectuer leurs tâches, à l'image d'un infirmier libéral). (…) Fonctionnant à contretemps du reste de l'économie, les actifs de ces secteurs sont nombreux à être soumis aux horaires décalés : travail de nuit, tranches horaires réduites, etc. Et tout cela n'est pas sans conséquence sur leur statut et leurs conditions d'emplois. Beaucoup sont soumis à des temps partiels et à des contrats en multi-employeurs (en particulier les agents de sécurité et les agents d'entretien). Enfin, ces travailleurs mobiles sont aussi invisibilisés par la statistique. «L'analyse des mobilités domicile-travail, qui constitue le cœur de l'observation des flux liés au travail, se base sur les déplacements entre un lieu de résidence et le lieu d'implantation de l'entreprise, ce qui ne couvre que très partiellement la réalité quotidienne de ces emplois» (Loisel, Talandier, 2022)

Dans quels secteurs se retrouvent le plus souvent les actifs mobiles? Il s'agit de secteurs typiquement précaires, d'emplois typiquement occupés par des Bruxellois.es (cf. supra) : «*Il peut s'agir d'activités en lien avec les services aux entreprises (logistique, transports, commerce de gros, études techniques, sécurité, nettoyage, etc.), ou liées à la demande des ménages (infirmiers, art du spectacle, personnels de maison, etc.). En revanche, dans le secteur privé, l'essentiel des actifs mobiles intervient dans des secteurs dédiés à l'entreprise (sécurité, nettoyage, logistique, etc.), ou dans des secteurs mixtes, s'adressant aux ménages comme aux entreprises, à l'image de la construction. Six familles regroupent près de 75 % actifs mobiles, le BTP, le nettoyage des bâtiments, le commerce de gros, l'intérim, les études techniques, les conseils et réparations en informatique* (Loisel, Talandier, 2022)

Les autrices soulignent que, comparé à l'emploi classique qui a progressé de 3% en 10 ans en France, ces types d'emplois ont progressé de 10% en 10 ans affirmant donc une tendance nette à l'»augmentation rapide du nombre de travailleurs mobiles dans notre société». (Loisel, Talandier, 2022).

De manière prospective, il serait important de pouvoir mesurer cette mobilité pendant les heures de travail, les risques et les coûts induits par cette mobilité.

3.9. Vie sociale au quotidien, loisirs et vacances

La grande majorité des travailleurs précaires et pauvres rencontrés ne part pas en vacances et à une vie sociale assez limitée. Les loisirs et le sport coûtent cher.

> Tout ce que je fais, c'est voir des gens donc sortir juste voilà, se balader dans les parcs et cætera. Euh, mais il faut aussi prendre sur soi et se dire il faut que je sorte. … parce que ça va me faire du bien, même si je suis débordée aussi, même j'ai beaucoup de travail encore. [tp63]

> Les publics on va dire privilégiés, se rendent même plus compte en fait à quel point ils sont privilégiés. Moi je suis désolé mais, aller manger à midi dehors, c'est devenu un privilège tu vois. Pour moi, c'est devenu un privilège. Ca fait je sais pas combien de temps que j'ai plus mangé dehors parce que c'est de l'argent parti en fumée tu vois. Je préfère, j'aimerais bien tu vois mais les gens se rendent pas compte. [tp11]

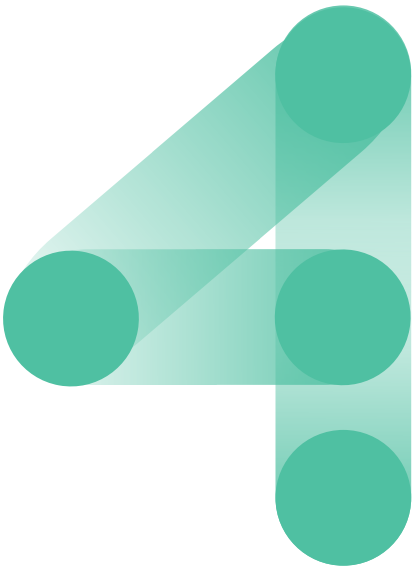
Si les sociabilités varient selon l'histoire personnelle, le parcours de vie, le caractère, le réseau social. Une part a tendance à être extrêmement isolée (peu de réseaux de relations, pas de famille, pas de proches, …), d'autres s'isolent de manière volontaire ou non, et d'autres vont maintenir des réseaux de relations étendus (proches, familles, communautés, voisins, …) et des sociabilités à moindre coût (activités gratuites).

L'entretien des relations sociales a un coût et le contexte de vie des travailleurs précaires et pauvres ne permet pas toujours d'assumer ce coût.

> Non, pas spécialement au niveau de la santé, maintenant au niveau de la vie sociale… clairement ce sont des gens qui ont très peu de vie sociale parce que financièrement ils ne peuvent pas… voilà ce sont des gens qui sont relativement isolés parce que voilà, un logement de faible qualité, ils ne vont pas aller inviter des amis chez eux, ils n'ont pas les finances suffisantes que pour aller boire un verre, aller au cinéma, se faire un resto… sauf ceux qui vivent entre guillemets en communauté dans le sens qu'on a des communautés qui eux se voient mais voilà, ils ont un lieu, une association, un réseau où ils se retrouvent tous mais c'est vrai qu'en règle générale, la vie sociale ça dépend parce que voilà ils n'ont pas…ni les finances ni le lieu que pour pouvoir entretenir ce lien. [intpro24]

Si les travailleurs précaires se serrent la ceinture, certains parents veulent pouvoir offrir des loisirs à leurs enfants. Cette travailleuse veut pouvoir agir pour le bien-être et la vie sociale de ses enfants, pouvoir se dire qu'elle fait quelque chose pour eux, qu'ils peuvent compter sur elle. Malgré le stress financier, elle organise, anticipe et pose des choix qui peuvent l'endetter. Ces cadeaux à ses enfants lui redonnent une forme de pouvoir d'agir, d'offrir et de choisir en tant que mère dans une situation très précaire et difficile.

> Je me permets d'offrir des vacances à tour de rôle à mes filles donc avec ma prime de...je ne sais plus comment ça s'appelle...avec mes congés payés, quoi. Donc quand ma fille a terminé sa rhéto, je lui ai offert un voyage de fin d'année...donc j'avais gardé spécialement cet argent-là et j'ai acheté son billet d'avion avec ça. Elle est partie avec une amie...et donc voilà ça c'était important pour moi parce que c'est vrai que j'aurais pu payer plein de dettes et de choses avec cet argent, mais je vous avoue que, par moments, c'est aussi important de pouvoir faire des choses pour mes enfants parce que sinon à quoi bon, quoi ?
> Donc...et disons que ça c'est aussi, … ça peut sembler peu cohérent, mais c'est aussi des décisions que je prends vraiment après une longue réflexion où je me dis « elles doivent aussi savoir que je peux faire des choses pour elles, quoi » donc je veux dire...elle terminait sa rhéto et voilà. Et ici en décembre prochain, si le corona le permet, ma fille cadette partira en vacances et donc je lui offrirai ça aussi avec ma prime de fin d'année.
> Donc il y a des choses, mais c'est souvent des projets et des planifications vraiment que je fais donc longtemps à l'avance et voilà je vous ai dit que j'ai un tableau Excel sur lequel je vais 50 fois par jour...je suis quand même un peu sous stress avec ça hein...donc je ne suis pas...mais voilà c'est parce que je trouve injuste de leur dire simplement « non, l'argent que je reçois c'est pour payer ce que je dois et ça etcetera » et bon voilà il y a des moments où je lâche un peu de lest et puis je me dis advienne que pourra.[tp60]



Rapports sociaux, inégalités sociales et parcours de travailleur. ses pauvres et précaires bruxellois

Les **inégalités** sont **multiples**, leurs **impacts** sont observables **tout au long des parcours individuels**, avec **plus ou moins d'intensité**. Ce chapitre examine plusieurs types **d'inégalités** et leurs **croisements** à la lumière des parcours de vie, des parcours d'emplois et d'activités des travailleur.se.s pauvres et précaires bruxellois.es (TPP).

Pourquoi analyser les inégalités sociales ?

Si traditionnellement l'analyse des phénomènes de précarité et de pauvreté se focalisait auparavant surtout sur les inégalités de classes (Duvoux, 2024), la restitution du vécu, l'anayse quantitative ont depuis quelque peu balayé ce cadre d'analyse.

Mettre en évidence les situations de travailleur.ses précaires et pauvres et les processus de précarisation suppose de **considérer les inégalités**, et de documenter leurs imbrications et leurs **croisements**.

Par rapport à la thématique des travailleur.ses pauvres, une **multiplicité d'inégalités coexiste**. Les plus singulières sont liées aux caractéristiques des individus (sexe, origine, classe, …), les inégalités rattachées aux dimensions de la vies (éducation, logement, revenus, santé, environnement, …) ainsi que les inégalités liées aux dimensions du «travail précaire» (accès aux positions, statuts, revenus du travail, conditions d'emplois, types d'activités, relations de travail, …).

Analyser les croisements d'inégalités suppose de repérer quand les inégalités et leurs intersections sont pertinentes à partir de l'expérience des individus dans la société[177] (Crenshaw, 1994 ; Duffy 2006). Cette grille de lecture des intersections[178] invite à détecter les moments où et quand il y a des cumuls et renforcement d'inégalités pour certains groupes et sous-groupes de populations.

Pourquoi analyser les parcours ?

Les inégalités sont **dynamiques** et évoluent tout au long du parcours de vie des travailleur.ses. Souvent réduites au **niveau individuel**, les inégalités s'étendent aux **niveaux intermédiaire** ou **«méso-social»** (contexte d'existence, services, dispositifs, droits individuels, …) et macrosocial (cadres législatifs, institutions, politiques publiques, …). L'analyse par les parcours[179] permet d'agréger des **singularités biographiques à des situations concrètes** et à des *facteurs plus méso- et macrosociaux récurrents* (cf. chapitre 5).

Les parcours ont été analysés sur base de la perception du présent et du futur des premiers concernés, les travailleur.ses pauvres[180] : «La synthèse projective de l'avenir constitue une information synthétique sur la position sociale, articulant l'objectif et le subjectif et permet de prendre la pleine mesure du coût social et humain des inégalités de classe ainsi que des autres rapports de domination.» (Duvoux, 2023[181]).

L'Observatoire fixe, pour l'analyse, une approche compréhensive dans laquelle l'appréciation que les personnes donnent à leurs propres parcours est prise au sérieux, mais aussi une approche par l'examen des changements de positions socio-économiques[182] considérée comme une des clés de compréhension des précarisations (Observatoire de la Santé et du Social, 2017).

[177] Y compris avec l'approche intersectionnelle née de l'analyse de décisions jurisprudentielles en matière de discriminations à l'emploi pour une femme afro-américaine par une juriste (Crenshaw, 1991). Plusieurs définitions et interprétations coexistent.

[178] Grâce à de nombreux travaux ou concepts tels que celui d'intersectionnalité qui fait surface dans une généalogie de la description de rapports sociaux inégalitaires, à la suite de contributions comme par exemple, Awa Thiam (La parole aux Négresses,1978) et Kimberley Crenshaw (Mapping the Margins, 1991) qui est désignée comme détenant «la maternité» du concept, depuis son article fondateur «Mapping the margins» il y a plus de trente ans (1991).

[179] L'Observatoire a précisément fixé un choix d'étude des parcours dans trois précédentes éditions des rapports thématiques, «Femmes, précarités et pauvreté en Région bruxelloise» en 2015, Aperçus du non-recours aux droits sociaux et de la sous protection sociale en 2017, Précarités, mal-logement et expulsions domiciliaires en Région bruxelloise en 2019.

[180] Ce recueil correspond à un choix de l'Observatoire et se raccroche au concept de «synthèse projective», qui a «vocation à prendre sa place dans une analyse intersectionnelle du monde social, où les principes de domination s'entremêlent et se cumulent.» (Duvoux, 2024).

[181] Duvoux (2023) « Insécurité sociale : sur une affinité élective entre Pierre Bourdieu et Robert Castel» in AOC, 3/04/23.

[182] Sur base d'une méthode similaire pour la publication du rapport thématique «Aperçus du non-recours aux droits sociaux et de la sous protection sociale» en 2017, pionnier de cet angle d'approche du suivi du parcours socio-administratif.

4.1 Rapports sociaux et inégalités multiples, croisées et cumulées par des travailleur.ses pauvres et précaires bruxellois

Pourquoi les individus subissent-ils des inégalités ? En raison notamment de divers rapports sociaux de pouvoir et de domination qui rendent les vies de plus en plus inégalitaires (Fassin, 2020).

Qu'est-ce qu'un «rapport social» ? «Le rapport social est, au départ, une **tension qui traverse le champ social**. Cette tension érige certains phénomènes sociaux en **enjeux** autour desquels se constituent des groupes aux intérêts antagoniques. (…) Ces groupes sont donc en tension permanente autour d'un enjeu» (Kergoat, 2001). Un **rapport social** est donc une **tension** mais qui est liée à une **multiplicité** d'autres **rapports sociaux**[183] qui se manifestent **tout au long des parcours** des travailleur.ses pauvres et précaires (TPP).

Cette pluralité de rapports sociaux inégalitaires est observable par rapport à de nombreuses problématiques : l'accès au logement, à l'éducation et à la formation, l'accès à des revenus suffisants, à l'emploi/l'activité, les salaires, l'accès aux droits sociaux, la nature du travail, l'organisation ou la division du travail, l'accès à des positions hiérarchiques et de responsabilité, etc.

4.1.1. Introduction : mise à l'agenda et éléments du cadre légal autour des inégalités

Il existe un **cadre normatif multi-niveaux** (international, fédéral et bruxellois) sur la question des inégalités qui fonde une action publique de lutte contre les inégalités et les discriminations.

Au **niveau international**, des institutions telles que l'ONU, l'OIT et l'OCDE traduisent les principes de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme au travers par exemple des Objectifs de Développement Durable qui promeuvent l'élimination de la pauvreté[184] et le droit à l'emploi, au travail décent et à la protection sociale pour tou.te.s[185].

L'**ONU** encourage les Etats membres et les entreprises à rendre compte de leurs démarches en matières de droits humains[186]. L'**OIT** examine, entre autres, l'état du respect des «normes internationales du travail[187]», qui constituent des instruments juridiques élaborés par les «mandants de l'OIT» (gouvernements, employeurs et travailleurs) et qui définissent les principes et les droits minimaux au travail. A partir de ces textes et analyses, le **Bureau international du Travail** (BIT) de l'OIT reconnait par exemple la pertinence de repérer les inégalités et leurs intersections[188]. L'**OCDE** a établi des principes directeur à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises[189].

Plus récemment, en 2024, le Parlement et le Conseil européen ont trouvé un accord pour la révision d'une directive (EU Anti-Trafficking Directive) afin de renforcer la lutte contre la traite des êtres humains (Directive on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims 2024/1712[190]). Les objectifs de cette directive sont de fournir aux Etats membres des outils plus solides afin de renforcer l'investigation et la poursuite des nouvelles formes d'exploitation y compris en ligne, pour une meilleure aide et soutien des victimes[191].

Si ces textes ne sont pas directement contraignants, ils représentent un horizon de normes à respecter et à atteindre.

En **Belgique**, un ensemble de législations peuvent être considérées comme formant un cadre réglementaire qui soutient la prévention et la lutte contre les inégalités de manière directe ou indirecte. L'article 23 de la **Constitution** garantit «le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle», le «droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique». En découlent un cadre légal qui précise les modalités d'accès au système de sécurité sociale et de protection sociale, les réglementations en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, pour l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques.

[183] Et non dans la version du rapport social de production avec une connotation économiciste.
[184] SDGs objectif 1 : https://sdgs.un.org/fr/topics/poverty-eradication
[185] SDG's objectifs 8 : https://sdgs.un.org/fr/topics/employment-decent-work-all-and-social-protection
[186] Sur base des Principes directeurs des nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) https://www.ungpreporting.org/
[187] OIT, 20/02/2019 : https://www.ilo.org/fr/publications/les-r%C3%A8gles-du-jeu-une-introduction-%C3%A0-laction-normative-de-lorganisation
[188] Le BIT est le secrétariat permanent de l'Organisation internationale du Travail et observe par exemple que : «Les femmes, les jeunes et les migrants ont une probabilité supérieure à celle des autres catégories de la population de se trouver en situation d'emploi atypique. Cette surreprésentation traduit une difficulté d'accéder au marché du travail et de s'y maintenir.» (BIT, 2016)
[189] OCDE, 8/06/2023: https://www.oecd.org/fr/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html
[190] 2024/1712, DIRECTIVE (UE) 2024/1712 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du13juin2024 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401712&qid=1721747031626
[191] provides stronger tools for public authorities to investigate and prosecute new forms of exploitation, including those that take place online, and ensure better assistance and support to victims.

En matière de droits fondamentaux sur les marchés de l'emploi et des activités, et sur base des **principes d'égalité et non-discrimination**,[192] plusieurs **critères** sont protégés dans le cadre législatif au sein des relations de travail : âge, convictions syndicale, politiques, religieuses, état de santé, genre, handicap, naissance, orientation sexuelle, origine/nationalité/migration.

Au niveau **fédéral comme régional**, plusieurs administrations et organes de concertation sont chargés d'observer l'évolution de ces instruments et dispositifs, de traiter des inégalités, d'établir un suivi de l'effectivité des droits sociaux comme par exemple, le Service interfédéral de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, la Conférence interministérielle de l'intégration sociale, l'Institut pour l'Egalite des hommes et des femmes, Unia, Myria, etc.

A différents niveaux de pouvoirs, des outils de lutte contre les discriminations et les rapports sociaux inégalitaires ont été inscrits à l'agenda politique et traduits dans différentes réglementations.

Le **cadre réglementaire bruxellois** a également évolué en faveur d'une meilleure prise en compte des inégalités. Par exemple, le test «égalité des chances bruxellois» mis en œuvre en 2017-2018 vise à «screener chaque loi» sous l'angle des inégalités afin de tendre vers une équité de traitement de tous les citoyens. L'Assemblée réunie a voté une ordonnance afin de promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations dans les institutions, centres et services dépendant de la Commission Communautaire Commune (COCOM[193]). La Région a inscrit la lutte contre toute forme de discriminations dans ses priorités.

L'ordonnance dite **«Test égalité»** a donné lieu à une première évaluation indirecte. Une étude d'Actiris a permis la comptabilisation des discriminations à l'emploi. Pour l'année 2022, le service inclusion d'Actiris a reçu 343 signalements de discriminations à l'embauche et a ouvert 257 dossiers. Leur classement par type et fréquence est le suivant : «les motifs les plus fréquemment rapportés sont liés aux critères « raciaux » (31 %), suivis par les critères de sexe (20 %), l'âge (15 %) et aux convictions philosophiques ou religieuses (12 %).» (Commission Affaires économiques et emploi, Parlement bruxellois, 2024[194]).

Ces dernières années, le **cadre légal** a évolué vers une lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi[195], bien documentée, en renforçant notamment les contrôles exercés par l'Inspection régionale de l'Emploi, et en facilitant la transmission des signalements d'Actiris à l'IRE ainsi qu'à Unia et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Un suivi devra être réalisé tous les 5 ans pour évaluer l'état de la discrimination au sein des différents secteurs du marché bruxellois de l'emploi.

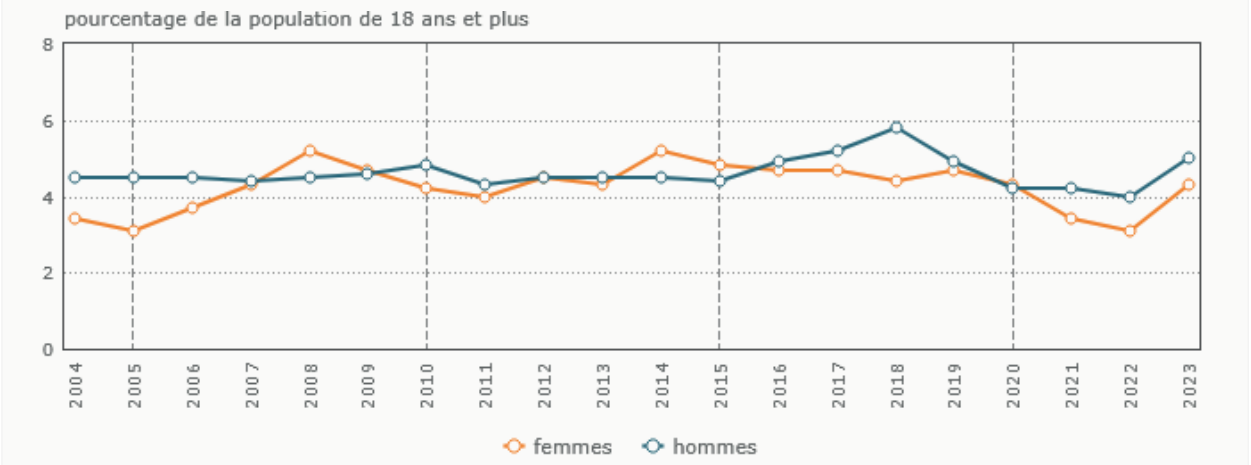
Au **niveau bruxellois**, plusieurs **plans** sont mis à jour au fil des législatures comme par exemple : le Plan bruxellois de lutte contre pauvreté (désormais intégré au plus global «Plan social santé intégré»), le Plan bruxellois de Gender mainstreaming et d'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2025, le Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales, le Plan bruxellois de lutte contre le racisme. Des instances institutionnelles telles que le Conseil bruxellois de lutte contre le racisme, le Conseil bruxellois pour l'égalité des Hommes et des Femmes permettent de veiller aux avancées ou reculs des pouvoirs publics en la matière.

Ces **textes** permettent un **monitoring de l'évolution de certains problèmes et disparités liés aux inégalités**. Concernant l'objet de ce rapport et en vue de mesurer le niveau belge par rapport aux Objectifs de Développement Durable[196] (ODD -17 objectifs adoptés par les Nations Unies à atteindre à l'horizon de 2030) le Bureau fédéral du plan a publié un tableau de l'évolution du taux de «travailleur.ses pauvres» en Belgique ventilé par régions.

Le **taux de travailleurs pauvres**[197] est **plus élevé en Région bruxelloise** que dans les deux autres régions (chapitre 1) : il s'élève à **9,6%** contre 5% en Wallonie et 3.7% en Flandre (Bureau fédéral du Plan, 2024).

[192] Terra Laboris, http://www.terralaboris.be/spip.php?rubrique1615 consulté le 17/01/2023.
[193] Elle concerne tous les travailleurs et travailleuses de la Commission communautaire commune et ceux travaillant dans une institution qui en dépend : hôpitaux, maison de repos, etc.
[194] https://www.parlement.brussels/documents-parlementaires/?doc_type=biq
[195] Ordonnance du 1e juin 2023 portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi
[196] https://indicators.be/en/t/SDG/ Il s'agit d'indicateurs de monitoring sur les progrès réalisés par la Belgique vers les 17 objectifs de développement durable (SDG, Sustainable Development Goals en anglais), adoptés par les Nations unies: Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le 8ème objectif concerne le travail décent et la croissance économique.
[197] «Pourcentage de la population âgée de 18 ans et plus qui a déclaré travailler (salarié ou indépendant) et qui est exposée au risque de pauvreté. Les personnes sont exposées au risque de pauvreté si leur revenu disponible équivalent est inférieur au seuil de risque de pauvreté, qui est fixé à 60% du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux; Eurostat, 2024).» Bureau fédéral du Plan, Travailleurs pauvres (i43), 29/11/2024 : https://indicators.be/fr/i/G08_WPO/Travailleurs_pauvres_%28i43%29

Travailleurs pauvres selon le sexe - Belgique



Source : Bureau fédéral du plan 2024 : https://indicators.be/fr/i/G08_WPO/Travailleurs_pauvres_%28i43%29

4.1.2. Rapports sociaux de sexe et inégalités de genre : être une femme ou un homme face aux marchés de l'emploi et des activités

Être femme ou homme n'expose pas les individus de la même manière à divers types de risques et expériences de vies face à la recherche ou à l'accès à un emploi ou à une activité de qualité. Les **rapports de sexe** et de genre croisent les situations de **précarité**, de **pauvreté**, d'**emploi** et d'**activité**. **Être une femme** ou un **homme**[198] **n'expose pas les individus de la même manière face à l'accès à l'emploi ou à l'activité, au maintien à l'emploi, aux temporalités et aux conditions de travail ni face à l'accès aux revenus.**

Des travailleuses et des travailleurs pauvres

Le taux de travailleurs pauvres concerne des hommes comme des femmes dans des proportions variables se situant entre 3 et 6%. Soulignons que cette convention statistique ne permet pas capter l'ensemble du groupe d'individus concernés.

Les pratiques sexuées sont des construits sociaux : «Hommes et femmes sont bien autre chose qu'une collection – ou que deux collections – d'individus biologiquement distincts. Ils forment deux groupes sociaux qui sont engagés dans un rapport social spécifique : les rapports sociaux de sexe. Ces derniers ont une **base matérielle**, en l'occurrence le **travail**, et s'expriment à travers la **division sociale du travail** entre les sexes, nommée, de façon plus concise : **division sexuelle du travail**» (Kergoat, 2001).

Les rapports sociaux de sexe et de genre sont documentés comme les bases de rapports de domination des hommes sur les femmes qui s'expriment aussi par rapport au travail, à l'emploi et aux activités. L'accès au travail, le statut occupé, la nature du travail, la division du travail démontrent une exposition différente des hommes et des femmes aux inégalités qui par ailleurs, varie fortement selon les secteurs, la nature des tâches, les conditions, …

Une majorité de femmes dans le monde subit des inégalités

Les rapports sociaux entre hommes femmes demeurent fortement inégalitaires **dans le monde**. Les femmes restent très largement défavorisées concernant une multiplicité de droits : droits de citoyenneté différents, revenus et salaires inférieurs, moindre éducation (60% des personnes analphabètes dans le monde sont des femmes), temps personnel consacré aux soins non rémunérés et travaux domestiques, davantage victimes de violences physique et sexuelle, non-accès à la planification familiale, davantage confrontées aux mutilations génitales, représentation politique moindre, etc…[199]. La dernière commission de la condition de la femme aux Nations Unies[200] a également pointé les violences de genre spécifiques par le biais de l'utilisation des technologies numériques.

[198] Comme ne pas vouloir être réduit à l'un ou l'autre sexe, mais cette situation n'a toutefois pas été rencontrée ni étudiée lors de cette recherche.
[199] ONU Femmes : https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2019/12/infographic-human-rights
[200] https://documents.un.org/doc/undoc/ltd/n23/081/72/pdf/n2308172.pdf

Les femmes majoritairement en charge du travail gratuit et invisible en matière d'aide, de soin sur les plans éducatif et domestique

Le travail **invisible** (domestique, d'aide et soins aux personnes, d'organisation et d'anticipation d'activités comme des démarches en ligne, liées à la famille, au ménage, à l'école, aux activités des enfants, …) est encore en moyenne largement assumé par des femmes. Ce travail est pénible et non rémunéré alors que la société entière en bénéfice. Ce travail de **«care» domestique, ou travail reproductif est chronophage et gratuit.**

La **division sexuelle** du travail se caractérise également par la négation du temps de **travail invisible des femmes** dans la sphère privée (nombre et types de tâches, temps consacré). Le temps des femmes[201] octroyé aux activités de soin et d'aide aux personnes (enfants, familles), domestiques (entretien, nettoyage, …) et éducatives (suivi des enfants et tâches autour des enfants et de leurs activités) est beaucoup plus conséquent que celui octroyé par les hommes (European Institute for Gender Equality, 2023). L'organisation, l'anticipation, la responsabilité pratique et la conciliation entre travail domestique et activité professionnelle repose principalement sur les femmes (Observatoire de la Santé et du Social, 2015) et génère du stress.

Cette responsabilité s'accompagne d'une **forte pression** qui s'exerce sur les femmes pour gérer vies familiale et professionnelle. Cette réalité est d'autant plus aigüe dans les secteurs o**ù les horaires sont décalés et non conciliables** (horeca, commerce, logistique, aide et soins aux personnes, social, …) **avec les horaires des enfants, des écoles, les horaires «standards»** (Duvoux 2017). Ces problème se posent également lors de l'inscription dans un trajet de **formation o**u de réinsertion professionnelle qu'il faut accepter dans le cadre de dispositifs d'activation.

Dans certains ménages, il n'y a presque **aucune entraide** ou **aucune aide extérieure**[202] pour le travail éducatif et domestique. Les femmes restent principales tributaires de cette charge de travail et charge mentale[203]. Cela complexifie le quotidien des travailleuses sous pression continue et dans une dynamique de travail constant voire permanent.

Dans tous les pays, le travail gratuit des femmes existe, il s'agit d'une constante malgré des variations très importantes d'un pays à l'autre et le degré d'implication des hommes. La **non reconnaissance** de ce travail gratuit et invisible[204], la **dissociation** entre sphères publique et privée, **masque les conséquences** de cette **dimension considérable de la vie de nombreuses femmes, sur leur santé et leur activité**.

Il serait adéquat d'inclure ce **double volume de travail** domestique et de care, à plusieurs indicateurs statistiques afin d'interpréter plus finement les taux de femmes malades ou en situations d'invalidité[205].

Monoparentalité, facteur majeur de risque de précarité et de pauvreté

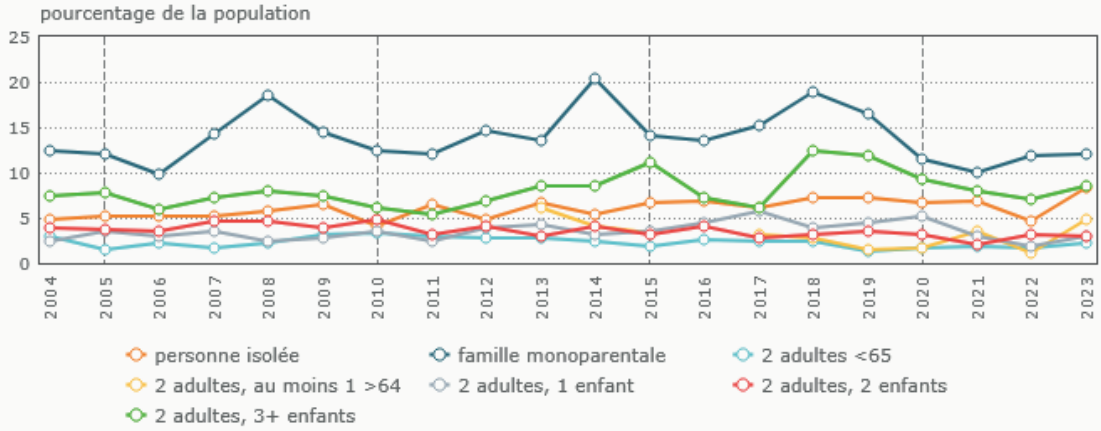
La situation de monoparentalité est épuisante et appauvrissante (Observatoire de la Santé et du Social, 2025). Parmi les ménages bruxellois, 12% vivent dans cette situation assumée à **85% par des femmes cheffes de familles** (Observatoire de la Santé et du Social, 2024).

Lors de notre enquête, les femmes mères qu'elles soient salariées ou indépendantes ont majoritairement exprimé des difficultés pour combiner leurs activités liées au travail rémunéré et au travail non rémunéré. Ce qui est fréquemment dénommé **«conciliation entre vie privée et professionnelle»** constitue une **véritable épreuve**. Ces difficultés sont d'autant plus aigües lorsque les femmes sont seules pour assurer l'éducation, l'aide et le soin à un ou plusieurs enfants.

Être travailleur pauvre est largement plus fréquent pour des ménages monoparentaux. Peu visible aux statistiques[206] , ce fait est stable dans le temps. Sur une période de 20 ans, l'expérience de travail précaire est largement fréquente pour les ménages monoparentaux que pour tous les autres

[201] https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path
[202] Plusieurs associations aident les faùmilles mo,noparentales grâce à des aides bénévoles ponctuelles ou plus régulières mais ce soutien est largement insuffisant face à l'ampleur du besoin.
[203] SciencePo Paris 2024 : https://www.sciencespo.fr/women-in-business/fr/actualites/you-should-have-asked-the-mental-load-in-relationships/, RTBF, 2025 : https://www.rtbf.be/article/penser-a-tout-pourquoi-la-charge-mentale-des-femmes-n-est-pas-pres-de-s-alleger-11589602
[204] Un travail pénible, gratuit et invisible sur lequel pourtant repose la reproduction du monde (Tronto, 2009).
[205] Il s'agit d'ailleurs De la quatrième des 10 recommandation des Mutualités Libres face à l'urgence du «fossé entre les genres» en matière d'incapacité de travail. «Développer des mesures qui favorisent le partage égal des responsabilités des soins entre les hommes et les femmes. Plus d'attention doit être portée à ce qui peut garantir cette répartition égale. «https://www.mloz.be/fr/documentation/incapacite-de-travail-le-fosse-entre-les-genres-devient-une-question-urgente, (Mutualités libres, octobre 2024)
[206] Dans le rapport sur le Belgique d'une enquête européenne récente «working poor yet», le focus a été porté sur les travailleur.ses à temps plein ou les travailleur.ses peu qualifiés mais ce rapport cite la monoparentalité comme facteur de risque : «here are, nevertheless, some instances in which therisk of in-work poverty may still exist, particularly in the case of incapacity or unemploymentbenefits for minimum wage employees in one-person households.» (Working, yet poor, National report, Executive summary, Belgium,p.3.)

Travailleurs pauvres selon le type de ménage - Belgique



Source : Bureau fédéral du plan, 2024 : https://indicators.be/fr/i/G08_WPO/Travailleurs_pauvres_%28i43%29

types de compositions de ménage. Soulignons toutefois que les ménages constituées de 2 parents et de plus de 3 enfants, les grandes familles, sont aussi, surexposés.

En cas de maladie, d'incapacité de travail ou d'accident, les difficultés augmentent.

Comme d'autres ménages[207], une part des femmes cheffes de familles monoparentales n'a aucune aide extérieure (ni famille, ni soutien) pour s'occuper des enfants, du ménage. Par manque de revenus pour s'offrir des services de garde d'enfants de qualité, par manque de temps disponible, par devoir de soins aux enfants, les familles monoparentales sont fréquemment et fortement désavantagées sur les marchés de l'emploi et des activités.

Des intervenants professionnels ont évoqué le fait qu'il est difficile voire impossible pour une femme en situation de monoparentalité d'assumer les coûts temporels et organisationnels d'une formation ou d'accepter un emploi précaire.

Inégalités de statuts : être cohabitante, à temps partiel, aidante, au chômage,...

Plusieurs types de **statuts socio-administratifs sont extrêmement défavorables aux femmes**. L'inégalité de statut se situe à **la fois** au niveau de la **position socio-économique**, du **statut d'emploi/l'activité** et de la **situation familiale ou composition de ménage**. Ces trois éléments accentuent le caractère défavorable de la position des femmes.

Les inégalités de statuts **socio-économiques** et **socio administratives** s'expriment dans une multitude de situations et de statuts comme par exemple : à l'emploi à temps partiel avec un complément de revenu, à l'emploi mais en congé parental, à l'emploi et en «crédit temps», à l'emploi en contrat court, cohabitante et à l'emploi à temps partiel, cohabitante et au chômage, cohabitante et malade, cohabitante et en besoin d'aide sociale, «aidante» d'indépendant, dans un dispositif d'aide à l'emploi, au chômage sur un temps partiel et intérimaire, etc.

La fiscalité identifie un **«chef de ménage» ou «chef de famille»**, une position souvent occupée par les hommes **en raison de revenus en moyenne supérieurs** et des **avantages fiscaux** qui en découlent. A contrario, le statut de **cohabitant.e** est une **position majoritairement occupée par des femmes et défavorable en termes de droits sociaux**.

En tant que **cohabitant.e**, les revenus issus des prestations sociales[208] sont relativement réduits. Ce statut accentue donc le risque de **«dépendance financière» des femmes** (Meulders, 2006).

La législation a tendance dans ces situations pourtant très fréquentes, à défavoriser les femmes au moment d'une séparation, ce qui aggrave les inégalités préexistantes. Cette réalité socio-administrative induit une forme de **dépendance de la cohabitante** au chef de ménage.

Les **allocations de chômage** en tant que compléments de revenu sont davantage octroyées à des femmes, et les femmes sont plus nombreuses à être

[207] Ligue des familles, 2022, p. 17 : «42 % des parents ne disposent d'aucune aide pour s'occuper des enfants et du ménage» https://liguedesfamilles.be/storage/23805/221122-Barom%C3%A8tre-2022-OK.pdf
[208] Dans la grande majorité des cas.

cohabitantes, ce qui implique un niveau d'allocations largement inférieur. L'**allocation garantie de revenus (AGR)** est un **complément de chômage qui complète un revenu à temps partiel trop bas mais qui permet de garantir un maintien des droits aux chômage à temps plein** après une transition d'un temps plein à un temps partiel. «La proportion hommes-femmes chez les travailleurs à temps partiel bénéficiant de l'AGR (…) oscille autour de 22% d'hommes pour 78% de femmes» (Onem, 2023).

Les femmes bruxelloises sont davantage diplômées

En Belgique, les **femmes sont désormais largement plus nombreuses à être diplômées que les hommes de l'enseignement supérieur**. Selon Statbel, la population diplômée de l'enseignement supérieur atteint 37.6% (cf. infra) en Belgique dont 42% de femmes diplômées pour 32% des hommes.

Au niveau régional, Statbel souligne que «la plus grande part de diplômé.e.s de l'enseignement supérieur se trouve à Bruxelles». Ce fait est d'autant plus marquant parmi les jeunes générations : 61,6% des habitants âgés de 25 à 34 ans avaient un diplôme de l'enseignement supérieur en 2023». Et parmi cette population, les femmes sont encore plus nombreuses que les hommes à être diplômées du supérieur, **jusqu'à deux fois plus nombreuses, parmi les 15-24 ans**[209].

Les inégalités salariales sont d'autant plus paradoxales dans un contexte de qualification plus élevée des femmes par rapport aux hommes.

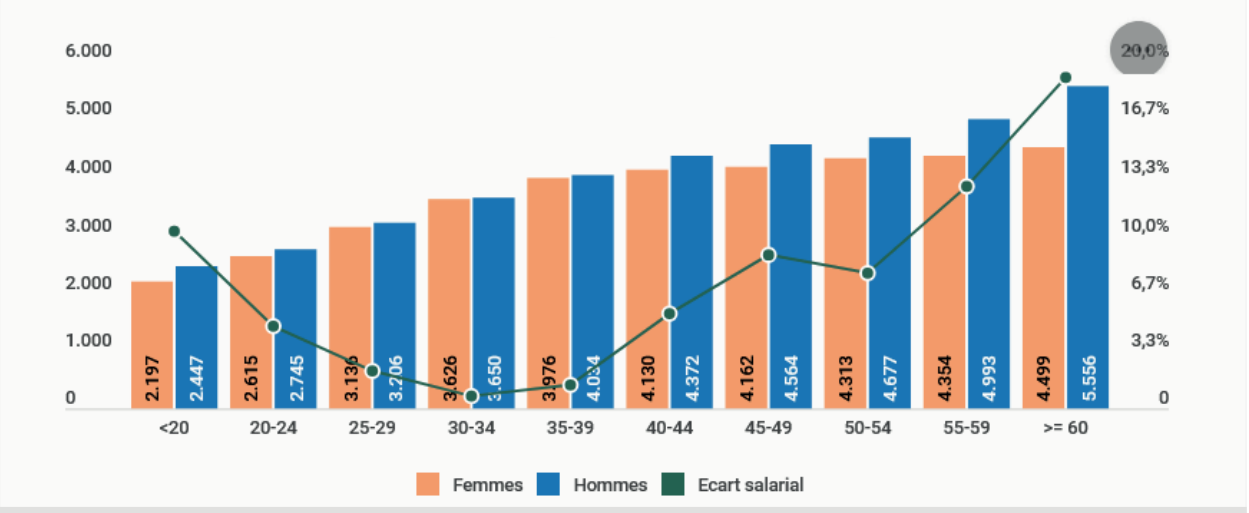
Des revenus du travail moindres[210] et des écarts salariaux persistants au profit des hommes

En moyenne, les femmes ont des salaires inférieurs aux hommes. Elles occupent davantage des horaires à temps partiels, non systématiquement choisis, et dans des secteurs davantage dévalorisés. Parmi les femmes les plus précaires, les passages d'un contrat/mission/prestation à un autre sont récurrents.

En **Région bruxelloise**, comme en Belgique, des **inégalités salariales perdurent** pour tous les groupes d'âge : «les **hommes occupés à temps plein gagnent plus que leurs collègues féminines**. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 10,2 % chez les travailleurs de moins de 20 ans mais retombe à 0,7 % dans la tranche d'âge des 30-34 ans. Ensuite, l'écart salarial entre les hommes et les femmes augmente à nouveau fortement p**our atteindre 19,0 % chez les travailleurs âgés de 60 ans et plus**»[211] (Statbel, 2024).

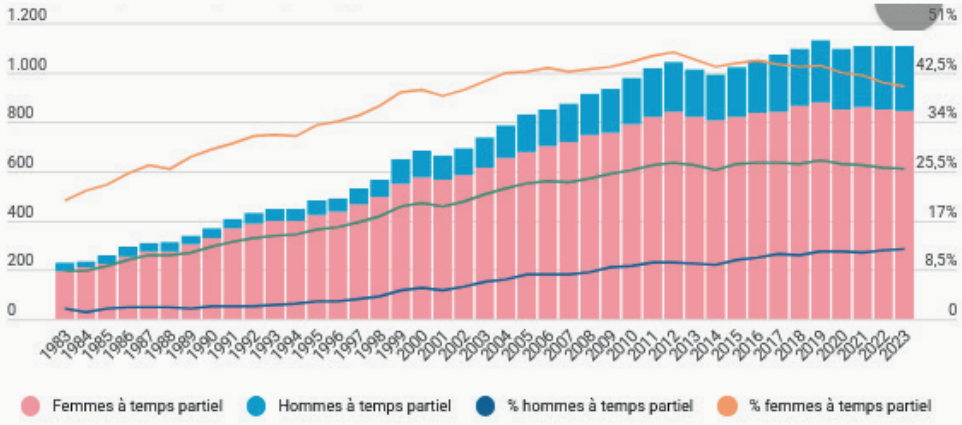
Les écarts salariaux sont davantage marqués lors des transitions de la vie comme l'entrée dans la vie active et la période qui précède le moment de la retraite. C'est d'ailleurs au cours de ces «périodes de vulnérabilités» dans les parcours que des

Différence entre les salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes - 2022



[209] Statbel 2024 : https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction#figures
[210] Ces inégalités sont bien documentées par l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, par Unia, par des associations telles que Vie féminine, par des travaux universitaires et des rapports scientifiques.
[211] Point 6 «Plus grand écart salarial entre les hommes et les femmes chez les travailleurs âgés» https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/salaires-mensuels-bruts-moyens#news

Part des personnes occupées à temps partiel (en %, axe de droite) et nombre absolu de personnes occupées à temps partiel (en milliers, axe de gauche), selon le sexe



Source : EFT Stabel 2024

travailleur.ses pauvres sont «mis à distance» du cœur du marché de l'emploi et des activités : acquisition d'expérience, temps de stabilisation de l'activité, temps d'obtention d'un contrat à durée indéterminée, prépension ou licenciement, etc.

«Selon le rapport établi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en 2021, l'écart salarial au **niveau du salaire horaire** s'élève à **9,2%** en défaveur des femmes. Cet écart représente **23,1%** si l'on prend en considération les **salaires annuels**» (SPF Emploi, 2021). Ce pourcentage est plus élevé que celui de Statbel (cfr. supra) dans la mesure où la répartition inégale de la durée du travail dans cette évaluation est prise en considération[212].»

Les écarts salariaux s'expliquent par des acquis historiques de reconnaissance obtenus plus largement en faveur des «professions masculines» que des «professions féminines» par ailleurs souvent **naturalisées comme «féminines»**. Les femmes ont intégré plus tardivement les marchés du travail et des activités, et elles travaillent souvent dans des secteurs moins bien rémunérées, dévalorisés, où les acquis sociaux et protections sont moindres : secteurs de nettoyage, du commerce, de l'aide aux personnes (enfance et personnes âgées), du social, de la santé et des soins, etc.

Les **hommes échappent plus souvent que les femmes aux plus bas salaire**s. Ils travaillent davantage d'heures dans le cadre de contrats plus souvent à temps plein avec davantage d'heures supplémentaires dans des secteurs plus lucratifs et symboliquement mieux valorisés et mieux protégés. Au cours de leurs carrières, les hommes ont **davantage d'opportunités de stabilisation contractuelle et de progression dans la hiérarchie**. Historiquement, il y a une meilleure reconnaissance associée à leurs positions et qualifications, avec davantage de protections et de compléments (heures déclarées et qui sont mieux rémunérées, barèmes, salaires, heures supplémentaires, chèque repas, assurances, …). Ils sont donc mieux protégés même s'ils sont majoritaires et parfois peu rémunérés dans certains secteurs (logistique, bâtiment, …).

Les femmes sont davantage à temps partiels, de manière plus souvent involontaire

De manière générale, au niveau belge, les femmes sont significativement plus nombreuses à être actives à temps partiel même si la **proportion de femmes à temps partiel diminue**.

Les **analyses du marché de l'emploi** évoquent souvent l'emploi **à temps partiel comme un choix personnel**. Or, pour 2020, selon les résultats de l'EFT[213] presque un cinquième des hommes (21%) et des femmes (17,2%) déclare que **l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel**. D'autre part, le **choix** purement **délibéré** de «**ne pas souhaiter un emploi à temps plein» concerne moins d'une femme sur 10 (9,4 %) et encore moins pour les hommes (6,5 %).**

Même si les motifs de l'emploi à temps partiel varient encore selon le sexe, les raisons involontaires parmi ces motifs sont moins souvent examinées. Or, si l'on additionne les motifs «contraints», une

[212] https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial

[213] Statbel 2024, voir tableau entier : https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#panel-13) Malheureusement, cette enquête statistique sur les motifs du temps partiel par sexe, n'est pas disponible au niveau régionale et a été profondément réformée et les évolutions ne sont plus comparables. Les motifs qui restent désormais investigués sont des motifs purement *individuels, les motifs relatifs aux conditions d'emploi ou à l'employeur ont disparu.*

part non négligeable de femmes **travaille à temps partiel de manière involontaire :**

- **17,2%** parce que **l'emploi est proposé à temps partiel**
- **44,2% pour des charges de *«care»*** (éducatives, familiales et domestiques) qui ne sont pas forcément choisies et volontaires **dont 24% pour la garde d'enfants ou de personnes dépendantes et 20,2 % pour d'autres motifs personnels et familiaux**
- **4,3%** parce qu'elles **ne trouvent pas d'emploi à temps plein**

Davantage d'hommes ne se prononcent se retrouvent dans une catégories «autres motifs» (14,1% contre 6,8%), cumulent avec une formation (8,9% contre 4,7%), cumulent avec autre emploi à temps partiel (6,6% contre 3,2%), ont droit à une prépension (4,6% pour 1,1% de femmes) ou sont concernés par du chômage économique (1,9% pour 0,7%).

Enfin, 10% d'hommes et 7,5% de femmes invoquent des problème de santé et une incapacité à travailler à temps plein.

En raison de la réforme de cet indicateur, la variabilité des motifs est amoindrie mais pour l'année 2024[214] un cinquième (18%) des hommes et des femmes, ne trouve pas d'emploi à temps plein.
Les différences de contraintes en matière de travail de care demeurent sexuées : 9,7% des hommes et 25,3% des femmes travaillent à temps partiel «pour s'occuper des enfants ou d'autres personnes dépendantes» , 5,2% des hommes et 10,7% des femmes pour des «raisons familiales» et 26% de hommes et 24,8% des femmes pour d'»autres raisons personnelles».

Le travail à temps partiel n'est pas un véritable choix. Il est mécaniquement lié à la présence d'enfants[215] pour les femmes (Observatoire de la Santé et du social, 2015) et souvent imposé en tant que tel par l'employeur. Le coût de l'enfant(s) est très élevé pour l'emploi, les activités et les carrières des femmes au fil du temps.

Être femme et être désavantagée par des positions professionnelles stéréotypées, des «statuts d'emploi» et d'activités précaires

Malgré l'entrée des femmes dans une série de domaines interdits auparavant (justice, médecine, politique, …) grâce à la très forte hausse de leur niveau d'instruction, la distribution des positions professionnelles demeure fortement sexuée[216]. Les types de métiers restent répartis selon les stéréotypes de genre. Il en va de même pour les positions hiérarchiques stratégiques et fonctions d'autorité, postes élevés et mieux rémunérés, qui demeurent un privilège majoritaire masculin.

Les femmes sont par exemple, encore largement inscrites dans le domaine du nettoyage, du care, de l'aide, du soin aux personnes, de l'éducation, des soins de santé qui sont naturalisés comme féminins, tandis que des métiers des domaines de la construction, des tâches lourdes et pénibles, de la conduite de véhicules restent majoritairement masculins.

L'emploi est fragmenté, de très courte durée (intérims, freelance, …) ou à durée déterminée dans certains dispositifs de formation, d'aide à l'emploi, (par exemple, titres services, article 60, ..) sont souvent proposés ou imposés aux femmes. Plusieurs répondantes ont évoqué des tensions entre hommes et femmes par rapport aux postes de travail plus valorisés, moins pénibles, plus appréciés au sein d'une même entreprise.

Les inégalités hommes femmes se doublent d'une ethno-stratification documentée au niveau international (Nakano-Glenn 1985[217], Duffy 2007[218]) et déjà analysée dans le secteur des titres services en

[214] Suite à la réforme de l'EFT et à une rupture de série, mais aussi au changement des items dans les motifs du temps partiel, les tableaux sont distincts : Le travail à temps partiel | Statbel

[215] S'il y a présence d'enfants, le 3ème enfant a un poids majeur dans l'impossibilité de travailler à temps plein. augmente (Observatoire de la santé du social, 2015). L'accès à des fonction à responsabilité et, le taux de participation aux marché du travail après le deuxième et le troisième enfant chutent par rapport aux hommes.

[216] Selon une récente publication Statbel, les métiers occupés à plus de 90% par des femmes en 2023 sont : sage-femmes, éducatrice de la petite enfance, esthéticiennes, aide soignantes, secrétaires médicales, gardes d'enfants, aide ménage à domicile, audiologistes et logopèdes secrétaires. Les femmes occupent à 80% et plus, les métiers de psychologues, d'aide-enseignantes, assistantes en médecine dentaire , les infirmières, aide soignantes en institutions, professions juridiques intermédiaires, techniciennes ou assistantes en pharmacie, les spécialises de santé, secrétaire d'administration et secrétaires, les institutrices de l'enseignement primaires et les infirmières cadres. (Statbel 2022). De manière tout aussi extrême dans les stéréotypes, les métiers occupés à plus de 90% par des hommes en Belgique sont : poseur de revêtement de sol et carreleurs, plombiers et tuyauteurs, tôliers chaudronniers, mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques, mécanicien et réparateurs en électronique, conducteur d'engins de terrassement et de matériel, conducteur de grue d'engins de levage, maçons, techniciens en électricité, technicien du génie civil, mécanicien et réparateur de véhicules à moteur, constructeur en béton armé, conducteur de poids-lourds et de camions, conducteur de chariot élévateur, électricien du bâtiment et assimilés, plâtrier, charpentier en bois et menuisier couvreur zingueur, régleurs de conducteurs de machines de traitement des métaux et de machines-outils, conducteurs de locomotives. (Statbel 2023: https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#panel-11).

[217] Glenn, E. Nakano. (1985). Racial Ethnic Women's Labor: The Intersection of Race, Gender and Class Oppression. Review of Radical Political Economics, 17(3), 86-108. https://doi.org/10.1177/048661348501700306

[218] Duffy M. 2007 Making care count, Rutgers University press https://www.rutgersuniversitypress.org/making-care-count/9780813549613/

Région bruxelloise (Observatoire de la Santé et du Social, 2015). Les métiers et secteurs dans lesquels les femmes travaillent sont souvent considérés comme non/peu qualifiés ou «naturels». Or, ces métiers désignés comme «non qualifiés», souvent sous-traités, demandent une grande variété de compétences invisibilisées et supplémentaires ainsi qu'une flexibilité extrême[219] (Schütz, 2018).

Plusieurs intervenants vivent et confirment cette ethnostratification du marché du travail bruxellois, le fait que des femmes belges d'origine étrangère sont concentrées dans des secteurs d'emploi précaires et cumulent plusieurs types d'inégalités (salariales, nature et conditions de travail, positions, horaires, pénibilité, transports, …).

Si les femmes sont surreprésentées dans les temps partiels et certains secteurs ou régimes d'emplois ou d'activités précaires, elles sont moins nombreuses à occuper un statut d'indépendante-entrepreneure[220] (Statbel, 2024). Malgré une forte augmentation des femmes entrepreneures d'origine belge ces dernières années[221], les femmes d'origine étrangère sont bien moins présentes dans ce type de statut (SPF Economie, 2023).

L'ensemble de ces statuts et positions défavorables se répercutent sur les femmes au moment de leur pension.

Les inégalités entre travailleur.ses concernent les statuts, mais aussi les tâches et des types de contrats, elles sont observables entre hommes et femmes mais aussi entre origines comme par exemple, dans le secteur de la logistique en France (Benegnù & Gaborieau, 2020).

Les intervenants ont souligné que dans la sphère d'activité informelle, il existe également des «niches» vers lesquelles des travailleuses ou travailleurs particulièrement vulnérables sont orienté.es et dans lesquelles des employeurs établissent des systèmes d'exploitation organisés par sexe, par type d'activité mais aussi par communauté. Ces orientations sélectives reposent sur des enjeux de concurrences, des valeurs culturelles, voire traditionnelles et patriarcales, mais certaines activités du travail au noir sont réservées ou interdites aux femmes et aux hommes.

Inégalités de reconnaissance de la pénibilité au travail

Les femmes comme les hommes occupent des emplois désignés comme «peu qualifiés» souvent risqués et pénibles. Or, les qualifications et les métiers dits masculins sont historiquement reconnus avec des catégories descriptives très détaillées et spécifiques. Cette reconnaissance du type de travail, des risques de la position occupée et de la pénibilité du travail passe aussi par la couverture de risques professionnels, des salaires adaptés, une pension anticipée et d'autres avantages éventuels.

A contrario les catégories descriptives ne sont pas (ou bien moins) détaillées et spécifiques dans des domaines qui peuvent porter une haute charge physique mais aussi psychosociale, où exercent une majorité de femmes, comme dans les professions du *care* (aide et soins aux personnes), le nettoyage (aide-logistique, titres-services, …), l'horeca, l'éducation, les services du «social» (action sociale, métiers d'éducation, d'animation, …), la santé (aides-soignantes, …).

Les activités et emplois occupés par des femmes ne sont pas seulement moins bien rémunérés, la pénibilité de ces professions et les risques encourus sont également moins bien reconnus en ce compris dans les protections qui y sont associées.

Les femmes en contexte professionnel masculin

Les femmes subissent en contextes de travail masculins plusieurs formes de dévalorisations fréquentes, de brimades et harcèlements spécifiquement sexistes, au-delà des racismes et discriminations vécues au quotidien.

Dans notre enquête, les travailleuses de différents secteurs d'activité ont exprimé subir des moqueries, des remarques et un traitement défavorable en tant que femmes. Dans une récente enquête française les ouvrières dénoncent les « brimades » et les « épreuves vexatoires » qu'elles subissent quotidiennement, «un ensemble de pratiques, que l'on pourrait croire anodines, mais qui, au quotidien, donnent corps à la discipline» au sein des relations entre les travailleuses et leurs contremaîtres. Les insultes et autres comportements sexistes vis-à-vis des femmes émanant de la hiérarchie le plus souvent masculine

[219] Il existe des secteurs considérés comme masculins comme par exemple, le secteur de la construction ou des métiers «techniques», où les hommes vivent les mêmes types de processus naturalisation, assignation à ces professions et filières sous-traitées et dévalorisées qui élaborent des mécanismes d'exploitation d'hommes précaires d'origine étrangère.motifs relatifs aux conditions d'emploi ou à l'employeur ont disparu.

[220] https://statbel.fgov.be/fr/themes/datalab/entrepreneurs-independants , consulté le 19/12/2024.

[221] https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-et-diversite/les-travailleurs-independants-0 , 14 février 2023

y sont documentées ainsi que «les « brimades » dénoncées par les ouvrières révélateurs d'abus de pouvoir qui visent à instaurer et à renforcer un ordre genré à l'usine.» (Gallot, 2016).

4.1.3. Rapports sociaux ethnoraciaux : être Belge d'origine étrangère, être d'une autre nationalité et le «statut migratoire» face aux marchés de l'emploi et des activités

Être belge d'origine étrangère, ne pas être belge ou avoir un statut administratif précaire ou un statut de séjour non valide n'induit pas les mêmes expériences de vie face à la recherche ou à l'accès à un emploi ou à une activité de qualité. Ces emplois et activités exposent les individus à divers degrés, à plusieurs types de risques.

Les rapports sociaux entre individus, sur base d'assignation à des positions sur base de la couleur de peau, de l'origine et de la nationalité, sont à la source de tensions et d'inégalités. Ces rapports sociaux «socio-ethniques» ou «ethno-raciaux» mettent donc en exergue des phénomènes de racialisation[222], de racisme, de plus en plus documentés. Ils témoignent d'inégalités encore bien présentes en termes d'accès à l'emploi, au logement, à des revenus suffisants ou à la santé.

Les **rapports sociaux «socio-ethniques» ou «ethno-raciaux[223]» désignent des tensions et inégalités nourries par des «modes de racisation» ou les manières dont «des catégories, sans être à proprement parler raciales, permettent des racisations qui ne se disent pas[224].»** (Faire genre, 2023).

Il s'agit de mise à distance, d'infériorisation et de désignation de groupes sur base de critères visibles et invisibles, de pensées et de comportements racistes. Si «les races» n'ont aucune existence scientifique[225] au sens biologique et anthropologique, ce terme est utilisé à dessein en sciences sociales afin de rendre visible des rapports sociaux et des inégalités encore présentes partout dans le monde : «**le mot race, est utilisé afin de rendre visible des rapports sociaux de domination et de pouvoir**» (Guillaumin[226]).

Les données existantes basées sur l'origine des citoyens Belges (c'est-à-dire incluant la nationalité des deux parents, le lieu de naissance ou une nationalité obtenue) n'ont pas été publiées pendant des années en raison du débat qu'elles suscitent sur l'effet et l'interprétation des résultats. Or, ces données sont centrales pour visibiliser l'ethnostratification et les inégalités d'accès aux marchés de l'emploi et des activités dans la Ville-Région la plus cosmopolite du pays.

La Belgique est une terre de migrations et de croisements de populations depuis plusieurs siècles. Carrefour européen, la plupart des Belges ont un «background» migratoire. Selon Statbel, la Belgique est un pays d'une grande diversité et cette diversité s'accroît (Statbel, 2024[227]). Et c'est le territoire de la **Région Bruxelloise qui concentre la plus grande diversité d'individus Belges d'origine étrangère (39,1 %) et de nationalité étrangère (35,3 %)**. «La Région de Bruxelles-Capitale» affiche également la plus forte proportion de personnes dont la nationalité d'origine se situe en dehors de la zone UE27: 61,3% contre 59,0% en Flandre et 40,4% en Wallonie» (Statbel, 2024).

Selon des données publiées par Unia, la population belge d'origine belge constitue la plus grande part de la population en Wallonie (59,6%), en Communauté germanophone (55,5%) et en Flandre (70,6%), tandis qu'à **Bruxelles c'est la population d'origine étrangère qui constitue la plus grande part de la population (74,4 %).**

Les mouvements migratoires de populations sont importants sur le territoire régional et facilitent un renouvellement dynamique de la population (IBSA, 2025). Les possibilités de mixité culturelle et sociale, de solidarités et de tensions intra et inter-groupes ou «communautés» sont plus grandes que partout ailleurs.

[222] Ces faits sont répréhensibles sous l'autorité de plusieurs lois : Articles 10 et 11 de la Constitution, Loi anti-racisme : https://www.unia.be/fr/discrimination-dans-la-loi; La loi anti-discrimination du 10 mai 2007. https://equal.belgium.be/fr/legislation ; TFUE : https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:fr:PDF.

[223] "Following the example of Evelyn Nakano Glenn, I will use the term racial-ethnic "to refer collectively to groups that have been socially constructed and constituted as racially as well as culturally distinct from European Americans" (Nakano Glenn 1992, 41)." Duffy, M. (2007) Doing the Dirty Work: Gender, Race, and Reproductive Labor in Historical Perspective. Gender & Society, 21(3), 313-336.

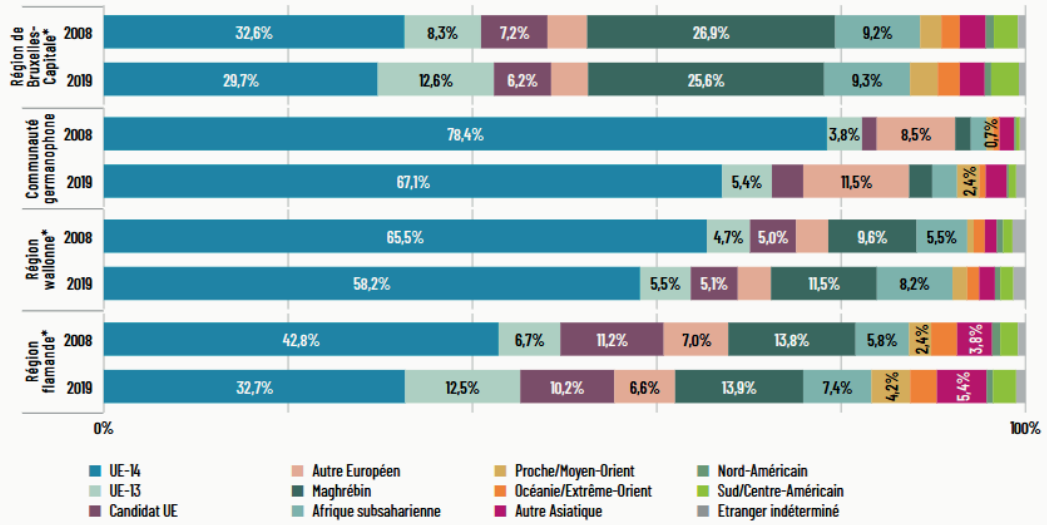
[224] Podcast «Faire genre», Binge audio, 2023.

[225] Peiretti-Courtis, D. (2021). 11. Les races n'existent pas. Corps noirs et médecins blancs : La fabrique du préjugé racial, XIXe-XXe siècles (p. 207-233). La Découverte. https://www.lemonde.fr/idees/article/2025/02/10/michel-agier-anthropologue-la-race-biologique-n-existe-pas-mais-la-race-produite-par-le-racisme-elle-existe-socialement_6539488_3232.html

[226] Galonnier et Naudet, 2018 : Entretiens croisés «La catégorie de race est utile si elle permet de rendre visible la construction de ce positionnement spécifique afin d'en étudier les mécanismes et les effets sociaux.» in https://laviedesidees.fr/IMG/pdf/201906211_races.pdf

[227] Statbel Diversité selon l'origine : https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/origine , consulté le 7/11/2024.

Répartition de la population d'oriine étrangère selon l'origine et l'entité (18-64 ans, 2008-2019)



Source : Monitoring socio-économique, Marché du travail et origine 2022, SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, Unia, p. 17

Tensions et enjeux qui s'expriment au travers des rapports sociaux ethno-raciaux

L'analyse sociologique des rapports sociaux[228] **ethno-raciaux** appliquée à notre matériau d'enquête, face à l'accès à l'emploi et à l'activité permet d'identifier trois grands types d'inégalités, des inégalités liées à une «assignation à la figure de l'étranger». Il est alors possible de distinguer des inégalités basées sur :

- l'origine ou la nationalité des parents, des grands-parents ;
- la nationalité ;
- le statut migratoire.

A l'instar des inégalités hommes-femmes, il existe une **forte ethno-stratification** des marchés de l'emploi et des activités documentée dans de certains secteurs comme par exemple, celui des titres-services (Observatoire de la santé et du social, 2015). Il s'agit d'étudier des **données sur l'origine** et les profils des travailleur.ses de différents secteurs, emplois et activités. Souvent, de nombreuses personnes d'origine étrangère ou de nationalité étrangère occupent des positions dites «subalternes»[229] sur les marchés formels et informels.

Lors de notre enquête, nous avons constaté qu'**une majorité de travailleur.ses pauvres bruxellois est concernée par ces différents types d'inégalités ethno-raciales de par leur origine, leur nationalité et leur statut administratif lié à leur droit de séjour.**

Ces travailleur.ses sont plus intensément exposés que d'autres au risque d'occuper des emplois et des activités précaires, à un degré de protection moindre, à des arrangements contractuels moins protecteurs, de (très) courte durée, d'activités considérées comme non qualifiées ou subalternes, voire de vivre des rapports d'exploitation.

Un premier rapport annuel d'Unia sur la région bruxelloise pointe la discrimination à l'emploi comme toute première composante des plaintes pour discrimination, ce type de discrimination reste en tête des dossiers.

4.1.3.1. Première composante des inégalités ethno-raciales : être d'origine étrangère

Être belge né en Belgique et avoir des parents ou grands-parents nés à l'étranger n'expose pas de la même manière les individus face à la recherche et à l'accès à 'emploi ou à une activité, et à des revenus suffisants.

Il s'agit de **travailleur.ses belges d'origine étrangère**[230] et **assignés à une origine étrangère** en raison **de leur couleur de peau, de leur accent,**

[228] Des rapports sociaux qui traduisent de tensions entre groupes autour d'enjeux comme l'accès à l'emploi, à un statut d'emploi, .. (cf. chapitre 1).
[229] Il s'agit d'emplois de bas statuts, qui existent tant chez les salariés (Siblot et al., 2015) que chez les indépendants (Gros J., 2017).
[230] Alors même que les droits administratifs dépendent de la nationalité, du statut mais pas de l'origine de l'individu et de la nationalité des parents. https://fra.europa.eu/fr/law-reference/belgian-constitution-14

de leur langue, de leur religion, et qui vont **subir davantage de difficultés** à trouver un emploi qui correspond à leur qualification, à trouver un emploi/activité de qualité ou à s'y maintenir durablement[231]. Il s'agit de travailleur.ses qui feront face à davantage d'épreuves dans les relations au travail, pour les conditions de travail ou au niveau de leur vécu sur leur lieu de travail (stigmatisations, brimades, …).

Depuis plusieurs années, le SPF Emploi publie et met à jour tous les deux ans un **monitoring socio-économique**[232] qui examine spécifiquement les inégalités par rapport à l'accès au marché de l'emploi en fonction de l'origine des travailleur.ses parmi les salarié.es. Ces données sont précieuses pour examiner en quoi l'origine étrangère influence la position professionnelle et les évolutions ainsi que l'**ethnostratification du marché de l'emploi salarié classique visible sur plusieurs dimension**s.

Pour Bruxelles, l'**écart de taux d'emploi selon l'origine** diminue depuis 2016 pour chaque niveau de diplôme mais reste «très marqué» pour l'enseignement supérieur : les Bruxellois d'origine étrangère ont **davantage de difficultés à faire valoir leur diplôme d'enseignement supérieur** (SPF Emploi, 2022). Cet écart se reflète dans **le salaire perçu** : 21,9 % des diplômés de l'enseignement supérieur d'origine étrangère se retrouvent dans les catégories salariales inférieures, contre 8,2% pour les personnes d'origine belge (SPF emploi , 2023).

Ces écarts sont également marqués par rapport aux positions obtenues, à la qualité du travail et à l'âge : «La **qualité du travail** (salaires, mobilité entre les statuts, secteurs et types de contrats) s'est améliorée, mais les personnes issues de l'immigration restent surreprésentées dans des **postes moins qualitatifs** et moins durables, se retrouvant plus régulièrement au chômage ou travaillant souvent comme intérimaires ou ouvriers. Et il est encore plus compliqué pour ces personnes de trouver un travail lorsqu'elles possèdent au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur, ont plus de 55 ans, sont des femmes/mères ou sont récemment arrivées en Belgique» (SPF Emploi, 2023).

Comme le souligne une étude de Views (2023), les **personnes étrangères et d'origine étrangère sont plus souvent embauchées et réembauchées dans les secteurs d'emploi et d'activité les plus précaires** pour des activités déclarées et visibles notamment dans «les secteur de la construction, du transport et de l'entreposage, de l'horeca, les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'interim) et les secteurs du travail temporaire.

Dans chacun de ces secteurs, **plus de 80 % des nouvelles recrues bruxelloises sont d'origine étrangère**. Dans les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim), environ 38 % des nouvelles recrues bruxelloises sont d'origine maghrébine. On constate également un net retour de ce groupe dans le secteur du travail temporaire (29 %). Dans l'horeca, une proportion relativement importante des recrutements concerne des travailleurs originaires de l'UE15 (27 %). Enfin, la forte proportion de Bruxellois ayant d' « autres » origines est une nouvelle fois marquante dans l'horeca (22 %) et les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) (17 %)». (Views, 2023, p.30).

Si l'on y ajoute la **part hybride et invisible** (cf. chapitre 2) des emplois et activités occupées par toutes les personnes d'origine étrangère, ce sont des proportions importantes de l'économie formelle et informelle qui sont concernées.

D'autres enquêtes documentent cette réalité. Une enquête réalisée par le HIVA en Région bruxelloise montre que : «Les Bruxellois faiblement qualifiés d'origine maghrébine, subsaharienne ou « autre » sont ceux qui ont la plus faible probabilité de trouver un emploi de longue durée. Ce sont les Bruxellois d'origine belge hautement qualifiés qui ont la plus forte probabilité d'en trouver un» (Huysmans et al., 2022).

La proportion d'emploi à temps plein est plus importante pour les Belges d'origine belge et les ressortissants de l'UE15 que les personnes d'origine sub-saharienne qui sont les moins favorisées, et ce majoritairement dans des régimes spéciaux ou à temps partiel, comme l'intérim. Selon le SPF Emploi, les contrats d'intérims étaient plus souvent occupés en 2019 par des personnes Belges d'origine subsaharienne (12.5% d'hommes et 6,9% de femmes) ou maghrébine (6% d'hommes et 3,7% de femmes) et du Proche et Moyen-Orient (3,2% d'hommes comme de femmes) que par des Belges d'origine belge (1,8 % d'hommes et 1,4% de femmes) (SPF emploi , 2023).

Les personnes d'origine étrangère éprouvent plus de difficultés que les personnes d'origine belge à s'intégrer et se maintenir durablement sur le marché du travail et s'il y a emploi, leur position est moins bonne que les Belges d'origine belge (Gilbert et Bevers, 2016).

[231] Cf. l'ensemble des Monitoring du marché du travail.
[232] https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-socioeconomique-2022-marche-du-travail-et-origine

Malgré une nationalité belge et une intégration qui se marque par des positions professionnelles d'égalité, les processus de distanciation et de reproduction des inégalités restent relativement importants. Des formes ambivalentes aux plus explicitement racistes, elles sont factuellement rapportés. Patronyme, couleur de peau, accent, culture sont autant de stigmates qui freinent l'accès à des postes de meilleure qualité.

Pour ce travailleur hybride polyvalent, les évitements et discriminations sur base de l'origine et «au faciès» sont réelles dans la recherche d'emploi :

> Après, je ne suis vraiment pas quelqu'un qui est dans la victimisation mais voilà je suis d'origine maghrébine. (…) Quand je postule en ligne, j'ai déjà fait le test en fait (rire), (…) je cherchais beaucoup de boulots via Facebook. J'ai changé et j'ai mis "Benjamin Carson", je t'assure que la différence je l'ai trouvée direct. Quand j'envoie un message, je reçois des réponses, on me dit de passer. Et après quand je passe et que je me présente "Ouais bonjour je m'appelle Mohammed", c'est vraiment autre chose. Et c'est vraiment pas de la victimisation, c'est vraiment un fait. Pendant longtemps je me suis dit "Mec, c'est pas ça, c'est pas ça". Mais il y a un moment où quand tu vois que t'as les compétences, t'as tout et qu'on te prend pas et qu'on va prendre quelqu'un d'autre qui n'a pas d'expérience parce que sa gueule passe mieux, c'est ça la vérité en fait. C'est juste ça, tu vois. [tp11]

Les rapports sociaux sont inégaux notamment par les discriminations qui demeurent ancrées et s'expriment par des difficultés supplémentaires pour trouver un emploi, par l'occupation de statuts, de positions inégalitaires et l'affectation à des tâches plus pénibles (Blackett A., 2020[233]).

Ce ne sont donc pas que les possibilités de trouver un travail et de le garder qui sont entravées par l'origine étrangère assignée mais ce sont aussi les risques et protections, les relations de travail au quotidien ainsi que le contenu du travail, les missions et interactions.

4.1.3.2. Deuxième composante des inégalités ethno-raciales : être de nationalité non-Belge

Être d'une autre nationalité n'expose pas de la même manière les individus qui vivent sur le territoire, qui travaillent, qui chercher à travailler, qui cherchent à obtenir des revenus suffisants par un emploi ou une activité.

En tant que métropole, la Région Bruxelloise concentre un nombre conséquent de travailleurs étrangers non-Belges de nationalité des autres pays européens ou hors-EU.

Ces **Bruxellois.es étrangèr.es sont surreprésenté.es parmi les personnes sous le seuil de pauvreté (Observatoire de la santé et du social, 2023)**.

Une part de ces travailleurs fait partie du groupe des travailleur.ses pauvres et travaille dans des secteurs moins bien rémunérés : transports et logistique, alimentation, horeca, construction, secteurs des services, industrie manufacturière, commerce.

Les personnes de nationalité hors EU sont souvent plus précarisées et plus discriminées sur le marché de l'emploi (Monitoring socio-économique, 2022).

Risques socio-professionnels encourus par les travailleur.ses étranger.res

Les travailleur.ses de nationalité étrangère sont **particulièrement exposés aux risques sociaux, d'emplois précaires, d'abus, d'instabilité et de mauvaises conditions de travail**.

Qu'ils arrivent par voie légale ou non, qu'ils viennent pour travailler ou non, la plupart du temps, leur situation change rapidement. Beaucoup de personnes étrangères arrivent « par voie légale » (visa, titre de séjour régulier, permis de travail, …) mais se retrouvent « sans-papiers » après être restée sur le territoire au-delà de la durée du document, ou par impossibilité de renouveler. Une fois en séjour irrégulier, il est impossible pour ces personnes de trouver un emploi sur le marché de l'emploi formel déclaré et cela les expose aux situations d'abus ici mentionnées.

Ces travailleur.ses sont souvent moins ou peu rémunérés et plus à risque de se retrouver dans des statuts ou contrats instables voire en marge de la légalité (faux contrats, usurpation de statuts, etc.).

[233] Vidéo Rapoport Center for Human Rights and Justice , Adelle Blackett - Racial Capitalism's Challenge to Labor Law in the Age of Pandemic
https://fra.europa.eu/fr/law-reference/belgian-constitution-14

Les filières d'arrivées sont nombreuses et ces travailleur.ses sont plus exposés à des activités d'exploitation, des arnaques, des situations de chantage dans leur parcours.

La recherche européenne «Working Poor Yet» a montré que «**le travail à temps partiel et le travail temporaire est bien plus répandu parmi les travailleur.ses nés à l'étranger** et qu'une plus grande proportion de migrants ont des occupations élémentaires (Pena casas, 2004; Ratti et al., 2023).

Les risques socioéconomiques sont plus important et les relations de travail plus dépendantes. Notre terrain montre qu'ils sont particulièrement exposés aux activités informelles et non déclarées (ou partiellement déclarées).

Un nombre important de travailleurs à la nationalité non-EU

Loin du traitement réservé aux travailleurs embauchés dans les institutions européennes, internationales ou dans les sociétés privée internationales, une part importante de travailleurs à la nationalité non-UE vivent des situations de (grande) précarité (cf. chapitre 2).

Il faut d**istinguer les travailleurs détachés**[234] **étrangers** qui restent liés au pays européen d'envoi et ne sont pas rattachés au système belge, **des travailleurs étrangers** (parfois hyper qualifiés) embauchés par des employeurs belges[235].

Pour cet inspecteur social, les i**négalités sont visibles, manifestes et se cumulent** pour les travailleur.ses d'origine étrangère, souvent exposés aux tâches les plus pénibles.

> Les populations issues de l'immigration (…) sont quand même allez encore toujours fortement occupées dans le nettoyage et ce genre de choses … Par définition vu la matière dont je m'occupe ce que je vois, c'est que ce sont des étrangers qui ont les tâches les plus ingrates. [intpro27]

Le nombre de **travailleurs détachés** en Belgique a fortement augmenté ces dernières années. Parmi les pays de l'OCDE, l'Allemagne est le premier pays à appeler ces travailleurs, suivi de la France et de l'Autriche. La Belgique se classe 4ème avec 215.000 travailleurs détachés d'un autre pays dont 25% venant de pays tiers (OCDE, 2024).

La **mobilité économique** est difficile pour des travailleurs de nationalité non-UE et détachés lorsqu'ils souhaitent rester en Belgique. Ils sont souvent très précaires et présentent plus de risques d'être exposés à différents problèmes administratifs (manque de preuves, documents administratifs, procédures, …) qui diminue leurs possibilités d'emplois et d'activités ultérieurs.

Le Monitoring socio-économique du SPF Emploi confirme **l'augmentation significative en Belgique du nombre de travailleurs détachés d'origine non européenne** (de 8% en 2010 à 21% en 2020) : «Ces travailleurs sont généralement détachés par un employeur établi dans un des Etats membres de l'UE-15, avec les Pays-Bas largement en tête (26%), suivis par le Portugal (7%), la France (5%) et l'Allemagne (4%). Le détachement modifie fondamentalement l'ampleur et, en particulier, le profil de la migration de main-d'œuvre vers des pays comme la Belgique». Ce recours en augmentation aux travailleur.ses détachés impacte les marchés de l'emploi et des activités.

Les **données de Myria** montrent également que les **Pays-Bas** sont le premier pays de provenance des travailleurs détachés en absolu en Belgique. Toutefois, il faut souligner que les pays qui détachent le plus de ressortissants des pays tiers sont la Pologne (principalement des Ukrainiens et Biélorusses), le Portugal (principalement des Brésiliens) ainsi que la Slovénie et la Lituanie dans une moindre mesure[236] (Myria, 2024).

Il y a un **nombre croissant d'indépendants**[237] parmi les **travailleurs étrangers détaché**s. Une part d'entre eux dépend de l'employeur (notamment de par la mise à disposition d'un logement) et n'a pas d'autre choix que d'usurper (de façon contrainte ou sans le savoir) le statut d'indépendant.

[234] Un employeur établi en dehors de la Belgique peut y détacher ses travailleurs, c'est-à-dire occuper temporairement en Belgique de tels travailleurs détaché. Ces travailleurs sont envoyés par leur employeur dans un autre pays pour une période temporaire, Le détachement doit être temporaire et le travailleur continue de bénéficier de la sécurité sociale de son pays d'origine.
[235] Récemment, le dispositif de single permit va faciliter cette possibilité afin d'embaucher un travailleur étranger «single permit».
[236] https://www.myria.be/files/2024_MYRIA_Migration_%C3%A9conomique_libre_circulation_et_%C3%A9tudiants.pdf
https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/posted-workers-from-and-to-belgium-facts-and.pdf
[237] Sur les travailleurs détachés : https://www.lgdj.fr/le-travail-detache-face-au-droit-europeen-9782807909120.html

Les travailleur.ses étrangers peuvent travailler sous l'autorisation «permis unique» à durée limitée et illimitée[238]. Le type d'autorisation dépend de la durée du détachement : une **déclaration Limosa** pour moins de 90 jours, ou **via la plateforme Working in Belgium**[239] pour les détachements de plus de 90 jours. Cette procédure est compliquée et chronophage, cela décourage les migrants et les employeurs. De plus, le permis unique ne permet pas d'embaucher quelqu'un en séjour irrégulier en Belgique.

En **Région de Bruxelles-Capitale en 2023**, 3.614 premières autorisations de travail ont été délivrées, ce nombre est comparable à celui de l'année précédente (Myria, 2024), 3.080 ressortissants de pays tiers ont reçu pour la première fois un permis unique à durée limitée, le nombre de travailleurs hautement qualifiés dépasse le nombre de travailleur.es de profession en pénurie. Concernant les cartes professionnelles pour indépendant, le nombre de premières demandes en 2023 a atteint le nombre de 373 ainsi que 277 renouvellements (Myria, 2024).

Les travailleur.se.s précaires étranger.e.s dans une situation d' «hyper-dépendance» vis à vis de l'employeur, des clients ou des donneurs d'ordre

Être de nationalité étrangère **surexpose les personnes aux systèmes d'exploitation**[240] qui emploient ces travailleurs formellement ou informellement dans de nombreux secteurs.

> Dans la construction ou dans l'Horeca, à l'arrière-cuisine, voilà il y a beaucoup de gens qui sont sans-papiers et qui sont engagés dans ces milieux-là, et qui sont très mal payés, et qui n'ont aucune protection. Et plus loin j'ai eu dans mon bureau une personne qui a eu un accident de travail, et on lui a dit « Écoute t'étais pas là, t'étais chez toi, et maintenant tu vas tout seul à l'hôpital ». Donc il avait aucune couverture, et donc il est avec son problème maintenant de santé qui va rester toute sa vie. [intpro13]

Il y a un **forte dépendance du travailleur étranger précaire** à l'employeur, aux déclarations administratives (numérisées, …) de l'employeur (temps de travail presté, rémunérations, déclaration d'accident, déclaration de cessation, …) pour pouvoir renouveler son autorisation de travail ou bénéficier de ses droits (primes, sursalaires, …).

> C'est les trois éléments pour moi qui rendent le travailleur précaire : la rémunération, les conditions de travail/l'horaire de travail, et alors le respect par l'employeur des démarches administratives à faire en temps et en heure pour permettre au travailleur de renouveler son autorisation de travail. [intpro14]

Une récente recherche souligne évolution de la **situation des « migrants temporaires »**, où l'auteur estime que «la politique migratoire est en partie déléguée aux employeurs. Les titres de travail prennent le pas sur les titres de séjour et les travailleurs ne sont plus liés à l'État (et encore moins à l'État social) mais à l'entreprise qui les embauche. Leur maintien sur le territoire belge est dépendant des décisions des employeurs bien plus que des politiques publiques» (Devetter, 2025). Des analyses critiques pour une réforme et une simplification des procédure sont exprimées par ces organisations spécialisées dans l'aide aux [241] (Ciré, 2021).

Le **travailleur pauvre de nationalité étrangère** dépend **triplement** du «bon vouloir» et de a bonne gestion de l'employeur ou donneur d'ordre : à la dépendance dans la **relation de subordination** (pour accéder à l'activité, s'y maintenir, …), il faut ajouter le **respect de la législation** en vigueur (encodage correct, déclaration des heures, respect des barèmes, des horaires, pauses, sécurité au travail ...) a**insi que le risque de plus en plus élevé de devoir quitter le territoire ou de perdre son emploi/activité** en cas de problème administratif (liée à l'employeur, à la commune de résidence, …).

Dans le cas du «single permit», la procédure en vigueur pour toute autorisation au travail en Belgique, l'autorisation du séjour et celle de travailler est émise au même moment. Cependant, c'est l'employeur qui fait la demande. **L'employeur est au centre**, il est le **détenteur de l'information sur la procédure** et peut mentir au travailleur

[238] «Le permis unique à durée Limitée : autorisation de travail destinée aux salariés qui viennent en Belgique pour travailler plus de 90 jours. En principe, un permis unique est octroyé pour la durée du contrat de travail, et ce pour une durée maximale d'un an. Un renouvellement doit donc être demandé après cette période. Dans les quatre régions, il existe des dérogations dans certains cas et la période maximale a été portée à 3 ans pour les travailleurs hautement qualifiés. Le permis unique à durée illimitée : un travailleur peut être admis sur le marché du travail pour une durée illimitée après avoir travaillé une certaine période (deux, trois ou quatre ans, selon la région compétente) sur base d'un permis de travail ou d'un permis unique. Cela permet au travailleur d'exercer n'importe quelle fonction chez n'importe quel employeur.» (Myria, 2024).

[239] L'Etat belge a créé la plate-forme Working in Belgium : https://www.workinginbelgium.be/ qui s'adresse aux employeurs, ou indépendants étrangers

[240] Ciré, 2023 Campagne, «Alors quoi, on continue l'exploitation ?» : https://www.cire.be/alors-quoi-on-continue-lexploitation/

[241] Ciré, 2021 : https://www.cire.be/publication/permis-unique/

concernant l'obtention du séjour. L'employeur est également **le « moyen » , l'unique lien et support** qui garantit le séjour régulier (sans emploi, le travailleur perd vite son séjour). Ce cadre favorise l'acceptation des conditions d'exploitation au travail.

La **dépendance** du rapport de subordination (renouvellement de contrat, …) est **renforcée** par un **«pouvoir administratif» et le «pouvoir déclaratif»** supplémentaire qui facilitera, ou non, l'octroi d'une autorisation (de séjour, de travail, …).

Les travailleurs étrangers confrontés à la méconnaissance des langues administratives et du cadre légal, indispensables à la compréhension de leurs droits

Au cours leurs parcours, les personnes de nationalité étrangère sont confrontées à de **nombreuses difficultés** lors d'une demande ou d'un maintien de droit, de recherches d'emplois ou d'activités et pendant l'emploi ou l'activité.

Les cas de détachements frauduleux, d'usurpations de statuts, d'arnaques et d'escroqueries sont nombreux à l'encontre des travailleur.ses de nationalité étrangère. Ces s**ystèmes de captation et d'exploitation** sont facilités notamment par la méconnaissance de la langue, la non connaissance des droits en vigueur mais aussi, parce qu'il n'y a aucune autre voie possible, ces travailleur.ses sont parfois captifs et disposent de peu de marge de manœuvre.

> Je peux dire qu'il y a certains profils où la précarité est plus présente. Je pense d'abord aux étrangers, puis les femmes ainsi que les personnes sans diplôme ou sans reconnaissance de celui-ci. Il est très important d'ajouter la dimension de la connaissance de la langue comme un outil pour aussi se protéger ou pouvoir se renseigner au moment de demander de l'aide. Ceux qui maitrisent peu la langue sont des candidats idéaux pour faire l'objet des abus dans le monde du travail [intpro07].

Une gestion par sélection de travailleurs pauvres et de captation par les communautés

Il existe des **mécanismes de compensation** pour des populations extrêmement précaires, d'une même nationalité, concentrées dans certains secteurs, qui interagissent et entretiennent des rapports d'aide, de solidarité, de coopération mais aussi d'exploitation et de concurrence avec d'autres travailleur.ses plus favorisés sur le lieu de travail : «Ce qu'enseigne l'étude du ferraillage, c'est que là où la précarité est poussée, des mécanismes informels de compensation sont créés : fidélisation sélective d'intérimaires, recouvrement des relations de travail avec des liens personnels et notamment familiaux, mise en avant de certaines origines ethniques et relégation d'autres. Phénomènes qui n'ont rien de systématique, mais **dont la fréquence est suffisamment attestée pour qu'on y voie un trait décisif de la gestion et la mobilisation de la main-d'œuvre dans le bâtiment.** (…) La question n'est pas donc de déterminer si le travail salarié dans le bâtiment est tout entier **orienté par la précarité, les recrutements impersonnels, la concurrence entre les travailleurs, la mise au travail basée sur la seule relation marchande** ; ou si, au contraire, ce sont **le paternalisme, les recrutements sélectifs et protégés, les connivences et le favoritisme, les loyautés et dettes personnelles, les agrégations et discriminations ethniques qui dominent**. Il s'agit plutôt de **comprendre** comment la **tension pratique et permanente entre ces deux pôles permet d'assurer, bon an mal an, la production** de bâtiments». (Jounin, 2006).

Une pluralité de facteurs interviennent dans les mécanismes de captation de travailleur.ses précaires. Ces facteurs, identifiés par Jounin devraient être pensés dans d'autres lieux et secteurs mais aussi dans le contexte de production de services, au sein des chaînes de sous-traitances et dans le secteur informel.

Une personne de nationalité étrangère peut dans certains cas **s'appuyer sur un réseau, une diaspora, une multitude de lieux et de personnes sur qui compter**. Cela peut impacter le degré de facilité à pouvoir se faire une place sur le marché formel ou informel. Mais ces éléments favorables peuvent également se retourner contre la personne et **devenir un «piège» pour les travailleurs qui se font exploiter, enfermer dans un lieu, dans une communauté, dans un contrôle permanent jusqu'aux dérives, jusqu'aux mauvais traitements voire jusqu'aux menaces**.

Au-delà des discriminations, d'une «hyper-dépendance» à l'employeur qui fragilisent le travailleur ou la travailleuse de nationalité autre, le fait d'appartenir au groupe de travailleur.ses pauvres réduit le réseau d'aide (à part le réseau qui l'exploite) et l'enferme.

4.1.3.3. Troisième composante des inégalités ethno-raciales : le «statut migratoire», occuper un statut socio-administratif transitoire ou ne plus avoir de statut

Les tensions du rapport social ethno-racial s'expriment par l'origine assignée, la «nationalité autre» mais se rattachent également au statut social et au statut d'emploi/activité. Ce statut est déterminant en termes de démarches administratives, de non accès ou d'accès à l'emploi, de situations matérielles et de risques.

Entre droit des étrangers, droit au travail et droits humains fondamentaux, les tensions et enjeux sont multiples pour les travailleur.ses sans statuts ou en attente d'un permis de séjour ou de travail. La recherche ou le maintien d'un emploi, d'une activité, et donc d'un revenu, est souvent urgente et les expose à de nombreux risques.

Être de nationalité étrangère et vivre sur le territoire après avoir introduit une demande (asile, regroupement familial, régularisation, protection internationale ou autre) ou un renouvellement du droit au travail ou au séjour temporaire, n'expose pas les individus de la même manière face à l'accès à l'emploi, à une activité et à des revenus suffisants. La manière dont le «statut migratoire» est défini administrativement détermine les conditions d'octroi, la durée du séjour, les modalités de renouvellement.

Contexte migratoire en Belgique et en Région bruxelloise

Un récent rapport de l'OCDE montre que les états européens connaissent des niveaux de migrations records et à caractère permanent.

Malgré des fluctuations, les flux d'immigrations d'étrangers en Belgique indiquent une tendance globale à la hausse[242] (Myria, 2025).

Le nombre de demandes d'asile ou protection internationale en 2024 s'élève à 39.615[243] et concerne d'abord des familles (48%), des hommes isolées (30%), des femmes isolées (12%) et des MENA (mineurs étrangers non accompagnés - 10%). En Belgique, en matière d'asile, le nombre total de places d'accueil est passé de 21.000 places en 2018 à 35.197 en 2025. Ce nombre est largement insuffisant.

Cette hausse de nouvelles demandes combinée à l'arriéré de traitement des dossiers accentue la pression sur Fedasil[244] (Fedasil, 2024).

Cette pression s'exerce également s**ur le territoire régional bruxellois** où u**ne part importante des personnes se retrouvent, puisque Bruxelles est le lieu d'enregistrement administratif pour toute demande d'aide et de séjour**[245]. Une personne en demande d'asile peut commencer à travailler quatre mois après l'introduction de sa demande de protection internationale[246].

Myria (Centre fédéral Migrations) précise qu'en termes d'octroi de protection internationale pour l'année 2024 : «Le plus grand nombre de statuts a été accordé aux Palestiniens, aux Syriens, aux Érythréens et aux Afghans. Les recours devant le Conseil du Contentieux des Étrangers sont également en hausse, avec 763 dossiers supplémentaires en 2024 pour lesquels un besoin de protection internationale a été identifié. Des personnes continuent également de fuir la guerre en Ukraine. Pour elles, un statut de protection temporaire au niveau européen a été activé[247]» (Myria, 2025) .

Une minorité de demandeurs d'asile reconnus comme réfugiés

Une **multiplicité de statuts et de procédures** existent pour les personnes qui arrivent en Belgique mais sont extrêmement **complexes** (demande de protection internationale, prolongation d'un visa, régularisation, réinstallation, regroupement familial …).

Les personnes engagées dans ces procédures éprouvent d'immenses difficultés à comprendre dans quel cas de figure elles se trouvent, ce qu'elles doivent faire , dans quels délais.

Toute erreur peut «coûter cher» dans la mesure où les décisions[248] sont nombreuses qu'un durcissement de la politique migratoire est observable depuis plusieurs années.

[242] Population et mouvements, 1/1/2025 : https://www.myria.be/fr/chiffres/populations-et-mouvements
[243] Ce nombre est en baisse par rapport à l'année 2015 (44.760) et en hausse par rapport à 2022 (36.871). Source Fedasil, Bilan 2024 Accueil - Réinstallation - Retour volontaire.
[244] Fedasil Chiffres clés 2024 : Réseau d'accueil : chiffres-clés 2024 | Fedasil
[245] Sur ce thème, voir l'enquête Persona non grata BX1 par Safouane Abdessalem, janvier 2025, https://bx1.be/tag/persona-non-grata/?theme=classic
[246] Si la décision du CGRA (Commissariat général aux réfugiés et apatrides) n'a pas encore été rendue.
[247] Un nombre élevé de demandes de protection internationale et d'importants besoins de protection mail.statik.be/t/r-e-thgdijd-ullyttplt-r/#toc_item_0
[248] Refus de la reconnaissance en tant que réfugié, refus de permis, …

Au cours de notre enquête, il a principalement été question de travailleur.ses détachés, de personnes demandeuses d'asile, de personnes en attente de renouvellement de séjour qualifiées de «sans-papiers». Parmi les personnes «sans-papiers» qui travaillent, une grande part est «sans solution», «en attente», est exploitée au travail ou se cachent[249]. Ces femmes et hommes sont tous des travailleur.ses pauvres sur les marchés informel et formel de la Région bruxelloise. Ils sont un maillon des marchés de l'emploi et des activités.

Une **grande part de demandeurs d'asile sont en attente ou déboutés** à l'issue de leur demande et **ne sont pas reconnus comme réfugiés au terme de cette procédure**[250].

Les personnes qui reçoivent des décisions négatives en matière de séjour ou d'autorisation de travail doivent quitter le pays.

Si la personne est reconnue comme réfugié.e, elle obtient un droit de séjour à durée limitée d'abord (5 ans) qui peut ensuite devenir illimité. Si elle traverse une situation de précarité ensuite, elle peut alors introduire une demande au droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale complémentaire (à partir de la date de reconnaissance de son statut de réfugié.e)[251].

Les **procédures** sont, **de plus en plus complexes**, et les **droits des personnes étrangères de moins en moins effectifs** en raison de **l'absence de respect du cadre légal** pour réaliser les droits d'accueil, des **délais** de traitement des demande (limitation du nombre de dossiers, personnes reçues au guichets, …), des délais de réponses, de procédures complexes à tous niveaux (administrations, communes, …), de la qualification des problèmes, des temporalités (décisions limitées dans le temps, …), des renouvellements, … Certains intervenants professionnels évoquent des formes de maltraitance administrative et sociale et une «politique de non-accueil[252]».

Au niveau **fédéral**, le cadre légal prévu pour l'accueil des demandeurs d'asile n'est pas toujours respecté et l'Etat belge a été condamné à de nombreuses reprises pour sa gestion de l'accueil des demandeurs d'asile[253]. Une enquête a récemment été ouverte par l'Institut Fédéral pour la Protection et la Promotion des Droits Humains (IFDH) en raison de la non mise en œuvre des décisions de justice.

Absence de titre de séjour et activités informelles

Véritable point nodal et facteur de vulnérabilité identifié par les intervenants lors de l'enquête, le **statut migratoire** fait considérablement **varier les possibilités de parcours professionnels et par conséquent, des parcours de vie**.

Détenir (ou non) un titre de séjour (temporaire ou définitif) ou (non) un permis de travail fait radicalement varier les horizons possibles en matière de statut, de possibilités d'emplois, d'activités formelles et de possibilités de vie et de projection de soi.

De vives tensions sont observables autour de la qualification de la situation et du statut socio-administratif. La **situation administrative**, le **droit au séjour** et la **durée de l'activité limitée** pour les travailleurs étrangers, quand elle est fragile voire inexistante, implique que les travailleurs pauvres concernés basculent très souvent vers des activités informelles.

Être **en attente, demande ou perte d'un titre de séjour** mène à des situations de non-droit. Pour ces travailleur.ses, les inégalités sont fortes et les risques élevés d'être captés par des systèmes d'exploitation, voire de traite des êtres humaines (Myria, 2022).

La **durée du séjour** est un **facteur majeur d'invisibilisation et d'exposition aux risques** sur les marchés de l'emploi et des activités.

[249] En cas de préemption ou de refus de renouvellement du séjour ou du permis de travail.
[250] Ce taux de refus des demandes d'asile en procédure accélérée déboutés aurait récemment atteint 96% (L'Echo, 2024) mais pour des chiffres plus précis et pour l'année 2024 : Statistics - Asylum Information Database | European Council on Refugees and Exiles
[251] C'est-à-dire au droit à l'intégration sociale, au droit à l'aide matérielle, au droit à l'aide sociale, l'aide médicale urgente. Pour des précisions sur l'éligibilité : https://primabook.mi-is.be/fr/asile/droit-laide-sociale-apres-la-procedure-dasile
[252] Ciré, Politique de non-accueil : état des lieux 2024 : https://www.cire.be/publication/politique-de-non-accueil-etat-des-lieux-2024/
[253] Au total, ce sont plus de 1100 condamnations qui ont été prononcées à l'encontre de l'État fédéral pour son manquement à assurer l'accueil des demandeurs d'asile. Fedasil a été condamné plus de 4 500 fois pour des faits similaires. Par ailleurs, dans son dernier arrêt, la Cour explique également que « la non-exécution de condamnations antérieures porte atteinte aux fondements de l'État de droit Euractiv, https://www.euractiv.fr/section/immigration/news/letat-belge-condamne-pour-sa-gestion-de-la-crise-de-lasile/ Juillet 2023. Par ailleurs « Huit institutions de défense des droits humains attirent l'attention des autorités internationales sur la situation actuelle vécue par des demandeurs d'asile en Belgique et qui constitue une violation continue de leurs droits par le gouvernement fédéral. « https://www.myria.be/fr/evolutions/crise-de-laccueil-8-institutions-de-defense-des-droits-humains-invitent-leurope-et-les-nations-unies-a-examiner-les-violations-de-droits-humains 5/07/2023 , L'institut fédéral des Droits Humains lance une enquête que la non-mise en œuvre des décisions de justice 02/10/2023 : https://institutfederaldroitshumains.be/fr/lancement-dune-enquete-sur-la-non-mise-en-oeuvre-des-decisions-de-justice 19/11/2024.

Le **fait d'être de ne pas avoir le droit de rester sur le territoire ou de travailler** (demande, refus ou attente de renouvellement) devient un **facteur de captation d'exploitation et d'invisibilisation**. Or, cette situation de «non droit» est facilitée par les procédures et les difficultés de contacts avec les communes, les administrations responsables dans l'octroi du renouvellement ou de la prolongation du séjour. Dans certains cas, cela peut même affecter l'organisation du travail en entreprise. Des pénuries peuvent survenir en raison de non renouvellement.

Le problème des **durées trop courtes de permis de travail et de permis de séjour** a été soulevé plusieurs fois. Pour la plupart des travailleurs pauvres de nationalité étrangère, la durée déterminée du permis de travail et du séjour sont des freins supplémentaires à la sécurisation des parcours en termes de revenus, d'accès à l'emploi, d'expérience professionnelle. Ces courtes durées augmentent les risque «d'illégalités».

Les personnes qui s**ont en situation administrative d'attente d'octroi ou de renouvellement de droits et de statut ou en procédures de recours** ont d'immense difficultés en raison de cette absence de statut, d'attente de décision. C'est une période où ils et elles sont extrêmement vulnérables.

Il y a une forte imbrication entre rapports sociaux ethno raciaux, droits au titre de séjour et droit au permis de travail qui ouvre ou ferme des droits et protections. A contrario, l'absence de séjour oblige à se diriger vers des filières d'activités informelles.

Statut migratoire et systèmes d'exploitation

Les personnes sans ou en attente de renouvellement de leur titre de séjour sont **«hyper» exposées à des systèmes d'exploitation**.

Myria a souligné l'augmentation de systèmes d'organisation de filières d'exploitation (notamment sexuelle) et souligne que la «détection des victimes, l'identification des suspects et la poursuite des auteurs est ardue pour la police, notamment en raison de la nature cachée du phénomène, de la mobilité (…) et du fait que ceux-ci ne s'estiment que rarement victimes (Myria, 2024).

Sur base de notre enquête, il y a de **nombreux exemples de secteurs d'exploitation** en Région bruxelloise dans les secteurs de la construction, horeca, manucure, nettoyage, prostitution, déchetterie, livraison, aide et soins aux personnes, informatique, commerce et activités illégales.

Des hommes et femmes de nationalité belge ou étrangère exploitent, d'autres hommes et femmes d'origine étrangère, parlant parfois la même langue et ayant des facilités pour intégrer la communauté.

L'un des cas fréquent et emblématique concerne **la sous-location de comptes d'utilisateurs livreurs ou chauffeurs** (cf. chapitre 2). La **sous-location d'un compte d'utilisateur de plate-forme est un moyen de sous-traitance** pour gagner de l'argent à partir du travail de la personne qui sous-loue le compte et qui rétrocède un pourcentage à l'exploiteur. Ces **sous-locations** de comptes se font parfois **entre différents membres d'un ménage sans que la personne soit prévenu**e. Le **«propriétaire» du compte le ferme dès que la personne atteint le plafond autorisé dans la législation** (statut P2P).

Il est possible de distinguer l'**organisation de systèmes d'exploitation par des entreprises** qui cherchent à réduire des coûts au maximum, mais aussi **des filières intracommunautaires** d'exploitation qui exercent **dans l'économie informelle ou formelle**.

Ce dernier cas s'explique notamment par **des pratiques de reproduction d'exploitation vécue**s. Un intervenant a mis en évidence ces systèmes d'exploitation «intra-communautaire» (nationalité, langue, région, …) et le fait que la formalisation d'une plainte dans ce contexte est très difficile ; non seulement par peur de représailles mais aussi au vu des conséquences de la visibilisation de la situation administrative sans séjour ou en attente d'une décision. Les personnes craignent de devoir quitter le pays.

> De constats effectués sur le terrain, il semble que le plus souvent l'exploitation de travailleurs précaires se fasse au sein de la propre communauté d'origine (même langue, même culture, même religion…). C'est ce qui explique que les situations perdurent et ne sont pas souvent dénoncées. [intpro33]

Un inspecteur interviewé identifie une distribution de certaines nationalités ou communautés entre différents secteurs et niches d'activités. Il évoque une nette distribution sectorielle :

> On remarque chez nous des nationalités plus représentées dans certains secteurs :
> - philippins, brésiliens pour les titres-services
> - philippins pour les fonctions domestiques
> - albanais pour le transport routier
> - camerounais, congolais, tunisiens, libanais, dans le secteur infirmier [intpro15]

Un autre intervenant inspecteur établit le même constat et souligne une forme de sélection et captation par nationalité et par secteur d'activité.

> Nous observons, sans avoir de statistiques précises à ce sujet, que certaines nationalités ont tendance à se concentrer davantage sur certains secteurs (voir notion de « niche ethnique »). Par exemple : les Indiens dans l'informatique, les Brésiliens dans la construction, les Chinois dans l'import-export, etc. Certains de ces secteurs pourraient être davantage précarisés que d'autres et le fait de disposer d'une certaine nationalité, pourrait prédisposer davantage une personne à se diriger vers ces secteurs. [intpro21]

Toutefois, l'image **du «travailleur étranger qui s'installe» doit être nuancée** par des travaux qui montrent aussi une **mobilité mondiale avec une circulation rapide** de «transmigrants de nations pauvres vers les populations pauvres résidant dans les nations riches» (Cf. chapitre 2).

Dans un contexte de globalisation, il y a une **mobilité forte des personnes exploitées** (secteur du commerce, …) qualifiées de «transmigrants» qui «offrent aux grandes firmes mondiales le vaste marché des pauvres en passant en Europe des produits totalement hors taxes et hors contingentements» (Tarrius, Missaoui et Qacha, 2013). Missaoui identifie également une **«auto-formation à la transmigration** des jeunes de nos enclaves urbaines qui se multiplie au fur et à mesure que se développe une économie souterraine, dominante, qui déborde les lois et règlementations locales» (Missaoui, 2016).

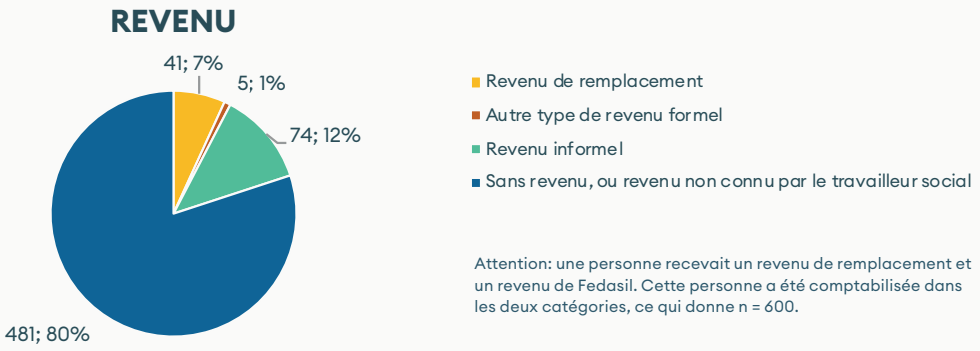
Ces nouvelles normes floutent les frontières entre économie formelle et informelle et «abaissent les différences ethniques, religieuses, culturelles, alors même que les Etats Nations européens ne savent comment gérer les «multiplications communautaires et leurs étanchéités culturelles» (Missaoui, 2016).

Les personnes étrangères avec ou sans titre de séjour, avec ou sans permis de travail, sont surreprésentées dans la face invisible du précariat (cf. chapitre 2). Il en va de même dans les filières d'exploitation, les systèmes et les organisations de traite des êtres humains. Dans certains cas, des systèmes voire une «ingénierie d'exploitation» sont en place qui, depuis le pays d'où sont originaires les personnes, visent à les faire venir dans le but de les exploiter. Il est difficile de faire respecter les législations en vigueur.

Les personnes sans titre de séjour n'ont souvent pas d'autre choix que d'accepter n'importe quelle activité pour vivre et survivre. A ce titre nous avons vu dans la partie précédente que ces personnes extrêmement vulnérables sont surreprésentées dans la sphère informelle et n'ont souvent pas le choix. A l'extrême de ces situations existent des réalités d'exploitation et de traite des êtres humains (Myria, 2022).

Ces personnes surexposées aux risques d'exploitation dans le travail[254], de non-paiement d'activité et de travail au noir, le sont aussi au risque d'arrestation, d'enferment et de retour forcé.

Répartition des types de revenus de personnes sans titre de séjour sur le territoire régional



Attention: une personne recevait un revenu de remplacement et un revenu de Fedasil. Cette personne a été comptabilisée dans les deux catégories, ce qui donne n = 600.

Source : brusshelp, 2024

[254] Cf. Chapitre II Face invisible, il s'agit de rémunérations extrêmement faibles et de conditions extrêmement pénibles.

Des cas des travailleurs sans titre de séjour et non rémunérés ont été constatés dans le secteur de la construction (OIT, 2024, p.36[255]). Des organisations comme Myria ou Fairwork représentent des travailleur.ses qui risquent à tout moment d'être expulsés après leur arrestation sur les chantiers, et sans les services d'inspection, ce qui permet à ce type de pratiques de ne pas rester invisibles et d'être être poursuivies et jugées[256].

Les personnes sans titre de séjour avec ou sans revenus informels

Selon une étude menée par Bruss'help, en 2024, la très grande majorité des Bruxellois.es sans titre de séjour déclaraient qu'ils étaient sans revenu ou bénéficiaient d'un revenu informel.

Parmi les 600 personnes interrogées par Bruss'help : «74 (12,33 %) disposaient de revenus informels, 41 (6,85 %) d'un revenu de remplacement et 5 (0,83 %) d'un autre type de revenu formel» (Bruss'help, 2024).

4.1.4. Rapports sociaux d'âge et de générations : être plus jeune ou plus âgé, de différentes générations face aux marchés de l'emploi des activités

L'âge est certainement le type d'inégalité pour lequel il existe le plus grand nombre de politiques, de régulations et dispositifs publics spécifiques d'aide aux travailleur.ses et/ou entreprises pour favoriser l'embauche des jeunes ou des plus âgé.e.s. Ce sont aussi des inégalités limitées dans le temps, elles sont évolutives. Les réductions des «charges» et cotisations des entreprises, les stages et formations en entreprises, les dérogations aux obligations de recherche d'emploi en lien avec le droit à l'assurance chômage (formation, travail), les procédures d'outplacement ou les crédit-temps sont quelques exemples de dispositifs ad hoc.

Parallèlement, depuis plus de 30 ans, les politiques d'emploi mais désormais les politiques sociales et de santé visent à (re)mettre à l'emploi ou à l'activité. Le paradigme dit «d'activation» des personnes au chômage se diffuse dans toutes les politiques et se renforce. Si les discours sont centrés sur le fait d'»accompagner», de «aider», de «former», l'activation peut mettre en difficulté les travailleur. ses précaires, les personnes au chômage, les personnes qui sont en situations d'hybridité (emploi et chômage ou prestations complémentaires), les personnes en situations de pauvreté et les intervenants de première ligne quant aux manières de faire et d'activer.

Avec le développement du paradigme de l'activation[257] de plus en plus présent, la plupart des personnes qui travaillent ou qui ne travaillent pas sont incitées à suivre des formations. A tout âge, le discours selon lequel une reconversion est possible et une formation souhaitable transparait dans les objectifs européens de formation repris dans le Socle européen des droits sociaux[258]. L'évaluation des personnes, l'injonction à la formation ou à l'emploi et les changements de statuts ne sont pas sans impacts et peuvent créer une forme de violence pour les travailleurs.

Pour les personnes qui cherchent un emploi, ou qui alternent des activités, des intérims, des projets, des petits contrats, les difficultés d'embauche se dressent rapidement, la discontinuité n'en est que plus pénible et plus risquée. Quel que soit le secteur, le fait d'être jeune ou d'avancer en âge comporte de réelles difficultés d'accès et de maintien à l'activité et à l'emploi. «Être jeune» ou «être vieux» sont deux états transitoires qui compliquent considérablement la recherche d'emplois et d'activités ou qui retardent ou rompent avec une forme de stabilité.

L'âge représente un frein a priori (jeunesse) et avec le temps il devient un facteur de vulnérabilité dans la durée pour se maintenir à l'emploi ou dans l'activité (coût salarial, dégradation du corps, fatigue physique et psychique selon le degré de pénibilité). Même si les conditions ne sont pas égales par ailleurs, l'âge et les régimes d'emplois et d'activité précaires sont fortement liés. Cet intervenant social refuse d'accepter ce constat.

> J'ai beaucoup de gens qui me disent « Je suis trop vieux ». C'est très subjectif mais moi je refuse de voir ça comme un critère discriminant. (…) Dans les faits c'est reconnu. En dessous de 30 et au-dessus de 50 ans, il paraît que c'est plus difficile, et c'est pour ça qu'il y a des aides, alors là je me révolte contre ça. [intpro13]

[255] OIT, 2024 : Standard publication_Justice Across Borders_EN_web__0.pdf
[256] OIT , 2024 , p. 39 : Standard publication_Justice Across Borders_EN_web__0.pdf
[257] Ce paradigme est présent depuis plus de 20 ans en Belgique mais s'est récemment renforcé depuis les Accord du Gouvernement fédéral De Wever 2025 - 2029
[258] Plan d'action : https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/

4.1.4.1. Première composante : être jeune

Être jeune n'expose pas les individus de la même manière par rapport à l'accès à l'emploi ou à une activité et par rapport au maintien ou au renouvellement sur les marchés de l'emploi et des activités. Être jeune augmente le risque de non embauche, de non renouvellement, de contrats temporaires et précaires, …

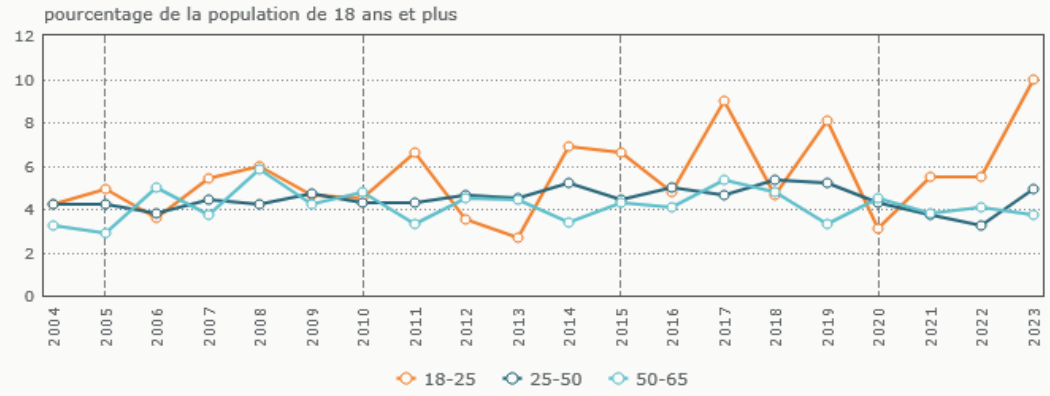
Les 18-25 ans sont davantage exposés au risque d'être travailleur pauvres (Bureau fédéral du plan, 2025). Par ailleurs, les jeunes entrants sur le marché du travail en Belgique sont de plus en plus jeunes : «le taux d'entrée des jeunes âgés de 15 à 21 ans poursuit sa progression en 2021-2022, pour atteindre environ 34%. Le taux d'entrée des 15-21 ans n'a jamais été aussi élevé.»(Gosaert, 2022[259]). La jeunesse et le potentiel des travailleur.ses en Région bruxelloise est immense puisque près de la moitié des immigrants (46 %) qui se sont installés à Bruxelles en 2022 sont âgés de 20 à 35 ans (IBSA 2024[260]). L'amplification de divers types d'inégalités comme l'origine, le sexe, la classe et le statut d'emploi vont également éloigner ces jeunes de l'accès aux marchés de l'emploi et des activités.

Les difficultés d'inscription de manière durable et stable pour les jeunes dans la vie professionnelle sont connues et s'étendent sur des périodes de plus en plus longues[261] (Baudelot & Establet, 1996). Le besoin important et urgent de trouver rapidement un job et le manque de jobs disponibles consolide une position de monopole pour l'employeur particulièrement vis-à-vis des jeunes. Les jeunes sont particulièrement exposés au risque du chômage, aux contrats courts et aux régimes d'emplois et d'activités précaires.

La situation des **jeunes en contrats courts successifs** correspond davantage à des modalités d'emploi décidées par les entreprises plutôt qu'à une période d'insertion : «Outre la reproduction des inégalités sociales à l'école par différents mécanismes, l'organisation du travail ne parvient pas également à créer une stabilité pour un nombre significatif de jeunes Bruxellois en situation de dominations multiples. Sans minimiser leur capacité d'action et leurs stratégies, ces derniers subissent une série de discriminations qui, pour les jeunes issus de ménages précaires, s'enchevêtrent aux difficultés de leur milieu pour façonner des trajectoires qui les éloignent de l'école, des institutions de l'insertion socio-professionnelle (ISP) et du marché du travail» (André G. & Crosby A. , 2023).

Depuis plusieurs décennies, les pouvoirs publics mettent en place une multiplicité d'incitants fiscaux et financiers pour l'embauche de jeunes. Le régime du travail étudiant a été considérablement assoupli et le plafond des heures relevé. Le critère de la jeunesse est souvent synonyme d'accès à des dispositifs d'aide à l'emploi. Tant au niveau des politiques d'accompagnement et de recherche d'emploi, qu'au niveau des politiques sociales d'aide aux personnes, depuis plusieurs années, les déclarations de politiques générale et les politiques publiques régionales ont montré à quel point la jeunesse, les jeunesses (18-25 ans ou 18-30 ans) constituent une priorité pour la Région.

Travailleurs pauvres, selon l'âge - Belgique



Source : Bureau fédéral du plan (2024) https://indicators.be/fr/i/G08_WPO/Travailleurs_pauvres_%28i43%29

[259] in Goesaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans, Thomas Boogaerts & Peter Vets La dynamique dumarché du travailatteint des sommets négalés
[260] https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus-66_FRv5.pdf
[261] Baudelot & Establet Avoir 30 ans : en 1968 et en 1998

En terme de formation, il y a beaucoup de possibilités de formation avec dérogations de recherche d'emplois pour pouvoir continuer à percevoir des allocations de chômage. Des primes sont également prévues, comme par exemple les primes activa[262] ou la prime recrutement[263].

Abus et incertitude: le cas des étudiants précaires

Les postes de jobs étudiants ont doublé en Région bruxelloise en 10 ans passant de 44.389 en 2013 à 90.172 en 2023[264] (ONSS, 2025 et cf. chapitre 2). Notre enquête met en lumière qu'ils sont souvent engagés dans des régimes très précaires.

Être jeune constitue une forme de vulnérabilité *a priori* qui implique que le jeune se montre moins exigeant, et qu'il se retrouve ensuite dans une situation de précarité prolongée.

Les jeunes n'ont par ailleurs bien souvent pas d'information sur leurs contrats et leurs droits (en matière de droit sociaux et dans le cadre de leur travail), notamment en matière de respect des barèmes en vigueur, fin de contrat, déclarations du nombre d'heures prestés, etc.

La précarité des étudiants travailleurs est difficile à quantifier, dans la mesure où les personnes concernées portent rarement plainte. Les intervenants professionnels rencontrés ont également souligné le fait qu'à ce stade, il est difficile d'avoir des données sur les étudiants qui ont un statut d'indépendant. En revanche et de manière plus générale, ils ont évoqué les phénomènes plus visibles de mise à l'emploi des personnes au chômage vers des statuts d'indépendants. Ces passages sont perçus comme problématiques par rapport au risque de perte de protections, de droits sociaux, de faillite et d'endettement.

Travail gratuit comme fonctionnement normalisé pour gagner de l'expérience

Du côté des jeunes diplômé.e.s de l'enseignement de type court ou de types long, notre enquête met en lumière dans plusieurs cas la surexposition des jeunes au « *hope labor* », au « *sacrificial labor* » ou à l'« *aspirational labor* ». Il s'agit de travail gratuit, d'un défraiement ou d'un salaire extrêmement faible, qui est perçu tant par les travailleur.ses que les entreprises comme un tremplin vers l'emploi, un investissement pour la carrière. Ce travail gratuit ou presque durant la jeunesse est vu comme un fonctionnement normalisé du marché du travail. Les jeunes acceptent, comme dans les contrats étudiants, des conditions de travail et de salaires moindres afin d'acquérir de l'expérience. Dès lors, il est tout à fait acceptable de faire du bénévolat, du volontariat ou des stages à peine défrayés ou rémunérés pour améliorer son parcours vers l'emploi.

4.1.4.2. Deuxième composante : être plus âgé et avancer en âge

Quel que soit le secteur d'emploi ou l'activité, l'avancée en âge présente toujours des effets concrets à un moment du parcours. Des effets positifs en termes d'expérience, de connaissance et de continuité de l'activité, mais aussi de effets négatifs en termes de fatigue, de pression (concurrence avec jeunesses, réduction à un «coût» salarial), de risques de maladies et d'épuisement. Une part des travailleur.se.s expérimente des conditions pénibles physiquement et psychologiquement en raison notamment de l'intensification du travail (Palier, 2023).

Être plus âgé n'expose pas les individus de la même manière face aux possibilités d'emplois et d'activités, et de s'y maintenir. Être plus âgé expose davantage au risque de ne pas (re)trouver d'emploi ou d'activité, mais aussi à des problèmes de non reconduction, de ruptures de contrats, de problèmes de santé physique ou psychique plus aigus.

Bruxelles formation observe aussi un impact significatif du sexe et de l'âge. Les hommes ont une probabilité plus élevée de travailler à temps plein que les femmes. Et l'âge a un impact négatif sur la probabilité de travailler à temps plein : plus une personne est âgée, moins elle a de chance de travailler à temps plein. (Bruxelles formation, 2021)

Les politiques publiques d'emploi ont été largement orientées vers les plus de 50 ans ou de 55 ans depuis plusieurs années ; au travers notamment du renforcement des politiques d'accompagnement des travailleurs mais aussi via les réductions de cotisations patronales pour les entreprises. Il est à noter qu'en Région bruxelloise, le public-cible visé par ces réductions a été réduit en 2024, et que les réductions ne sont plus applicables au-delà de certains seuils de salaires.

[262] https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/activa-brussels/
[263] https://economie-emploi.brussels/prime-recrutement
[264] Source : demande à l'ONSS.

En France, il a récemment été montré que «la distribution par âge des emplois courts a connu des modifications importantes». Les jeunes ont de moins en moins de contrats à durée limitée tandis que pour les salarié.es de 50 ans et plus, une « hausse significative de la rotation de la main-d'œuvre» est constatée, il y a un retour à l'emploi des séniors (Vivès et Remillon, 2024). Les autrices identifient trois parcours : la continuité dans des secteurs qui utilisent énormément de contrats courts, le cumul entre un statut stable et des contrats courts (situations décrites dans le chapitre 2), et des fins de vies professionnelles marquées par la précarité suite à des ruptures de contrats.

Dans notre enquête, les emplois et activités précaires comprennent des tâches souvent pénibles, ce qui implique qu'il est d'autant plus difficile avec l'âge de les effectuer, et dès lors que ce type d'emploi sont peu accessibles pour les travailleurs plus âgés. Dans les secteurs à forte pénibilité comme l'Horeca, le nettoyage, la construction, la logistique, la livraison, l'aide aux personnes âgées ou aux enfants, le commerce alimentaire (boulangerie, boucherie, …), l'âge devient de facto problématique face aux tâches pénibles et lourdes, face aux horaires qui privent de sommeil. Pour nos répondants qui sont barman, vendeurs, travailleurs dans la logistique, ambulanciers, qui travaillent dans le nettoyage, dans les hôpitaux, pour ce jardiner au noir, cette travailleuse du sexe indépendante, l'âge devient toujours un problème pour «tenir» et poursuivre l'activité de manière formelle ou informelle.

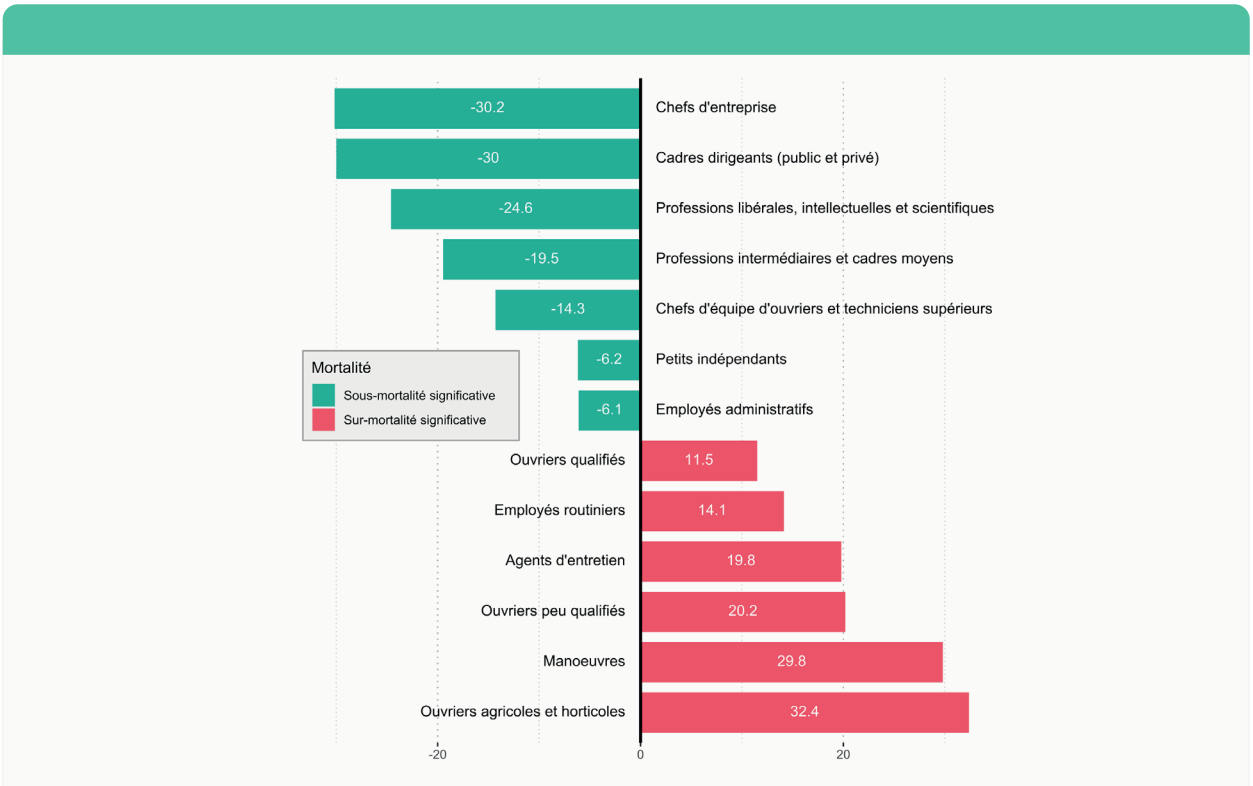
Les travailleuses et les personnes de nationalité étrangère subissent fortement, au moment de la pension, les conséquences d'un parcours d'emploi et d'activités plus précaire.

4.1.5. Rapports sociaux et inégalités de santé physique et psychique : être exposé au risque d'être malade ou handicapé face aux marché de l'emploi et de l'activité

Être en mauvaise santé *a priori* ou occuper un emploi précaire dans la durée n'expose par les individus de la même manière face à l'accès à l'emploi ou à une activité, face au maintien dans l'emploi et l'activité, face à l'accès aux soins de santé et face aux risques pour l'état de santé.

Les inégalités sociales se reflètent dans les inégalités de santé. Les inégalités sociales de santé montrent qu'à mesure que la situation socio-économique diminue, l'état de santé se dégrade, c'est ce qui est appelé le «gradient social».

Les travailleur.ses précaires, moins diplômées et issu.e.s des classes moins favorisées, sont confronté.e.s à des conditions de travail pénibles et difficiles



Source : Observatoire belge des inégalités, 2025

ce qui a des impacts durables sur le long terme sur leur état de santé (Black Working day, 2019). Ce constat est observable notamment au travers de l'indicateur qu'est l'espérance de vie. Il y a de fortes inégalités d'espérance de vie selon la profession : «Par exemple, les enseignants du supérieur représentent la catégorie la mieux protégée face au décès, avec 46 % de décès *en moins* par rapport à la moyenne dans la période de temps considérée. À l'inverse, les éboueurs sont la profession où la mortalité est la plus élevée, puisqu'elle voit près de 66 % de décès *en plus* par rapport à la moyenne» (Girès, 2023).

Les personnes en situation de précarité ont une espérance de vie plus courte (Observatoire de la Santé et du Social, 2024). Les travailleur.ses précaires et pauvres sont exposés à des tâches pénibles, à une organisation du travail intensive, à davantage de risques au travail (maladie, accidents du travail et maladies professionnelles) et sont moins bien protégés par les mécanismes classiques de protections (statuts, régimes d'emplois et d'activités précaires). Elles expérimentent, plus fréquemment et sur de longues durées, des conditions de travail plus pénibles, parfois même (très) dangereuses. Les modalités contractuelles bien souvent ne permettent pas de les protéger face aux risques au travail.

Des conditions de travail pénibles abîment la santé physique et psychique des travailleur.ses. Une part d'entre eux tombe malade ou meurt prématurément car les travailleur.ses ont subi, sur le long terme de moins bonnes conditions de travail (plus pénibles, d'avantage d'exposition aux risques pour la santé, ...).

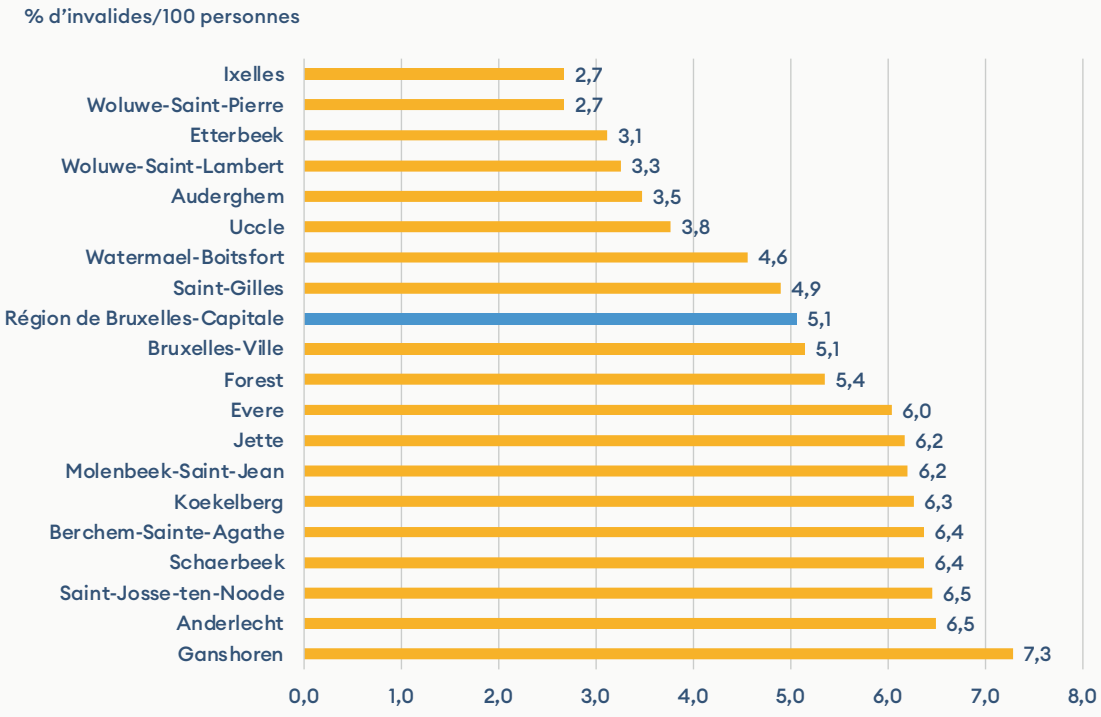
L'exposition répétée à ces risques et à ces conditions augmente sur le temps long le risque d'incapacité de travail : «La proportion de personnes en incapacité augmente avec l'âge, tant pour les hommes que pour les femmes et pour les ouvriers que pour les employés» (…). (Observatoire de la santé et du social, 2024, pp. 51-53)

«En 2021, 38 798 salariés et 2 582 indépendants ont perçu une indemnité à la suite d'une incapacité de travail de longue durée. Le taux de personnes en incapacité de travail a augmenté ces 10 dernières années, passant de 6,1 à 9,4 pour 100 salariés et de 2,5 à 3,7 pour 100 indépendants entre 2011 et 2021». (Observatoire de la santé et du social, 2024, p. 94)

Davantage de personnes invalides dans les communes plus pauvres

Comme dans le reste de la Belgique, le nombre de personnes bénéficiant d'une indemnité d'invalidité

Proportion de bénéficiaires d'une indemnité d'invalidité par commune, 2021



Source : Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) ; calculs Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles

augmente en Région bruxelloise et touche plus fortement les communes aux populations pauvres, précaires et de classes moyennes inférieures. Les habitants de ces communes les plus touchées ont des revenus inférieurs par rapport aux communes où le taux d'invalidité est moindre (Observatoire de la santé et du social, 2024).

Différents intervenants rencontrés dans le cadre de notre enquête ont témoigné que selon leur expérience, il est de plus en plus fréquent que les travailleurs en incapacité de longue durée soient licenciés durant leur période d'incapacité ou lors du retour au travail.

Des conditions de travail et des parcours d'emplois qui impacte la santé, et inversement

Mette identifie d'une part des trajectoires marquées par le fait que les personnes ont moins de possibilités de choix et sont plus enclines à accepter par défaut des postes aux conditions plus difficiles[265]. Elle identifie d'autre part que des conditions de travail difficiles peuvent amener à des trajectoires de carrières interrompues en raison de problèmes de santé.

«La trajectoire de carrière passée n'est pas seulement en lien avec la rémunération de l'emploi actuel elle l'est aussi avec le niveau d'exposition que les salariés supportent.(…), il semble que des carrières marquées par des aléas conduisent les salariés à occuper des emplois de moindre qualité c'est-à-dire davantage exposés à des contraintes physiques mais aussi à certains des risques psychosociaux avec toutefois des variations selon le genre. Les effets négatifs du chômage et des conditions de travails difficiles s'amplifient ainsi mutuellement (Mette C, DARES, 2018).

Les conditions de travail sont étroitement liées au parcours professionnel antérieur. Il est notamment montré que les changements fréquents d'emplois et les carrières moins stables contribuent à maintenir les personnes dans des positions précaires qui impactent plus fortement leur santé physique et psychique.

Ce travailleur intérimaire souligne qu'un collègue âgé dans l'Horeca se fait réprimander alors qu'il est gravement malade.

> Faire la salle à l'aéroport à deux, vous n'imaginez même pas quelle galère, vous faites ca une heure, vous êtes finis ! J'ai un collègue c'est un noir et il a 60 ans, il a un cancer, il travaille comme ça ! C'est n'importe quoi ! Des fois il se fait crier dessus parce qu'il va en haut pour prendre ses médicaments. C'est quoi ça ? C'est pas normal hein ! On a deux ou trois syndicats mais pour mille personnes c'est pas assez [tp54]

Une santé défaillante comme facteur aggravant

Souvent cité par les travailleurs précaires, la santé est un facteur de différentiation et d'inégalité dans l'accès et le maintien à l'emploi ou à l'activité. Défaillante, la santé est considérée comme facteur aggravant de non accès à un emploi stable, difficulté de maintien à l'emploi (Melon et al., 2024) et de discrimination à l'emploi.

Dans certains cas, l'employeur prévoit des couverture assurantielles à durée déterminée, liées aux contrats, ce qui pose des difficultés concrètes pour l'accès et la continuité des soins et des traitements de travailleurs qui tombent malades.

Des accidents du travail et des morts invisibles

En conséquence de l'exposition aux risques dans le travail, il y a les accidents et les morts au travail. Les accidents comme les maladies professionnelles sont sous-déclarés, sous recensés et très difficiles à faire reconnaitre en raison notamment, des preuves «de cause à effet» à apporter par le travailleur. Selon le Bureau fédéral du plan, les accident de travail non mortels sont en légère augmentation et les accident de travail mortels diminuent (non illustré).

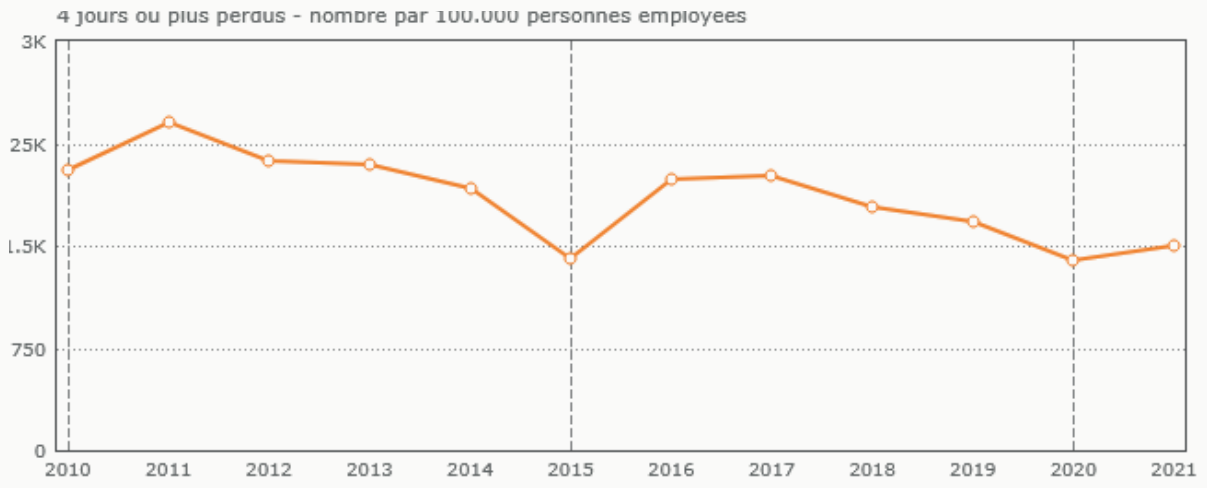
Il est très difficile de rendre visible cette réalité pourtant bien présente y compris pour les travailleurs de l'économie informelle et souterraine. Toujours recensés comme de tristes faits divers isolés, les accidents au travail touchent plus particulièrement des travailleur.ses précaires fortement exposés à des risques et ce y compris au cœur de la Région Bruxelloise sur de grands chantiers[266]. Plusieurs enquêtes ont montré l'ampleur sous-estimée du phénomène en France (Lépine, 2023) [267] et plus récemment une enquête de Médor, qui estime

[265] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-068.pdf

[266] 2022 en Région bruxelloise à Rogier : (https://bx1.be/categories/news/chute-mortelle-dun-ouvrier-comment-assurer-la-securite-des-chantiers-en-hauteur/?theme=classic), sur l'ancien siège d'AXA à Watermael-Boitsfort (https://bx1.be/categories/news/il-y-en-a-qui-sen-foutent-de-la-loi-apres-la-mort-de-deux-ouvriers-lauditorat-du-travail-tire-la-sonnette-dalarme/?theme=classic) , Saint Gilles https://bx1.be/categories/news/saint-gilles-un-mort-et-trois-blesses-dans-leffondrement-dune-maison-chaussee-de-waterloo/?theme=classic , ou de bruxellois en dehors de la Région : https://bx1.be/categories/news/deces-dun-ouvrier-bruxellois-a-la-suite-de-la-chute-dune-grue-a-tour-sur-une-nacelle-a-roulers/?theme=classic

[267] Lépine, M (2023) L'hécatombe invisible, https://matthieulepine.wordpress.com/category/accidents-du-travail/

Accidents du travail non morels - Belgique



Source : Bureau fédéral du plan , 2024 : https://indicators.be/fr/i/G08_AAW/Accidents_du_travail_%28i45%29

que «chaque année en Belgique, 100 travailleurs perdent la vie suite à un accident du travail. Des milliers d'autres restent handicapés à jamais» (Médor, 2023).

4.1.6. Rapports sociaux de possession, de connexion, de socialisation juridique face à la norme administrative numérique généralisée «numérique par défaut»

Le inégalités décrites ci-dessus se répercutent également dans le monde de l'économie numérique, le (non-)recours aux procédures numériques et face à la dématérialisation des services publics et privés. Être sans accès ou avec un accès partiel au numérique, peu informé face à la complexité des procédures numérique (de demande de prestations sociales, prise de rendez-vous, ….)engendre une série d'épreuves et de risques pour un grand nombre de personnes.

Dans un contexte de numérisation des actes contractuels et des procédures d'accès et de maintien des droits sociaux, être à l'emploi et en activité, changer de statut d'emploi ou d'activité, se voir signifier une rupture ou une fin de contrat, accepter plusieurs dizaines de missions différentes comporte une série d'épreuves pour les travailleur.ses.

La pandémie de Covid 19 a accentué la numérisation des procédures de demande et de maintien de prestations sociales (Deprez et al. 2020, Noël, 2021) et le mouvement se poursuit aujourd'hui en matière d'emploi (obligation digitales pour toutes les entreprises et les entrepreneurs, les artistes, …), de maladie-invalidité (trajet de réintégration) et de chômage (digitalisation du chômage temporaire, ..).

Les inégalités digitales ou numériques constituent des positions sociales qui affectent l'accès au digital et aux connaissances ainsi que les résultats de leur «engagement numérique» ; ce qui se répercute en fin de compte sur leurs «chances dans la vie[268]» (Hargittai, 2021). (Buchi 2022).

A la dématérialisation des services, des procédures et des manières d'entrer et de sortir des marchés des emplois et activités, s'ajoute la dématérialisation des procédures d'accès aux droits sociaux ; ce qui complique les parcours de travailleur.ses pauvres extrêmement confrontés à l'instabilité. Il y a des liens étroits entre cette dématérialisation des procédures et des droits et le risque de non-recours aux droits sociaux (Observatoire de la Santé et du Social, 2017).

Des inégalités de connaissances, de possession et de connexion

Les procédures dites «numériques par défaut» engendrent de par leur existence et leur généralisation une distinction et une sélection entre citoyen.ne.s., au détriment des plus précaires. Cette distinction s'opère par des connaissances indispensables à la réalisation des actions pour accéder aux

[268] Notre traduction "Digital inequality refers to how people's societal position affects their digital access, skills, and types of uses, as well as the outcomes of digital engagement, ultimately feeding back into their life chances (Hargittai, 2021)." (Buchi 2022)

informations, pour parvenir à joindre un service ou une administration et à satisfaire à la procédure. Comme par exemple : encoder une réponse, remplir un formulaire en ligne, envoyer un mail, consulter sa boite mail, se connecter avec un boitier, QR code, par une application, ou encore effectuer une vérification d'identité, mettre à jour un programme, imprimer, scanner, attacher une pièce jointe, remplir un PDF, sauvegarder ces documents, etc.

Cette forme de distinction entre citoyens s'opère en amont par l'obligation de possession du matériel : téléphone, smartphone, ordinateur, abonnement internet, imprimante, scanner, lecteur de carte d'identité, etc. mais aussi l'utilisation de logiciels, programmes et applications nécessaires à l'introduction de la demande (ouverture de compte, de dossier, suivi, réception de la réponse, recours éventuel, …). Les effets de distinction et de sélection liés au «numérique par défaut» s'effectuent aussi par une obligation de connexion aux serveurs des autorités administratives, aux services qui fournissent les documents nécessaires, … et cela suppose une connexion Internet plus stable plus chère.

Dans ce cadre réglementaire numérisé, seuls s'en sortent les plus aguerris aux connaissances et compétences du numérique, ceux et celles qui sont habitués qui savent s'adapter à des tâches imprévues et parfois complexes (QR code, vérification d'identité, code de vérification, mise à jour, redémarrages …).

Des inégalités numériques en fonction du statut

La numérisation des services est favorable aux personnes éligibles par défaut et de fait. Les manières de créer un compte ou d'atteindre un service supposent au préalable de disposer des données administratives demandées (compte, mot de passe, numéro d'identification, …) par exemple dans le cadre de formulaires en ligne (prise de rendez-vous, demande d'allocation, …).

Les personnes non éligibles sont renvoyées vers d'autres dispositifs et administrations ad hoc (par exemple, des personnes avec ou sans titre de séjour[269], des personnes sans chez soi, des primo-demandeurs, …) avec un accompagnement parfois limité de ces publics qui cherchent de l'information. Il y a également le cas de figure des personnes éligibles, mais qui ne disposent pas de toutes les informations requises pour l'encodage de données, ou qui font face à un problème (de connexion, de compatibilité, de document, …) et qui se découragent.

A chaque étape, le risque de découragement, d'erreur et d'inéligibilité

A chaque étape de la demande ou du maintien d'une prestation sociale, d'une demande de document, les risques d'erreurs, de bug (système saturé) et de non compréhension peuvent nourrir le risque d'abandon ou de non recours d'un.e ayant-droit.

La (non-)gestion personnelle d'un dossier ou le (non-)suivi par les administrations (notifications durant le traitement, ouvertures ou fermetures de dossiers automatiques, …) constituent de nouvelles épreuves pour les personnes en situation de précarité. Les risques d'abandon, de report de la demande, d'exaspération, ... augmentent.

Avec des délais d'octroi ou de réponses rallongés, les personnes risquent dans certains cas de perdre leur éligibilité à leurs droits.

A la complexité numérique s'ajoute la complexité juridique des procédures à respecter. Par exemple, les critères liés aux délais d'introduction de demandes, après un changement de statut, sont souvent peu réalistes au vu des situations traversées et du nombre de démarches à effectuer. De plus, les décisions de différentes administrations et organes coopérants de la protection sociale peuvent parfois tarder et les personnes risquent de se retrouver sans revenus de nombreuses semaines (Observatoire de la Santé et du Social, 2017).

Dans une grande majorité des situations-statuts des travailleur.ses pauvres, il est question de **multi-statuts qui ne changent pas au même moment** : il s'agit de passages de statuts cumulés ou hybrides vers d'autres statuts cumulés ou hybrides.

Ces complexité de procédures et numériques créent des freins à l'assurabilité et au maintien de l'éligibilité aux droits sociaux fondamentaux (tels que le droit au chômage, le droit à l'assurance maladie invalidité, le droit à l'aide sociale). Ces droits sont des prestations de base souvent **perdues dans les temporalités, les incompatibilités et les démarches numériques et administratives de preuves et de suivi**.

> Une personne était arrivée malheureusement trop tard pour faire la demande des allocations parce qu'il y a un délai et on l'avait mal informée... Une fois qu'on a remis une décision, on a 3 mois pour contester au tribunal du travail... on a 2 mois une fois

[269] Pour un accès à un abris, comme pour un accès au travail : https://my.actiris.brussels/citizen/registration-selection?language=fr

> qu'on a contesté pour demander les allocations parce qu'il faut finalement fournir la preuve qu'il y a un recours qui a lieu. Donc voilà, mais si les gens ne connaissent pas évidemment c'est impossible à savoir...et donc moi j'avais quelqu'un qui était venu trop tard et donc (…) il était obligé de demander l'aide du CPAS, mais il allait se retrouver avec le revenu d'intégration sociale mais ça n'a rien à voir avec ce qu'il aurait dû toucher. Donc on passait de 1.300 € à 700 €... C'est des sommes gigantesques ! Et on se retrouve avec des gens qui ont tout perdu entre guillemets qui ont 5 enfants ! (…) Franchement c'est hallucinant ! Et c'est là qu'on voit à quel point la précarité peut être très profonde. Pour des problèmes justement de précarité d'abord juridique...c'est que comme les gens ne sont pas bien informés « oups il est trop tard ! » ils ont passé le délai et ils se retrouvent dans des situations catastrophiques. Et ça il y en a quand même pas mal. [intpro02]

La numérisation par défaut comme facteur de non-recours aux droits : le cas du recours à l'assurance chômage

Une part de travailleur.ses pauvres doit pouvoir régulièrement compter sur une prestation sociale complémentaire en raison des contrats/missions/prestations/projets de très courte durée. Les situations de non-recours aux droits sont fréquentes, en particulier dans le cas l'assurance chômage, et sont en partie liée à la complexité de la législation et de la numérisation croissance des services et des procédures. L'Observatoire de la santé et du social a déjà mis en évidence en 2017 ce «pic de non-recours» en raison notamment d'une conditionnalité extrême, d'une complexité trop importante et de la dématérialisation des services publics (Observatoire de la santé et du social, 2017).

Le rapport du Médiateur fédéral atteste de **difficultés majeures pour faire valoir le droit à l'assurance chômage**[270]. Les problèmes signalés par les chômeurs auprès du Médiateur fédéral rejoignent nos résultats d'enquête : difficultés de joindre les organismes de paiement, délais d'attente pour obtenir un rendez-vous, dossier en ligne non mis à jour ; «l'organisme de paiement continue de demander un document que le chômeur a déjà fourni ou ne signale l'absence d'autres documents seulement qu'après que le chômeur ait remis un document demandé ; l'organisme de paiement introduit trop tard le dossier du chômeur auprès de l'ONEM», ces difficultés sont parfois à la source d'une inéligibilité. Le médiateur évoque «la perte de plusieurs semaines, voire plusieurs mois d'allocations ou même de droits dérivés (comme en matière de pension)» (Médiateur fédéral, 2025).

Depuis le 1er janvier 2025, la réglementation prévoit la numérisation obligatoire des procédures dans le cas du chômage temporaire[271] (Onem, 2024). Or, cela concerne typiquement les secteurs employants des travailleur.ses précaires[272] (sécurité, nettoyage et autres activités de soutien, Horeca hébergement et restauration, commerce de détail, construction, santé humaine et action sociale, transports, services administratifs et de soutien,…) ; qui sont moins familiarisés et peu équipés afin de répondre aux exigences dans le cadre du suivi de leur dossier. Par conséquent, le risque de non-recours (par non-accès, non connaissance, …) et les exclusions du droit risquent d'être très importants à l'avenir. L'impact de ce type de numérisation présente des effets très importants sur des travailleur.ses déjà précaires.

Chercher et se maintenir en emploi : un parcours de combattant dans des espaces numérisés

Dans la recherche d'emploi, les travailleur.ses précaires font également face à des difficultés numériques. La majeure part de la recherche d'emploi se déroule en ligne. Se maintenir à l'emploi ou en activité induit un devoir de connexion fréquente. Il s'agit par exemple, pour des étudiants, des intérimaires, des travailleurs de plateformes, des freelances, des indépendants, d'être connectés et d'avoir l'œil ouvert sur les missions offertes par des sociétés donneuses d'ordre mais aussi sur des opportunités autres.

Quand ils sont en emploi, ces travailleur.ses n'ont pas véritablement droit à la déconnexion ; soit parce qu'il faut être sur le qui-vive constamment (groupe What'sapp, notifications sur le smartphone,..) pour accéder au meilleur horaire compte tenu de sa situation (d'étudiant en examens, en blocus, de mère célibataire, d'indépendant en service constant à la clientèle, …) ; soit parce que cela fait partie intégrante de l'activité (donneur d'ordre

[270] Médiateur fédéral 2025 : https://www.federaalombudsman.be/fr/rapport-du-mediateur-federal-relatif-aux-organismes-de-paiement-des-allocations-de-chomage
[271] Onem, 2024 (https://www.onem.be/actualites/2024/06/21/la-carte-de-controle-chomage-temporaire-uniquement-numerique-a-partir-du-1er-janvier-2025)
[272] Source Onem (https://www.onem.be/espace-presse/chomage-temporaire-en-chiffres) ou HIVA 2020 (https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/202007_dynam_paper_FR.pdf)

régulier, travail à la tâche, …) ; soit parce que la contractualisation de la relation de travail est numérisée et que les missions sont à accepter/renouveler sur son smartphone (informations des missions différentes sont reçues en temps réel, au dernier moment …). Dans tous les cas, il faut être connecté et réactif afin d'accéder à davantage de missions, afin d'engranger davantage de tâches et d'être positivement évalué par l'employeur donneur d'ordre.

Enfin, la numérisation des marchés de l'emploi et des activités a tendance à faciliter le développement du travail informel, auquel nombres de travailleurs précaires sont confrontés. Ces marchés sont désormais internationaux et plusieurs travailleur.se.s précaires répondent à des missions commanditées aux quatre coins du globe. S'il s'agit pour partie de tâches spécialisées et bien rémunérées, la concurrence agressive des coûts moindres s'accélère par une délocalisation instantanée. Certains travailleur.ses précaires rencontrés ont trouvés des missions bien rémunérées pour une poignée (les plus diplômés et spécialisés) mais la plupart n'a trouvé que des possibilité de jobs peu rémunérés afin de parvenir à joindre les deux bouts.

Ces inégalités ne peuvent être pensées sans questionner le **développement du numérique au sein des administrations, en lien avec l'effectivité des droits sociaux et du droit du travail**. Ces inégalités numériques pourraient aussi être pensées **simultanément au droit de ne pas être connecté.e et de ne pas (vouloir ou pouvoir) utiliser Internet** (Degrave, 2024).

4.2. Parcours de travailleur.ses précaires et pauvres bruxellois

Les situations de travailleur.se précaires et pauvres sont intimement liées aux rapports sociaux inégalitaires qui éloignent des positions favorables, qui se cumulent lors des parcours de vie comme lors des parcours professionnels. Loin d'être un état figé d'»inclusion» ou d'»exclusion», la situation de précarité et de pauvreté est dynamique, une conjonction de rapport sociaux inégalitaires (Noël & Luyten, 2015) qui se croisent et qui varient.

L'analyse des parcours indique des situations qui s'intallent dans la durée : «Les situations de pauvreté ont fortement évolué au cours des dernières décennies. Ne pouvant se réduire à un état dans lequel on «tombe» ou d'où l'on «sort» «(Azuret, 2020), il s'agit d'un continuum de vulnérabilité ou plutôt d'une condition dans laquelle se trouvent inscrits des individus de manière plus ou moins durable et variable. S'il y a indéniablement un noyau de personnes inscrites durablement dans des situations de pauvreté, le «halo» de pauvreté concerne des personnes juste au-dessus du seuil de pauvreté dont les situations varient et se caractérisent par l'instabilité».

L'analyse de parcours est indispensable pour saisir les dynamiques de précarisations et penser les politiques sociales : «**Le temps est une perspective d'analyse de la question sociale**. L'enjeu est de sortir d'une vision segmentée par âge (formation, activités productives, retraite) pour saisir de manière dynamique et globale le parcours de vie des individus. Cette perspective d'analyse qui reçoit des désignations variées (life course perspective; life cycle perspective) est fortement reliée à une réflexion sur les formes d'intervention publique adéquate» (Duvoux, 2018, p. 104). **Analyser des parcours de travailleur.ses pauvres permet la conjonction entre événements vécus individuellement et facteurs structurels agissants**.

Les rapports sociaux apparaissent inégalitaires dès le début de la vie au travers des multiples instances de socialisation (famille, école, autres structures éducatives, …). Chaque parcours est jalonné de chances et d'épreuves. D'autres facteurs tels que les conditions matérielles d'existence, les marchés de l'emploi et des activités, les conditionnalités des droits et (sous-) protections sociales viennent se greffer aux parcours singuliers des vies.

Qu'elles soient qualitatives comme quantitatives (Observatoire de la santé et du social, SPP Intégration Sociale, KULeuven, Views), les analyses de parcours permettent d'agréger des **singularités**

biographiques (des caractéristiques, des contextes de vie matérielle, des événements et des inégalités vécues fréquemment) à des **situations concrètes**, des facteurs plus méso- et macrosociaux récurrents (cf. chapitre 5).

L'analyse des parcours sociaux permet de comprendre les changements des situations de vie. Traditionnellement, « La perspective du parcours de vie se propose d'étudier le déroulement des vies humaines dans leur extension temporelle et dans leur cadrage sociohistorique» (Elder, 1998 ; Lalive d'Epinay, Bickel, Cavalli & Spini, 2005 ; Sapin, Spini & Widmer, 2007). «Les parcours de vie des individus se composent d'un ensemble de trajectoires plus ou moins liées entre elles et **renvoyant aux différents champs – ou sphères – dans lesquels se déploie l'existence**. Trajectoires qui se présentent comme des **séquences de positions plus ou moins ordonnées, de durée variable, souvent reliées à des ressources, normes et rôles spécifiques**» (Cavalli et al., 2013).

Le contexte et l'invividu ainsi reliés, il s'agit aussi de repérer dans les parcours, les moments où les inégalités et leurs intersections sont pertinentes (Crenshaw, 1994 ; Duffy 2006) et éviter l'essentialisation des caractéristiques individuelles inscrites dans ces rapports sociaux.

4.2.1. En amont des parcours : contextes de socialisation, parcours scolaires et de formation

Les inégalités sont présentes de la naissance à la mort. Loin d'être figées, ces inégalités s'expriment différemment à divers moments du parcours de vie. Les inégalités sont dynamiques et peuvent s'estomper ou s'aggraver. Lors des socialisations[273] successives (Darmon, 2016; Berger & Luckmann, 1988), la socialisation scolaire apparait comme l'un des piliers de la contingence des parcours.

Un contexte de socialisation et des conditions matérielles d'existence précaire moins favorables qui ont des impacts pour la suite

De par le contexte socio-démographique à Bruxelles, les Bruxellois sont davantage concernés par les inégalités générationnelles (niveau d'éducation, origine et nationalité des parents) et un contexte familial précaire. Sous plusieurs angles, les inégalités sont plus forte en Région bruxelloise et les Bruxellois sont plus vulnérables et plus souvent en situations d'inégalités.

Sur la base des données SILC, Statbel souligne qu'en Belgique, 3% de la population âgée entre 25 et 59 ans vivait à l'âge de 14 ans dans un ménage avec de grandes difficultés financières. Parmi ceux ayant vécu à l'âge de 14 ans dans un ménage avec de grosses difficultés financières, 30,4% vivent sous le seuil de pauvreté monétaire en 2019. Les privations et déprivations marquent l'enfance et le risque est plus élevé de traverser plus tard une situation de pauvreté.

L'influence du **niveau d'études des parents** (et particulièrement de la mère) présente un impact sur les parcours: «Les personnes dont le père avait un faible niveau d'éducation sont 31,2% à avoir clôturé des études supérieures, pour 56,8% quand le père avait un niveau d'éducation moyen et 79,4% pour ceux dont le père était diplômé du supérieur. La relation avec le niveau d'étude de la mère est identique et même légèrement plus marquée : lorsque la mère est hautement diplômée, 81% des répondants le sont également» (Statbel, 2021).

De même que pour le niveau d'éducation et la position sur les marchés du travail et des activités (cf. supra Monitoring socio-économique), la

Nationalité des parents lorsque le répondant avait environ 14 ans		Risque de pauvreté monétaire (AROP)
		2019
Père	Belgique	7,1%
	Autre pays de l'UE28	12,4%
	Pays hors UE28	40,6%
Mère	Belgique	7,5%
	Autre pays de l'UE28	12,7%
	Pays hors UE28	39,2%

Source : Statbel EU SILC, 2021

[273] https://shs.cairn.info/la-socialisation--9782200601423?lang=fr

nationalité des parents est un facteur qui influence le risque de pauvreté : il est plus important pour des enfants dont un ou les deux parents ont une nationalité hors UE28.

Les individus et les groupes en situations **déjà défavorables** vont **faire face** à davantage **d'épreuves et de difficultés** pour **accéder et/ou se maintenir** à un emploi/une activité de qualité.

Loin d'être l'unique facteur explicatif, l'absence de diplôme et le niveau d'éducation constituent des éléments relativement déterminants dans le parcours d'emploi et d'activités de travailleur.ses. Même pour les peu diplômés expérimentés et compétents, déjà à l'emploi ou en activité, le moindre événement (licenciement, réduction du temps de travail, faillite, maladie..) constituera un risque pour le maintien ou l'accès à l'emploi de qualité.

La reconnaissance d'un diplôme à l'étranger, la régularisation de la situation professionnelle peut créer des problèmes en cas d'absence de diplôme du secondaire.

Plus le niveau d'éducation est bas, Plus le risque de devenir travailleur pauvre est élevé et inversement, un diplôme de l'enseignement supérieur protège du risque de devenir travailleur pauvre. Mais le travail précaire est loin de se réduire au niveau d'éducation, une pluralité de paramètres interviennent, dont le problème croissant des formes d'emploi et d'activités, formelles ou informelles, non comptabilisées dans les indicateurs classiques. Les formes hybrides sont en augmentation, il est dès lors difficile de mesurer ce phénomène y compris en fonction d'un volume de travail de plus en plus variable et instable.

Parmi nos répondants, plusieurs travailleur.ses pauvres et précaires issus de classes déjà défavorisées ont commencé à travailler en tant qu'étudiant ou intérimaire avant l'âge de 18 ans. Il est dès lors plus difficile de poursuivre les études secondaires ou des études supérieures en même temps.

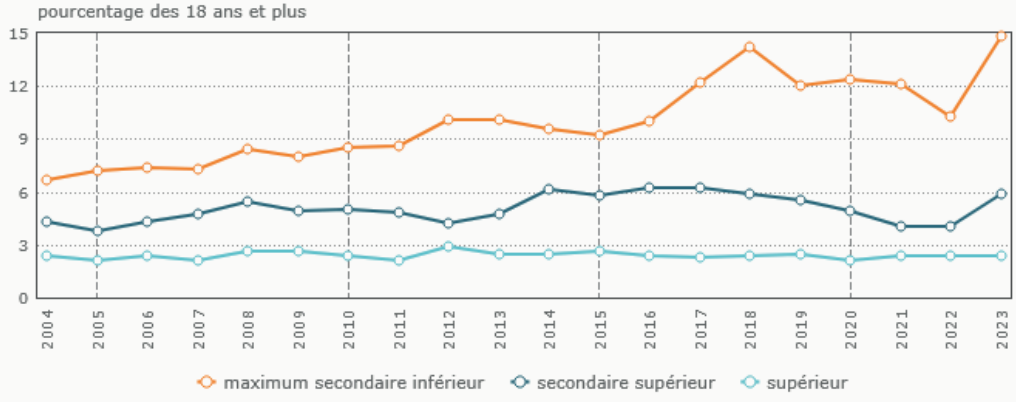
Les jeunes bruxellois en activité en dessous de 18 ans (étudiants, intérims, contrats défiscalisés, …) font donc face au risque d'interrompre leurs études et d'être en difficultés ultérieurement. Cet élément est à mettre en perspective avec le développement des logiques d'activité et d'activation qui risquent d'accentuer les problématiques connues du retard et du décrochage scolaire.

Parmi les travailleur.ses pauvres et précaires interviewés (N = 60), une part importante n'a pas pu achever ses études secondaires ou n'a pas obtenu de reconnaissance de diplôme obtenu à l'étranger. L'absence de diplôme secondaire ou supérieur comme l'absence d'équivalence ou de reconnaissance des diplômes étrangers freine ensuite des travailleur.ses dans leurs parcours professionnels parfois déjà engagés dans des expériences professionnelles.

Une part de nos répondants a conscience d'avoir grandi en contexte précaire et a exprimé la frustration face aux efforts pour trouver le prochain job, la prochaine mission ou intérim mais aussi face aux efforts immenses pour sortir de la pauvreté extrême, de la guerre dans un autre pays avec un parcours migratoire chaotique et traumatique, pour ensuite, expérimenter le travail dans la précarité ici (cf. chapitre II).

Conscient des inégalités préexistantes, cet employé, en grande difficulté lors de l'entretien en raison de la pandémie, explique que son parcours scolaire a été fortement perturbé lors de son adolescence, et il

Travailleurs pauvres selon l'éducation - Belgique



Source : Bureau fédéral du plan, 2024: https://indicators.be/fr/i/G08_WPO/Travailleurs_pauvres_%28i43%29

regrette que rien n'ait été mis en place pour le soutenir.

> Alors qu'avant j'étais toujours le premier de classe, toutes mes primaires, mes premières secondaires je suis toujours resté dans les premiers de classe. Ensuite c'est un peu parti en cacahuète avec ma famille, et en un coup je me rappelle du décrochage scolaire qui a commencé avec un peu des fois des allures de délinquance, etc. Et je me suis vraiment rendu compte à un moment avec le recul, quelques années plus tard, mais "et si j'avais eu un suivi ?" (…) Enfin, on devient un peu défaitiste. Et au final ça amène qu'on se retrouve des années plus tard avec quelqu'un qui n'est pas diplômé et qui se retrouve au chômage, parce qu'on parle pas non plus d'ingénieur civil, on parle juste d'un petit diplôme pour ne serait-ce qu'avoir le CESS pour aller à la poste quoi. (…) Enfin je veux dire, c'est pas quelqu'un qui est né dans un beau petit endroit avec des parents qui ont un bon taff avec qui ça se passe bien, souvent cette personne c'est la première à réussir dans la vie. C'est souvent comme ça que ça se passe. Je dis pas que c'est comme ça tout le temps mais souvent c'est comme ça. C'est la personne la plus heureuse, la plus épanouie et cætera. [tp57]

Le niveau d'éducation et le contexte de socialisation constituent des facteurs majeurs dans les parcours qui façonnent dans la durée, des conditions de départ favorables ou moins favorables.

4.2.2. Epreuves des risques sociaux et événements de la vie : vers l'instatiblité et la fragmentation

L'analyse des parcours montre que plusieurs types d'événements influencent les parcours du point de vue de la précarité et de la situation matérielle concrètement vécues. Ces événements interviennent directement dans les dynamiques de précarisations, qui ont des impacts et des conséquences, comme par exemple des changements de statuts, des difficultés administratives, des pertes de revenus, une impossibilité de se soigner, une modification de l'état physique ou psychique ou/et des chocs, comme des violences, une impossibilité d'acheter à manger pour un enfant, un déménagement forcé ou expulsion du logement.

La possibilité des individus d'y faire face, d'encaisser ces événements, n'est pas également répartie. «Le concept d'encaissement permet alors de se pencher sur les effets de l'événement, par où se garde trace du subir et se commandent des réactions qui vont se régler sur sa résonance» (Stavo-Debauge, 2012). Ce sont des événements qui présentent des effets, des événements qui sont «difficiles à encaisser».

Evénements charnières qui fragilisent les individus dans leurs parcours d'emploi et d'activités

L'obtention de contrats de très courtes durées constitue un problème central. L'extrême fragmentation du travail salarié comme indépendant fabrique un quotidien qui ne permet pas de subvenir à ses besoins fondamentaux, un quotidien incertain et extrêmement instable. Une part des travailleurs précaires parvient à s'en sortir par une qualification supérieure ou une spécialisation, ou une aide parallèle, mais la majeure part de nos répondants subit et ne choisit aucunement ces très courtes durées.

Ces **contrats, prestations et projets de (très) courtes durées** engendrent des changements de statuts et positions socio-économique, de l'emploi vers le chômage ou l'aide sociale, et dans le même temps, des situations de non-recours aux droits sociaux (Observatoire de la santé et du Social, 2017). Les **contrats à temps partiels** sont si fréquents auprès de nos répondants qu'ils sont des événements routiniers pour une part des travailleur.ses précaires et engendrent une insuffisance chronique de revenus. Ces événements se succèdent et consolident l'incertitude.

Les **risques sociaux et risques du travail** sont largement amplifiés par la condition de travailleur.se précaire avec au premier plan la non reconduction (contrat, projet, intérim, prestation, …) mais aussi la perte d'emploi, le chômage temporaire, la réduction du temps de travail, l'accident du travail et la maladie. Ces risques sont amplifiés par les conditions de travail précaires et sont bien plus probables et fréquents dans l'expérience concrète des travailleur. ses pauvres (Enquête Médor sur les accidents du travail, 2023[274]).

Les **événements de la vie** constituent des moments-pivots dans la compréhension des parcours et des changements de situations au sein des parcours : un décès (la période qui suit et les conséquences), des imprévus (accident, maladie grave),

[274] Médor, 2023 Une part des accidents au travail et morts au travail sont invisibles aux statistiques.: https://medor.coop/nos-series/accident-du-travail-un-fatalite/episodes/l-horreur-statistique-construction-manutention-titres-services/

un passé difficile (expériences de maltraitances, guerre dans le pays d'origine), des événements familiaux (naissance, mariage, séparation, divorce), un parcours migratoire (trajet, transit dans des camps à l'étranger, ou en Belgique…), une situation d'isolée (qui, se prolongeant, provoque un sentiment d'isolement). (Noël L. et Luyten, 2016, Observatoire de la santé et du Social 2015 et 2017 et Noël, 2021)

Les événements comme les séparations/divorces, les décès, les mariages/cohabitations légale, etc. ont un impact sur les possibilité ou impossibilités de travailler. A ces événements s'ajoutent des transitions de la vie telles que l'entrée dans la vie active et la pension générant des changements de vie, des différences de revenus qui expliquent la recherche d'activités, d'emploi, de revenus complémentaires en raison d'une situation de précarité.

Des **changements de statuts**, épreuves et risques sociaux peuvent aussi être déclenchés par des **dispositifs d'aide à l'emploi** et d'activation. Une part des injonctions peuvent concrètement et symboliquement être **vécue comme violente**. Les **parcours des personnes en situations de précarités** sont de **plus en plus déterminés par les conditions de maintien de droits, par les pouvoirs publics et les institutions de la sécurité sociale**. Différents types d'injonctions y contribuent : il s'agit d'obligations telles que des convocations, d'action conditionnant une contrepartie (prestations sociales ou accès à certains services et dispositifs). Dans certains cas, un changement de statut peut être suggéré ou forcé en matière de formation ou d'emploi. Or, ces changements peuvent faire perdre un ou plusieurs droits sociaux et contribuent à l'augmentation du non-recours aux droits (Noël, 2021) de ces travailleur.ses en matière par exemple, d'assurance chômage, de droit passerelle, de dispense de cotisations sociales, d'aides du CPAS, de maintien de droits, d'indemnités de maladie invalidité ou d'allocations pour personnes handicapées.

Des épreuves à encaisser avec les services et dispositifs d'activation

Il existe des épreuves «à encaisser» y compris dans la relation administrative entre individus et services. Les **personnes en situations d'hybridité** qui travaillent et qui sont allocataires, dans l'emploi discontinu (au chômage et intérimaires, artistes, …), vivent des situations **difficiles à «encaisser»** au quotidien face à des injonctions, à des commentaires qui peuvent être vécus comme des humiliations lors des convocations.

Une dimension morale est présente dans les dispositifs d'aide à la formation et à l'emploi au travers des discours et postures d'accompagnateurs. Les contrats et les étapes obligatoires dans un parcours standardisé ne sont pas sans conséquences sur l'individu. Un rapport de pouvoir s'installe où le travailleur, chercheur d'emploi ou allocataire perd une part de son libre-arbitre et de son autonomie. Cette relation peut être source de conflits, d'incompréhension, de violence, de difficulté. Les **convocations sont des moments vécus comme étant de plus en plus évaluatifs** d'où peut surgir humiliation, désaccord ou colère. De plus, des attitudes ressenties comme moralisantes ou des injonctions à accepter un emploi ou une formation non souhaitée peuvent devenir des épreuves.

> Par exemple, « Il faut élargir votre recherche d'emploi » ça je trouve ça tout à fait logique mais d'autre gens se permettent de dire des choses aussi très scandaleuses aux personnes : « Vous pouvez accepter jusqu'à 60-80 km de chez vous », mais enfin c'est hallucinant quand même. Ces gens n'ont pas le permis de conduire (…). (…) Des fois il y a des gens qui acceptent deux heures de trajet pour y arriver parce qu'elles disent qu'elles n'ont pas le choix. Mais j'aimerais bien voir si ces gens (n.d.a. : les personnes à la source de l'injonction) accepteraient de passer deux heures, quatre heures, dans les moyens de transport par jour pour aller au boulot. Enfin là je parle d'une situation extrême évidemment. Ou alors du genre « Ça fait 10 ans que vous êtes ici, vous allez passer combien d'années dans les cours de français ? » Voilà. Ça peut être vrai, moi je connais des gens qui ont débarqué ici sans parler français et qui aujourd'hui s'expriment extrêmement bien, qui ont eu la niaque peut-être plus que d'autres, qui ont peut-être un autre parcours et encore moins de choix que d'autres qui ont fait l'effort peut-être plus que d'autres je sais pas. C'est vrai que j'ai des gens qui sont ici depuis 15 ans et qui savent toujours pas aligner trois mots comme il faut. Mais c'est de ne pas être capable de pouvoir tenir compte du parcours individuel. (…) on se retrouve vraiment dans de la violence institutionnelle. [intpro14]

Ces **encaissements** (Stavo-Debauge, 2012) ne sont pas sans effets dans les parcours d'emplois et d'activités. Il faut supporter de manière répétée d'être confronté à un jugement de soi, à des déceptions, à des humiliations et une perte de confiance au contact des services et administrations (pas de choix propre, demandes d'octroi ou de maintien de droits, refus de candidatures, …).

L'addition de ces humiliations, leurs encaissement, permet de mieux comprendre l'abandon, la fatigue, l'épuisement, le non-recours aux droits, la colère, le recours éventuel à l'informalité pour la survie, la dignité, un minimum de revenus.

4.2.3. Des parcours contrastés

Si évolutions de statuts socio administratifs, d'emploi ou d'activités n'expliquent pas à elles seules la réalité sur le long terme, elles sont déterminantes dans la suite du parcours. Plusieurs travailleurs pauvres ont évoqué leurs parcours en termes de positions occupées. On peut successivement y voir des statuts, des emplois, des activités qui s'enchainent souvent rapidement.

Aucune généralisation des parcours n'est possible mais il est fréquent et régulier, pour des travailleurs pauvres, d'enchainer plusieurs emplois et activités ou de chercher des activités complémentaires pour ceux qui ont un emploi à durée indéterminée.

Les parcours de vies se mêlent aux parcours d'emplois et d'activités. L'examen des régularités, des changements et des protections permet de distinguer l'importance de plusieurs facteurs dans l'étude des parcours.

4.2.3.1. Parcours stables ou stabilisés : quelques exemples

Une partie des **parcours est relativement stable** et s'explique par la présence d'un CDI à temps partiel ou à temps plein. Ce type de contrat offre une véritable protection contre les risques de précarisations ultérieure même s'il n'empêche pas le/la travailleur.se de vivre en situation de précarité et de déprivation quotidienne et d'imaginer entreprendre d'autres activités complémentaires pour mieux vivre.

Plusieurs parcours peuvent être établis sur la base de nos entretiens, de nos observations et des réponses à nos questionnaires. Les trois parcours que nous illustrons ci-dessous montrent un contexte défavorable au départ. Les différentes inégalités sont observables dès le début du parcours et s'accumulent ou s'atténuent avec le temps.

Exemple 1 : parcours qui se stabilise ensuite grâce à un contrat à durée indéterminée permettant des revenus stables.

> Mohammed est belge et a 29 ans, il est marié et vit en couple. En rupture avec sa famille originaire du Maroc, il est titulaire d'un diplôme supérieur d'éducateur spécialisé (Bachelier) et d'aide comptable. Il est employé à temps plein (38h/semaine), éducateur dans une commune bruxelloise. Après avoir exercé une travail administratif, il travaille désormais avec des enfants et ados dans l'accompagnement et le soutien scolaires depuis fin 2016. Avant, il a exercé différents petits boulots dans différents milieux scolaires, écoles, agences de paris sportifs, dans des commerces, etc. A la commune, il a d'abord été ACS puis en CDD et ensuite, il a eu la chance d'accéder à un CDI après un an et demi après de contrat ACS.
>
> Il pense ne pas être payé à sa «juste valeur» pour ce qu'il fait mais s'estime chanceux d'avoir un travail par rapport à ceux qui n'en ont pas. «*Dans la mesure où j'estime que, enfin j'ai toujours grandi dans un environnement où on prenait les études au sérieux, le fait d'étudier pour pouvoir avoir une bonne situation. Aujourd'hui je constate qu'en fait un bachelier, c'est pas un super diplôme, mais ça en est un quand même. J'ai du mal à vivre avec ce salaire-là. Quand je me compare à d'autres personnes que je connais, j'estime ne pas être payé assez. Quand on est bachelier, c'est un B1, lorsqu'on est responsable d'équipe on est en B4. Moi je suis en B1 et je pourrais prétendre à un B4 puisque je gère toute une équipe, je suis responsable d'une cellule. Mais voilà, au niveau communal, c'est un petit peu compliqué d'obtenir ces grades-là*». Par ailleurs Mohammed souffre d'une maladie grave et il ne parvient pas à payer ses frais de soins de santé. [tp61]

Exemple 2 : parcours instable devenu stable. Dans ce cas, des études supplémentaires ont permis de contourner la discrimination sur le marché du travail mais ont contraint le travailleur à s'orienter dans un secteur difficile, avec de mauvaises conditons de travail et où il trouve moins de sens.

> Ibra, homme, belge, originaire du Congo, 55 ans. Il vit avec sa compagne en appartement. Il est arrivé en Belgique il y a plusieurs années, il a habité en Flandre et a effectué des travaux d'étudiants et des missions pendant des années. Il a notamment été ouvrier polyvalent dans un magasin de sports en dehors de Bruxelles, et assistant de direction dans une entreprise des titres-services en région bruxelloise.

Hébergé par des connaissances de sa communauté, il a pu, grâce à cela, suivre plusieurs formations et s'en sortir. Malgré ses diplômes obtenurs au Congo (3) et d'un Master en droit de l'homme, Ibra a été déçu parce qu'il n'a jamais été embauché dans une position qui correspondait à ses diplômes congolais et belge. Il entame ensuite une formation d'aide soignant et travaille désormais en CDI à temps plein 38h/semaine dans une maison de repos et de soins après 3 années sans CDI. Son salaire variable, autour des 1800 euros par mois net, ne suffit pas pour payer ses charges mensuelles et pour vivre. Il effectue des prestations supplementaires dans les autres maisons de repos du meme groupe, des «extras». Il est prévenu quelques jours ou quelques heures avant.

Séparer le privé et le professionnel, c'est difficile. «C'est difficile ; après le boulot, je me sens fatigué, épuisé mais je me sens personnellement obligé d'aller travailler ailleurs lorsque les opportunités se présentent. Sans cette motivation, je rentre directement à domicile, me lave, mange et vais au lit. J'ai une fatigue apres cette dépense d'énergie sur les plans physique et psychologique dans l'accompangment des personnes âgées démentes, c'est un travail très répétitif sans beaucoup de marges de manœuvre pour prendre des initiatives». Il a une seule pause de 30 minutes ou 1 heure s'il travaille 11 heures d'affilée. «Mais c'est difficile de les prendre parce qu'on travaille avec des personnes et en sous-effectif. Il est humainement difficile d'abandonner son poste de travail pour prendre une pause parce qu'il n'y pas assez d'effectifs pour aider les gens et souvent des collègues absent.e.s.».

Il pense que son emploi actuel aura des effets sur son avenir. Il craint : «De ne pas avoir une épargne suffisante après la retraite, de dépendre des institutions financières de l'Etat comme les CPAS pendant la retraite, de ne pas se soigner comme il se doit, de ne pas voyager ni se détendre normalement»». Ibra souffre des commentaires et réflexions racistes proférées par les personnes démentes dont il prend soin.

Exemple 3 : parcours d'indépendant stable, entre stabilité et instabilité, avec un devoir permanent d'adaptation.

Georges a 72 ans, il est belge né à Ixelles et habite à 1000 Bruxelles. Il n'a pas fait d'études supérieures mais a son CESS. Indépendant dans l'âme et jusqu'au bout des ongles, il a commencé au plus jeune âge et a successivement exercé dans la location de voitures et a tenu plusieurs commerces. Aujourd'hui, il est antiquaire.

Quoi qu'il arrive, il s'adapte. Après des événements douloureux, des changements d'activités, il a par exemple développé suite à l'arrivée du Covid et des confinements, un site de vente en ligne et développé des activités complémentaires. Chaque jour debout et au poste, il travaille 10 heures par jours, 7 jours sur 7. Sans cesse occupé, il parle plusieurs langues et vend "dans la langue du client". Il gagne 1500 euros comme salaire et avec sa femme, ils font varier leurs salaires en fonction des recettes. Les pensions sont si faibles qu'il ne pourrait pas en vivre et arrêter de travailler. Il a de loin dépassé l'âge de la pension et travaille chaque jour avec son épouse.

4.2.3.2. Parcours instables : quelques exemples

Une partie des répondants a accepté un second entretien pour documenter leur parcours. Parmi ceux et celles qui ont accepté de répondre, des changements de situations d'emploi, d'activité ou positions socio-économiques sont souvent observables.

Une instabilité d'emploi et d'activité qui devient un «espace de précarité'

Dans un précédent rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté consacrés aux femmes, le concept «**d'espace de précarité**» a été proposé afin de décrire les passage d'une position précaire à une autre, avec le sentiment que la situation financière évolue peu. Cet espace de précarité concernait des femmes qui passaient régulièrement d'emplois précaires au chômage ou à l'aide sociale. Le sentiment de nos répondantes à l'époque soulignait le grand paradoxe entre grands efforts fournis pour se former, travailler, tout accepter mais qui malheureusement, ne permettaient jamais de pouvoir vivre normalement.

La **majorité des travailleur.ses pauvres expérimente des parcours d'emploi et d'activités fortement instables** marqués par des interruptions entre périodes d'activité et d'inactivité. Le stress et la recherche d'emplois, de prestations, d'activités sont continus et dépendent du renouvellement des contrats, de la demande (plate-forme et indépendants) voire, du bon vouloir (secteur informel) des employeurs/donneurs d'ordre. Les changements fréquents d'emplois et d'activités, la manque continu de ressources, rendent le quotidien complexe en particulier en matière de logement.

Exemples typiques de successions d'emplois et/ou d'activités et d'instabilité des statuts de travailleur.ses pauvres

La succession des positions occupées parmi nos répondants atteste d'une **instabilité, parfois chronique** dans les parcours **des emplois et des activités**.

Afin de rendre visible des successions d'emplois et d'activités pour exemplifier les instabilités subies par les travailleur.ses, nous reprenons ci-dessous les parcours de quelques travailleurs pauvres rencontrés en documentant les différents emplois ou activités occupés.

Etudiant
- CESS et étudiant en Haute école.
- Animateur.
- Professeur particulier, au statut de bénévole volontaire dans un programme de tutorat à l'université.
- Cours particulier non déclaré.
- Animateur au sein d'une asbl organisant des activités sportives.

Salarié intérimaire
- CESS.
- Animateur maison de jeunes.
- Animateur au sein d'une asbl.
- Animateur d'événements pour différentes communes.
- Employé call center en Belgique.
- Employé call center au Portugal.
- Employé call center à Malte.
- Volontariat services de secours.
- Intérimaire dans une grande société de nettoyage.
- Salarié ouvrier en contrat de remplacement.

Salarié à temps plein
- CESS.
- Evénementiel pour des traiteurs et soirée.
- Stage 5j/semaine rémunéré (en tant qu'indépendant sur base de quotas de ventes) et formation d'Agent immobilier pendant 1 an.
- Article 60 puis travail en AIS.
- Formations Actiris.
- Aidé au CPAS et accompagnement professionnel via Cap Emploi.
- Job en AIS à temps plein.

Salarié contrats courts
- Employé polyvalent (supermarché).
- Magazinier-Vendeur (supermarché).
- Vendeur (franchise alimentation bio).
- Non reconduction au chômage.

Indépendant
- CPAS pendant les études (référent jeune).
- Livreur de pizza (totalement «au noir»).
- Magasinier (travail au noir).
- Employé dans un supermarché.
- Indépendant complémentaire coach sportif à domicile.

Travailleuse non déclarée sans statut
- Job dans un call center - société télécom.
- Job dans un call center - société énergie.
- Interims variés (société bruxelloise, autres sociétés d'énergie ou de telecom) et travail au noir.
- Employée dans la vente de vêtements.
- Travail dans des sandwicheries au noir.
- Baby sitting.
- Intérim dans un centre de tri.
- Centre d'accueil du CPAS.
- Centre d'accueil pour personnes âgées.
- Animation.
- Assistante gérante magasin de déstockage (en Flandre).
- Reprise d'études pendant un an mais sans pouvoir poursuivre faute de moyens.
- Travail au noir dans un restaurant.

L'incertitude est consolidée par le vécu de l'instabilité

A la discontinuité des activités professionnelles, il faut ajouter les **situations d'hybridités** en termes de statuts (cf. chapitre 2).

Dans le cadre du rapport thématique relatif au non-recours au droits sociaux (Observatoire de la Santé et du Social, 2017), il a été observé que, parmi les bénéficiaires du RIS bruxellois et des chômeurs qui ont perdu leur droit aux allocations (temporairement ou définitivement) suite à une sanction

administrative de l'ONEM, non moins de 60 % des personnes changeaient de statuts au minimum deux fois sur une période de deux années. Le constat d'instabilité des trajectoires de ces deux groupes de Bruxellois extrêmement vulnérables était posé. Un point inquiétant était, pour les deux groupes, à l'issue de deux années, le fait que 20% des personnes étaient **inconnues de la sécurité sociale** ; nous laissant poser l'hypothèse de situations de non-recours, d'activités informelles et de précarisations.

L'IBSA a récemment souligné la moindre stabilité d'emploi pour les travailleurs **salariés bruxellois en général (2024)**. «Chaque année, les Bruxellois commencent plus fréquemment un nouvel emploi salarié ou quittent plus fréquemment leur travail que les Flamands et Wallons. Les flux d'entrée et de sortie plus élevés pour les Bruxellois salariés se font principalement à partir de ou vers un autre statut que le salariat (emploi indépendant, emploi à l'étranger, chômage ou inactivité)» (IBSA, 2024).

Les transitions du chômage vers l'emploi en Région bruxelloise, attestent de durée parfois très courtes dans des secteurs précaires : «La part des transitions d'un emploi vers un autre est nettement plus faible dans certains secteurs, en particulier dans l'intérim et l'Horeca. De nombreux Bruxellois recrutés dans l'Horeca ou l'intérim ont connu de longues périodes d'inactivité avant d'être recrutés. Moins de 35% des nouvelles recrues dans ces secteurs ont toujours été au travail au cours des deux années précédentes, ce pourcentage chutant à 13 % dans le secteur de l'intérim» (Huysmans, 2022).

Voici deux portraits de travailleurs pauvres illustrant cette problématique d'instabilité des parcours

Parcours de Robin

Robin est belge de parents belges, il a 42 ans et est né à Uccle. Titulaire d'un graduat dans une école de commerce, il a souhaité poursuivre ses études et faire une passerelle vers un master, mais il a abandonné. Il a donc directement commencé à travailler dans une banque plus d'un an, sous le plan Premier emploi. Il s'est inscrit après ce contrat à Actiris international et il est parti 6 mois en Suisse dans une Haute Ecole pour faire une formation commerciale et marketing. Après deux mois au chômage, il est tombé sur le plan Activa, il a dû attendre un an et grâce à ce statut Activa, il a trouvé un contrat de 6 mois dans une maison d'éditions.

Il a pu trouver un CDI dans une grande société bruxelloise pendant 15 années. Il a été licencié et ça s'est «bien passé». Il savait qu'il était dans «le couloir de la mort » depuis des mois en raison de l'apparition d'un logiciel qui a informatisé les tâches administratives qu'il réalisait (gérer les documents reçus, les classer, les encoder, les renvoyer, …). L'entreprise a pris la décision d'informatiser et d'externaliser une grande partie des tâches, les employés concernés étaient informés de ce changement à venir. Il s'est donc, comme «convenu», retrouvé au chômage après 15 ans.

Il estime qu'il n'a pas épargné suffisamment quand il était en CDI. Il dépensait beaucoup plus et il a désormais des difficultés depuis cette perte d'emploi. Il sait par exemple qu'il ne partira plus en vacances pendant deux ans au moins. Il loue un appartement à Ixelles qui lui coute 650 euros par mois avec 120 euros de charges, 25 euros pour Internet.

Les dernières années, il avait fait une formation en pâtisserie. Grâce à cette formation, il a trouvé plusieurs emplois (procédure d'outplacement). Il réalise des intérims très régulièrement. Au moment de l'entretien, il était intérimaire pour une agence d'intérim. Juste avant l'entretien, il a fait un intérim d'une semaine chez un traiteur à Nivelles pour remplacer un chef pâtissier. Après différentes missions dont une de 6 mois dans un hôtel, il veut finaliser sa formation en France dans le cadre de la procédure d'outplacement afin de se spécialiser dans son nouveau métier de pâtissier. Mais il a finalement changé d'avis en raison de la crise du COVID-19. Il retrouvé ensuite un emploi dans le secteur bancaire à raison de 1900€ net par mois. Il a une bonne santé. [tp35]

Parcours de Jack

Jack a 31 ans, il est né en France de parents français, il vit en couple dans un appartement du nord de Bruxelles pour un loyer de 695 euros et 130 euros de charges diverses. Il dépense 50 euros par mois pour ses déplacements. Titulaire d'un bachelier en communication et d'un Master en son, il a fait un stage dans une entreprise publique d'information où il a été formateur pour un logiciel de son.

Il travaille régulièrement. Pendant les périodes sans emploi, il a éprouvé plusieurs fois des difficultés pour une demande

d'allocation de chômage. Il doit parfois réactiver son droit au chômage et n'a pas de statut. Il a successivement occupé les emplois et activités suivantes : animateur en plaine de jeu, pour différentes asbl, et travail (non-)déclaré dans l'horeca. Il a ensuite été ingénieur son en intérim et en freelance, avec une certaine instabilité dans la réalisation de différentes missions. Ils le sollicitent lorsqu'ils ont besoin de lui le jour pour le lendemain, voire parfois le matin même : «*J'ai le sentiment d'être du jetable*».

Au moment de l'entretien, il n'a pas de contrat en cours : la direction de l'entreprise pour laquelle il travaille a décidé de réduire drastiquement le nombre de travailleurs intérimaires à un strict minimum et de n'embaucher que des indépendants. Il pense bientôt passer en indépendant pour pouvoir continuer à faire ses activités. [tp70]

4.2.4. En aval des parcours : impacts du précariat et projection de soi compliquée

Incertitude, instabilité et projection de soi compliquée

Une part des répondant.e.s fait face à une situation financière compliquée et il est **difficile d'entrevoir des possibilités d'amélioration**. Plusieurs travailleur.ses font part de leurs **espoirs d'être embauchés** dans des conditions d'emploi plus stable et plus favorables, il s'agit de sortir du temps partiel trop réduit ou d'intensifier l'activité.

Le **stress** est égament souvent évoqué à des degrés divers. Il y a beaucoup d'incertitudes, des travailleur.ses ignorent s'ils travailleront dans les prochaines semaines, s'ils auront du travail, avec l'incertitude d'obtenir des contrats, des projets, d'être ré-engagé.e.s, de parvenir à trouver une activité complémentaire pour augmenter leurs revenus mais aussi la peur de ne pas parvenir à payer son loyer. L'impossibilité de vivre seul.e dans un lieu de vie propre est également invoquée tant la rémunération est insuffisante.

L'avenir, même proche, est le plus souvent non pensé, éludé, pour une majorité de travailleur.ses. Il s'agit de payer son loyer, ses charges, ses courses et de trouver le prochain contrat, un emploi de courte durée, une prestation, une activité, un projet ou de parvenir à obtenir un complément de prestation afin de pouvoir tenir.

Le **futur constitue globalement une angoisse**. Il y a là un contraste très important entre d'une part les travailleur.ses précaires qui savent qu'ils peuvent éventuellement compter sur des proches ou de la famille en cas de besoin d'extrême urgence ou de problèmes financiers (ou ceux qui ont a chance par exemple de ne pas payer de loyer, d'avoir une épargne, …) ; et d'autre part ceux qui n'ont personne, qui n'ont pas d'aide, dont dépendent éventuellement des proches à l'étranger et qui ne peuvent pas se permettre de prendre des risques ou d'être en manque de revenus.

Dimensions structurantes du précariat et impacts de la pandémie de Covid 19 sur les travailleur.ses pauvres et précaires

Cette partie traite des dimensions plus structurantes et globales du travail précaire et du précariat (cf. chapitre 1 et Castel, 2009). Ces constats sont établis sur la base de la littérature et de l'examen des situations et formes d'emploi et d'activités observées pour des travailleur.ses pauvres et précaires bruxellois.es dans le cadre de notre enquête.

Sur la base de notre cadre d'analyse (cf. chapitre 1), de l'examen des statuts à partir de la grille de l'OIT[275] et des trois faces du précariat (cf. chapitre 2), ainsi que sur la base de l'examen du contexte matériel d'existence des travailleur.ses pauvres et de l'analyse de leur expérience au regard de différents types d'inégalités (cf. chapitre 4), plusieurs dimensions qui apparaissent structurantes sont traitées de manière synthétique dans la première partie de ce chapitre : les types de contrats et arrangements contractuels, l'organisation et la division du travail (conditions d'emploi et d'activités, divisions et relations de travail, etc.), les temporalités, les lieux de travail, la dématérialisation de la relation de travail et de la relation administrative à l'Etat - pour les travailleur.ses et les employeurs -, et l'(in)effectivité des droits sociaux et du droit du travail.

La seconde partie de ce chapitre épingle quelques conséquences de la pandémie[276] de Covid 19 sur les situations de travailleur.ses précaires et pauvres. Les formes d'emploi et d'activité évoluent par les chocs subis au niveau international comme la pandémie de Covid 19 mais aussi comme des guerres, de nouveaux conflits géopolitiques autour de l'énergie et de l'accès aux ressources naturelles, une forte inflation ou des politiques économiques de replis protectionnistes.

Les chocs provoqués par la pandémie de la Covid 19 ont été suivis de la hause du coût de l'énergie et de l'inflation et accentué des inégalités préexistantes et certaines tendances de précarisation. (Bouchet et Duvoux 2023, Peretti-Watel, 2025) L'épisode pandémique constitue un «point de rupture» en matière économique, financière, de santé publique, de politiques sociales, d'interactions humaines, de relations de travail et de risques socio-économiques.

5.1 Dimensions structurantes du précariat

5.1.1. Types de contrats et d'arrangements contractuels : du contrat classique à l'atypique et de l'atypique au typique

Le contenu et les modalités des contrats et des arrangements contractuels sont au cœur de la compréhension du travail précaire et des situations vécues par les travailleur.ses pauvres.

Les **contrats** sont encadrés par des normes légales et à la base de la relation entre un employeur et un employé. Ils fixent les modalités de la relation de subordination salariée entre le travailleur.se et l'employeur (durée du travail, taux d'occupation, taches, les conditions).

Les **arrangements contractuels**[277] sont de plus courte durée, ils comprennent à la fois les contrats temporaires et le travail occasionnel «à la demande» ou «à la tâche». Ils sont conclus par des indépendants ou des salariés. Une rémunération est fixée par les termes de l'accord de travail journalier ou périodique.

Les contrats et arrangements contractuels sont **à la base de la relation entre un employeur et un employé**, ils définissent en principe les modalités de la durée du travail, du taux d'occupation (nombre d'heures semaine), mais aussi certaines des conditions de travail et d'exécution des taches.

Plusieurs types de contrats et d'arrangements contractuels peuvent être signés et acceptés selon **divers procédés** : écrits, oraux, numérisés (application de l'employeur et comptes, réseaux sociaux, documents numérisés, …). Souvent, les contrats et arrangement sont fragmentés dans la durée : au projet, à la mission, à la tâche, en fonction des budgets disponibles, etc. Il existe aussi des arrangements contractuels informels. Les travailleur.ses peuvent être engagés dans un ou plusieurs contrats ou arrangements contractuels à la fois suivant des modalités fixées ou changeantes.

[275] Cf. https://ilostat.ilo.org/fr/about/standards/icls/icls-documents/ et https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647366.pdf

[276] L'Organisation mondiale de la santé (OMS) qualifiait le 11 mars 2020 l'épidémie de Covid-19 de «pandémie». Le 17 mars , Sophie Wilmès, à la tête d'un gouvernement formé en urgence, annonce un confinement de la population qui sera effectif le lendemain, 18 mars à midi et ce jusqu'au 5 avril .

[277] OIT, : Qu'est-ce que l'emploi temporaire? | International Labour Organization

Des travailleur.ses bruxellois particulièrement exposés à l'insécurité de l'emploi

Les parcours des Bruxellois.es qui travaillent montrent une plus grande instabilité (IBSA, 2025) et des transitions plus fréquentes (Onem, 2024) : «Les Bruxellois sont **moins souvent recrutés avec un contrat à durée indéterminée**. Après avoir quitté un emploi, ils sont **plus souvent au chômage ou en inactivité**. Cela montre l'**insécurité** qui peut découler d'une dynamique élevée sur le marché du travail.» (Moreau et Cuyvers, 2024).

Les travailleur.ses bruxellois subissent **davantage d'interruptions** dans leurs parcours et des contrats plus courts, ce en raison des modalités organisationnelles imposées dans des secteurs typiquement urbains tels que par exemple : le nettoyage, la livraison, les services dans les hôtels, restaurants, cafés, les commerces, les services de secrétariat, le transport, les services d'aide aux personnes et les services spécialisés de type IT/consultance/ artistiques.

Les **changements de statuts et les transitions sont plus fréquents** : «Les secteurs qui enregistrent un nombre élevé d'entrées sont globalement aussi les secteurs qui enregistrent un nombre élevé de sorties. Beaucoup de travailleurs commencent un emploi dans ces secteurs, mais beaucoup les quittent aussi. D'une certaine manière, cette situation traduit l'insécurité de l'emploi.» (Moreau et Cuyvers, 2024).

De la même manière, les **indépendants bruxellois subissent également une instabilité**, liée à des logiques sectorielles et sensibles en contexte urbain, mais a**ccentuée par les chocs économiques et de «crises»** (coût de l'énergie, hausse des loyers, inflation, …).

Nos constats vont également dans le sens de dynamiques moins stables et plus précaires en Région bruxelloise. Les travailleur.ses rencontrés occupent souvent des **contrats courts** et **cumulent** un nombre toujours plus important **de contrats ou d'activités en même temps ou à la suite l'un de l'autre**. Ces **dynamiques instables** favorisent l'**hybridité statutaire formelle, composite et informelle** (cf. chapitre 2).

«Être au chômage» peut donc rimer avec travailler, et «être au travail» implique parfois (voire souvent) de faire une demande de prestation sociale complémentaire ou de maintien du droit au chômage.

Des contrats à durée déterminée et de (très) courte durée au détriment des contrats à durée indéterminée

S'il est généralement admis dans les statistiques standardisées qu'une **majorité de travailleur.ses sont salariés** et qu'une majorité parmi eux est sous contrat à **durée indéterminée**, d'autres **formes d'emploi et d'activités**, plus **instables**, ne sont pas systématiquement visibles au travers des indicateurs statistiques classiques.

Ces **formes d'emplois et d'activités moins stables** sont **particulièrement fréquentes** dans les parcours **des travailleur.ses Bruxellois.es**. Il s'agit notamment d'emplois tels que les intérims, les «jobs» étudiant, les emplois subventionnés, des stages ou de formations rémunérées, les flexi-jobs mais aussi les extras. Ces formes moins stable existent aussi dans d'**autres régimes spécifiques**, comme par exemple le régime P2P, les activités en tant que freelances, artistes, volontaires, bénévoles, le régime du travail associatif, etc.

Ces **positions et statuts spécifiques** devraient être davantage pris en considération lorsqu'il est question d'activité et d'emploi précaires. Parmi nos répondants et les cas relevés par les intervenants professionnels, un part minoritaire occupait un CDI à temps plein. Les travailleur.ses pauvres bruxellois sont plus fréquemment engagés dans des emplois et des activités fragmentées tels que des contrats à durée déterminée «classiques» (semaines, mois …), contrats de remplacement (1 à 6 mois, …), contrats de (très) courte durée à la (demi-) journée ou à la semaine, des arrangements à la «tâche», au «projet», à l'événement, etc.

De manière générale, les emplois et activités qui s'incrivent dans des contrats ou des arrangements contractuels de (très) courtes durées sont de plus en plus fréquents. Depuis 2014, les **contrats temporaires de très courte durée ont augmenté en Belgique et concernent un nouveau contrat sur quatre** (BNB, 2019) ; sachant qu'une part des contrats temporaires, qui se concluent par exemple par voie numérique ou via le travail de plate-forme, ne sont pas systématiquement détectables. Ces tendances constituent un facteur essentiel pour comprendre l'**hybridité croissante des statuts** (chapitre 2), en particulier chez les travailleurs pauvres.

Des formes classiques aux formes «atypiques», typiques de l'expérience du groupe des travailleur.ses pauvres

Ces changements mènent à une **augmentation des formes dites «atypiques»** mais qui, au sens sociologique du terme, **deviennent «typiques»** car fréquemment observables et représentatives de l'expérience d'emploi et d'activité des travailleur.ses pauvres.

Certaines **classifications** binaires entre par exemple, actif ou non actif, deviennent *in fine* inopérantes dans un marché du travail **de plus en plus flexible** où l'**instabilité** et l'**hybridité ne sont plus atypiques mais bien une norme** : «Dans un marché du travail de plus en plus flexible, la politique se concentre de plus en plus sur la facilitation de formes d'emploi très flexibles. Lors de la compilation et l'utilisation des statistiques du marché du travail, il convient de savoir **ce qu'on veut cartographier comme emploi** et comment. Un **indicateur actif/non-actif ne suffira plus.**» (Vets, 2024).

Si l'emploi «régulier» ou «classique» reste important, **observer l'entièreté du spectre de l'emploi et de l'activité** pourrait mieux visibiliser les statuts et situations **précaires** ainsi que les situations **hybrides** absents des indicateurs statistiques classiques.

De contrats à temps partiels fréquents

Concernant les **volumes d'heures de travail** pour les salariés, il existe trois catégories de temps partiels :

- l'horaire fixe d'un petit nombre d'heure fixes (de minimum 13 heures[278]) ;
- l'horaire fixe ou variable avec un nombre d'heures fixes ;
- l'horaire fixe ou variable avec un nombre d'heures variables.

La stabilité financière est favorisée par un **volume d'heures suffisant et minimal**. Cependant, les travailleurs pauvres rencontrés sont fréquemment **engagés** dans des modalités contractuelles de **temps partiels** qui ne sont **pas choisies mais proposées comme telles ou modifiées** (avenants au contrat ou multiples contrats aux volumes variables).

Dans un contexte de **volume insuffisant** d'heures, des travailleur.ses précaires à temps partiels **sont contraints** de demander des **prestations sociales** (revenus complémentaires de l'assurance chômage, de l'aide sociale, …) ou d'**accepter des contrats** à temps partiel qui **favorisent l'hybridité** (chapitre 2).

Quand un travailleur.se est à **temps partiel** et qu'il traverse une épreuve de vie (maladie, accident, perte d'emploi, endettement, ..), les prestations éventuelles (allocations de chômage, indemnités de maladie ou invalidité, …) sont **basées sur un temps partiel**. Les personnes doivent souvent tenter de se débrouiller avec des revenus insuffisants et doivent trouver d'**autres activités** ou demander **une aide** (CPAS, …). Cela pose des **difficultés** et des **défis structurels en termes de droit à la protection sociale**.

Si les contrats salariés doivent comporter un nombre minimum de 13 heures par semaine, un certain nombre de contrats ne respectent pas ce minimum avec un taux d'occupation inférieur. Par ailleurs, dans le cadre de ces contrats, il est fréquent qu'une partie du travail soit effectuée informellement. Plusieurs intervenants dressent ce constat au travers de situations concrètes observées.

> Ce qui se passe souvent, c'est que dans beaucoup de secteurs, ici on ne va pas forcément parler du nettoyage mais on va parler de l'Horeca, parce que ça me vient comme ça à l'esprit, le minimum légal pour travailler c'est 13 heures par semaine, 13 heures sur 38. Et ce que font généralement les patrons, c'est qu'ils les déclarent 13 heures, et tout ce qui est en plus des 13 heures n'est pas déclaré, c'est payé de la main à la main sans que personne ne le voie. Ça on voit quand même assez régulièrement et on sait que quand on voit 13 heures/semaine, c'est pas un vrai 13 heures/semaines, c'est soit un mi-temps donc 19 heures/semaine, soit carrément un temps plein. Mais quand on voit 13 heures/semaine, on sait que "ça pue" entre guillemets, on le sent. Et ça les travailleurs encore une fois, ils ne le disent pas, ils disent « Oui, oui, c'est 13 heures semaine », et ça ils n'arrivent pas à comprendre que si c'est 13 heures semaine, au niveau des droits sociaux, c'est des droits de 13 heures semaine, c'est pas des droits à temps plein quoi. [intpro31]

[278] Ce monimum d'heures à prester a récemment été réformé et réduit sur base de l'Accord de coalition fédérale : https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf

Ces contrats se multiplient et posent des **problèmes en termes d'assurabilité** et **d'insuffisance de revenus** en cas de demande ultérieure de droits sociaux. Ce problème peut aussi **aggraver des problèmes d'incompatibilité entre** certains **types** d'emplois/actvitiés, **volumes** d'heures et de seuils de revenus autorisés dans le cadre de la combinaison entre emplois, activités et prestations sociales[279] (chapitre 2).

Cette **tendance risque d'augmenter** en raison de l'abaissement du seuil minimal de travail de 13 à 3 heures par semaine tel que repris par l'accord du Gouvernement fédéral 2025-2029[280]. De plus, les horaires ne devront plus systématiquement figurer dans le contrat, seule un principe de garantie de la «prévisibilité nécessaire des heures» reste obligatoire.

Une certaine variabilité des horaires et des volumes de travail

Les **horaires sont souvent imposés**, tout comme les **volumes** d'heures, avec des avenants au contrat de travail (à signer sous format papier ou numérique) qui font **varier le temps de travail et la rémunération**.

Ce professionnel témoigne de la s**ignature d'avenants dans le contexte d'arrangements contractuels multipartites**, comme le secteur des tites services.

> Ici c'est la même chose, même avec un horaire fixe, on leur dit : «en fait, moi ça m'arrange pas que tu viennes travailler tel et tel jour mais ça m'arrange plutôt que tu viennes là». Et là, le travailleur ne va rien dire, il va le faire ! C'est comme aussi dans les titres services, quand l'employeur modifie avec des avenants le nombre d'heures de travail, on va dire mensuellement, et ça devient un peu «une coutume». Quand on a des personnes qui viennent avec tous leurs avenants, on leur dit : «Mais pourquoi vous signez ? Vous aviez 32h, tout d'un coup on vous fait signer un avenant à 21h!». [entretien exploratoire]

L'une des difficultés majeures aujourd'hui réside dans cette **logique d'imposition** d'hyper-flexibilité d'horaire, par la variabilité du temps, des moments de travail et des tâches à réaliser. Les travailleur.ses ne sont souvent pas conscients des conséquences de la signature ces avenants et le risque de non reconduction plane et force l'imposition.

Lors de contrats de très courte durée, les **demandes** de prestations s'effectuent **systématiquement à la dernière minute** via une application ou des appels téléphoniques. Il s'agit pour cet intérimaire, d'un véritable mode d'organisation.

> -Bah ils m'appellent « tu es d'accord ? » , « oui ». Ils faisaient un contrat en ligne et ça venait sur mon application [application société d'intérim]. (…)
> - Vous signez un contrat en ligne et ce contrat peut tout le temps changer en ligne ?
> - Oui ! Et même pour les disponibilités…tu peux…des fois qu'est-ce qu'ils font ? C'est qu'ils (…) te donnent un planning complet, mais pour au final tu travailles 4 heures. (…) Autre exemple, je disais « oui pour le mois prochain je suis disponible à toute heure, tous les jours »… mais elle le faisait à la dernière minute donc tu n'avais pas de garantie et en plus c'était « tu prends ça, ou tu prends rien » quoi. [tp54]

Une fragmentation de l'activité en général

La flexibilisation des emplois et activités induit une fragmentation des durées des contrats et arrangements contractuels. Avec l'extension des régimes d'emplois et d'activités précaires, les modalités de très courte durée augmentent. Un lent processus de fragmentation l'activité est observable.

Dans les activités du régime des indépendants, les prestations, les contrats et les projets sont de facto fragmentés puisqu'il s'agit souvent d'arrangements contractuels «à la demande» ou «à la tâche».

La fragmentation s'impose donc tant dans le régime des salarié.es que des indépendant.e.s. Pour une part non négligeable de salariés comme indépendants, des irrégularités et incertitudes en termes de volume de travail, d'horaires et de revenus sont extrêmement présentes.

[279] Ces combinaisons pourraient augmenter à l'avenir avec le renforcement des dispositifs d'activation dans plsuieurs politiques sociales qui incitent à prendre des emplois à temps partiel ou micro formes d'emploi.

[280] Accord gouvernemental 2025-2029, page 18 : «L'obligation d'une durée minimale de travail hebdomadaire correspondant à au moins un tiers d'un horaire complet est supprimée.Nous maintenons et faisons respecter l'interdiction des contrats de travail de moins de trois heures et des contrats sur appel. Nous supprimons l'obligation d'inclure tous les horaires de travail applicables dans le règlement de travail, à condition que les limites de la flexibilité y soient clairement définies. Des garanties doivent être mises en place pour s'assurer que cela ne conduit pas à une augmentation de l'absentéisme pour cause de stress lié au travail, tout en garantissant la prévisibilité nécessaire des heures de travail pour les employés, par le maintien des règles existantes concernant les délais de préavis minimaux.»

Dans le volume des emplois de travail temporaires, la **part de l'intérim** a diminué ces dernières années en raison notamment de la limitation du nombre de contrats journaliers avec l'obligation de payer des cotisations supplémentaires à l'ONSS en cas «de recours abusif». Mais dans le même temps, le **travail étudiant** est plus attractif pour les employeurs puisque défiscalisé pour un nombre d'heures plus important. Ultra flexibles, le nombre de contrats étudiants a fortement augmenté passant de 34.030 étudiant.e.s en 2013 (pour 44.389 postes ouverts) à 56.933 en 2023 (pour 90.172 postes[281]). Les contrats comportent des modalités «ouvertes» où il est possible de cumuler plusieurs contrats dont le nombre d'heures peut varier chaque semaine. Cette variation hebdomadaire s'accompagne du risque permanent de résiliation, non reconduction.

Le **régime des flexi-jobs** s'est développé, progressivement étendu et désormais applicable à presque tous les secteurs. Le nombre de flexi-jobbers est passé de 3.905 en 2022 à 5.368 en 2023[282]. L'augmentation du recours aux flexi-jobs est à prévoir dans la mesure où le revenu annuel maximum exempté d'impôts a aussi été étendu de 12.000[283] à 18.000 euros.

Les prestations fragmentées concernent également les artistes dont le régime spécifique a été réformé et scindé entre artistes avec attestation et artistes amateurs. Dans le cadre de l'économie collaborative, il est également possible de prester des heures de travail sous le statut de P2P[284] ou d'indépendant[285].

Le recours à des activités, des emplois, des prestations de plus en plus fragmentés est facilité par l'extension de certains régimes et la création des statuts qui s'y rapportent (intérimaires, étudiants, flexi-jobbers, P2P, artistes amateurs, …), les modalités de contractualisation (numérisées, à partir de plateformes, …) et l'augmentation du volume d'heures autorisées et des secteurs pouvant en faire usage (flexi-jobs, extras, étudiant, travail associatif, bénévole, …). Ces arrangements ou «contrats» comprennent des volumes d'heures très faibles et peu visibles aux statistiques. Toutefois, les **seuils annuels autorisés ne permettent pas de vivre de ces activités**, puisqu'elles sont considérées comme des activités complémentaires[286].

Enfin, il existe parfois une **confusion dans la manière dont les offres d'emploi sont présentée**. Pour les travailleurs, il est difficile de s'y retrouver dans ces différents régimes d'emploi et de savoir sous quel statut il sera engagé et déclaré (offres sous des appellations telles que «emploi», «plus de 1000 emplois indépendant», «contrat freelance», «flexi-job freelance», «contrat de travail flexi-job», „…). De nombreux travailleur.ses ne maitrisent pas les cadres légaux et peuvent mettre en danger leur assurabilité ou éligibilité à la protection sociale en acceptant certaines missions et contrats. Des travailleur.ses découvrent parfois qu'ils occupent un autre statut que celui qu'ils pensaient occuper (déclaration d'activité sous un autre statut, contournements de législation, usurpation de statut, non-respect de la législation, …).

Lorsqu'ils font des recherches par eux-mêmes, les travailleur.ses se retrouvent sur des pages Internet, de réseaux sociaux, dans des groupes, face à des vidéos ou des contenus où circulent parfois des informations fausses ou dépassées.

Cette **tendance est accentuée** par la **porosité** entre les différentes formes de statuts, e**ntre régimes salarié et indépendant**, et la possibilité de **signer des contrats en ligne** dans l'économie numérique.

Non reconduction et ruptures de contrats

La **non reconduction, l'arrêt** et les **ruptures** de contrats sont fréquents. Les travailleur.ses pauvres rencontrés se trouvent dans des situations où ils se voient interrompus, licenciés ou non reconduits oralement ou par voie numérique, téléphonique ou écrite.

Ces interruptions, liées à des **raisons externes ou internes à l'entreprise**, sont par exemple des périodes de chômage temporaire, des licenciements, des changements d'horaires ou d'organisation, des accidents en dehors du travail, sur le chemin du travail ou au travail, des non renouvellements de contrat, des emplois (partiellement) subventionnés pour une durée déterminée, etc.

[281] ONSS, demande Observatoire de la Santé et du Social, janvier 2025.
[282] Le nombre de postes de travail et non d'individus est passé de 4.774 en 2022 et de 6.694 en 2023, Source : ONSS, janvier 2025.
[283] https://finances.belgium.be/fr/entreprises/personnel_et_remuneration/flexi-jobs
[284] Sur le Régime PSP, voir Atelier des Droits sociaux, https://ladds.be/le-regime-p2p-des-coursiers-les-risques-dun-systeme-controverse/
[285] https://finances.belgium.be/fr/entreprises/economie-collaborative
[286] Alors qu'elles peuvent représenter dans certains cas, une activité principale ou parmi d'autres pendant une période.

Dans la plupart des cas, les travailleur.ses **n'osent pas «réclamer» même si le cadre réglementaire n'est pas respecté**. Ils ont peur de ne pas recevoir les documents dont ils ont absolument besoin pour maintenir ou obtenir des droits sociaux (déclaration de chômage temporaire, déclaration du nombre d'heures, déclaration d'accident, d'entrée ou de sortie, …). De manière récurrente, des **erreurs** sont rapportées concernant les documents de rupture de contrats et les documents nécessaires à la demande de droits sociaux (chômage temporaire, chômage, maladie, invalidité, droit au revenu d'intégration ou à l'aide sociale …).

L'une de nos répondantes intervenantes juriste identifie plusieurs facteurs qui contribuent à la facilitation de non-reconduction ou de ruptures de contrats :

> - caractère optionnel de l'indemnité de rupture ou de préavis ;
> - succession de contrats de très courte durée ;
> - caractère flexible du contrat de travail du travailleur qui l'affaiblit symboliquement [intpro03]

Il est à noter que l'étude «Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social» réalisée par le Centre de droit public de l'ULB attire l'attention sur le fait que pour certains statuts, il existe une absence de protection contre l'incertitude, la rupture et la suspension du contrat de travail. Les indépendants, stagiaires, intérimaires, volontaires et flexijobbers sont les moins bien protégés (Gerard et al., 2022, p. 33).

Les travailleurs précaires mis en concurrence

La mise en concurrence entre travailleurs est plus aigüe pour les travailleurs pauvres et précaires ; ce en raison du nombre de personnes candidates par rapport aux emplois et activités disponibles, mais aussi de par la relation de subordination à l'employeur, notamment par rapport aux risques de (non) recondution de de leurs contrats (souvent courts).

L'enquête montre plusieurs types de concurrences observables entre statuts comme la concurrence entre travailleurs salariés «classiques» et étudiants, ou entre intérimaires et flexi-jobbers. Ceux qui bénéficient de différentes formes de protections, d'acquis classiques, travaillent aux côté de jeunes étudiants, de flexi-jobbers et d'interimaires, de faux indépendants, de non-salariés dépendants qui sont en recherche permanente d'activités professionnelles complémentaires ou plus stables.

Pour les travailleurs pauvres qui souhaitent que le travail dure, se renouvelle et se prolonge, l'emploi de qualité semble parfois inaccessible. Ils se voient dès lors contraints d'accepter des conditions de travail défavorables (temps partiel pénible, durée déterminée précaire, intérims, prestations fragmentées etc.). En conséquence, une **majorité de travailleur.ses pauvres accepte et subit des contrats et arrangements contractuels de courte ou de très courte durée**. Cette absence de choix comporte des conséquences sur les ménages (cf. chapitre 3).

Il faut toutefois souligner qu'une part plus spécialisée des travailleur.ses précaires rencontrés (en termes d'expérience, de compétences ou de diplômes) peut négocier, poser certaines conditions et «choisir» parmi des missions. Il s'agit cependant de cas plus rares.

Rémunérations les plus basses, variables et instables

Une constante pour les travailleur.ses pauvres est leur faible rémunération (chapitre 3). Cette faible rémunération est directement liée aux régimes d'emplois et d'activités (cf. chapitre 2), aux statuts et formes «typiquement atypiques» du travail précaire.

Notre enquête montre que les barèmes légaux ne sont souvent pas toujours respectés, et que les rémunérations sont régulièrement partiellement payées. Cette faible rémunération mène ensuite à l'acceptation d'emplois et d'activités précaires, un 'cercle vicieux' pour cet intervenant.

> Une rémunération basse et souvent partiellement ou pas du tout payée par l'employeur est une constante. Cet état de fait crée un cercle vicieux : le travailleur précaire/pauvre se précarise/s'appauvrit de plus en plus mais ne peut/veut quitter son emploi car il conserve l'espoir (souvent entretenu d'ailleurs par l'employeur) que son salaire va lui être versé. S'il quitte son travail, le travailleur se verra contraint (le besoin étant là) d'accepter n'importe quel type d'autre travail et à n'importe quel salaire. Et ainsi de suite… [intpro35]

De plus, il faut souligner le **degré de protection relativement faible des travailleurs pauvres**. Le coût des risques sociaux (accident, perte d'emploi, décès, maladie, …) est plus lourd et souvent assumé individuellement par les travailleur.ses précaire.

En **terme de rémunération**, les **abus** les plus importants **s'appliquent** le plus souvent aux **groupes les plus vulnérables**. Il y a une gradation du non-respect du droit du travail qui semble proche du degré de vulnérabilité.

Par exemple, les travailleur.ses de nationalité étrangère, en attente de séjour sont particulièrement exposés au risque de non rémunération (cf. chapitre 4).

> Les travailleurs en situation irrégulière sont payés « suffisamment » pour continuer à travailler malgré tout pour leur employeur (l'un et l'autre calculent le coût-bénéfice du salaire payé : l'employeur veut éviter un trop grand turn-over et le travailleur veut éviter une nouvelle recherche aléatoire d'un employeur tout aussi exploiteur). Il arrive que des employeurs ne paient les travailleurs qu'après 3 ou 4 mois de travail : ceux-ci n'ont pas les moyens de contester en justice et survivent de la solidarité de leurs compatriotes. [intpro28]

Asymétrie renforcée dans les relations de travail

L'organisation du travail en tant que **système voire dispositif s'impose au travailleur et à la travailleuse**. Bien souvent, le contrat est «une donne imposée», un document qui ne se discute pas. Il est difficile pour les travailleur.ses en quête de contrats, de rémunération, de recherche de revenus suffisants, de remettre en question et de négocier le contrat et/ou les conditions de travail. Au mieux, les travailleurs sélectionnent ce qui leur convient parmi les offres et dans le cadre proposé : horaires, types de contrats, modalités d'acceptation ou refus d'horaires sont décidées et organisées par les employeurs.

Pour une **majorité de travailleur.ses pauvres, les conditions de travail sont pénibles**, tant de par la nature des tâches ou de l'environnement de travail que par le caractère imprévisible de l'horaire, de la suite du parcours.

Dans un contexte hyper-flexible, concurrentiel et aysmétrique, une série d'arrangement contractuels, de modalités d'organisation du travail, s'imposent aux travailleur.ses (reconduction, horaires, affectation postes, tâches, organisation, pénibilité, ….). Il est complexe (voire impossible) pour le travailleur de «s'arranger» autrement.

L'unique marge de manoeuvre pour une salarié est la démission, le refus d'horaire, le retrait du contrat, le désengagement. Cela se produit régulièrement avec des travailleur.ses qui sont malades, épuisés (en raison de la pénibilité, …), qui font face à des contraintes d'organisation familiale avec les enfants (maladie, problèmes à l'école, sans surveillance, …), etc. Les travailleur.ses indépendants disposent d'une marge de manœuvre légèrement supérieure de refuser une prestation, clôturer un contrat, chercher un autre donneur d'ordre, plate-forme, «employeur», réorienter son projet ou son activité, etc.

De manière générale, les négociations sont toujours possibles et ouvertes, si les relations sont bonnes et que l'employeur connait le travailleur, mais le travailleur n'a souvent pas le choix et a peu de marge de manœuvre pour refuser, pour se défendre.

L'acceptation des conditions de travail est une obligation tacite dans le cadre d'un rapport de force imposant où le principe constant est que si les travailleur.ses ne sont pas satisfait.e.s, ils peuvent travailler ailleurs et seront remplacés.

> Dans l'organisation du travail, dans la plupart des secteurs ouvriers, on embauche des gens parfois peu qualifiés, sous-qualifiés, et c'est vrai que ça permet à une grande majorité de personnes peu qualifiées d'accéder au marché de l'emploi. Mais l'effet pervers c'est qu'on rend ces travailleurs esclaves de l'organisation de leur entreprise (…) : on va facilement les faire remplacer ! Puisqu'on a des secteurs où on n'a pas besoin de qualification, (…) et donc pour éviter d'être remplacé et d'être viré du jour au lendemain ou de voir ses heures baisser... bah on accepte. [intpro23]

Les situations de précarité et de pauvreté, l'offre d'activités (emploi et activité) de plus en plus fragmentées et les obligations des dispositifs d'activation dans toutes les politiques renforcent ce rapport profondément asymétrique entre travailleur.ses et employeurs.

5.1.2 Processus de numérisation et de dématérialisation des relations de travail

Partant des situations de travailleur.ses pauvres, plusieurs types de dématérialisations sont identifiables dans et en dehors de la relation contractuelle.

Dématérialisation des procédures, des services et droits sociaux

La première dématérialisation concerne les procédures relatives à la demande ou au maintien des droits sociaux et les services publics.

Ces dernières années, les informations, les modalités de demande et de maintien de droits sociaux (assurance chômage, maladie et invalidité, aide sociale) ont été de plus en plus numérisées.

Le principe de «numérique par défaut[287]» s'est généralisé et aggrave le risque de non-recours aux droits sociaux et d'exclusion du droit (Observatoire de la Santé et du Social, 2017 et Noël, 2021).

Dématérialisation de la déclaration et de la qualification

Dans et autour des relations de travail, différentes démarches essentielles à la déclaration des contrats, à la signature des contrats, à la réalisation du travail sont dématérialisées.

La déclaration et l'enregistrement des travailleurs en Belgique relèvent de l'obligation des employeurs ou donneurs d'ordre. Il y a une obligation légale de déclarer tout nouveau contrats par un encodage numérisé et en ligne sur le site de l'ONSS (Dimona, Dmfa, Limosa, …), du SPF Sécurité sociale (personnes handicapées, …) ou de plateformes ad hoc comme «Working in the arts» créée par l'Etat.

Ces obligations peuvent être sous-traitées par les employeurs à des intermédiaires (secrétariats sociaux, sociétés d'intérim, plateformes d'économie collaborative agréées, plateformes comme Smart[288], …). Les employeurs, les donneurs d'ordre, les plateformes et les sociétés[289] auxquelles ces tâches d'encodage sont externalisées, détiennent donc une forme de **«pouvoir déclaratif»** qui est central via la responsabilité d'encoder les données des travailleurs par rapport à : l'entrée et la sortie de l'activité, le.s contrat.s, les durées, le volume des heures prestées, ...

Ces déclarations permettent aussi de qualifier les statuts en fonctions des seuils et quotas d'heures permis (étudiants, P2P, flexi, travail associatif,…). Si ces seuils sont dépassés, les travailleur.ses peuvent se voir automatiquement considérés comme salarié.es ou indépendants imposables.

Ce **«pouvoir déclaratif» et de qualification»** (de statut d'emploi, d'activité) est essentiel pour garantir au travailleur ou à la travailleuse l'accès à la sécurité sociale et au système de protection sociale (ainsi pour la qualité des données individuelles).

Dématérialisation et contrôle du travail

L'organisation du travail est impactée par la numérisation et la dématérialisation des tâches et des processus. Une partie des travailleurs précaires travaille à une forte cadence avec une ou plusieurs machines. Ordinateurs portables, oreillettes, tablettes, lecteur de code, smartphone et ordinateurs sont les nouveaux outils et médias par lesquels passent les instructions et les tâches elles-mêmes, qui sont également des outils de monitoring et de contrôle de l'exécution des tâches, de leur nombre et de la durée de travail.

Le d**éveloppement des systèmes informatisés** a permis d'accroître l'intensité[290] de l'activité (Trionfetti et al., 2018) et les modalités de contrôle à distance de l'activité. Tant pour des chauffeurs, des livreurs, que des travailleurs des secteurs de la logistique (transport, dispatching, pharmaceutique, …), de l'Horeca, dans des entrepôts de stockage (usines, expédition de biens et services, …) ou du commerce de détail, ces médias accélèrent l'intensité du travail. Ces nouvelles formes d'organisation du travail font partie intégrante du quotidien et du travail (impact sur la vie privée, le ménage, …).

Le développement des systèmes informatisés rend également la frontière entre vie professionnelle et vie privée plus floue, et renforce la tendance à l'individualisation des relation de travail, la fragmentation de l'activité et la flexibilisation du travail.

[287] Inscrit depuis plusieurs législature dans les objectifs stratégiques de la plupart de IPSS et dans certains accords de gouvernements en même temps qu'une volonteé de lutter contre le non-recours aux droits sociaux.
[288] SPF Economie : mise à jour 4/04/2025 : https://finances.belgium.be/fr/entreprises/economie-collaborative#q8
[289] Une part des sociétés ne sont pas dans le respect des normes.
[289] SPF Emploi, Travail et concertation sociale : https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Projets%20de%20recherche/RAPPORT_FINAL_VUB_ULB.pdf

Certains travailleurs sont régulièrement confrontés à des injonctions via le numérique. Par exemple, sur le lieu de travail, les ordres et tâches peuvent énoncées par une voix issue de l'IA, le planning et l'intensité du travail sont gérées par des logiciels, il faut parler et s'adapter aux machines, etc. D'autres aspects sont concernés comme par exemple la nature du travail de plus en plus numérisée ou les horaires qui doivent être réservés le plus rapidement possible (premier arrivé, premier servi) à partir d'un smartphone, à partir de groupes WhatsApp.

Dématérialisation et (re)bureaucratisation

Les réformes pour une numérisation de services, des procédures, la promotion de l'usage de systèmes numériques sont souvent présentés comme efficaces, moderne, efficients et rapides, à l'opposé d'une image stéréotypée de «la bureaucratie» complexe, pesante, lente et inefficace.

Toutefois, la numérisation des procédures, de l'octroi des droits, et des services provoque une forme de «rebureaucratisation» (Hibou, 2012; Noël, 2021; Van Zeebrouck, 2024). Au-delà des changement induits par la réduction des interactions en présentiel au travail, la numérisation induit des changements de pratiques au quotidien : diversification des lieux travail (chez soi, à l'étranger, …) et des modes de transmission des tâches et de l'accélération du travail, et développement de nouvelles tâches rébarbatives (encodage important, surveillance et contrôle de l'encodage, systèmes de mise à jour, de maintenance, gestion des «codes», veille sur des procédures automatisées, etc.)

Dans le cadre de l'octroi des droits sociaux, l'informatisation de la gestion des dossiers laisse moins de place à l'humain, ce qui pose problème dans le cas de dossiers plus complexes en dehors des champs prévus dans les formulaires prévus. Parfois, un formulaire en ligne ne prévoit pas certains cas particuliers, ou ne tiennent pas compte des exceptions prévues dans la lois et qui concernent plus particulièrement des travailleurs pauvres.

Il est parfois difficile d'avoir un suivi personnalisé de son dossier en vue de débloquer certaines situations. Les responsabilités de l'institution, du service public, de l'employeur, se diluent dans les procédures numériques. Les travailleur.ses précaires se sentent par ailleurs, souvent responsables de problèmes pourtant issus d'un manque de congruence entre procédure légale et procédure numérisée.

5.1.3. Processus d'externalisation, de sous-traitance, de multipartisme et de plateformisation

Sur la base de notre cadre conceptuel et de la définition du précariat comme «un registre propre de l'organisation du travail» (cf. chapitre 1), plusieurs facteurs sont repris ici comme **registres et dimensions** de cette organisation du travail.

Avec la **multiplication et la diversification des statuts, des régimes d'emploi et d'activités**, ainsi que l'augmentation de l'hybridité, ce sont tant l'**accès** que le **maintien** des droits sociaux qui deviennent **de plus en plus complexe**s. Les **nouvelles modalités d'organisation du travail fragmentent les relations de travail et la question de la responsabilité par rapport aux risques socio-économiques**.

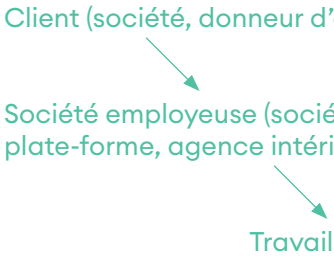
Processus d'externalisation

L'externalisation concerne un **transfert de tâches et de missions d'une société ou d'une organisation publique ou privée vers une société extérieure**. Différents cadres légaux comme les contrats d'externalisation[291] ou les lois sur les marchés publics[292] régissent les modalités et l'organisation des externalisations. L'externalisation de processus de production comme de missions est devenue une caractéristique structurelle de notre économie. Les **pratiques d'externalisation** participent au développement de la **tripartisation** et de **multipartisation des relations de travail**.

Ces pratiques changent l'organisation du travail et les relations de travail par un **passage d'une relation duale** entre un employeur et un.e travailleur. se à une **relation tripartie** entre une organisation cliente qui délègue une mission/tâche à une autre société, un employeur (chargé de faire exécuter la mission) et un.travailleur.se. Cette tripartisation peut se multiplier et donner lieu à des **relations multipartites** où plusieurs sociétés (entrepreneurs, sociétés d'intérim, plateformes, …) ne permettent plus au travailleur de bien comprendre son cadre de travail, qui est son employeur et quels sont ses droits.

Les travailleurs pauvres rencontrés sont pour beaucoup confrontés à ce type d'organisation du travail tripartite ou multipartite, notamment dans le cadre du travail en tant que flexi-jobber, intérimaire, titres services, artiste amateur, freelance, P2P, indépendant, travailleur de plateforme, etc. (cf. chapitre 2).

[291] BNB, cadre légal et reglementaire de l'externalisation : https://www.nbb.be/fr/supervision-financiere/controle-prudentiel/domaines-de-controle/societes-de-bourse/manuel-de-5
[292] Bosa, procédures et cadre : https://bosa.belgium.be/fr/themes/marches-publics



Ces évolutions dans l'organisation du travail rendent les **frontières** entre travailleurs salariés et non-salarié plus **poreuses**. L'externalisation **augmente le nombre d'intermédiaires** et introduit des **relations contractuelles plus complexes**. L'**augmentation des pratiques d'externalisation** a des conséquences sur les salaires et les inégalités[293].

La part des travailleurs salariés qui détiennent une activité complémentaire en tant qu'indépendants a augmenté en Europe (Eurofound, 2024). Les mécanismes d'externalisation, de sous-traitance et de plateformisation participent à ce «**brouillage des statuts**» dans la mesure où le volume d'activité est divisé et fragmenté.

Dans ce type de configurations et de contextes, il y a **de plus en plus d'indépendants** qui travaillent pour un nombre toujours plus élevé de sociétés, qui sont dans les faits des non-salariés dépendants ; et **de plus en plus de salariés** engagés dans des contrats de plus en plus courts, qui combinent avec d'autres activités en tant qu'indépendants ou d'autres statuts (cf. chapitre 2).

Sous-traitance et multipartisation

La **sous-traitance** équivaut à une forme d'externalisation d'une partie du travail qui s'étend **dans la durée**. L'externalisation peut se transformer en sous-traitance lorsque «le développement de l'entreprise sous-traitante **conduit à faire disparaître le sous-contrat au profit d'une relation contractuelle principale** entre l'entreprise externalisant et son ancien sous-traitant.» (Bureau et Carsani, 2019). La sous-traitance est très répandue, en particulier dans les secteurs de la construction, du nettoyage, de la logistique, du transport et de la livraison.

Une entreprise ou une société détient une mission qui sera sous-traitée par une autre société. Ce mécanisme se répète parfois plusieurs fois en chaîne, et peut l'être jusqu'au niveau individuel, à des travailleur.ses indépendant.e.s. Le statut d'indépendant et certains régimes comme le P2P, freelance, etc. facilitent la sous-traitance individuelle[294] (…)Il est alors question de **sous-traitance en chaîne jusqu'à l'individu sous-traitant**.

Cette organisation du travail peut induire une forme **de flou dans la possibilité de traçabilité** de la responsabilité du donneur d'ordre/client. La **sous-traitance en chaîne** induit par ailleurs une certaine **dégradation** des rapports salariaux, une déresponsabilisation et une augmentation de la subordination des employés.

> Mais pour moi oui, le dispositif très illustratif ce sont les titres-services (…) : plus il y a d'acteurs quelque part, plus les risques de confusion et de déni de responsabilités sont grands. Parce que la loi essaie d'identifier de manière claire les obligations de telle ou telle partie mais on sait que sur certaines choses comme par exemple bien-être au travail, (…) le problème est qu'il n'y a pas forcément de lien contractuel direct avec la personne pour qui on preste directement (…) [intpro01]

Le développement de la sous-traitance permet d'obtenir des services identiques «mais au moindre coût puisqu'il ne faut plus financer tous les avantages sociaux de l'entreprise pour ces salariés désormais externalisés» (Palier, Thelen, 2010). La conséquence des pratiques de sous-traitance en chaîne réside dans la dégradation de la qualité, des conditions et de la protection du travail dans le secteur». (Palier, 2022)

Processus de plateformisation

Au-delà du rapprochement des régimes salarié et indépendant par la fragmentation de l'activité, il y a également un processus «plateformisation» par le déplacement de plusieurs secteurs voire marchés vers une économie numérique moins formelle, moins visible, moins réglementée.

Loin de ne concerner que les chauffeurs et les livreurs, le **processus de plateformisation** concerne de plus en plus de secteurs d'activité. Le Ministère des finances met régulièrement à jour la **liste des plateformes agréées**[295] en Belgique. Il est à noter que toutes les prestations effectuées par des travailleur.ses précaires ne sont pas effectuées via des plateformes agréées. Lors de notre enquête, nous

[293] https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/outsourcing-working-conditions-and-inequality_en
[294] In fine, des micro entreprises, des entrepreneur isolés au bout de la chaine de sous-traitance, ...
[295] Consultable sur le site du SPF Economie : https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/127-economie-collaborative-liste-plateformes-agreees-20250404.pdf ; https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/economie-durable/economie-collaborative/les-plateformes-agreees-en

avons relevé les secteurs d'activités suivants pour lesquels certains travailleurs pauvres ont eu accès via différentes plateformes (dont des plateformes étrangères et internationales):

- services d'aide à la personne : garde d'enfants, garde de personnes âgées, aides aux actes de la vie quotidienne, etc. ;
- nettoyage ;
- jardinage ;
- professions artistiques (services techniques, concerts, projets, prestations spécialisées, etc.) ;
- services intellectuels (aide à la relecture,…) ;
- tutorat (aide aux devoirs, …) ;
- enseignement ;
- communication ;
- organisation d'événement ;
- services web ;
- services de traduction ;
- communication et promotion/organisation d'événements.

Un phénomène propre au travail de plateforme est l'**accélération** de l'activité par la rapidité d'embauche et les délais souvent courts[296] pour la réalisation du travail et la clôture de la prestation.

Un autre phénomène est l'**internationalisation** du travail de plateforme avec dans le même temps, une informalisation. Tout individu peut prendre part au marché de prestations en ligne de partout et à tout moment de la journée. Cela ouvre une **infinité de possibilités et accélère le développement de l'hybridité** des activités et des emplois. Ce développement facilite la mise en concurrence et la proposition de prestations toujours moins onéreuses dans l' «économie de plateforme».

Cette concurrence est déjà observable dans plusieurs secteurs : «Les conséquences du capitalisme de plateforme sont de plus en plus visibles, (…) la portée de ce modèle économique est bien plus large et touche un nombre croissant de secteurs socio-professionnels.» (...) Comme l'ont démontré les travaux portant sur les domesticités, les services à domicile se trouvent traversés par des rapports sociaux de genre, de classe et de race, s'agissant en grande majorité de femmes, issues de milieux populaires et s'inscrivant dans des parcours de migration. Pour les aide-ménagères inscrites sur ces plateformes, ce travail se trouve confronté à des difficultés propres au capitalisme de plateformes, mais également aux professions du ménage et de l'entretien : éclatement des horaires, déni de professionnalisation, difficultés de délimitation du travail, risques en matière de santé et sécurité au travail, mais aussi difficultés de déconnexion, impact du management algorithmique, flexibilité rendant difficile la fidélisation». (Teke-laurent Nicole, 2025). Les droits des travailleur.ses et le système de sécurité sociale sont partiellement menacés par l'accélération de ce mouvement.

Soulignons la **très faible (voire l'absence) de protection du travailleur.se** en cas d'accident lié à l'activité, ainsi que pour tous les autres risques sociaux classiques. L'employeur et le donneur d'ordre ne contribuent que peu ou rarement au système de sécurité et de protection sociale. Il ne paie souvent que la prestation en elle-même. Ces prestations sont peu rémunérées par rapport au travail fourni. L'hyper concurrence induite par le caractère international fait baisser la rémunération. Il est à noter que la Commission européenne a récemment émis une directive sur le travail de plateforme en forte augmentation[297] (cf. contribution Uniteds Freelancers).

5.1.4. Processus d'informalisation

Au-delà des processus décrits plus haut, un processus d'informalisation de l'activité est observé à plusieurs niveaux (cf. chapitre 2), il s'agit de la tendance au «travail informel pour échapper à la pauvreté». Cette tendance multiforme est plus importante dans les pays où le modèle de sécurité sociale est plus fragile : «Les États-providence les plus forts d'Europe connaissent une tendance à la réduction des dépenses, et plusieurs d'entre eux ont commencé à réduire le niveau des prestations pour les migrants en réaction au contexte de l'actuelle « crise des réfugiés » en Europe (…) de telles politiques pourraient entrainer une **augmentation du travail informel de type « pour échapper à la pauvreté** » (Pfau-Effinger, 2016).

Si le système belge est globalement très protecteur, certaines protections sociales se fragilisent depuis plusieurs années. Par ailleurs, la Région bruxelloise

[296] La rémunération est toujours incertaine également. Plusieurs «vols» de travaux et prestations ont été rapportés.
[297] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831

est confrontée à un taux de risque de pauvreté élevé (1/3 des Bruxellois) et à une population importante de personnes réfugiées, en attente d'un titre de séjour ou sans-papiers. Une ville-région et capitale européennes comme Bruxelles draine une multitude d'activités et de mouvements, le risque de développement de l'économie informelle y est plus important.

Une part des travailleur.se.s bruxellois.es travaille partiellement ou strictement dans l'économie informelle (cf. chapitre 2 face invisible du précariat bruxellois. Le **processus d'informalisation** s'effectue d'abord au niveau de la situation d'activité et d'emploi. Il est fréquent par exemple, qu'une partie des heures, du projet, de la rémunération ne soit pas déclarée et informalisée.

L'examen des **situations d'emplois et d'activités** précaires nous montre que l'informalisation est **moins fréquente** chez des travailleurs pauvres qui occupent un contrat stable en tant que salarié, et **plus présente** dans les situations de contrats de très courte durée avec de faibles volumes d'heures, de prestations à la journée, au travail par projet (freelance, entrepreneurs, d'artistes), de contrats à temps partiels ou à durée déterminée, etc.

Même si l'informalité touche davantage les travailleur.se.s sans statut, elle touche également ceux qui sont en situations d'hybridité (plusieurs activités simultanées ou complémentaires). En **situation d'hybridité**, de cumul de plusieurs sources de revenus, les travailleur.se.s précaires sont plus enclins à accepter, voire à rechercher du **travail informel «pour échapper à la pauvreté»**. Ne pas gagner un revenu suffisant va «obliger» ou contraindre un.e travailleur.se à rechercher ou accepter une activité informelle (cf. chapitre 2). Dans plusieurs types de positions (absence de statut, hybridité, bas salaires, ..), il est difficile voire impossible de refuser une activité informelle.

Dans ce contexte, l'**informalité constitue** une source de revenu dont on ne peut se priver, une «obligation» lorsque les **contrats sont fragmentés et limités dans le temps**, tout comme les **sources d'aides ou de prestations sociale**s. En effet, les restrictions et conditions en matière d'accès à la sécurité sociale et à l'aide sociale ont également tendance à renforcer le secteur informel.

L'employeur élabore parfois un système où l'**informalité devient «une norme»** : la totalité ou une partie de l'horaire est déclarée et le reste des heures est presté de manière informelle. Dans le cadre d'une relation de subordination, les travailleur.se.s n'ont souvent pas leur «mot à dire» et doivent accepter sous peine de se voir éconduire.

Ce système est organisé en vue de faire des économies sur les frais à charge de l'employeur : cotisations sociales, obligations en droit du travail (salaires, primes, avantages, etc.) et en droit de la sécurité sociale (indemnité en cas de maladie, etc.). L'informalité est plus **présente** dans des **configurations** où il existe de **longues «chaines» de sous-traitance** et est **facilitée** par des **relations multipartites**. Le processus de plateformisation permet également de faciliter des petites activités et transactions rapides avec le reste du monde dans l'économie numérique (y compris sur le «darkweb»).

Pour les travailleur.ses les plus vulnérables et exposés au travail informel, les relations et les conditions de travail reposent essentiellement sur la volonté et l'éthique de l'employeur ou du donneur d'ordre, et non sur le cadre légal en matière de droit social et du travail. Dans ce contexte, qui forme une «nébuleuse», il est difficile d'opérer des contrôles.

5.1.5. Lieux de travail et trajets

Le lieu de travail est un élément fondamental dans la vie quotidienne du travailleur et dans le rapport qu'il a avec son activité. La délocalisation du lieu de travail à travers l'outil numérique et la forte concurrence présente d'importantes conséquences. L'outil numérique a élargi et transformé les formes traditionnelles du travail (à domicile, sur un même lieu) et ouvert de nouveaux espace (à l'étranger) pour une externalisation de la main d'œuvre dans un contexte d'incertitude.

Nous observons une pluralisation des lieux de travail (domicile, distance importante, changement de lieu de travail, missions pour des pays lointains,…) et des espaces d'embauches (Internet, sociétés privées, réseaux sociaux, rue,…) ; notamment pour les travailleur.ses intérimaires et en contrats courts, les freelances, les travailleur.ses de plateformes, etc.

Dans le même temps, pour d'autres travailleur.ses, il y une disparition des lieux de travail prévus par l'employeur au profit de l'espace privé du travailleur. Pour une part importante des travailleur.ses freelance, indépendants entrepreneurs, travailleurs de plateforme, du web, de l'e-commerce, l'espace de travail est un espace privé. L'économie numérique et de plate-forme a accentué le travail à distance.

Concernant les temps de trajet, notre enquête montre que les travailleurs pauvres doivent être souvent très mobiles et que les distances parcourues sont parfois très importantes. De nombreux travailleur.ses se déplacent pour travailler, en transports en commun ou via des arrangement informels. Ce temps est rarement comptabilisé dans les

heures de travail et le coût du trajet n'est que partiellement remboursé par l'employeur. Le temps privé est dès lors amputé du temps de trajet, de manière presque systématique.

5.1.6. Processus de gratuitisation

Sans considérer le travail domestique et reproductif de care invisible et non rémunéré et majoritairement effectué par les femmes (cf. chapitre 4), une part croissante du temps de travail et de l'activité se «gratuitise». Le travail gratuit représente des « **formes de travail non reconnues comme telles, exercées en dehors du droit du travail et avec peu ou pas de compensation monétaire et de droits sociaux** » (Simonet, 2018, p. 10).

Une part non négligeable du travail gratuit est invisible. De nombreux répondants se sont vu proposer ou imposer différentes formes de travail gratuit.

La recherche de travailleurs compétents mais à moindre coût peut amener le travailleur à travailler (partiellement) gratuitement, notamment dans le cadre de dispositifs d'aide à l'insertion et à l'emploi.

> Mais donc pour moi oui, tous les systèmes aussi de stage à l'étranger (…) ne nous ouvrent pas tellement de portes mais donnent plutôt énormément d'opportunités aux employeurs de nous payer moins. Donc j'ai eu un entretien où l'employeur me proposait de travailler gratuitement. Je lui ai dit : «non, je j(ai une autre proposition, on va me payer un CIP». Il a fait sa recherche, il a trouvé le système CIP. Il m'a dit OK je te propose 800 qui est donc le minimum légal. [tp. 63]

Cette gratuitisation s'effectue le plus souvent via des statuts précaires, des situations de travail sans statut (cf. supra) ou dans des secteurs fortement valorisés et spécialisés, très prisés symboliquement (milieux du journalisme, de l'audiovisuel, du cinéma, académique,…).

La gratuitisation est la plus manifeste dans l'occupation de statuts précaires (artistes amateurs, travail associatif, bénévolat, etc.) ainsi que dans l'entrepreneuriat. La concurrence accrue pour décrocher des prestations et des contrats accentue la gratuitisation du travail qui, du point de vue des travailleur.ses précaires, est très présente. Il s'agit par exemple d'heures supplémentaires non rémunérées, des heures de trajet non comptabilisées, d'heures non comptabilisées liées à la préparation de projets en vue de l'obtention de contrats, de préparation de soi avant des prestations, ou d'activités autour de la réalisation de projets, etc.

D'autres formes de gratuitisation existent, il s'agit des modalités prévues dans les régimes et dispositifs d'activation des personnes allocataires de prestations sociales. Cela peut concerner «nombre d'activités contributives utiles, indispensables au fonctionnement de la société, essentielles même, qui ne sont pas reconnues comme travail mais comme « stages », comme « bénévolat », comme « volontariat », comme « care » ou, sous une forme plus coercitive, comme « contrepartie » à l'aide sociale ou « mise à l'épreuve civique » (Aubry, 2019) (…) en invisibilisant et en sortant de la sphère du travail, du « vrai travail », du travail « vraiment productif », les tâches nécessaires à la production et à la reproduction de la vie ainsi que celles et ceux qui les réalisent. (Simonet, 2022).

Ces formes typiques de travail gratuit déjà présentes dans la région risquent de se développer dans les années avec le renforcement des politiques d'activation dans les politiques sociales et d'emploi. Des allocataires (aide sociale, chômage, …) risquent de devoir accepter des propositions de travail gratuit, contractualisées, afin de «contribuer à la société» en contrepartie des prestations perçues (Simonet, 2020).

5.1.7. Pénibilité du travail et mauvaise santé

Les travailleur.ses pauvres et précaires sont moins bien protégés et assurés en matière d'accès aux soins de santé ou d'accidents du travail (contrats précaires de très courté durée, prestations en tant que travailleur de plateforme/intérimaire/freelance, …) alors même qu'ils sont surexposés aux risques en matière de santé physique et psychique (sur le lieu de travail, durant l'activité elle-même et sur le chemin du travail).

Les travailleur.ses pauvres accumulent plus souvent des missions pénibles, fatigantes, lourdes ou peu appréciées, le risque d'épuisement est plus important et plus rapide. Les **conditions** et l'**intensité de l'activité** appuient cette tendance. Pour beaucoup de travailleurs, il faut souvent : travailler vite[298], en continu, porter des charges lourdes, subir des lieux ou atmosphères extrêmement bruyants,

[298] La rapidité à laquelle il faut effectuer le travail, la cadence imposée, la vitesse constituent également un élément fondamental. Ne disposer que de quelques minutes pour nettoyer une chambre, identifier un numéro, classer, faire un envoi, orienter un colis, prester une course, livrer un nombre de commandes préfixées, réaliser un projet, faire une toilette à une personne âgée, … est un facteur de stress et d'épuisement. Le temps nécessaire est souvent et systématiquement sous-estimé, à la lisière de ce qu'il est possible de faire.

des températures anormales (élevées ou très froides), supporter l'exposition à des composants dangereux (chimiques, particules fines, poussière, pesticides, pollution …), effectuer des tâches répétitives, travailler avec du matériel ou dans des positions contraire à l'ergonomie mais aussi, endosser parfois des responsabilités qui dépassent les connaissances et les compétences acquises.

> Le travail était dur parce que ça reste de la cuisine tu vois… Mais quand t'es bien payé, ça compense ! Parce qu'après j'ai travaillé au [établissement horeca] où c'est voilà des conditions incroyables, t'es dans les friteuses, la chaleur. Il fait chaud, tu crames et tout. Mais là t'es à six euros de l'heure, c'est autre chose encore ! [tp11]

La charge psycho-sociale développe du stress et impacte le bien-être tout comme la concentration et la répétition des tâches qui abîment les corps. Dans notre enquête, les problèmes de santé (physiques et psychosociales) concernent des travailleur.ses des secteurs de la logistique (pharmaceutique, livraison, hangars, agro-alimentaire, …) de la construction, du commerce franchisé, les hôtels, les restaurants, les bars et cafés, les marchés, l'horticulture, les abattoirs, les soins de santé, l'aide aux personnes, du transport, des call centers, de la vente en ligne, etc.

Cette pénibilité multiforme est subie sous fond de logique «à prendre ou à laisser», comme en témoigne cet intervenant professionnel sur les conditions de travail dans un hôtel.

> Y a des exigences en termes de chiffre de chambres – de nombre de chambres à faire, et il y a un nombre d'heures de contrat, mais si les chambres sont pas finies alors il faut continuer. (…)
>
> Il y a une dame que je suis depuis trois ans, (…) elle décroche un boulot de femme de chambre, elle était super contente et finissait normalement toujours à 15 heures. Mais en fait elle finissait en réalité toujours à 18 heures parce qu'il y avait des personnes qui étaient malades, on ne les remplaçait pas, on dispatchait leurs chambres chez les autres (…) il y avait vraiment une pression au nombre de chambre, et une incapacité de se structurer et de se plaindre et de dire « ça ne va pas, on veut des remplaçantes quand quelqu'un est malade », il y avait rien moyen de faire.
>
> Cette dame je l'ai vue, elle était pas grosse mais elle était bien portante et elle a maigri, et elle a perdu des kilos et des kilos et des kilos dans ce travail. Un jour, elle n'avait pas tout fini, elle part parce qu'elle doit aller s'occuper de ses enfants (…) et elle reçoit un coup de téléphone de sa cheffe qui dit : « Oui t'as pas fini les chambres, ça va pas, tu dois revenir, (…) c'est quoi cette histoire ? On va te virer », et elle dit « Écoute c'est pas possible, j'ai des enfants je peux pas… », elle raccroche.
>
> Elle reçoit trois-quatre coups de fil, ça s'arrêtait pas quoi, et après c'est la cheffe numéro 2 qui appelle « Ah tu vas chercher les enfants… » et donc j'étais très fier de cette dame parce qu'elle a répondu « Ok, je vais y aller mais je vais laisser les enfants à la maison, et si il y a un drame, s'il y a un problème avec les enfants, ce sera de votre faute ». Elle a raccroché, et tout de suite elle a reçu un coup de fil « Non, non, on a réfléchi c'est bon, laisse tomber, on fera les chambres, on trouvera une autre solution ». Mais faut dire dans quel état de nervosité ça l'avait mise ! Quand son contrat CDD s'est arrêté, (…) elle a fait une croix sur le secteur des hôtels, (…) parce que c'était dangereux pour sa santé, pour sa vie de famille, et pour sa santé mentale. [intpro13]

Les travailleur.ses précaires ont tendance à enchaîner des prestations et des missions qui s'effectuent dans des conditions extrêmes et pénibles où ils occupent des contrats de très courtes durées et moins protecteurs. Cela reste difficile d'établir un lien de cause à effet entre ces missions et leur état de santé à plus long terme. En terme de responsabilités, les multiples problèmes de santé seront difficilement imputables à un employeur ou à une mission en particulier.

Devoir s'exécuter à accepter certains contrats, tâches et missions qui sont dévalorisées au niveau sociétal et que l'on estime soi-même pénibles peut par ailleurs développer du stress ou un sentiment d'humiliation.

> Donc, oui, cette année, c'était malheureusement l'année des [personnage de BD], on était habillés en [personnage de BD], on était des peluches vivantes en plein soleil avec une tête énorme, qui pesait extrêmement lourd et c'était très très dur, c'était vraiment un des travail les plus durs que j'ai eu à faire de toute ma vie, parce que devoir se lever tous les jours super tôt, pour aller se mettre en plein soleil toute la journée, pour aller dire tout le temps le même texte, parce que ce texte dure cinq minutes, on rentre dans sa cabane, on attend le prochain groupe et on ressort et on recommence. C'est comme ça toute la journée (rires). Il ne faut pas trop aller aux toilettes, parce que si on est aux toilettes pendant que les gens arrivent ça pose problème. Donc, oui c'était quand même assez extrême de devoir faire ce travail et c'était une bonne expérience (rires), fort formative, mais très difficile. [tp21]

Enchainer des contrats et des activités temporaires pendant des années surexpose les travailleur.ses à une mauvaise santé (physique et psychique), à la maladie ou à un accident.

5.1.8. Veiller à garantir un travail décent en Belgique et dans la région bruxelloise

Selon l'OIT, le travail décent est un «fondement de justice sociale[299]». Il s'agit d'un «travail productif qui assure un revenu équitable, des droits, une protection sociale et soutient une croissance économique durable. Il est source de dignité et le fondement de la paix, de la justice sociale, d'une plus grande égalité et est au cœur de l'Agenda 2030 de l'ONU.».

Les constats établis dans d'autres parties du rapport (chapitres 2, 3 et 4) nous montrent que le travail décent n'est pas une réalité pour les travailleur.ses pauvres bruxellois. Un enjeu non-négligeable est de pouvoir rendre visible le travail «indécent». L'intégration du travail décent est possible lorsque une veille statistique est possible et que des mesures d'évaluation et des dispositifs de suivi sont portés pays par pays[300].

Un manuel existe afin d'implémenter des mesures «Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT[301]». Toutefois, ces objectifs semblent moins prioritaires depuis leur inscription à l'objectif n°8[302] des Objectifs de développement durables (ODD) : le «travail décent» y représente un objectif au même degré de priorisation que «la croissance économique». Malgré l'existence d'un plan[303], diluer un programme de monitoring dans une stratégie internationale de 17 objectifs, à un niveau international, risque de réduire les leviers de surveillance des évolutions sur les marchés du travail[304].

Pour privilégier le développement du travail décent, il faut également pouvoir dépasser l'objectif de la croissance[305]. Olivier De Schutter, Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, estime que «Le « croissancisme » ne devrait pas nous détourner de l'impérieuse nécessité de fournir davantage de biens et de services propres à améliorer le bien-être et de réduire la production de tout ce qui est superflu, voire toxique. Tant que l'économie restera principalement orientée vers une maximisation des profits, elle répondra à la demande exprimée par les groupes les plus riches de la société, favorisera des formes extractives de production qui aggravent l'exclusion sociale au nom de la création de richesses et ne permettra pas aux personnes pauvres d'exercer leurs droits. La transition d'une économie orientée par la recherche de profits vers une économie orientée par les droits humains est non seulement possible, mais elle est même nécessaire si l'on veut rester dans les limites planétaires.» (Nations Unies, 2024)

Le processus de dérégulation progressive est accéléré par les diverses «crises» ainsi que par l'afaiblissement du respect et de la portée des normes classiques et standardisées du droit du travail, des relations de travail et des réglementations de plusieurs droits sociaux fondamentaux (chômage, aide sociale, …) qui s'inscrivent dans une logique de passage de l'Etat social actif vers un Workfare.

[299] OIT, 2022 : https://www.ilo.org/fr/resource/le-travail-decent-un-fondement-de-la-justice-sociale
[300] Il semble toutfois que ce monitoring soit moins «porté» et supporté aujourd'hui qu'il y a plusieurs années.
[301] OIT PPTD https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/60401/download&ved=2ahUKEwjp3u60yoiOAxVnLPsDHWcNBq0QFnoECBgQAQ&usg=AOvVaw1jUgj3mZUaENWpvgxSzOfW
[302] https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development
[303] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40webdev/documents/publication/wcms_510123.pdf
[304] Un bref rapport de suivi existe toutefois : https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2024/SG-SDG-Progress-Report-2024-advanced-unedited-version.pdf
[305] AG des Nations Unies, Conseil des droits de l'homme. Cinquante-sixième session, 18 juin-12 juillet 2024, Point 3 de l'ordre du jour, A/HRC/56/61 https://docs.un.org/fr/A/HRC/56/61 et Olivier De Schutter, The Poverty of Growth (Londres, Pluto Press, 2024)

5.2. Impacts de la pandémie de Covid 19 sur les travailleur.ses pauvres et précaires

En mars 2020, alors que la recherche pour élaborer ce rapport venait à peine de démarrer (cf. annexe méthodologique), la pandémie de Covid 19 a été déclarée et un premier confinement a été annoncé par l'autorité fédérale en Belgique et en Région bruxelloise.

La pandémie de Covid 19 a touché le monde entier de manière différenciée selon les mesures des gouvernements en charge, l'accès au vaccin, les moyens budgétaires disponibles, les moyens de sensibilisation des citoyens ; mais également les conditions de vie des populations, leurs croyances et leur degré d'»adhésion aux mesures. Dans les pays où la population est en situation de grande pauvreté (extrême) et où le travail informel est majoritaire, l'application du confinement fut bien plus difficile à respecter (et parfois même interdit par la justice[306]).

Les Bruxellois.e.s en grande pauvreté et en situation de précarité ont aussi dû faire face à de grandes difficultés. Parmi ces personnes, de nombreux travailleur.ses pauvres dont la situation s'est aggravée ou qui se sont appauvris en raison de la durée de l'arrêt des activités, des vagues et confinements successifs.

Si le système de sécurité sociale a joué son rôle redistributif et atténuateur de la précarisation, l'impact du Covid 19 fut majeur en Belgique et en Région bruxelloise en particulier auprès des travailleurs pauvres qui se retrouvent plus souvent dans des contrats précaires et dépendent plus souvent de l'économie informelle.

Au niveau national, parmi les groupes plus fortement impactés, les travailleur.ses pauvres ont notamment été dénommés comme des «travailleurs sans contrats fixes». L'étude Covivat[307] a examiné au début de la crise du coronavirus quels étaient les secteurs les plus durement touchés, il s'agit : «de l'Horeca, de l'art, du divertissement et des loisirs et, dans une moindre mesure, du commerce de détail non alimentaire». (Barrez J. et van Dam R., 2020).

En termes de caractéristiques socio-économiques, les auteurs ont identifié que les travailleur.ses de ces secteurs avaient «un profil socio-économique vulnérable relativement plus élevé» : «Proportionnellement, il y a plus de jeunes, de personnes peu qualifiées, d'isolés (avec et sans enfants), de locataires, d'indépendants et de travailleurs qui travaillent à temps partiel (souvent sous des contrats temporaires). (Barrez J. et van Dam R., 2020).

Les salaires dans ces secteurs fortement touchés sont en moyenne inférieurs. Ainsi, 44 % des personnes qui travaillent dans ces secteurs les plus durement touchés font partie du quintile de revenus le plus bas. Les personnes qui travaillent dans ces secteurs fortement touchés vivent également dans des ménages à haut risque de pauvreté et ont moins de réserves financières pour faire face à des périodes avec de moindres revenus. Enfin, les personnes avec un salaire inférieur restent également plus longtemps au chômage et la politique doit donc accorder une attention supplémentaire à ce groupe.» (Barrez J. et van Dam R., 2020).

Eurofound a estimé qu'environ 7% des travailleur.ses ont perdu leur emploi en Belgique. Les jeunes, les femmes et les indépendants ont été les groupes les plus touchés.

Au niveau européen, en fonction des différentes phases de l'enquête, jusqu'à la moitié des répondants ont dû faire face à un temps de travail réduit. Les femmes[308] ont payé le prix des confinements et du télétravail en termes de risques pour la santé, d'amplification des inégalités d'emploi préexistantes et de travail de *care*. Plus de la moitié des femmes ont passé davantage de temps au tâches relatives au travail domestique. (Eurofound, 2020, p.7 et p.10).

Les recherches ont montré que la pandémie a constitué un **révélateur des inégalités** (Bajos, 2020; Deprez et al., 2020; Peretti-Watel et al., 2025). Les résultats montrent d'un côté, des travailleur.ses aux protections élevées et aux revenus garantis, et de l'autre, des travailleur.ses aux revenus instables, peu protégé.es et surexposé.es aux risques de contamination. En particulier, en raison des longs délais d'octroi, d'une perte d'éligibilité ou d'une situation d'inéligibilité, certain.es travailleur.se.s informels ou hybrides étaient dans une situation d'absence de protection comme par exemple, des travailleur.se.s pauvres sans papiers, des travailleur.se.s sans-abris ou ressortissants européens précaires. De nombreux systèmes de solidarité informelle et citoyenne ont vu le jour durant cette période.

[306] Ce fut le cas par exemple au Malawi, où le confinement a été interdit par la Justice en raison même de la pauvreté et de la part immense du travail informel. Un plan d'urgence pour les plus pauvres a dès lors été mis en place : https://www.courrierinternational.com/article/inedit-au-malawi-la-justice-empeche-le-confinement et https://www.journalduniger.com/au-malawi-la-fronde-des-pauvres-contre-le-confinement-anti-coronavirus/

[307] https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-assessment-research/impact-social-covid-19

[308] Blanc, Laugier, Molinier (2020) https://laviedesidees.fr/Le-prix-de-l-invisible

Nous avons de manière générale observé un cumul d'inégalités d'une part, mais aussi, une **forte polarisation des situations** par rapport aux **revenus** et au **degré d'exposition.**

5.2.1. Des travailleurs pauvres plus exposés au Covid, à des conditions de travail dégradée et à l'arrêt de leur activité

Divers types d'inégalités se sont renforcées dès le premier confinement. L'enquête EpiCov (« Epidémiologie et conditions de vie[309] ») a documenté précisément les inégalités sociales au temps du Covid, en suivant une cohorte de 135 000 personnes en France.

L'étude de la première vague a permis la publication de premiers résultats sur les inégalités liées à l'exposition au virus et aux effets du confinement sur les conditions de vie. «Ainsi les catégories les plus défavorisées socialement sont aussi, comme on l'a vu, celles qui sont le plus touchées par les effets de la crise sur leur situation professionnelle et financière, de même que les personnes issues de l'immigration, et notamment les immigrés de première génération. (…) Quelles que soient les configurations sociales considérées, les données de l'enquête attestent de l'importance des conditions de vie pour rendre compte de l'impact social de la crise sanitaire» (Bajos et al., 2020, p.8)

Les trois facteurs d'une importance prépondérante, identifiés par l'étude Epicov, dans l'exposition au virus sont : la **densité de la commune de résidence** (contacts, mobilité en contexte urbain, …), les **conditions de logement** (taille des ménages, types de logement, densité de l'habitat, etc.) et les **conditions de travail** (métiers essentiels, exposition aux contacts directs, droit au télétravail,...). L'étude a montré que la Covid 19 exacerbe les inégalités et sur base de ces facteurs, les travailleurs pauvres tels que définis dans cette étude, ont été triplement exposés.

La pandémie a également provoqué l'arrêt d'une série d'activités économiques et donc plongé des milliers de personnes au chômage temporaire, au chômage de longue durée, à l'inactivité, à l'absence d'aide avec des pertes de revenus parfois conséquentes.

Les groupes «vulnérables» identifiés par le SPF Sécurité sociale étaient les «intérimaires, étudiants jobistes, travailleurs flexi-job, travailleurs avec un contrat à durée déterminée et personnes handicapées[310]» nommément identifiés parmi les travailleurs dont un sous-groupe se compose en partie de travailleurs pauvres et précaires. Les travailleurs indépendants ont également été considérablement impactés par la pandémie, les confinements et les fermetures et cessations obligatoires d'activités.

Globalement, trois groupes de travailleur.ses pauvres sont identifiables :

- des **travailleur.ses dont l'activité devait** ou **pouvait** être poursuivie (par exemple : travailleur.ses de la logistique, travailleur.ses de supermarché, du secteur du nettoyage, soignants dans les hôpitaux, puéricultrices en crèche, assistants sociaux, …) ;

- des **travailleur.ses dont l'activité devait être interrompue** obligatoirement (par exemple : artistes, travailleur.ses des hôtels, des restaurants, des cafés, des bars, cuisiniers, employés des commerces, …) ;

- des **travailleur.ses informels interdits d'exercer une activité** dont une part a poursuivi le travail et une autre part s'est retrouvée sans rien du jour au lendemain.

Travailleur.se.s dont l'activité pouvait ou devait être poursuivie

Si des mesures ont rapidement été prises pour permettre le télétravail, une grande part de travailleur.ses pauvres occupait davantage des emplois de première ligne avec des conditions de travail difficiles et une plus grande exposition aux risques de contamination par l'exercice même du travail, notamment sur le trajet domicile-travail (Bajos et al, 2020). Lorsque ces travailleurs étaient malades, les remplacements étaient effectués par des personnes en contrats de très courtes durées.

Travailleur.se.s dont l'activité devait obligatoirement être interrompue

Ce groupe comprend les indépendants de certains secteurs (artistes, Horeca, commerce, soins de beauté, …) ainsi que des employé.e.s mis soudainement au chômage, ou au chômage temporaire à temps partiel ou à temps plein. Les indépendants ont été contraints d'introduire des demandes de droit passerelle[311] et des demandes de reports de cotisations sociales.

[309] Réalisées par l'INSERM et la DREES
[310] Notons que la note du 17/04 : https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19
[311] INASTI, 1/12/2022 : https://www.inasti.be/fr/actualites/difficultes-suite-au-coronavirus

Les travailleurs indépendants mentionnent le Covid 19 comme cause importante de perte de revenus. Malgré de nombreuses aides et exonérations mises en place, les indépendants ont été fortement exposés à l'appauvrissement face au confinement et aux mesures restrictives de prévention lors de la pandémie, avec une augmentation des risques d'endettement et de faillites.

> Je parlais ce matin avec un ami entrepreneur qui a une très grosse entreprise de tout ce qui est les techniques dans l'événementiel, (…) tout est annulé, de semaine en semaine, il ne sait pas si son entreprise va survivre ou pas. Ce n'est même pas que c'est dur, c'est « est-ce que je ferme ou pas ? ». Il a posté sur son compte personnel [réseau social en ligne] (…) qu'il acceptait tous les petits travaux, ça montre bien qu'il est dans une détresse financière qui fait qu'il accepterait d'aller tondre une pelouse, pour nourrir sa famille. C'est cette situation-là que pour le moment énormément de gens du secteur vivent. [tp15]

Travailleurs informels

Le choc de l'arrêt complet de l'activité a été le plus violent pour le groupe des travailleur.ses informels avec pour beaucoup l'arrêt brutal des activités, se retrouvant pour la plupart sans aucun revenus face à d'immenses difficultés à retrouver une nouvelle activité. Une part importante d'entre eux est sans titre de séjour. Outre le travail informel, leurs conditions de vie reposent sur l'entraide, les dons, l'aide alimentaire.

> Je n'ai pas pu payer mon loyer, (…) je n'ai plus d'argent et je suis en découvert sur mon compte bancaire...(…) j'ai près de 1.500 euros de négatif en comptant les loyers ! (…) Malheureusement le restaurant [nom du restau] a fait faillite donc j'ai cherché à droite et à gauche déposé le CV ... J'ai envoyé des mails et là je suis encore dans l'attente d'avoir une réponse... là l'idée c'est de gratter les services par-ci par-là pour essayer de toucher du black, pour essayer de toucher quelques Dimona ... Je veux juste arriver à récupérer un peu (…) pour au moins faire les courses, pour au moins commencer à combler mon découvert bancaire... [tp39]

Certains travailleurs informels ont dû travailler plus intensément qu'en temps normal comme ce travailleur informel du secteur logistique de livraison.

> Les gens sont confinés, les gens commandent plus. Les gens consomment plus. Il y a moins de chauffeurs aussi parce qu'ils ont peur de se faire infecter. Il y a des chauffeurs qui sont sous contrat qui disent «Ecoutez moi je prends pas de risques. Si je peux être payé en restant à la maison et profiter un peu de ma famille, ça fera pas de mal». [tp29]

5.2.2. Cessation d'activité, pertes d'emploi, pertes de revenus et changements de statuts

La **cessation d'activité** ou les **pertes d'emploi** se sont manifestées de plusieurs manières : fermeture du lieu de travail, réduction du temps de travail pour certains, entrée au chômage (temporaire, technique, économique), perte d'emploi, arrêt quasi-total de certaines activités liées au statut d'indépendant (classique, freelances, faux indépendants, artistes, …) ou au travail au noir. Une partie importante des travailleur.ses pauvres s'est retrouvée avec un revenu plus faible ou sans revenus.

Ces pertes de revenus ont concrètement mené ces travailleur.ses à des difficultés pour payer leur loyer, les factures (énergie, eau, internet, assurances, …) et les frais de première nécessité (alimentation, mobilité …) ; avec un risque accru de perte du logement et de surendettement.

Pour les indépendants (commerçants, faux indépendants, freelances, artistes, …), ce choc a vu augmenter le risque d'endettement en raison des charges fixes qu'ils devaient continuer à supporter, et de la perte de revenus liés à la diminution ou la cessation de leur activité.

Par ailleurs, une partie des travailleur.se.s précaires a pour la première fois entamé une procédure de demande d'aide (chômage, aide sociale, droit passerelle, …), et a été confrontée à des difficultés pour joindre les services administratifs compétents (Onem, capac, syndicats, mutualités, administrations communales, CPAS, services sociaux, …).

Certaines personnes sont restées parfois jusqu'à plusieurs semaines voire plusieurs mois sans pouvoir bénéficier des prestations sociales auxquelles elles avaient droit. Ces délais ont dans certains cas entraîné l'obligation de demander une demande d'aide d'urgence au CPAS, une «avance» ou une demande de compléments de revenus au CPAS afin de parvenir à joindre les deux bouts.

Le choc pandémique a provoqué des changements de situations et de statuts pour des milliers de personnes ; lors du premier confinement mais

également par la suite avec ses périodes de reprises partielles d'activités suivies de nouveaux confinements.

Ces changements de statuts ont plongé des milliers de travailleur.se.s dans une situation matérielle qui les a parfois privés de tout revenu pendant des longues périodes (semaines, mois, …). Malgré les droits sociaux, des mesures spécifiques, des primes ou aides disponibles, ces changements ont entrainé des périodes d'absence de revenus ou des pertes de revenus pour les plus précaires. Ainsi, certains travailleur.ses précaires sont passés d'emplois stables ou instables au chômage temporaire ou classique, au droit passerelle, au CPAS, à une période de maladie, etc.

Une série de travailleur.se.s précaire et pauvres, en situations d'hybridité statutaire (cumul de plusieurs statuts, enchainement de statuts, …), n'a eu droit à aucune aide ou à des prestations si basses qu'elles ne leur permettaient aucunement de vivre. Des profils précaires comme les intérimaires ont parfois été forcés de basculer dans l'informalité, de déménager.

> Ils ne disent pas vraiment quoi, mais j'ai l'exemple d'une personne… un monsieur la semaine passée qui travaillait, qui avait régulièrement des missions intérim et évidemment avec le COVID tout s'est arrêté…le travail dans la restauration, voilà… Tout s'est arrêté et on postule beaucoup ensemble…et le marché de l'emploi est tel que c'est difficile pour lui de trouver de l'emploi malgré tout, malgré une formation qualifiante qu'il a faite et cætera voilà il m'a dit « écoute moi je retourne, je refais les cueillettes » et je pense que c'est au noir, fin voilà…très certainement. [intpro18]

Dans ce cas-ci, ces personnes n'avaient pas d'autre choix que de se présenter au CPAS. Une part de personnes déjà allocataires du CPAS ou des travailleur.se.s qui bénéficient d'un complément RIS ont dû demander de l'aide supplémentaire.

> Non ils n'ont pas eu {droit au chômage}, vu que les contrats de travail n'ont pas été prolongés…et donc du coup tout est parti en catastrophe. Le loyer et les charges habituelles n'étaient pas payées… On a activé, on a activé…on leur a donné le RIS jusqu'à ce qu'ils reprennent leurs activités, quoi. Mais quand même, ils ne sont pas reconnus comme des travailleurs réguliers, c'est ça qui est choquant ! [intpro25]

Les travailleurs informels dont une large part de personnes sans papiers ont fait face à une absence soudaine et complète de travail au noir. A cette interruption d'activité s'ajoutaient des peurs et des difficultés pour recourir aux aides sociales. Au vu de leur statut, une part non négligeable de travailleur.ses (sans papiers, étrangers, artistes) ont refusé de les demander par crainte de poursuites et de se voir recevoir un ordre de quitter le territoire après quelques mois.

Délais d'octroi et de maintien de droits allongés

Les **délais d'octroi d'aide et de droits** ont été **considérablement allongés**. Les modalités de communication (distanciées et imposées en ligne ou sur rendez-vous), de coordinations et d'organisation des services ont représenté des freins parfois immenses pour les ayants-droits. L'hyper complexité institutionnelle bruxelloise et la complexité organisationnelle des services socio-sanitaires ont aggravé les difficultés face à l'urgence de la crise sanitaire et face à l'épreuve du premier confinement.

«Les services sociaux ont dû adapter leurs pratiques, leurs modalités de communications et d'organisation suite aux confinements. Qu'ils soient total, partiel, qu'il aient concerné certains secteurs, ou certaines catégories de professionnelles. Le maillage entre associations et les CPAS ont dû être renforcés. Les services publics ont poursuivi les missions, grâce et avec les associations. Les CPAS sont les services qui permettent d'octroyer des droits aux personnes en situations de précarités ou en attendant qu'elles reçoivent de l'aide de la sécurité sociale. Les CPAS ont donc été en première ligne de l'urgence. [Fédération des CPAS bruxellois, 2021[312]], avec par ailleurs, une série de dispositifs supplémentaires (médiation de dettes, aide alimentaire, ISP, logement de transit, cellules étudiantes, …) et des associations de première ligne et basseuil». (Deprez, Solis-Ramirez, Noël, 2020)

Beaucoup de CPAS ont dû s'adapter via l'organisation de leur communication, leurs infrastructures (accueil, matériel, …) et ont mis en place des partenariats inédits afin de pouvoir octroyer des aides le plus rapidement possible aux nouveaux profils de personnes touchées par des pertes complètes ou partielles de revenus.

[312] Basé sur un entretien lors de la recherche IWEPS et Observatoire de la Santé et du Social (2020) Analyse des impacts de la première vague de la crise de la Covid 19 sur les personnes précarisées et les services sociaux de première ligne en Région bruxelloise et en Wallonie.https://www.ccc-ggc.brussels/fr/observatbru/publications/analyse-des-impacts-de-la-premiere-vague-de-la-crise-de-la-covid-19-sur-les

5.2.3. Autres impacts de la crise liée au COVID sur les travailleurs pauvres

La période liée à la crise COVID a vu se développer le **recours à des régimes d'emploi d'activité précaires** sur de nombreux marchés (contrats étudiants, contrats à durée déterminées, contrats à la journée, travailleur.ses intérimaires, bénévoles, volontaires, …) **en raison des pénuries de personnel** dans de nombreux secteurs. Cette période particulière a ainsi en partie déstructuré certains modes d'organisation de différents secteurs et de fonctionnement d'activités.

La pandémie a par ailleurs considérablement **accéléré la numérisation et la dématérialisation des services publics**. La confinement de la première vague a revu à la baisse les modalités d'ouvertures et d'accessibilité en présentiel, déjà pointées comme insuffisantes avant l'arrivée de la pandémie. Les permanences des administrations fédérales, régionales et communales, des CPAS, des mutualités, des syndicats, d'associations d'aide aux personnes et d'action sociale, etc. ont été fermés pendant une période importante et ont réouvert très progressivement ; ce, en récupérant rarement les modalités antérieures d'ouverture.

De **nombreux emplois et activités ont été sous tension**, avec une charge de travail supplémentaire mais qui ne s'est pas systématiquement accompagnée d'effectifs de soutien ou de matériel de protection, notamment dans le secteur des soins de santé, de l'aide aux personnes, comme dans d'autres lieux de soins dont l'activité ne peut s'arrêter (comme les hôpitaux, maisons médicales, maisons de repos et de soins pour personnes âgées, foyers d'accueil de l'enfance, …). Une part des travailleur.se.s a exprimé avoir travaillé de manière plus intense, dans des conditions dégradées, avec des effectifs manquants pour un même salaire et sans aide complémentaire de «renforts». Cette situation a été très douloureuse à maintenir ou «tenir» et de surcroît, dans la durée.

La **distance entre travailleur.ses et employeurs** a renforcé le degré de contrôle à distance sur les salariés télétravailleur.ses et les travailleurs de plateformes. De nouveaux modèles de management ont été développés durant la pandémie: «Il est à noter que les entreprises ont eu massivement recours à des logiciels de surveillance durant la pandémie de Covid-19, étant donné qu'elles sont nombreuses à avoir dû autoriser, malgré elles, le télétravail en raison des mesures de confinement (Aloisi et De Stefano 2021a ; Satariano 2020). À l'instar d'autres types de surveillance électronique, ces pratiques ne sont pas limitées aux relations employeur-salarié. Des plateformes d'externalisation ouverte utilisent depuis longtemps des captures d'écran et des technologies d'enregistrement de la frappe sur clavier pour s'assurer que les indépendants payés à l'heure sont bien en train de travailler. Ainsi, ce type de contrôle amplifie le pouvoir de surveillance des équipes de management et le porte vers de nouveaux extrême» (De Stefano & Taes, 2021).

Les jeunes travailleur.ses fortement touchés et peu considérés

Des étudiants, des stagiaires en apprentissage et des jeunes travailleur.ses à temps partiel en formation ont dû interrompre leur projet ou n'ont pas réussi à suivre la formation à distance, à obtenir leur diplôme. De nombreuses formations ont été interrompues, des cours parfois non prestés. Les difficultés lors de ces formations relèvent de la solitude, des coûts en l'absence de matériel, du manque de compétences informatiques et numériques, de la perte d'apprentissage pratique et en interaction, de l'impossibilité de réaliser un stage, etc.

Pour les travailleur.ses précaires, se former est important afin d'augmenter les chances de travailler pour s'assurer un revenu minimal qui permette de vivre. Certains apprenants ont payé pour une formation qu'ils n'ont pas pu suivre. Des étudiants ont interrompu leurs études ou été contraints d'arrêter en raison d'une année «gâchée» par le temps de la réorganisation et d'adaptation du personnel d'enseignement supérieur. Pour certains profils, l'unique chance de formation a été perdue[313].

> -Oui là, je ne sais pas encore. Le test d'entrée n'a pas encore eu lieu et la formation doit débuter en septembre. Je ne sais pas si elle sera encore reportée à cause de cette épidémie
> - Vous n'avez pas de nouvelles, on vous en a parlé quand de la formation ?
> - Il y 6 mois. Mes soucis pour le moment sont d'être régularisé, d'avoir à manger et de pouvoir travailler peut-être pour une société ou en tant qu'indépendant. C'est tout ce que je veux pour le moment. [tp40]

[313] « En ce qui concerne Bruxelles Formation, le confinement ayant entraîné la fermeture totale des centres de formation du 16 mars jusqu'au 8 2020, une diminution de 19,5% du nombre de stagiaires distincts en formation dans le courant du premier semestre 2020 est observable p rapport à la même période en 2019 (11.433 stagiaires contre 14.198 en 2019). Pour les chercheurs d'emploi en particulier, cette variation s' 18,7% (8.656 chercheurs d'emploi au premier semestre 2020 contre 10.648 au premier semestre 2019). Parmi ceux-ci, la diminution est marquée pour les individus formés en entreprise (27,8%), les entreprises ayant fermé leurs portes aux stagiaires notamment en raisc ou du ralentissement de leurs activités.» (View.brussels, 2020, pp.99-101)

Être travailleur·se pauvre et/ ou précair(e) : définitions par les premier.e.s concerné.e.s et par des intervenants-professionnels

Les situations, les expériences et les discours des travailleuses et des travailleurs précaires et pauvres constituent l'une des pièces fondatrices de ce rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté basé sur la participation des premières personnes concernées[314]. Ce choix théorique et analytique s'inscrit dans une conception compréhensive et pragmatique du phénomène, avec pour objectif de rendre compte le plus fidèlement possible des expériences des situations de précarité et de pauvreté mais aussi, de restituer les réalités concrètes, de prendre au sérieux le vécu des personnes directement touchées par la problématique.

Inclure la subjectivité des acteurs dans l'étude de la précarisation permet d'identifier de nouvelles variables : «Sur le plan théorique, ce travail, basé sur l'appréciation portée sur sa propre position dans l'espace social – « structure structurée » – indiquée par le sentiment de pauvreté, suggère la possibilité de mobiliser des variables subjectives pour mieux appréhender les structures sociales objectives – « structures structurantes » (Bourdieu 2001, p. 300) – en particulier dans les cas où l'analyse porte sur des phénomènes multidimensionnels ou dynamiques» (Duvoux & Papuchon, 2019[315]).

Considérer la subjectivité des personnes en situations de précarité et de pauvreté permet d'accéder à une vision plus précise[316] des conditions matérielles d'existence et de rendre visibles des facteurs de précarisation non quantifiables.

L'appréciation de sa propre position sociale est complémentaire à l'analyse quantitative du phénomène puisque les normes et conventions statistiques sont parfois insuffisantes et non représentatives notamment, pour établir des choix de politiques publiques (Duvoux, 2023). Par exemple, l'indicateur AROPE[317] a récemment été revu et permet une quantification de l'appréciation de sa position comme convention dans les enquêtes SILC[318] au niveau fédéral et européen.

Ce chapitre présente une analyse des conceptions et des manières de définir l'expression «travailleurs précaires» et/ou «travailleurs pauvres» du point de vue des travailleurs pauvres et précaires bruxellois, et du point de vue des intervenants professionnels qui les côtoient au quotidien. La question suivante a systématiquement été posée aux répondants :

«Si vous deviez définir ce qu'est un.e travailleur.se précaire et/ou un.e travailleur.se pauvre, que diriez-vous, quelle serait votre définition ?»

Quelques extraits ont été sélectionnés et les thèmes repris dans ce chapitre sont ceux qui sont les plus souvent évoqués : la restitution des réponses suit un schéma ordonné par fréquence d'occurrence sur la base des réponses des 59 travailleur.ses précaires et de 34 intervenants professionnels rencontrés. Pour plus d'information, le dispositif méthodologique est brièvement décrit dans l'annexe méthodologique.

6.1. Qu'est-ce qu' «être un.e travailleur.euse précaire/pauvre» pour un.e travailleur.euse précaire/pauvre ?

Travailler à temps plein mais éprouver des difficultés ou être dans l'impossibilité de faire face au coût de la vie

Les premiers éléments récurrents et convergents concernent **le fait de travailler une majorité du temps mais, paradoxalement, de ne pas disposer de suffisamment de revenus**. Être un travailleur ou une travailleuse pauvre, c'est entre autres situations, être en contrat à durée indéterminée et à temps plein mais toujours devoir penser à l'argent et ne pas parvenir à vivre avec cette rémunération jsuqu'à la fin du mois.

Être travailleuse pauvre c'est, malgré la fatigue, travailler pour vivre mais ne pas parvenir à payer ses factures. C'est *in fine*, ne jamais pouvoir être apaisée et faire l'expérience d'une dissonance entre des déprivations réelles et un emploi à temps plein et à durée indéterminée. La question financière ne quitte jamais l'esprit de cette travailleuse en CDI à temps plein.

> La définition de travailleur précaire… je pense que c'est ce que je vis. C'est donc avoir un travail reconnu du lundi au vendredi et de ne pas pouvoir boucler les fins de mois. Je ne pense pas qu'une fois dans ma vie, je me sois dit « je fais telle dépense » sans réfléchir.

[314] Un espace du rapport thématique est systématiquement consacré depuis plusieurs éditions aux définitions des précarités par les premières personnes concernées et interviewées.
[315] Nicolas Duvoux & Adrien Papuchon, « Les dynamiques contemporaines de la pauvreté : de l'exclusion à l'insécurité sociale », Métropolitiques, 7 mars 2019. URL : https://metropolitiques.eu/Les-dynamiques-contemporaines-de-la-pauvrete-de-l-exclusion-a-l-insecurite.html
[316] Par rapport aux indicateurs quantitatifs classiques.
[317] AROPE : «À risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, abrévié AROPE, fait référence à la situation des personnes confrontées à au moins l'un des 3 risques de pauvreté suivants: pauvreté monétaire, privation matérielle et sociale sévère ou vivant dans un ménage à très faible intensité de travail.» in : Stabel https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/plus
[318] STATBEL : «Les Belges ont toujours plus de mal à joindre les deux bouts», mars 2023 https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-belges-ont-toujours-plus-de-mal-joindre-les-deux-bouts (Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie, EU SILC).

> Donc voilà, je crois que ça c'est être dans la précarité : tout le temps être en train de penser à l'argent. On a l'impression que si on arrête de réfléchir tout peut s'effondrer. Ma fille de 13 ans qui vient et qui dit « j'ai faim, je mange quoi ? » et moi je ne sais pas répondre. Et ça, ça ne va pas avec le fait d'avoir un travail à durée indéterminée. Donc vous voyez ? Il y a une incohérence. [employée CDI, temps plein, tp60]

Pour cette travailleuse à temps plein, c'est essayer de subvenir à des besoins de base, de vivre avec le minimum pour le logement, la nourriture. C'est **tenir en équilibre** dans une position très délicate sachant qu'elle et ses enfants traversent des **moments de précarité** et des **déprivation**s.

> Je dirais que de toute façon quelqu'un de pauvre bah lui essaie avec le minimum syndical de base pour pouvoir subvenir à ses besoins de base à savoir se loger, se nourrir et basta, vraiment qui n'a pas d'autres possibilités. Et la personne qui est dans une situation précaire c'est plutôt celle qui va toujours être en équilibre et qui tôt ou tard, suite à un événement de vie, pourra facilement basculer dans la partie pauvre. Donc voilà, c'est vraiment peut-être cette nuance de tenir en équilibre. [employée CDI, temps plein, tp68]

Une composante est presque systématiquement citée par les répondants, celle du **salaire ou de la rémunération insuffisante**.

Pour cet aide-soignant en CDI à temps plein, **si le travailleur précaire éprouve des difficultés au quotidien, le travailleur pauvre en revanche se trouve dans une impossibilité de faire face au coût de la vie**.

> Un travailleur précaire c'est celui qui n'arrive pas à… comment je vais dire… assumer les charges et à se prendre totalement à charge parce que ses revenus sont réduits. Tandis que le travailleur pauvre (…), c'est celui qui par rapport au coût de la vie n'arrive pas à assumer ses charges, parce que le coût de la vie est élevé. Avoir des difficultés ou ne pas parvenir, oui, tout à fait. C'est bien résumé. [employé CDI, temps plein, tp69]

Pour ce répondant, **être un travailleur pauvre c'est travailler à temps plein mais ne pas pouvoir aller boire un café en terrasse par exemple**. Cette impossibilité peut représenter une forme d'humiliation, par exemple pour cette travailleuse pauvre qui effectue un travail intérimaire pénible et risqué.

> Et ben quand je me réveille le vingt-cinq, vingt-six du mois, il y a du soleil, t'as envie d'aller boire un café en terrasse mais tu peux pas parce que t'as même pas deux balles. C'est compliqué si maintenant avec juste l'argent que t'as gagné, t'as payé un loyer, t'as pas été à Dubaï hein mais que t'as même pas tenu vingt-sept jours. (…) c'est le loyer qui prend tout. [employé intérim, tp12]

C'est **travailler et «se battre pour son loyer et ses factures»**. Ce répondant s'estime travailleur précaire mais pas travailleur pauvre, il réalise sa chance de disposer d'un soutien en cas de problème (famille, amis, communauté, …).

> C'est une bonne question. Déjà, moi je ne me définirais pas comme travailleur pauvre parce que j'ai vraiment la chance d'avoir le soutien parental indéfectible tu vois. Je réalise à quel point je suis chanceux parce que je ne suis pas dans l'angoisse de me dire «putain faut que je me trouve un petit boulot à la con pour financer mon loyer» ou «comment je vais payer les factures?» Je ne suis pas dans cet état-là donc, un «travailleur pauvre» (…) c'est quelqu'un qui travaille au moins à mi-temps et qui se bat toujours pour payer ses factures et son loyer et qui se retrouve à galérer avec ses fins de mois, sous le seuil de pauvreté, qui ne trouve pas autre chose, et qui n'a pas d'autre soutien qui lui permet de boucler ses fins de mois. [indépendant, tp06]

Plus spécifiquement pour les travailleur.ses indépendants, c'est se retrouver dans un situation où le **coût des cotisations sociales** est **difficile** et parfois **impossible** à assumer. Les indépendants isolés semblent encore plus vulnérables que ceux qui travaillent de manière groupée ou qui s'entraident (freelances, professions libérales, travailleur.ses de plate-forme …) parce qu'ils doivent souvent assumer de fortes variations de revenus, un ensemble de charges fixes, dans un contexte où l'ensemble des coûts augmente.

> Pour les indépendants, beaucoup sont des travailleurs pauvres car quand on voit les cotisations sociales qu'ils payent, au final il reste plus grand-chose. On pense toujours qu'être indépendant c'est florissant, mais je connais quelques indépendants et en fait ce

> n'est pas vraiment le cas, je connais quelqu'un qui a repris une herboristerie et sa patronne est indépendante. Je sais qu'elle ne gagne pas énormément. (…) le salaire ne correspond pas du tout au niveau de vie à Bruxelles et c'est ce qui fait qu'on est travailleur pauvre, car on gagne très peu par rapport au niveau de vie. Tout coûte cher et c'est ce qui fait que c'est problématique. Le salaire n'est pas en adéquation avec le coût de la vie. [employée stagiaire, tp08]

Plusieurs éléments spécifiques font **pression sur le niveau des revenus** : le coût du logement et la perte de certains avantages et aides sociales.

Travailler dans une ville-région où le coût du logement n'est plus abordable

Le contexte urbain dresse d'emblée des freins financiers majeurs pour des travailleurs et travailleuses précaires et pauvres. Plusieurs répondant.e.s ont abordé la plus grande et impossible des dépenses mensuelles : celle du loyer. Le **loyer** constitue le **premier poste de dépenses pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses pauvres et précaires bruxellois** (cf. chapitre 3).

Dès lors, être un.e travailleur.se pauvre c'est **travailler pour un salaire trop bas en inadéquation avec les loyers bruxellois** et être dans l'impossibilité d'épargner, de choisir sa nourriture et d'avoir quelques loisirs.

> Pour moi un travailleur pauvre, c'est une personne qui quand elle a payé ses factures et son loyer a du mal à se nourrir, doit faire un choix entre se nourrir et avoir quelques loisirs. Une personne qui ne peut même pas partir une fois par an en vacance, qui ne peut pas gérer les dépenses imprévues parce que c'est impossible de mettre de côté. Les salaires sont trop bas par rapport au coût de la vie et des logements qui augmentent sans cesse. [travailleuse stagiaire employée, tp08]

Le coût d'une location peut même empêcher certain.e.s de pouvoir imaginer créer un ménage et fonder une famille. Ce travailleur cohabite encore avec ses parents et ne peut pas se permettre de louer son propre logement.

> Déjà c'est une ville qui est assez chère, donc je pense que pour bien vivre à Bruxelles, ce n'est pas deux mille euros, c'est trois mille euros qu'il faut avoir par mois. Et donc un travailleur précaire, c'est quelqu'un qui ne peut pas louer un appartement facilement, qui aura des difficultés à se mettre en couple parce qu'il n'a pas les moyens financiers, qui ne pourra pas élever des enfants ou avoir de voiture … Donc tout ça, c'est la précarité, quoi! [professeur particulier, tp48]

Travailler et perdre des aides et avantages sociaux alors que le revenu reste insuffisant

La problématique des **effets de seuils** (cf. chapitres 2, 3, 4, 5) est récurrente. Les seuils d'octroi d'aide sont souvent très bas, et toute amélioration de la situation d'emploi ou d'activité risque de provoquer des pertes d'aide pourtant essentielles. **La perte d'aides et d'avantages sociaux** octroyés aux allocataires de prestations sociales est problématique dans la mesure où une situation qui s'améliore au niveau de l'emploi va se dégrader au niveau des revenus et aides perçus pris dans leur ensemble.

Les travailleurs estiment injuste de perdre certains avantages sociaux (complément de revenu, statut BIM, …) tout en éprouvant des difficultés financières, alors qu'ils travaillent et/ou font tout pour travailler davantage et augmenter leur volume d'heures.

Pour cette répondante qui travaille à temps plein, être une travailleuse pauvre, **c'est être précaire mais n'avoir droit à aucune aide ou avoir droit à moins d'aide en raison d'effets de seuils**.

> C'est quelqu'un qui se donne à fond dans son boulot, et qui finalement se retrouve avec le strict minimum (…). C'est ça que je n'arrive pas à comprendre ! Pourquoi pour des personnes que l'État estime précaires, il y a des réductions sur énormément de choses, qui sont essentielles pour la vie de tout le monde, mais toi en tant que travailleur, tu n'as droit à rien. (…) J'aurais compris si tu avais un salaire de 2500 euros et plus, que là tu dois payer le prix plein, parce que t'as quand même des revenus stables. Mais pour moi, les personnes qui ont un salaire de moins de 2500 euros, ils doivent être aussi pris en compte, eux aussi ils ont des difficultés au quotidien. [travailleuse secteur social, tp64]

Le fait de ne pas disposer de ces avantages ou de les perdre constitue une **ligne de fracture** importante qui **polarise et accentue des inégalités** et des conflits entre des groupes de personnes précarisées et les plus défavorisées (cf. chapitre 2).

Travailler sans être rémunéré à la hauteur de son travail

L'un des éléments les plus fréquemment rapportés pour définir ce qu'est un travailleur ou une travailleuse pauvre réside dans la **combinaison** entre une **(très) faible rémunération**, une **pénibilité élevée** des tâches et de l'activité et un (très) **faible degré de protection** sociale. La rémunération est très faible alors que le travail est souvent pénible, complexe, ingrat, fatiguant ou délicat. La pénibilité, l'intensité, le rythme et la nature des tâches ne correspondent pas au salaire perçu.

> Pour moi, c'est quelqu'un qui doit s'investir beaucoup physiquement et mentalement dans son travail, qui doit travailler quasiment tous les jours de la semaine... qui n'arrive pas à épargner avec le salaire qu'il gagne et qui doit quand même jongler, se priver. Pour moi, un travailleur pauvre c'est aussi quelqu'un qui arrive difficilement ou pas du tout à partir en vacances. [employée à temps plein et à durée indéterminée, tp20]

> Les salaires, en fonction des charges, ne sont pas équitables. *Je travaille six jours par semaine pour 1200 euros par mois*, c'est vraiment la honte. Je ne comprends pas comment personne ne dit rien. [travailleuse hybride au noir et déclarée, tp22]

Ne pas avoir le choix, ne pas défendre ses droits et accepter les conditions imposées par l'employeur/donneur d'ordre

Les **stratégies, les modalités d'organisation et de gestion des employeurs** apparaissent en filigranes des définitions formulées, de même que **l'absence de choix et l'impossibilité de refuser des conditions abusives et injustes**.

Dans la relation de travail telle que décrite par les travailleur.ses, la **position de l'employeur/donneur d'ordre** est tellement asymétrique qu'elle se rapproche d'une forme d'«**abus d'autorité**». Cette position monopolistique est renforcée par le fait que les travailleur.ses précaires sont nombreux sur le marché du travail et ont absolument besoin de revenus.

> Je vais en venir à dire que pour moi, travailler dans la précarité c'est arriver à un point où on se sent un peu obligé d'accepter quelque chose qui va à l'encontre de nos valeurs et qui ne nous protège pas parce qu'au final, avec ce projet, au fur et à mesure, ils m'ont demandé beaucoup plus de travail que ce qui était prévu à la base. Et je n'ose pas partir, parce que j'ai peur de ne pas être payée. Je déménage et je ne peux pas me permettre de ne pas avoir ce revenu-là. Et donc pour moi travailler dans la précarité, ça veut dire être obligé d'accepter quelque chose qui va à l'encontre de nos valeurs, ne pas être protégée, ne pas oser demander nos droits. Donc par exemple être payée 900 €, dire non 900 € ce n'est pas assez, moi je veux 1300 €, on peut le faire que si on a un minimum de sécurité pour sentir qu'on peut défendre nos droits. [salariée à durée déterminée, volontaire et travailleuse de plateforme, tp63]

Les contrats sont donc imposés par l'employeur, des contrats précaires et des **conditions de travail facilement imposée par les employeurs**. Malgré la précarité de travailleur.ses avec un CDI à temps plein, c'est le **CDD, le contrat de très courte durée, le travail intérimaire**, qui caractérisent le mieux ces situations.

> En fait, c'est surtout les CDD à long terme. Tu peux dire qu'une personne elle sait travailler après un an. Tu ne dois pas attendre deux ans et demi. Là, je vois juste qu'ils se mettent de l'argent dans les poches c'est tout. Et pendant ce temps-là, tu joues aussi avec la vie des gens. Quand je vois le directeur qui me dit il faut faire des économies et puis j'apprends qu'en fait il achète une montre à 10 000 euros. Je me dis qu'il se fout de ma gueule. Ils te disent qu'il n'y a pas d'argent pour engager des gens mais tu vas aller chercher des voitures électriques pour les plus hauts placés (...). [tp05]

Un travailleur pauvre est un.e travailleur.se qui doit faire face à la complexité, à l'incertitude contractuelle et financière, face aux manque de protection.

> Pour moi, c'est un travailleur qui travaille, enfin qui vit au jour le jour, il ne connaît pas ses contrats futurs, il ne connait pas les montants qu'il va percevoir le mois d'après et il est très peu protégé que ce soit dans sa sécurité sociale ou dans sa sécurité de travail, très peu représenté, qui ne fait partie d'aucune case vraiment spécifique. Aujourd'hui, que ce soit [société de livraison de repas], des artistes, enfin voilà, c'est des cases très spécifiques qui ne rentrent nulle part et qu'on fait rentrer dans une case qui n'est pas appropriée en fait, ce qui fait qu'ils se retrouvent

> mal protégés enfin peu protégés, au final, voire pas du tout. [travailleur secteurs des arts, tp19]

L'**absence de choix** est fréquemment mentionnée dans les définitions formulées. Ce répondant distingue les inégalités entre individus qui ont des aides et des moyens en cas de problème, de ceux qui n'en n'ont pas. Il pointe également l'absence de considération et de valorisation des compétences, le coût du travail précaire sur la santé, l'impossibilité de prendre congé et de se soigner.

> Quand tu n'es pas valorisé à ta vraie valeur. Quand tu ne peux pas prendre de congé sous risque de perdre ton travail. Je me suis déchiré le ménisque, j'ai dû attendre un an et demi avant de me faire opérer sinon je perdais ma place. (…) Le travailleur précaire, c'est le mec qui n'a pas de choix. Les gens aiment dire que «la vie est une question de choix «... ça me fait bien rire ! Bien sûr que quand t'as les outils et les moyens ce n'est qu'une question de choix. Mais dans nos cas à nous, le choix n'est pas une option. Le seul choix qu'on a c'est de bosser comme des chiens pour une misère pour survivre. [étudiant indépendant, tp11]

Être travailleur pauvre, c'est subir les **désagréments d'un statut** et avoir une **charge de travail trop importante** compte tenu du **tarif horaire / salaire trop bas**. Être un **travailleur précaire** c'est «coûter moins cher aux entreprises» et subir le non-respect de certaines obligations légales dans le cadre d'une relation salariale classique.

> Ben justement le contrat précaire pour moi, ce sont des emplois interim à la semaine, horeca et pas d'avantages extra legaux. C'est le salaire qui est moindre par rapport à la charge de travail, donc qui n'est pas assez rémunéré par rapport à ce qu'il fait. (…) Et puis c'est des contrats aussi peut-être à la semaine. C'est des contrats où on dit «Tiens ce soir, toi tu ne reviens plus parce que toi, tu m'énerves» ou un truc comme ça. Et donc le lendemain, il est au chômage. (…) On passe via l'intérim parce que ça coûte moins cher, parce que c'est pas un rapport salarial. (…) On va prendre une personne à l'essai via l'intérim comme ça si deux, trois semaines après «ah tiens il convient plus ben au revoir». Donc voilà et sans payer d'indemnité. [tp35]

Être travailleur pauvre c'est travailler dans le secteur informel sans avoir le choix (cfr. chapitre 2, chapitre 5). Ce répondant souligne qu'il doit travailler au noir, il l'explique comme une activité inévitable, que cela ne représente pas une fierté mais qu'il n'a pas le choix. Cette situation engendre également un stress permanent et peut mener à des actes «en marge» à la recherche d'un revenu.

C'est une **réalité imposée par l'employeur** ou qui s'impose pour la survie (cfr. chapitre 2) : **«personne ne travaille aussi dur pour le plaisir, et personne ne travaille au noir pour le plaisir»**. L'absence de choix s'impose au premier plan pour les travailleur.ses informels.

> Je pense que la précarité c'est un problème primordial à résoudre parce que c'est ce qui peut mener à beaucoup d'autres problématiques qui sont beaucoup plus difficiles à résoudre. C'est la précarité qui peut mener à vouloir faire de l'argent facile. C'est la précarité qui peut faire dévier du bon chemin. (…) Ca peut créer vraiment beaucoup de choses très très négatives. (…) Mais je pense que c'est un problème sur lequel on doit se pencher le plus rapidement possible que ce soit ceux qui travaillent en black ou pas. Je pense qu'un travailleur, c'est un travailleur. Si il le fait en black, c'est soit que ça arrange l'employeur, soit que malheureusement il a pas le choix. C'est jamais une fierté d'être en black, c'est jamais facile... On n'est jamais tranquille. Au moindre contrôle de police, ça peut poser beaucoup de problématiques. Et voilà, c'est jamais une fierté de travailler en black mais malheureusement des fois il y a des choses qui sont pas normales qui se trouvent sur le marché du travail normal (…) qui font qu'on est obligé de passer par là. [anonyme]

La plupart de travailleur.ses du secteur informel rencontrés **souhaitent être déclarés**.

> Oui. En noir mais moi je voudrais un contrat déclaré parce que rester au noir ça ne va pas hein. Parce que si moi j'avais besoin d'un arrêt maladie et mes congés, ils seraient payés. Normalement. Mais en noir si moi je suis par exemple malade et dois rester à la maison, qui va me payer ? [anonyme]

Etre confronté à la complexité administrative et la multiplication des contrats, des emplois, des activités, des prestations, qui génèrent une absence de statut et des situations hybrides

Être travailleur.euse pauvre, **c'est par exemple, travailler pour trois employeurs différents et ne pas s'en sortir**. Cette définition rejoint la longue description des situations hybrides où des travailleur.ses multiplient les emplois, les activités, ou les prestations et contrats/activités, quels qu'ils soient, de manière discontinue ; y compris dans la sphère informelle (cf. chapitre 2).

> Pour moi un travailleur pauvre, c'est une question de statut. (…) J'ai dans mon réseau des personnes qui travaillent parfois pour trois employeurs différents en tant qu'extras par exemple, ils ont trois jobs, ils veulent s'en sortir mais ils ne s'en sortent pas, pourquoi ? (...) Je sais juste qu'ils ne s'en sortent pas et pourtant ils ont trois jobs. [indépendante consultante, tp15]

La condition des travailleur.euses pauvres consite aussi à **vivre des situations hybrides** à partir de différents statuts, que l'on travaille de manière régulière ou que l'on soit au chômage.

Cette travailleuse au chômage, se **sent «comme un pion» qu'on prend lorsqu'il y a des prestations à réaliser et qu'on jette lorsqu'il n'y a pas de besoin**. Alors qu'elle travaille de manière régulière dans une institution fédérale, elle estime que les règles de combinaison de prestations (à la demi-journée à des horaires irréguliers) avec les allocations de chômage sont injustes. Les volumes de prestations sont variables (en fonction de l'agenda, du calendrier et imposés à la dernière minute) et imprévisibles (en fonction de l'actualité). Travailler davantage et accepter des prestations pour augmenter quelque peu son revenu, la «pénalise» sur le montant des allocations de chômage.

> Des pions comme sur échiquier, quand on a besoin de vous, oui, puis on estime que vous gagnez tellement d'argent que le chômage va vous retirer plus … Je trouve ça tellement malsain comme idéologie, comme règle. Il y a des paradis fiscaux, il y a des gens qui nous pompent tout notre fric et on va venir m'enlever la moitié de mon samedi ou mon samedi entier. Mais ça va ou quoi ?! Ils m'enlèvent 25 ou 50 euros quoi. (…) C'est de l'injustice pure et simple. [travailleuse au chômage de prestations régulière à la demi-journée, tp25]

Non considération, mépris, comparaison et reproduction

Pour les personnes rencontrées, être travailleur.se pauvre c'est **subir** un **regard méprisant sur l'activité exercée**, être **traité de manière dévalorisante sur le lieu de travail par des managers qui «se permettent tout»**. Le manque de considération passe par des conditions de travail difficiles et un manque de soutien de l'employeur (non-intervention dans les frais de transports, non-comptabilisation du temps de trajet, …).

> Alors, pour moi, ce serait de travailler dans un job où on n'est pas valorisé, donc on est pas vraiment traité comme une personne ! Et, de ne pas toucher autant que ce que l'on mérite, par rapport aux efforts que l'on fournit pour faire ce travail. C'est vraiment ça la définition de travailler en pauvreté. A ce moment-là, on n'a ni valorisation de la propre personne, ni valorisation des tâches effectuées, ni même le salaire mérité. Ce que j'ai oublié de le dire, c'est la non-indemnisation des frais de transport, vous voyez, parce que des fois c'est pas sur Bruxelles ou c'est en dehors et il n'y a même pas de frais de transport qui sont à la charge de l'employeur. [tp03]

Être travailleur pauvre, c'est aussi c**omparer sa situation à celle des autres** et avoir conscience d'une situation de pauvreté qui se reproduit, le sentiment d'une forme de **«handicap»**, d'avoir **«toujours un problème»**, toujours **«besoin de quelqu'un»**, qu'il y aura toujours **«quelque chose qui ne fonctionne pas»**.

> Souvent, on définit la précarité par rapport aux autres, comment les autres ont plus facile que nous à faire le même genre de choses. Donc c'est comme un handicap. C'est comme si quelqu'un veut courir mais qu'il lui manque un orteil quoi. Il pourra commencer à courir, mais en galérant. (…) moi on va dire que j'ai vraiment eu depuis vraiment tout petit, tout petit, tout petit, la précarité qui a toujours été là. On ne partait pas en vacances, et cætera et cætera. [tp57]

Un **sentiment d'humiliation** et un **manque de considération** peuvent être ressentis au cours des démarches administratives obligatoires pour demander une aide complémentaire, maintenir un droit ou obtenir un statut.

Cette travailleuse est artiste mais préfère ne pas demander le statut, les démarches sont trop humiliantes.

> Non je n'ai pas le statut d'artiste et je vous avoue que je n'aimerais pas trop rentrer dans le système. (…) Des gens de l'ancienne génération qui ont tout misé sur le statut d'artiste se retrouvent maintenant par exemple à 50 ans à devoir fournir des fausses déclarations de recherche d'emploi et ce genre de chose... et toujours être contrôlés et infantilisés par l'Etat, j'aimerais bien éviter ça... [tp44]

Une épreuve de l'enfance, une réalité qui marque à vie

Être travailleur pauvre, c'est aussi **faire subir et vivre une injustice fondamentale aux enfants**. Il y a une forme de **discrimination sociale** comme les nombreuses déprivations dès l'enfance, qui marquent pour la vie. Un manque de moyens constitue une épreuve plus dure encore pour les enfants.

> J'ai vécu quelque chose de très grave à l'âge de dix ans où là j'avais deux possibilités : ou bien j'entrais en délinquance, ou bien je me battais pour en sortir. Et voilà, j'ai pris la deuxième solution. J'ai voulu me battre pour m'en sortir. A quatorze ans, je travaillais. J'ai refait des études par correspondance, etc. parce que j'ai toujours soif d'apprendre (rire). Donc pour les gens qui sont en précarité, euh, je comprends dans quelle situation ils peuvent être. Je crois qu'il faut surtout expliquer à l'enfant, je crois que les personnes les plus touchées là-dedans, ce sont les enfants. Et, vous savez, les enfants ils voient à l'école ce que eux ils n'ont pas et ils se posent la question "Pourquoi pas moi quoi". Quelle injustice il y a !" [tp27]

Ce répondant souligne l'**épreuve** des **déprivations durant l'enfance**. Il ajoute qu'il n'a jamais eu recours à l'aide publique et ce type de justification témoigne d'une forme d'**intériorisation des discours normatifs stigmatisants envers** les personnes qui perçoivent des prestations sociales mais aussi d'un **sentiment de fierté** de ne pas demander d'aide.

> Ben je crois que ceux qui sont en précarité et qui ont des enfants, c'est encore pire. Nous sommes noyés par de la publicité de gauche à droite, du matin et soir. Et on doit dire "non" à son enfant, "non" au niveau des vacances, "non" au niveau des vacances scolaires, à un objet ou l'autre. Je crois que c'est la pire chose qu'on peut avoir. Parce qu'on parle souvent de discrimination raciale mais il y a la discrimination sociale. Et que pour un enfant, c'est quelque chose de terrible. Je l'ai vécu moi-même durant mon enfance, je sais de quoi je parle. Mais c'est ce qui m'a permis d'être aujourd'hui ce que je suis. Je me suis battu tout seul. Je parle trois langues couramment, je n'ai jamais vécu au crochet de la société. [employé à temps partiel dans l'horeca, tp57]

La précarité impacte **chaque membre du ménage et laisse une empreinte particulière chez les enfants (cf. chapitre 4)**.

Les répondant.es soulignent qu'être parents et travailleur.ses pauvres, c'est une présence moindre du ou des parents.

> Ne pas être présent pour ses enfants. Ils sont obligés de travailler à temps plein pour pouvoir arrondir les fins de mois, mais du coup, ils ne sont pas présents pour leurs enfants. [employée à temps plein et à durée indéterminée, tp20]

Cette définition résonne avec l'expérience de beaucoup d'enfants en situation de pauvreté, en particulier dans le chef des familles monoparentales. Même si des aides existent, il y a des familles monoparentales (assumées par des femmes seules majoritairement) où les enfants passent la majorité du temps chez des proches, la famille, l'école, la communauté. Les chef.fe.s de famille monoparentales doivent fréquemment accepter des missions à des horaires incompatibles avec leur vie de famille. Beaucoup de familles sont géographiquement séparées pendant des semaines, parfois des mois, des années : des travailleur.ses quittent un enfant à l'étranger pour venir en Belgique dans l'espoir d'une vie meilleure. Il pourrait être pertinent d'investiguer la question de l'absence du ou des parent(s) qui sont travailleur.ses pauvres du point de vue des enfants qui subissent des temps longs d'absence. Des parents, en raison de prestations irrégulières, habituent les enfants dès leur plus jeune âge à rentrer seuls, à se déplacer seuls pour aller en cours ou en activités (Roux, 2024).

Perdre sa santé physique et psychique par l'emploi et/ou l'activité

Être travailleur ou travailleuse pauvre, c'est exercer une **activité qui expose physiquement et/ou psychologiquement à des risques exacerbés et répétés pour la santé**. C'est **se sentir usé** par des **conditions de travail souvent lourdes et pénibles**, des **rémunérations faible**s, des **trajets**, des **horaires hors normes**, une **activité fatigante et risquée (y compris face à une pandémie)**. Le ou la travailleur.se pauvre reste dans une situation d'angoisse où le travail n'apporte plus rien.

> Pour moi, la précarité découle de cet aspect psychique. Ok le niveau du salaire va être important pour définir la précarité parce que d'office quelqu'un qui gagne 6 euros de l'heure va être dans une situation plus impactée que quelqu'un qui en gagne 12. Mais finalement (…) je dirais que la précarité ce serait vraiment psychique : à quel moment on peut être heureux dans son travail ? Et à quel moment le fait de travailler supprime des angoisses ? Parce que finalement, si on a travaillé pour rester dans une situation d'angoisse, le travail n'apporte rien... [travailleur à temps partiel dans l'horeca, tp39]

Être exposé de manière répétée et intense à de mauvaises conditions présente un impact sur la santé. Pour ce répondant, **«perdre sa santé»** est «LE» marqueur du travail précaire.

> Je pense qu'à partir du moment où on perd sa santé pour pouvoir joindre les deux bouts, il s'agit de précarité. [indépendante freelance dans le secteur artistique, tp14]

Pour les indépendants, la précarité se situe au niveau du faible degré de protection sociale et est marqué par le fait de ne pas avoir le droit d'être malade.

> Bah donc le stress généré par le manque d'argent, le fait de ne pas savoir arriver à la fin du mois, de parfois devoir envisager de faire une autre activité, le fait de travailler dans des conditions sociales totalement précaires, voire inexistantes... genre je ne peux pas être malade sinon je n'ai pas d'argent ... il n'y a pas de sécurité sociale, quoi. [technicien artiste en freelance, tp44]

De nombreux travailleur.ses ont évoqué leur **mal-être physique et psychique** comme conséquences de leurs emplois ou activités pénibles. Dans la majorité des cas, il ne s'agit pas des conséquences directes d'un seul emploi, prestation, job, ou d'une unique activité mais d'une multiplicité et d'une succession d'emplois et d'activités précaires et pénibles parfois informels.

> Mais je dis la vérité, avec la santé mentale c'est difficile, pour le moment je suis très fatiguée parce que je ne sais pas bien c'est quoi l'avenir et ... la santé mentale oui ... il y a un moment où je préfère rester un peu seule parce que je ne me sens pas bien ... [travailleuse du secteur informel, services d'aide à la personne, tp55]

Pour cette étudiante, être travailleuse pauvre, **c'est une peur, un stress permanent et inutile**, le fait d' «être sur ses gardes» et «calculer en permanence» les heures, le salaire. C'est tout calculer et avoir peur d'un dépassement de seuil autorisé dans un régime ou un statut spécifique.

> La définition se ferait en un verbe, c'est calculer ! Donc calculer le nombre d'heures, calculer le salaire avant qu'il arrive, calculer tout ! Donc que ça soit au niveau du travail ou de la vie personnelle, c'est calculer les dépenses...(…) Donc vraiment ce qui caractérise en fait les emplois que j'ai eus et que j'ai maintenant c'est le fait de devoir… être sur ses gardes alors que le danger n'existe pas en lui-même parce que je suis en bonne santé, parce que j'ai un toit, parce que je n'ai pas de loyer à payer... mais c'est être sur ses gardes parce que si je dépasse le nombre d'heures, je vais devoir cotiser plus, si je suis en dessous du nombre d'heures, j'aurai un salaire inférieur à ce que j'ai prévu. Donc dans tous les cas, ça reste du calcul et c'est beaucoup de réflexion en fait pour rien ! (…) C'est un stress permanent qui n'a pas d'utilité première. [étudiante avec plusieurs contrats, tp07]

Avoir le sentiment d'être oublié, ne pas être pris en compte

Être travailleur ou travailleuse pauvre, c'est **se sentir oublié de la société**. Cela se manifeste par exemple dans les relations administratives entre citoyens et services publics où les modalités de communication avec les services, institutions publiques de la sécurité sociale, acteurs coopérants, permanence décentralisées, … ne permettent parfois plus aucun contact, où des documents qu'ils ne sont pas en capacité de fournir sont demandés, où ils ne se sentent pas soutenus pour par exemple pour faire valoir leurs droits sociaux.

> Dans le secteur des arts, les situations et non statuts sont tellement problématiques par rapport au manque de protection sociale. Je ne connais pas les chiffres je vous avoue mais en fait c'est là où c'est compliqué par rapport à l'ONEM... c'est qu'on ne va pas vous retirer directement votre statut d'artiste, mais on va vous demander des choses que vous ne pouvez pas spécialement fournir et oui... Moi, j'ai toujours eu du mal avec l'administration... c'est vraiment très compliqué... parfois les informations ne sont pas claires en plus... Vous ne pouvez pas parler directement à l'ONEM, c'est avec votre syndicat... moi je n'ai pas de problème à ce niveau-là par chance mais ça fait des années que je vois des histoires comme ça... [travailleur freelance secteur artistique, tp44]

Une impossibilité de construire son avenir

Pour beaucoup de personnes rencontrées, être travailleur pauvre c'est ne pas pouvoir se projeter dans le futur ni se construire un avenir. Les contrats de très courte durée, le fait de pouvoir être licencié ou non reconduit du jour au lendemain, est profondément **insécurisant**. Caractéristique de l'expérience des travailleur.ses pauvres aujourd'hui, cette insécurité rend impossible de se représenter certains projets personnels essentiels (logement, famille, parcours professionnel, ..).

Pour ce travailleur indépendant guide touristique, **c'est une situation anormale de travailler et d'être pauvre, c'est une condition qui porte en elle une forme de «devenir précaire»**.

> Pour moi, l'emploi précaire correspond à tout type de travail qui n'est pas viable à long terme. Et il est certain qu'à l'heure actuelle, être guide touristique n'est pas viable en raison des conditions actuelles. Si je me trouvais dans des conditions normales, je dirais que c'est durable, mais le fait de devoir me battre au quotidien fait que je ne peux certainement pas me projeter durablement dans le temps. Les activités touristiques sont vraiment précaires. [indépendant freelance guide touristique, tp02]

Conclusions

L'ensemble des **dimensions** du travail précaire identifiées par les travailleur.ses **s'additionnent et s'amplifient dans une condition précaire globale** (cfr. chapitre 3). Les travailleur.ses insistent sur plusieurs de ces dimensions à la fois pour définir et caractériser leurs situations de travail et de précarités simultanées.

Les travailleur.ses bruxellois rencontrés au cours de l'enquête épinglent le fait que le salaire et/ou les revenus des activités ne sont pas à la hauteur de l'effort et de l'activité - souvent pénible et usante -, et ne permet pas de se loger et de vivre décemment. Il y a dès lors, une absence de choix, des offres d'emplois et d'activités dont les modalités sont imposées (et parfois illégales), une obligation de cumuler plusieurs emplois et activités qui plongent ensuite dans l'inéligibilité. Un sentiment est très présent, celui de ne pas être aidé ou entendu par les administrations, acteurs compétents et représentants politiques.

Les travailleur.ses précaires et pauvres ont également mis l'accent sur l'instabilité, les rapports de pouvoir et de dépendance dans les relations de travail. Les risques sociaux extrêmement conséquents face aux régimes d'emplois et d'activités précaires.

Ces situations d'emploi et d'activité précaires ne laissent pas indemnes, deviennent culpabilisantes en elles-mêmes alors que ces situations sont souvent imposées et subies. Les travailleur.ses intériorisent cette réalité (Observatoire de la Santé et du Social, 2015), se sentent en colère et personnellement responsable de l'impossibilité de faire face à toutes les dépenses pour eux et leurs proches.

6.2. Qu'est-ce qu' «être un.e travailleur.euse précaire et/ou pauvre» pour des intervenants professionnels ?

Les intervenants interviewés ont également défini la problématique de leur point de vue depuis leur position.

Manque de reconnaissance et dénigrement

De manière générale, pour les intervenants professionnels rencontrés, être travailleurs ou travailleuses pauvres est synonyme de c**onditions de travail difficiles** (revenu insuffisant, contrats précaires, horaires difficiles et changeants, non accès à la formation, …), et la succession de contrats (ou arrangements contractuels) **courts sur de longues périodes**, avec un **impact** important **sur l'état de santé**.

> Bah (hésite) … la précarité est pécuniaire mais elle est aussi sociale, elle est aussi… l'insécurité dans l'avenir, les personnes se sentent plus en sécurité en étant au chômage ou au CPAS qu'au travail ! (…) On demande de plus en plus aux gens d'être actifs, d'être efficaces dès l'entretien mais on ne laisse pas le temps que la personne fasse ses preuves, de lui apprendre, de l'épauler vraiment pendant la première semaine d'embauche ou même de la prendre en entretien. (…) Et les gens se sentent de plus en plus isolés. Encore la semaine passée, j'ai eu un monsieur qui m'a dit : « Oui j'ai travaillé là, là, là et là. Je ne m'arrête jamais, je suis en intérim et j'ai presque 50 ans et je n'ai pas de CDI ! » ou bien des personnes qui ont travaillé dans l'industriel ou qui ont développé des allergies au bois ou des allergies aux produits alimentaires qui sont obligées de se reconvertir… des personnes qui ont eu un accident de travail, qui ont été abîmées et il y a peu de reconnaissance par la société ! [intpro18]

Les intervenants rencontrés pointent en conséquence un sentiment de manque de reconnaissance et de dénigrement. Cette dimension est aussi exprimée sous la forme d'un sentiment de manque de respect et de déshumanisation.

> Je dirais que c'est un travailleur ou une travailleuse qui ne reçoit pas le revenu disons… (soupir) oui mérité pour ce qu'il fait dans le sens où **ce qu'il fait est un peu dénigré par l'employeur** alors que comme on a vu avec le COVID, beaucoup de ces emplois-là sont des emplois de première nécessité. [intervenante d'une adminsitration publique d'aide à l'emploi et à la formation, intpro06]

Travailler et disposer de revenus insuffisants en deçà ou au-dessus du seuil de pauvreté

De manière convergente avec les définitions données par les travailleur.ses, les intervenants professionnels reprennent comme élément premier, essentiel à la caractérisation du phénomène : une **situation de travail** (emploi ou activités régulières) **cumulée à une insuffisance des revenus** pour subvenir aux besoins de base. Il s'agit tout simplement de **situations où une personne ne peut pas vivre malgré le fait qu'elle travaille régulièrement**.

> Une personne qui travaille mais qui malgré cela n'arrive pas à payer tout ce qu'elle ou il doit pour vivre convenablement. [intervenante dans une administration publique régionale, intpro06]

> Bah si je devais résumer ça en une phrase, je dirais simplement que ce sont des gens qui produisent une force de travail, et qui avec le salaire qu'ils obtiennent, n'arrivent pas à dépasser le seuil de pauvreté. [intervenante dans une administration publique régionale, intpro12]

> Personnellement je trouve que quelqu'un qui travaille, qui fait l'effort de travailler temps-plein et qui, après avoir touché son salaire et payé son loyer, il lui reste 200 euros pour vivre, ça ne va pas. [intervenant dans une administration publique fédérale, intpro10]

Être travailleur pauvre c'est avant tout un**e réalité matérielle**, une question de revenu **couplée à l'insécurité économique et psychosociale**.

> La précarité est générée par plusieurs facteurs : rémunérations trop faibles, multiplications des contrats à temps partiel, conditions de travail peu soucieuses de la santé des travailleurs. Elle est économique mais aussi psycho-sociale. [intpro02]

Pour cette intervenante sociale, un travailleur pauvre ou précaire, **c'est aussi une personne qui travaille, n'arrive pas à joindre les deux bouts, même en étant rémunérée au-dessus du seuil de pauvreté**.

> Pour moi un travailleur ou travailleuse précaire, ce sont les personnes qui vont travailler mais qui n'arrivent pas à joindre les deux bouts à la fin du mois, c'est-à-dire que ça peut être quelqu'un qui est suivi au CPAS et qui va avoir un temps-plein, qui va avoir un revenu juste au-dessus du revenu d'intégration, mais qui ne gagnera pas suffisant pour pouvoir assumer ses charges mensuelles (…). Donc pour moi c'est vraiment ça un travailleur ou travailleuse précaire. (…) Ça peut être un public large (…). [assistante sociale, intpro05]

Autrement dit, une personne qui travaille régulièrement, chaque mois et qui **gagne à peine plus que le revenu d'intégration** mais qui **ne peut aucunement faire face** aux coûts, aux besoins essentiels, aux charges classiques d'un ménage de base et ce, particulièrement quand il est en situation de monoparentalité.

Travailler mais dépenser davantage en raison de la perte de droits sociaux et d'aides

Lorsqu'une personne précaire est «mise à l'emploi» et **change de statut**, elle **perd plusieurs avantages** qui lui permettraient pourtant de «tenir». Il s'agit de droits perdus tels qu'un accès à coût réduit aux soins de santé (intervention majorée, carte santé, …), à la mobilité (réduction ou gratuité de l'abonnement STIB ou autres), à une aide (aide au logement, aide alimentaire, revenu complémentaire …), qui quelque part apporte une forme de stabilité dans l'instabilité.

Pour cette intervenante du secteur social, c'est **travailler mais s'appauvrir en raison de l'absence d'avantages essentiels (mobilité, soins de santé, …) pour faire face aux dépenses du quotiden en lien avec la perte de ces avantages** lorsqu'il y a un changement de statut.

L'ayant droit dépend également de la politique du CPAS local et de sa poltique d'aide sociale (possibilité d'octroi d'avances, application stricte des directives du SPP Intégration sociale, …). Travailler et dépasser un seuil de revenus induit l'inéligibilité, un risque de réclamation d'indus et la perte de nombreux avantages.

> Quand on est au CPAS, et bien vous rentrez dans certaines conditions, donc vous avez droit à des aides sociale. Les personnes qui rentrent pas dans les conditions n'ont pas droit à ces aides sociales. (…) Donc au final, quand on gagne un peu plus, on ne bénéficie plus des aides sociales et on a plus de dépenses mensuelles, et au final on est dans la même situation financière qu'une personne qui est au CPAS (…). Une mère de famille qui a une machine à laver qui est cassée mais qui travaille et qui gagne on va dire 1500 euros par mois, elle va devoir payer ou se prendre un crédit pour se payer une machine à laver parce qu'avec deux-trois enfants à la maison on est obligés d'avoir une machine à laver. Vous voyez ? **Donc c'est des dépenses que les personnes vont devoir eux-mêmes payer parce qu'ils rentrent pas dans les conditions.** [intervenante du secteur social, intpro 05]

Dans tous les cas, pour cet intervenant, ce sont **des personnes qui «galèrent»** parce que leurs **rémunérations** dépassent à peine le revenu d'intégration, parce qu'ils **subissent une détérioration** de leur état physique et psychique. Parmi les usagers de services sociaux, des allocataires mis au travail perdent toutes leurs protections et avantages acquis auparavant et s'appauvrissent.

> Ce sont **des gens qui galèrent alors qu'ils ont un travail, alors que théoriquement le travail est censé leur permettre de s'épanouir mais en fait le travail n'est juste qu'une galère en plus pour ces gens**. Voilà ce n'est pas quelque chose d'épanouissant, qui leur permet de pouvoir vivre avec une certaine qualité… (…) ce sont des gens qui ne s'en sortent pas beaucoup mieux qu'avec un revenu de remplacement au final et les inconvénients sont parfois même plus importants, parce qu'il y a une détérioration physique qui est due à l'emploi, physique et parfois même psychologique, qu'ils n'auraient pas en ayant un revenu de remplacement. (…) C'est quelque chose que je sais parce qu'effectivement quand on est au chômage, quand on est au CPAS en article 60, **on a plein d'avantages liés, on a droit aux transports en commun à prix réduit, on a éventuellement droit à une carte médicale, à des soins de santé, on a droit au tiers payant. Il y a plein d'avantages qui sont liés et une fois qu'on est remis au travail tout ça disparaît**. [intervenante d'un service social d'aide, intpro24]

Des distinctions singulières entre le fait d'être travailleur précaire ou d'être travailleur pauvre

Certains intervenants distinguent également le «travailleur pauvre» du «travailleur précaire»: le travailleur pauvre ne peut faire face, tandis que le travailleur précaire y parvient avec difficulté, il est **«sur le fil»** pour toute dépense imprévue.

> En tout cas pour moi, le travailleur pauvre ce serait celui qui a vraiment le revenu minimum pour subsister pour faire face aux besoins de base (se loger, se nourrir). Le travailleur précaire est le travailleur de classe moyenne qui arrive difficilement à faire face aux dépenses chaque mois et qui, malheureusement, face à une dépense exceptionnelle, peut facilement basculer dans la catégorie du travailleur pauvre. Le travailleur précaire, c'est tous les autres, moi y compris, qui avons un salaire moyen, mais nous ne finissons jamais le mois. Donc ce sont tous ceux qui comme moi à la limite, travailleront toute leur vie – parce que j'ai toujours travaillé depuis que j'ai 20 ans – mais je serai jamais capable d'acheter une maison ou un appartement parce que je vis seule avec ma fille, et que je serai toujours en difficulté. [intpro09]

La situation de travailleur précaire signifie le plus souvent, l'expérience **de difficultés, d'incertitudes, d'insécurité, de déprivations et de risque de pauvreté** là où la **situation d'un travailleur pauvre**, désigne une **impossibilité de faire face aux dépenses de base**. La situation de pauvreté concernerait le revenu tandis que la précarité désigne le caractère instable et précarisant.

Être un travailleur sous-déclaré ou «mal déclaré»

Dans notre enquête, ces situations de **sous-déclaration d'emploi** sont très fréquemment citées en exemple. Il s'agit de **travailleur.ses, «mal déclarés» ou sous-déclarés**. Il s'agit par exemple, d'un **contrat déclaré à horaire minimum alors que les heures effectivement prestées atteignent un temps plein**. A côté du travailleur mal déclaré, **c'est aussi être un travailleur non déclaré, un travailleur informel, sans contrat, sans déclaration (Dimona) qui risque à tout moment de perdre son activité, qui est «sur le fil du rasoir»**.

> Un travailleur précaire, ça va être un travailleur qui va ne pas avoir du tout de contrat de travail, pas de Dimona, qui à la moindre inspection ou au moindre coup de sang de son patron, au moindre désidérata de son patron, va perdre son travail du jour au lendemain. (…) Maintenant un travailleur pauvre c'est pas forcément un travail qui n'est pas déclaré, c'est peut-être un travailleur qui est mal déclaré, donc comme on l'a dit tantôt qui est déclaré 13 heures/semaine mais qui pour le reste va être payé de la main à la main et peut-être en dessous du barème. Donc un **travailleur pauvre c'est un travailleur qui va peut-être avoir un travail déclaré mais un travail non déclaré à côté**. [intpro31]

Savoir qu'on ne va pas s'en sortir et avoir le sentiment de ne jamais pouvoir s'en sortir

Pour ce travailleur d'un centre d'urgence d'aide aux personnes sans chez soi, être travailleur pauvre, c'est **mener une lutte permanente pour rester à flots**.

> Pour moi, un travailleur pauvre ? C'est **quelqu'un qui sait qu'il ne s'en sortira pas**. C'est comme si t'es dans un aquarium et que t'as l'eau qui monte et qu'à un moment il y a l'eau qui va déborder, tu ne sais pas quand... Et tu essaies de jongler pour voir jusqu'où cela arrive en espérant qu'à un moment le niveau va descendre. Donc pour moi c'est ça un travailleur pauvre. C'est un mec qui sait qu'il va pas s'en sortir. [int34]

Pour cette indépendante, la définition est claire, c'est **avoir accès au travail mais** avec le **sentiment de ne jamais pouvoir s'extraire de la précarité**.

> C'est d'avoir accès au travail sans pouvoir voir le bout du tunnel mais de rester dans une difficulté financière. [intpro15]

Ce sentiment fait écho aux «espaces de précarités» identifié lors d'une enquête précédente menée par l'Observatoire sur des femmes en situations de pauvreté (Observatoire de la Santé et du Social, 2015). Certaines des femmes expliquaient avoir le sentiment de ne jamais pouvoir s'extraire de ces situations précaires malgré un suivi rigoureux des actions prescrites, un fort investissement de soi et des passages réguliers d'un statut à un autre entre formations, emplois, protection sociale et aide sociale (Noël & Luyten, 2015).

Ce répondant identifie assez nettement qu'être travailleurs ou travailleuses pauvres, c'est vivre **une situation fragilequi peut basculer dans la grande précarité ou pauvreté s'il y a un problème** comme une facture importante, une panne, des frais imprévus. Il compare cette situation avec un **bouton de siège éjectable**.

> Pour moi, un travailleur pauvre, c'est une personne qui a un emploi, et q**ui n'a pas assez pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille** donc c'est-à-dire qu'à la fin du mois, la balance elle est négative. Il y a un niveau pire dans la situation du travailleur pauvre et/ou précaire, c'est le moment où dans cet équilibre instable, un grain de sable se met dans la machine, où il y a une facture en trop, un rappel qu'on a oublié et le moment où on bascule. (…) On ne sait plus et donc on est dans une situation où la précarité pour moi, c'est vraiment ce siège éjectable, le moment où tout à coup sans faire exprès on a poussé sur un bouton et on s'est fait éjecter. [intervenant service d'aide à l'emploi, intpro13]

Instabilité de l'activité et de l'emploi, instabilité des rémunérations et instabilité des statuts

L'instabilité des emplois, des activités et des prestations, couplée à l'instabilité des rémunérations sont également identifées par les intervenantsprofessionnels comme des situations vécues par les travailleurs précaires et/ou pauvres. Il y a une forte convergence avec les définitions des travailleurs autour de l'**«instabilité chronique», de la difficulté de se projeter dans l'avenir, de la courte durée des contrats, de l'absence de revenus stables**. C'est travailler dans un contexte permanent de forte **instabilité financière et statutaire**.

> Pour moi la précarité, c'est de ne pas avoir de stabilité, de pas pouvoir se voir dans l'avenir que ce soit sur une durée de contrat ou sur le revenu. Et de se dire «Ah tiens je vais pouvoir payer mon loyer, je vais pouvoir me faire un petit plaisir derrière». Pour moi, c'est ce manque de stabilité où tu te dis à tout moment si j'ai une facture qui me tombe dessus, je bascule. [intpro34]

C'est une incertitude statutaire, des risques de perte de revenus, des risques d'endettements et un futur imprévisible. Au quotidien, le travailleur pauvre doit faire face à des conditions de travail insécurisantes, à des (non-)reconductions d'emploi, de prestations et de projets, et des conditions de travail et de rémunération non garanties.

> Pour moi, c'est un.e travailleur/se qui développe son activité professionnelle au quotidien dans des conditions d'insécurité, d'incertitude et sans les garanties propres et minimales des conditions de travail et de rémunération. [intpro07]

> Un cas concret c'est des personnes qui se sont fait enlever le statut d'artiste, des personnes qui ne savent pas s'ils vont pouvoir le renouveler, des personnes qui sont en train d'envisager toute autre activité, voire des personnes qui sont endettées depuis très longtemps et qui sont en train de se noyer dans les dettes. [intpro03]

C'est une **énergie déployée pour trouver un emploi, une activité, des difficultés pour trouver une stabilité et une sécurité financière qui permettent de vivre**.

> Une personne engageant un maximum d'énergie pour trouver et/ou garder un emploi, qui ne réussit pas à trouver un emploi de qualité offrant un salaire stable et suffisant, et qui à cause de ce salaire limité, n'arrive pas à trouver un équilibre de vie. [intpro20]

Être travailleur précaire, c'est **devoir subir la discontinuité entre situations d'emplois et d'activités, et situations de non-emploi (chômage, inactivité ou aide sociale) dans un contexte où trouver un emploi est difficile**. Cet intervenant souligne aussi qu'il faut **avoir conscience d'une discontinuité très présente dans les parcours des travailleurs**. Quand il y a **interruption ou non reconduction de l'emploi/activité**, il est souvent **très difficile de retrouver un.e autre emploi/activité**.

> Au-delà du revenu, il me semble que le travailleur précaire, c'est la personne qui, tout en travaillant, doit vraiment vivre dans une sorte de crainte de perdre son boulot et surtout sachant que s'il le perd, ce sera le parcours du combattant pour en trouver un autre… (…) On n'est plus dans une carrière, on n'est plus dans une spécialisation, un métier, une vocation, un artisanat et tout ça… on essaie de boucher des trous et on essaie de trouver la victime la moins chère et voilà, une vilaine image. [intervenant du secteur associatif, coach d'insertion de personnes très vulnérables, intpro20]

L'obligation d'être (hyper-)flexible et à disposition : temporalités, intensité, renouvellement

Pour cette intervenante juriste du secteur associatif, la condition du travailleur précaire c'est une mise **à disposition des employeurs via un contrat précaire avec peu d'encadrement**. Elle observe une généralisation du temps partiel avec des attentes (en termes de contenu et d'activités) qui impliquent en pratique un temps plein. Elle observe également un **épuisement** des travailleur.euses pour lesquels **il n'existe plus aucun «temps mort» pourtant nécessaire à une «reprise d'énergie»**.

> Ma définition de l'emploi précaire ? Je dirais **l'emploi qui permet une disposition du travailleur sans limites**... enfin, **avec de moins en moins de limites** (…) il y a **une sorte de généralisation du temps partiel dans la rémunération et dans le temps strict durant lequel un travailleur est engagé alors qu'en général on demande la même chose que dans un temps plein !** Donc il y a **une sorte d'épuisement parce qu'il n'y a plus de temps morts**. En fait, l'employeur essaie de moins en moins de payer les temps morts qui sont nécessaires pour reprendre de l'énergie, pour aller à la limite échanger avec ses collègues...c'est pour ça qu'il y a autant de temps partiels qui sont proposés aujourd'hui. C'est parce que comme ça l'employeur il peut dire « bah dans mon entreprise ce jour-là est extrêmement chargé donc je vais faire en sorte qu'il y ait tous mes travailleurs ce jour-là, mais il y a des jours où j'ai besoin de moins de personnes ». Donc le fait de conclure des temps partiels ... Il peut vraiment disposer de ses travailleurs comme ça et donc du coup on se retrouve avec des personnes avec une aussi grande fatigue que s'ils étaient à temps plein sauf qu'ils sont payés à temps partiel. [intervenante juriste du secteur associatif, intpro03]

C'est aussi pour cet intervenant **l'obligation d'une flexibilité permanente, d'être obligé de faire des heures supplémentaires qui peut donner lieu à des problèmes physiques et psychiques**.

> Ce qui caractérise le plus le travail précaire serait effectivement les symptômes physiques d'un malaise psychique en fait. Par rapport à la demande qui est faite que ce soit dans la flexibilité,(…) de toujours faire des heures sup', ce genre de choses à la fin, ça use. Donc voilà, je dirais plutôt une usure et puis un sentiment d'être en dehors de la société. [intervenant juriste d'une administration publique, tp30]

Être un travailleur invisible

Les travailleurs précaires sont pour une partie des **travailleurs invisibles** parce qu'ils sont d**ans l'économie informelle** ou dans une **dynamique d'emplois discontinus, entre situations d'emplois/d'activités et de non-emploi**, ou **dans des positions hybrides, entre emploi /activités et protection sociale (droit à l'aide sociale ou au revenu d'intégration)**(cf. chapitre sur les situations statuts).

> Pour moi, c'est des travailleurs invisibles, on ne les voit pas et je ne sais même pas s'ils sont repris dans les statistiques parce qu'ils se retrouvent vraiment entre les deux ! « Je travaille mais à la fois je suis assisté ». Donc je pense que c'est une posture qui est inconfortable pour eux parce qu'ils ne peuvent pas se définir [intpro25]

Il est en effet statistiquement complexe de déterminer, sur une période donnée ou à un moment précis, quel est le nombre exact de travailleurs qui cumulent plusieurs emplois et activités et/ou prestations sociales et à quel taux d'occupation.

Être en situation de non connaissance de ses droits et ne pas pouvoir les faire valoir

L'une des intervenantes, pour sa définition du travailleur précaire et pauvre, pointe une situation où le travailleur n'est pas bien informé, ne s'adresse pas aux personnes ressource, aux services compétents, ne dispose pas des bons réseaux. Cette intervenante évoque des problèmes d'informations et de non-recours aux administrations qui permettraient d'octroyer une aide. Ceci rejoint plus spécifiquement la problématique du non-recours des travailleurs indépendants qui attendent souvent le dernier moment avant de demander une aide.

> Oui, première chose qui me vient en tête, c'est le manque d'informations. (…) ça vient des deux côtés. La personne n'a peut-être pas été bien informée, mais ne s'est pas renseignée assez ou ne s'est pas renseignée auprès des bonnes personnes, ou aux institutions qui sont dédiées à ça quoi et les personnes ne savent pas qu'il existe aussi des ASBL qui sont là pour les aider à remonter la pente. [intervenante juriste d'une administration publique, intpro29]

La plupart des citoyens et des citoyennes **ne connait pas bien la réglementation et ne maîtrise pas les détails et subtilités des différents statuts dans la multiplicité des secteurs et régimes parfois combinés.**

Ne pas avoir le choix, être comme «un oiseau en cage», travailler dans une instabilité systémique

Comme pour les travailleur.ses pauvres, les intervenants professionnels estiment qu'être travailleur pauvre implique de facto une **relation de dépendance extrême** entre travailleur et employeur, **c'est ne pas avoir de choix**. Le travailleur n'a pas le choix de l'emploi/de l'activité, du contrat, de la rémunération, des conditions de travail, des éléments supplémentaires imposés par l'employeur/le donneur d'ordre au cours du contrat/de la prestation/de la mission, etc.

> Le travailleur pauvre (…) est dans un système qui va tourner, tourner, tourner, et dans lequel **il est comme un oiseau en cage** quoi. (…) Il est prisonnier du système dans lequel il s'est intégré en fait comme précaire… Et **cette précarité a fait qu'à un certain moment, il en arrive à un stade où il ne peut plus rien refuser**. Un précaire pourrait encore refuser en disant « Je démissionne parce que voilà toi tu me paies 50 euros, j'ai quelqu'un qui me propose 60 euros ». **Le travailleur pauvre lui il est dans une situation telle que si il veut vivre – on ne parle même plus de survivre, mais c'est de vivre – et bah non, il doit accepter ce qu'on lui donne**. [intervenant dans une administration publique fédérale, intpro33]

Cette intervenante distingue **les travailleurs précaires, coincés dans des situations instables** et qui ont des **compétences multiples, des travailleurs pauvres** qui sont **moins qualifiés et** qui ont **moins le choix ou n'ont pas du tout le choix**.

> **Pauvre pour moi c'est donc un salaire très bas, précaire c'est plutôt instable.** (…) Pour les travailleurs pauvres, je pense plutôt aux femmes qui travaillent dans les titres-services et aussi aux messieurs et femmes qui travaillent dans les restos. **Pour les travailleurs précaires, je pense plutôt aux artistes en particulie**r. Mais dans le cas des artistes, malgré le fait qu'ils sont précaires, **ils ont quand même des compétences qui pourraient les aider à améliorer leurs conditions sociales, professionnelles et économiques**. Dans le cas des travailleurs pauvres, moi je ne vois pas le ch**oix en vérité. Pauvres c'est parce qu'ils n'ont pas assez de qualifications et donc ils n'ont pas accès à des salaires adéquats, c'est ça. Et surtout ils n'ont p**as de choix. [intervenante de service social, intpro16]

L'absence de choix des types d'emplois ou d'activités occupés, l'obligation d'acceptation des conditions sont régulièrement cités comme composante principale de la condition de la/du travailleur.se pauvre.

Travailler dans une chaine de sous-traitance et subir des situations d'exploitation, de violence, des menaces

Plusieurs intervenants professionnels ont témoigné de manière récurrente des modalités d'organisation du travail et d'évitements de coûts (taxation, salaires, …) de petites, moyennes et grandes entreprises par des systèmes et réseaux de sous-traitance[319].

Parmi les formes d'organisation du travail les plus fréquemment citées, il y a **les processus d'externalisations**. Ce recours fréquent à la **sous-traitance** crée de **longues «chaînes» de sous-traitance qui floutent les relations de travail et où il devient difficile d'identifier les responsabilités pour chaque phase de la production, du service**. Ces dispositifs d'évitements créent des **difficultés de visibilité, de compréhension, de traçabilité, de détermination des responsabilités** dans un système qui expose nombre de travailleur.ses à des risques sociaux et sanitaires importants.

Quand des difficultés, des accidents, des conflits surviennent ou quand des situations d'exploitations sont observées, les voies d'aide et de recours sont faibles pour les travailleur.ses qui ont peur, qui ignorent dans quel système ils se trouvent et n'osent pas se plaindre.

Pour les intervenants professionnels, ces formes d'**organisation que sont l'externalisation et la sous-traitance** représentent le travail précaire. Être travailleur pauvre, c'est être exploité et être au bout d'une longue chaîne de sous-traitance. **Plus**

[319] Cette question commence à être bien documentée au niveau européen et belge comme par exemple, par l'IFDH (https://institutfederaldroitshumains.be/fr/travail-et-droits-humains) , ou par Myria (https://www.myria.be/fr/publications/communique-de-presse-myria-plaide-pour-davantage-de-controles-proactifs-et-une-approche-en-chaine-dans-la-lutte-contre-la-traite-des-etres-humains), ou par Fairwork (https://www.fairworkbelgium.be/fr/), cf. aussi les contributions dans le cahier des regards croisés.

cette chaîne de sous-traitance est longue, plus elle permet de brouiller le traçage des responsabilité, et les enquêtes éventuelles. Les processus de multipartisation, de plateformisation (cf. chapitre 5), favorisent le recours à la sous-traitance et exposent davantage de travailleur.ses précaires à bien des risques, en particulier les travailleur.ses indépendants (usurpation de statut, PSP, entrepreneurs, freelances, …) ainsi que certains salariés.

> Au premier échelon d'exploitation (mais tout ça est dilué pour apparaître de manière lisse au dernier échelon d'exploitation) c'est la grosse société qui peut acheter la prestation de main d'œuvre en dessous du coût du salaire minimum. Elle peut fermer les yeux en disant « Mais c'est mon sous-traitant qui a facturé ce prix-là donc c'est qu'il a bien dû trouver une solution pour parvenir à livrer ce service-là à ce prix-là ». **Elle n'a aucune connaissance du fait qu'il y a encore trois sous-traitants en dessous**, avec un bon «thénardier» qui va bien garder le contrôle sur la main d'œuvre précaire. Au final on a des gens qui sont exploités «comme il faut» tout en bas quoi, et avec la lasagne de sous-traitance, on peut se permettre de fermer les yeux tout en haut. [intpro27]

Pour ce répondant, être travailleur pauvre, c'est **travailler sans être rémunéré à la hauteur du travail fourni et être atteint dans sa dignité humaine** en termes de logement, de contrôle voire d'enfermement, d'isolement, de mécanismes de chantage, de faits de violences directes et/ou de menaces de violences.

> C'est quelqu'un qui est surexploité par rapport au travail qu'il fait et qui ne reçoit pas la juste rémunération pour pouvoir exécuter ce travail-là ; il est **gravement atteint dans sa dignité humaine au niveau du logement, de la privation par rapport à sa famille**. Et bien souvent ce public-là, sera à la merci de gens qui sont vraiment malveillants. Quand je lis encore le témoignage là de ce matin, que l'employeur a violé madame et était prêt à menacer de s'en prendre aux enfants de la même manière, tout ça pour contraindre monsieur d'aller bosser (…) c'est l'engrenage infernal. Donc mal payé, atteint dans sa dignité humaine, et à la merci des gens comme ça. [intpro27]

Les intervenants ont décrit **divers systèmes d'exploitation des personnes aux profils les plus vulnérables et souvent en besoin urgent de revenus** (cf. chapitre 2). Des pratiques de chantage sur plusieurs domaines de la vie essentiels (situation administrative, déclarations et droit au travail, droit au logement, menaces sur la famille, …) ont également été rapportées. Des pratiques d'hébergement dans des conditions indignes (lieux insalubres, surpeuplés, conditions déplorables, …), des intimidations, des violences sexuelles ont également été données en exemple (cf. chapitre 3). Ces pratiques sont en principe interdites mais semblent plus fréquentes en région bruxelloise, auprès de personnes plus vulnérables, comme des travailleur.ses sans titres de séjour en règle, sans logement, jeunes, plus âgées, cheffes de famille monoparentales, en besoin urgent de revenus (cf. Chapitre 2).

Conclusions

Il y a **d'importantes convergences** entre les éléments de définition apportés par les travailleur.ses pauvres et les intervenants professionnels qui ont insisté sur les aspects administratifs et légaux, sur l'instabilité des emplois et des activités.

De manière générale, lorsque des distinctions ont été établies, une situation de «travailleur précaire» signifie plus souvent l'expérience d'une instabilité très forte, de situations où le travailleur fait face à des difficultés, et d'incertitude concernant la rémunération et la reconduction d'emploi/d'activité ; là où une situation d'un «travailleur pauvre» est souvent décrite comme le moment où il n'est plus possible de faire face aux dépenses de base et aux besoins essentiels (loyer, alimentation, soins, loisirs, ..).

Il a été question pour les intervenants spécialisés de précarités par rapport aux types d'emplois, aux durées d'emploi, aux taux d'occupation et aux statuts, aux possibilités de recourir à la justice, de détenir ou de faire valoir ses droits. Ils ont aussi mentionné plusieurs situations d'exploitation, de non-recours à la justice ou à la non déclaration de plaintes aux administrations compétentes. Les intervenants ont souligné des situations de manque d'informations sur les droits sociaux et sur le droit du travail mais aussi un non-respect du droit du travail, des nœuds juridiques, des mécanismes d'exploitation.

Certaines formes d'organisation du travail et pratiques d'employeurs ont été pointées : externalisation, sous-traitance en chaîne, imposition d'une flexibilité extrême basée sur les besoins de la société (emploi /activités et prestations à la journée), recherche de profit et d'économies, imposition de conditions contractuelles précarisantes, travail au

noir, pression, contrôle, absence de considération, etc. De fréquents liens de subordination, parfois dissimulés, ont été rapportés y compris pour les travailleurs indépendants et les non-salariés dépendants (cf. chapitre 2). Le non-respect ou le contournement de la législation par les employeurs ont également été abordés : mauvaises/fausses déclarations ou sous-déclarations, non-respect des normes en vigueur, contournement des normes par le recours aux dispositifs spécifiques et régimes d'emplois et d'activités défiscalisés, rémunérations trop basses et horaires difficiles.

6.3. Pour une définition étendue de la travailleuse et du travailleur pauvre

Un précariat hyper-hétérogène

Les significations du terme «travailleur pauvre» dépassent, tant pour les premiers intéressés que pour les intervenants professionnels, la norme et la définition classique. In fine, l'ensemble de ces enseignements appuie le choix méthodologique d'une définition large du travailleur pauvre telle que construite pour notre enquête.

Ces définitions rejoignent dès lors les travaux académiques mobilisés pour consolider notre approche globale : la nécessaire prise en considération de l'appréciation subjective de la situation (Duvoux), le «halo de la pauvreté» (Auzuret) et la discontinuité des situations entre emploi et non-emploi ou halo du chômage (Castel, Roux).

Le recueil de ces définitions **consolide notre hypothèse d'un précariat hétérogène** dont les points communs sont le partage d'une «condition précaire», une «précarité permanente qui n'a plus rien d'exceptionnel» et dont la précarité devient un registre propre de l'organisation du travail.

Ce précariat s'étend au-delà du salariat et en combinaison avec d'autres régimes d'emplois ou d'activités ou avec la sphère informelle de l'économie. La précarité, devenant un «registre propre de l'organisation du travail», se traduit par de multiples changements et multiples facteurs tels que documentés dans les différents chapitres (multiplication des régimes d'emplois et d'activités, réduction des durées d'emplois et d'activité, faibles volumes d'heures, rémunérations, difficultés de maintien de droits à la protection sociale, plateformisation de l'activité du travail et du management, développement d'une hybridité imposée ou forcée, individualisation et atomisation de l'activité, des contrats, reconfiguration des lieux de travail, etc.).

Des situations bien au-delà du champ de la définition statistique, des catégories juridiques et socio-administratives

«La catégorie» des «travailleur.ses pauvres» englobe une multiplicité de catégories différentes, comptabilisées ou invisibles. Une part importante des travailleur.ses pauvres occupent des positions qui traversent plusieurs catégories (successivement ou simultanément) peu visibles aux statistiques et aux données administratives classiques[320]. Les statistiques ne visibilisent pas les situations d'hybridité entre emplois, types de régimes (salarié/indépendant/plateforme/exceptions) et dispositifs (éducation/formation/aide à l'emploi)

Ce chapitre montre l'importance de travailler les biais statistiques en allant au-delà des indicateurs standards mais également d'avoir recours à une approche plus large et subjective pour compléter les indicateurs classiques.

La définition par les personnes directement concernées nuance l'indicateur standardisé et le complète. Les travailleur.ses pauvres et les intervenant professionnels vont au-delà de la situation prévue par l'indicateur et tracent des lignes de causalité, des dynamiques de compréhension plus globales du phénomène qui permet d'aller au-delà de la définition normative et permet de visibiliser ces situations.- Ces définitions ne correspondent pas non plus aux catégories classiques telles que définies par le droit de la sécurité sociale ou le droit du travail.

Si des possibilités de cumuls d'activités avec des prestations sociales existent et se multiplient (chômage, aide sociale, maladie invalidité, indépendance complémentaire, travail étudiant, flexi-jobs…), ces possibilités sont **limitées dans la durée** et **par des seuils de revenus extrêmement bas**. Les travailleur.ses n'ont pas connaissance de ces différents seuils, ne sont pas dans les conditions de les contrôler en temps réel, alors même que le fait de travailler met en péril la stabilité et le maintien de droits sociaux essentiels, et les expose à un risque d'endettement (réclamations d'indus ultérieurement).

[320] Le Soir, 22/05/2022 : Travailleurs pauvres: un phénomène qui va augmenter si on prend en compte le niveau de vie - Le Soir

De nombreux régimes d'emplois, d'activités et de dispositifs spécifiques sont des exceptions au droit du travail et à certains de ses principes. Cette augmentation de régimes spécifiques d'exception ajoute une complexité vécue très concrètement par les intervenants et les travailleur.ses ; tout en restant invisibles aux définitions classiques et indicateurs statistiques.

7 Recommandations politiques de travailleur.ses pauvres et précaires et d'intervenants professionnels

La première ordonnance du 20 juillet 2006 fixait la publication bisannuelle du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté. Ce processus de recherche et d'analyse scientifique avec présentation des résultats devant le Parlement bruxellois visait entre autres la formulation de recommandations politiques par l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune.

Le décret et ordonnance conjoints relatifs à l'adoption et à la mise en œuvre du Plan social santé intégré bruxellois (PSSI) a été publié le 25 janvier 2024. Ce décret instaure de nouvelles modalités de publication du Rapport sur l'état de la pauvreté et des inégalités sociales de santé. Celui-ci sera pris en considération dans le cadre de la révision potentielle du PSSI et alimentera la synthèse des mesures prises en matière de lutte contre la pauvreté et les inégalités sociales de santé.

Dans le cadre du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté, l'Observatoire de la Santé et du Social recueille et synthétise les recommandations des Bruxellois.es concerné.es aux représentants politiques[321]. Ces éléments consolident la dynamique intrinsèque de participation comme élément constitutif du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté.

Les phénomènes de vulnérabilités, de précarités et de pauvretés sont mesurés et investigués mais le recueil de recommandations politiques par les premier.es. concernées et les intervenants qui les aident est plus rare. Comme mentionné dans les chapitres précédents, la compréhension des précarisations actuelles et des réalités des travailleur.ses pauvres et précaires bruxellois.es passe par le recueil de leur point de vue subjectif.

Il est fondamental de restituer les éléments apportés par les travailleur.ses pauvres interviewés et par des intervenants professionnels qui agissent autour des problèmes qu'ils rencontrent et de les considérer comme éléments constitutifs de l'analyse globale du thème étudié dans le cadre de ce rapport. Il convient de prendre au sérieux et d'inclure le point de vue subjectif des personnes par rapport aux politiques publiques qui les concernent (Cantelli & Genard, 2007; Braconnier & Mayer, 2015).

Durant l'enquête, l'Observatoire a invité chaque répondant à formuler une ou plusieurs recommandations à un haut représentant politique. Comme pour les trois précédentes éditions, la question suivante a été posée : «Si vous aviez un homme ou une femme politique devant vous, Ministre de l'emploi ou autre, au niveau fédéral et régional, et que vous pouviez lui donner une ou plusieurs idées de recommandations d'actions à mener, que lui diriez-vous?»

Plusieurs types de recommandations figurent dans ce chapitre, celles formulées par des travailleur.ses pauvres, premier.e.s concernés, et celles formulées par des intervenants de première ligne. Sont également reprises les recommandations de Observatoire formulées à partir de l'enquête menée et ce en conformité avec ses missions. Ces recommandations sont à compléter avec celles identifiées par différentes organisations externes dans le cahier des Regards croisés: l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de le Formation (View), le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) et Brupartners, les trois régionales syndicales (CsC, FGTB, CGSLB), la Fédération des Services Sociaux (FdSS), Fairwork Belgium, la Fidex (Fédération bruxelloise des Institutions pour Détenus et Ex-Détenus) et United Freelancers.

Les recommandations ont été classées par thématiques et fréquence d'occurrences.

7.1. Recommandations politiques proposées par des travailleur.ses pauvres et précaires bruxellois.es

Une majorité de répondant.e.s a formulé une ou plusieurs propositions qui portent sur des facteurs et des conséquences des précarisations et de l'appauvrissement vécus et ce, à différents niveaux de pouvoirs. Une minorité estime l'exercice vain et trop complexe.

Comprendre les situations de précarités par l'expérience et le vécu pour mieux décider et agir

Depuis 2014[322], les répondants demandent systématiquement que les représentants politiques expérimentent effectivement des situations de pauvreté avant la prise de décision. L'écart entre d'une part les discours et décisions et d'autre part leur vie quotidienne leur semble trop important.

[321] L'Observatoire de la Santé et du Social a toujours identifié des recommandations mais depuis le rapport «Femmes, précarités et pauvreté en Région bruxelloise» en 2015, une synthèse de recommandations politiques directes et formulées par les personnes interviewées figure systématiquement dans le rapport thématique.

[322] Lors de chaque enquête de terrain, nous recueillons auprès des personnes en situations de précarités, des recommandations à l'attention des représentants politiques membres de l'exécutif et lors de chaque enquête, cette demande augmente.

Dans le cadre d'un rapport de confiance dégradé, les travailleur.ses pauvres estiment qu'il faut absolument que les élus, qui ont des responsabilités politiques et un pouvoir de décision, soient en mesure de véritablement comprendre les conditions de vie et de travail précaire. Ils soulignent un manque de conscience de la réalité quotidienne des travailleur.euses de la part des élu.e.s[323].

Pour ce travailleur précaire salarié en formation via un article 60, c'est le contact avec les citoyens et avec «le terrain» qui est la clé pour un choix pertinent de réformes.

> Aller sur le terrain, car rien de mieux que de se reconnecter à la réalité de la précarisation des citoyens belges afin de prendre du recul et des mesures concrètes et efficaces rapidement [tp47]

Dans le même sens, ce travailleur de plateforme estime que pour réglementer, il faut en amont bien saisir les potentielles conséquences de chaque mesure sur les travailleurs concernés.

> De nouvelles formes d'emplois apparaîtront toujours. (…) Les décideurs politiques doivent comprendre (…) chaque nouveau rôle ou activité créé pour les soutenir correctement. [tp1]

Le témoignage de cet autre travailleur de plateforme va également dans le sens d'une déconnexion des décideurs politiques par rapport à l'expérience précaire qui ne permet pas de prendre des mesures éclairées.

> Déjà, il faut des personnalités politiques connectées à la réalité parce que la vérité est la suivante : les gens aux pouvoir pour la plupart sont ces gens qui sont riches qui ont juste été à l'école et ont réussi car toutes les conditions étaient réunies pour le faire. Mais ces gens-là ne connaissent pas ma vraie vie. [tp11]

Cette artiste polyvalente freelance et au noir estime qu'il devrait être obligatoire pour les représentants politiques d'aller à la rencontre des citoyens, des faire des déplacements, de porter de la considération et de la compréhension vis-à-vis de ce que vivent les citoyens précarisés qui travaillent. Elle met également en évidence la complexité institutionnelle.

> Je pense qu'il faudrait que les politiciens soient forcés d'aller à la rencontre de la population. Que le monde politique ait un devoir d'études sur le terrain et de rencontre des secteurs en difficultés. Ensuite, il faut absolument revoir ce système politique en triptyque car il est inutile, illogique, injuste, extrêmement onéreux, complexe et sources de fraudes. [tp21]

Avant de prendre des mesures, cette autre travailleuse freelance demande d'éviter de déshumaniser, une reconnaissance de l'émotion et une posture moins surplombante, plus égalitaire et consultative des élus vis-à-vis des citoyens.

> J'aimerais bien en dire deux, parce que c'est deux trucs tellement différents. La première c'est d'intégrer la dimension émotionnelle et humaine dans leurs décisions, qui je trouve est dévalorisée, la dimension sociale. La seconde chose c'est surtout, demander l'avis de gens à qui ça va impacter. [tp15]

Ce barman souligne la précarité psychique et financière permanente au travail. Il fait référence à une expérience initiatique obligatoire avant de gouverner : expérimenter la précarité.

> -J'obligerais une personne qui prétend gouverner à d'abord passer par des micro-phases … si on prenait un an pour que chaque personne qui gouverne le monde aujourd'hui prenne 12 emplois dans l'année … différents … sur une année … d'obliger ces gens-là à passer par différents métiers, par différentes strates sociales.
> - Mais pas que précaires alors ?
> - Non pas que précaires … toutes en fait ! Mais qui englobe une grande partie de la société d'aujourd'hui. De ce monsieur qui se lève tous les matins à 5h pour travailler avec sa brouette à celui qui est derrière son bureau assis à faire la comptabilité toute la journée… juste qu'on puisse avoir conscience des choses **parce qu'aujourd'hui beaucoup de gens parlent au nom des autres sans avoir conscience de leur réalité**. Et c'est aujourd'hui ça qui pose problème avec les gouvernements actuels…c'est qu'ils entendent et ils essayent d'écouter mais on n'est pas conscients tant qu'on n'a pas vécu … [tp39]

[323] Pour chaque recherche, lors de l'élaboration de chaque rapport thématique, nous recueillons ces type de recommandations. La fréquence d'occurrence de cette demande est importante, il s'agit de mesures fréquemment demandées aux élus. C'est pourquoi nous l'avons mise en avant dans cette édition.

Ce travailleur de plate-forme en situation hybride demande à rétablir une représentation politique des travailleurs pauvres et précaires. Dans les parlements fédéral et régionaux, il n'y a pas ou presque plus d'élus qui expérimentent ou connaissent les situations de travail précaire. Pour lui, la décision politique n'est pas légitime tant que l'expérience et le savoir expérienciel ne sont pas effectifs dans les assemblées.

> Tant que le pouvoir ne représentera pas le peuple, on s'en sortira pas …. (…) Est-ce que tu t'es cassé le dos ? T'as été à l'école ? Ouais, c'est pas ça la vie quand tu vas sur les chantiers ! On n'en voit pas le bout, nous (…). Les politiques d'aujourd'hui, c'est des gens qui ont juste été à l'école, leur master, leur doctorat. C'est facile de prendre des décisions quand t'as pas connu la vraie vie, ils ne savent pas ce qu'on vit (…) En fait ce que je trouve dingue, c**'est que les classes les plus représentées au sein de la population sont les classes les moins représentées au sein du gouvernement**. Pour moi, c'est ça le plus gros problème en Belgique et je dirais même jusqu'en Europe, c'est qu'on est mal représentés par nos dirigeants. [tp11]

Cette recommandation n'est pas anecdotique, au vu de la très haute fréquence d'occurrence de cette demande, dans un contexte de multiples «crises» qui durent. Une part des citoyens est de plus en plus en colère et méfiante par rapport aux représentants et aux décisions politiques[324] comme ce travailleur précaire intérimaire.

> Les politiques ne font malheureusement pas bien leur travail. Je n'en fais pas une généralité mais je veux dire, sur le terrain on voit très rarement que les politiques… vivent les conditions qu'ils estiment à la hauteur des probabilités, quels sont les barèmes quoi ! Moi franchement travailler pour 1200 euros c'est insultant, c'est insultant. Vous voulez faire quoi avec 1200 euros ? Si vous habitez sur Bruxelles, je pense que vous connaissez un minimum les montants des loyers. La moitié du salaire si pas trois quart du salaire passe juste dans le loyer. Après, il faut bien vivre, on n'est pas dans la forêt, on n'est pas dans une tribu... on a besoin d'internet, on a besoin, je vais pas dire d'être connecté H24, mais on a besoin d'un minimum survivre et 1200, 1300 euros par mois, c'est de la survie ! Quand on voit ce que touchent les politiciens pour qu'ils ronflent toute la journée à la Commission européenne et qu'au final ça débouche pas sur grand-chose, moi je trouve ça sidérant. Et je comprends qu'il y a des gens qui pètent des câbles. [tp29]

Conditions de travail, juste rémunération et nombre d'emplois suffisant

Que l'on soit salarié, indépendant ou en situation d'hybridité (cf. chapitre 2), plusieurs recommandations portent sur la stabilité des contrats et arrangements contractuels, sur les conditons concrètes de travail, sur la nécessité de créer ou de développer davantage d'emplois suffisamment rémunérés et protégés.

De manière générale, les travailleurs pauvres reviennent souvent sur la question centrale d'une rémunération qui soit à la hauteur de leur formation et/ou de leur diplôme, et qui soit suffisante pour mener une vie digne.

Ce professeur salarié à temps partiel (involontaire) dans trois contrats différents explique qu'il est rémunéré sur la base d'un diplôme de bachelier alors qu'il détient un master, sa rémunération est trop faible.

> Être payé a hauteur des diplômes, ça c'est un truc important. On n'est pas payé à hauteur de notre master, on est payé comme des bacheliers. C'est un truc qui est passé un peu à la radio, on essaie d'avoir gain de cause (…). C'est obligatoire d'avoir les masters pour donner cours mais on est payé aux barèmes de bachelier. [tp50]

> Cet ancien employé en CDI devenu travailleur intérimaire soutient que l'indexation des salaires ne permet pas de faire face à l'indexation des produits de consommation.
>
> Au [supermarché], il y a des prix qui évoluent de plus de cinq pourcent, dix pourcent mais le salaire n'est jamais indexé de dix pourcent. Donc là d'office il y a quand même un problème ... [tp35]

Une plus grande stabilité dans les contrats

Les travailleur.ses précaires font face à une instabilité dans leurs contrats de travail et ils insistent sur l'importance de réformer et réguler les marchés du

[324] Plusieurs sondages et enquêtes attestent d'un fossé qui se creuse de plus en plus entre citoyens et représentants politiques : https://www.rtbf.be/article/un-an-avant-les-elections-la-crise-de-confiance-entre-les-belges-et-la-politique-11210674

travail afin de limiter cette instabilité et de leur permettre de bénéficier de contrats de travail plus stables, durables et protecteurs.

Pour cette salariée en contrats à durée déterminée depuis deux ans, il est nécessaire qu'un contrat à durée indéterminée s'enclenche plus rapidement après plusieurs CDD.

> Maximum un an de CDD et après engagement à durée indéterminée. [tp05]

Dans un contexte de statuts changeants et imposés entre salarié, indépendant, autres statuts plus précaires, ce professeur demande davantage de salariat et des contrats plus longs.

> Un emploi à temps plein avec un contrat de salarié. J'appelle les entités responsables à revoir les types de contrats mis à disposition des jeunes travailleurs, qui sont censés les aider à rentrer sur le marché du travail, mais qui en réalité ne permettent qu'aux employeurs de mal payer des jeunes compétents pour le travail d'un professionnel salarié. [tp07]

Améliorer les dispositifs d'aides à l'emploi pour rendre les contrats plus durables

Plusieurs travailleur.ses précaires ont été relativement critiques à 'encontre des «emplois aidés». Ils ont souligné l'importance de développer des dispositifs régionaux d'aide à l'emploi cohérents qui permettent un tremplin vers une stabilité d'emploi, afin de ne pas rester dans la durée dans une situation d'emploi/d'activité temporaire.

> Il faudrait également améliorer certains statuts comme celui de l'article 60 : on travaille une année et après on se retrouve encore au chômage ce qui nous laisse dans un cycle répétitif. [tp56]

Cette travailleuse de plate-forme au chômage propose de supprimer plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi qui précarisent et créent, selon elle, une catégorie de travailleurs à part entière. Elle soutient de préférence des mécanismes d'activation qui privilégient de réelles possibilités d'embauches.

> Il faudrait annuler tous les mécanismes qui incrustent les gens dans la pauvreté et la précarité : passeport APE, etc. Cela crée des travailleurs de seconde zone ! (…) Veiller à ce que Actiris et le Forem soutiennent la recherche d'emploi des chômeurs de longue durée, pas seulement par des formations, mais aussi par la possibilité réelle d'être recrutés par un employeur ! [tp59]

Renforcer les connaissances des intervenants sociaux, en particulier concernant les situations hybrides (cumul et succession de périodes de travail et d'allocations)

Plusieurs travailleur.ses précaires témoignent d'erreurs de différents organismes assureurs, organismes de paiement et institutions publiques de sécurité sociale autour de leurs situations.

> Certaines institutions de sécurité sociale ne sont pas du tout conscientes de notre milieu, de comment ça fonctionne en fait, et du coup on entre dans aucune case et on se retrouve à ne pas avoir de statut, à ne pas être reconnu par l'Etat. [tp17]

Les conditions d'accès à plusieurs systèmes d'aide sont opposés aux spécificités des champs d'activités de certains secteurs. Des évolutions majeures telles que le recours généralisé au travail précaire (étudiant, travailleur.ses de plate forme, aux indépendants, à l'intérim, artistes amateurs, volontaires, …) sont également défavorables.

Cette artiste freelance met en avant ces situations de travailleur.ses qui «ne comptent pas», avec des changements fréquents de contrats, des missions distinctes, une grande polyvalence, des cumuls d'emplois et d'activités fréquents. Elle pointe à la fois le manque d'informations et le risque permanent d'être puni pour des critères que les travailleur.ses ignorent de bonne foi.

> Moi je n'avais pas spécialement d'entourage pour me conseiller et j'ai fait énormément d'erreurs et malheureusement la Belgique fonctionne comme ça, si tu ne fais pas quelque chose parce que tu n'es pas au courant, tu n'es pas informé, tu seras puni car tu n'avais qu'à te tenir au courant et c'est comme ça que ça marche tout le temps et ce n'est pas un système qui est normal en fait. (…) Au minimum, on doit être informé correctement, parce que moi je me retrouve face tout le temps à des institutions qui ne savent juste pas répondre à mes questions, parce qu'elles ne savent pas, ça a beau être des personnes qualifiées, [Administration compétente en matière emploi] n'a jamais pu répondre à aucune de mes questions. [Administration compétente en matière emploi] m'a même déjà induit en erreur donc, j'ai fait des erreurs et par rapport à ça et il faut

> quand même bien se rendre compte que tout fonctionne par rapport aux subsides etc… [tp21]

Cet élément est fondamental dans la mesure où des régimes d'emplois et d'activités précaires se multiplient et que pour chacun de ces régimes, des seuils maximaux et évolutifs de revenus sont autorisés. Il existe également des règles spécifiques de cumuls que les travailleurs et les employeurs ne maitrisent pas forcément. Les dépassement de seuils impliquent des réclamations d'indus, des impôts, des sanctions (cf. chapitre 2).

Sécuriser financièrement les situations d'hybridités non choisies et stabiliser le maintien des droits sociaux

Il faut sécuriser les parcours et mieux protéger les travailleur.ses pauvres lors des périodes creuses qui adviennent ou qui leur sont imposées. Plusieurs travailleur.ses demandent des possibilités plus stables et souples de cumuls d'activités et d'emplois avec un revenu de remplacement ou d'aide sociale, qui prennent en considération l'imprévisiblité des contrats et des arrangements contractuels (cf. chapitre 5).

Il y a pour les travailleur.ses une urgence de stabilisation de leur situation sociale et professionnelle par de meilleures protections (maintien de droits sociaux, aides complémentaires plus accessibles en matière de santé, de logement, d'énergie, de mobilité,…) et des possibilités de cumuls sécurisées, sans sanctions et réclamations d'indus.

Les conditons d'octroi ou de maintien de prestations complémentaires à une activité sont variables, spécifiques et complexes dans chaque branche de la sécurité sociale (chômage, assurance maladie, …) et de l'aide sociale (revenu d'intégration, allocations pour personnes handicapées, …). Les seuils autorisés sont bas alors qu'il est indispensable d'aider les travailleurs à parvenir à assumer les charges financières d'une vie normale.

Beaucoup de travailleurs recommandent d'élargir l'accès à certains droits sociaux concernant notamment l'accès aux allocations de chômage, à l'intervention majorée et au statut d'isolé. Avec les récentes réformes du droit aux allocations de chômage et la diminution du nombre de travailleur.ses éligibles au chômage, la question centrale sera celle de la stabilité de cumul du travail avec des revenus du droit au revenu d'intégration sociale et du droit à l'aide sociale mais aussi avec le droit aux indemnités de maladie et d'incapacité de travail.

De nombreux travailleur.ses pauvres ont exprimé des demandes de réformes sur le droit à l'assurance chômage : d'une part le besoin de pouvoir bénéficier de droit à l'assurance chômage[325] de plus en plus complexe à obtenir et maintenir (Observatoire de la Santé et du Social, 2017) ; d'autre part de pouvoir plus facilement bénéficier d'allocations en période de non-emploi ou de pouvoir cumuler des allocations avec des périodes d'activitiés fluctuantes.

Avec la récente réforme de révision des critères d'octroi et de limitation à deux ans des allocations de chômage, les administrations devront interpréter la réglementation en matière de maintien de droit des travailleur.ses éligibles au chômage. Dans ce cas, il sera nécessaire de prendre en considération le caractère court et imprévisible de l'activité et du revenu (contrats et arrangements courts et fragmentés). Cette prise en considération est importante afin de conserver les droits et le maintien de droit des travailleur.ses après des périodes d'activité.

Par rapport à d'autres droits, aides et services essentiels à la vie quotidienne (droit à l'intervention majorée, réductions sur les coûts de transports, sur le coût de l'énergie, loyer,…), certains travailleur.ses estiment que le seuil de revenus autorisés pourrait être plus élevé afin de pouvoir continuer à en bénéficier et permettre de «tenir» malgré tout, lorsque la situation d'emploi et d'activité s'améliore légèrement.

Améliorer les conditions de travail

Pour beaucoup de travailleur.se précaires, les horaires sont intenables dans la durée. Une amélioration des conditions de travail et une reconnaissance du travail pénible sont indispensables. Cette travailleuse du secteur de l'agroalimentaire (supermarché) demande de la considération pour la quantité de travail abattu, et que la pénébilité soit reconnue.

> Les horaires déjà (rires) (réfléchit). Personnellement, qu'on ne soit pas des pions en fait. Qu'on ne nous utilise pas comme des caissiers, comme des réassortisseurs ou voilà des bêtes employés en fait. Qu'on soit reconnu pour le travail qu'on fait, parce qu'on ne fait pas rien en fait. C'est souvent ce que les gens vous disent mais non, c'est pas le cas, je lui dirais ça je pense. Après, tous les boulots

[325] L'enquête a eu lieu avant les accords du Gouvernement de Wever.

> ont leurs points positifs et négatifs. On ne peut pas tout changer mais déjà ça. [tp34]

Elle préfère que le personnel soit davantage impliqué dans l'organisation du travail, comme dans les petites structures (autonomie sur l'affectation des tâches, reponsabilités de gestion et temps de pauses,…) plutôt que travailler dans de grandes surfaces où les modes de gestions sont «déshumanisés» (manières de distribuer les horaires, d'organiser le temps, de se répartir et de faire le travail).

Pour une partie des travailleur.ses, il faut prendre des mesures qui compensent la pénibilité de l'activité. Il faut également rééquilibrer l'écart des revenus et des avantages entre travailleur.ses riches et stables et travailleur.ses précaires, pauvres et instables. Il y a le sentiment d'un immense contraste entre des travailleurs plus riches et «surfavorisés» et des travailleur.ses pauvres extrêmement «défavorisés».

Prendre des mesures sur des groupes de travailleur.ses pauvres plus exposés

Si la plupart des mesures sont générales et visent le revenu, les modalités d'organisations des employeurs, la complexité du maintien des droits, les conditions de travail, une part des travailleurs a formulé des idées de réformes spécifiques pour des groupes identifiés comme «vulnérables». Les «petits indépendants», les «ménages monoparentaux», les «jeunes» et les «personnes étrangères sans titre de séjour» sont considérés par les travailleur.ses précaires comme des groupes plus exposés.

Les travailleur.ses «petits indépendants»

Plusieurs travailleurs indépendants à temps plein ou par intermittence se sont exprimés pour réformer le statut, les modalités de taxations et le degré de protection des indépendants. L'insécurité financière, l'incertitude de revenus est telle qu'il leur est difficile de remplir leurs obligations de cotisations et de taxes, en particulier pour les «petits indépendants». Les personnes rencontrées insistent sur l'importance de pouvoir mieux informer en particulier les petits indépendants (anciens P2P, entrepreneurs, petits commerces, freelances, entreprises à taille familiale, …).

Il est nécessaire également, de concentrer les dispositifs d'aides aux indépendants sur une aide au maintien de l'activité plutôt que des incitations à changer de statut et à se lancer en tant qu'indépendant sans bien maitriser ce que cela implique.

> Ouvrir un bureau social et technique permanent à destination des travailleurs indépendants qui souffrent aussi bien souvent de difficultés considérables pour obtenir des informations fiables en matière de réglementation, tant sociale que spécifique à leur secteur et qui ne reçoivent in fine pas d'aide concrète pour les accompagner dans les tâches administratives et de gestion de plus en plus complexes. Les aides aux jeunes entrepreneurs et jeunes entreprises se bornent en effet souvent à l'une ou l'autre réunion de discussion générale ou à des formations visant à encourager les gens à quitter les chiffres du chômage en se lançant sous le statut d'indépendant mais sont très peu orientées sur les moyens à mettre en place pour assurer la pérennité de ces entreprises, comment et combien de temps ils sont en mesure de maintenir leur activité après la création. (…) On a besoin d'informations précises et de canevas au niveau de la gestion quotidienne, sur la manière d'établir ses fiches de salaire, de gérer la TVA, d'anticiper l'impôt, de gérer tout. Il faudrait des check-lists avec par exemple, l'énumération et des liens utiles et direct vers les textes légaux vulgarisés du secteur ; un organigramme de toutes les obligations et droits par secteur d'activité ; l'accès à une permanence administrative pour les questions liées au droit du travail, à la fiscalité, à la réglementation spécifique au secteur ; mais aussi par exemple, une liste actualisée de coordonnées d'opérateurs professionnels pour tous les postes et toutes les opérations clés nécessaires à l'activité (…) et pour ne rien oublier d'intégrer dans le business plan, des assurances, le coût du secrétariat social etc. Mais ça, on n'a rien eu, donc effectivement vous perdez beaucoup d'énergie les premières années à vous organiser par rapport à tout ça. [tp28]

Il faut aider plus efficacement les entrepreneurs, les petits commerces, les micro- et petites entreprises à taille familiale dans la gestion concrète du quotidien.

D'autres travailleur.ses précaires indépendants ont exprimé de réels besoins pour une qualification de leur statut et de davantage de protection : tant pour des non-salariés dépendants (P2P, freelances, …) que pour des indépendants. Certains estiment qu'il y a trop de différences de traitements, d'avantages, entre différents types d'indépendants, des freelances, des indépendants complémentaires, des travailleur.ses de plate-forme, etc. pour pouvoir par exemple bénéficier d'avantages comme de déduire des frais divers. Il y a peu de syndicats, peu d'informations, peu de protections.

Les ménages monoparentaux, les travaileuses cheffes de ménage

L'enquête a mis en évidence le fait que le travail de care[326] demeure chronophage et majoritairement féminin (soins, tâches éducatives, tâches domestiques, …) et invisible aux statistisques alors que ce travail contribue pleinement à la sphère productive de l'économie. Le témoignage de cette travailleuse illustre ce fait et propose même une rémunération pour ce travail gratuit et invisible.

> Pour moi en tout cas, c'est « donnez moi un boulot et arrêtez de me faire jouer ces jeux de rôle pour supplier qu'on me prenne pour me donner un boulot. Et arrêtez d'imaginer aussi que j'en veux pas du boulot ! «. Parce que pas avoir de boulot, ne pas avoir de place dans la société, ça ruine le cerveau. Ou alors vous acceptez que je suis une femme, je suis une mère de famille seule et franchement notre boulot est impeccable à la maison. Alors venez voir, jugez et venez voir, montrez moi que vous êtes aussi soutenant pour vos enfants. Moi je suis une mère et ça c'est quelque chose qui a beaucoup de valeur. (…) Alors les ministres de l'emploi, excusez-moi mais une mère doit être rémunérée pour le travail d'éducateur qu'elle fait à la maison. Il n'y a personne qui la paie pour le travail d'éducation qu'elle fait. [tp25]

Statistiquement exposées à un plus haut risque de précarité et de pauvreté (Observatoire de la santé et du Social, 2015), les familles monoparentales sont pointées comme groupe spécifique à aider.

L'emploi et le maintien en emploi constituent d'immenses défis dans un contexte de contrats courts, aux horaires incompatibles, de crèches onéreuses et de manque de places accessibles, de manques de possibilités d'aide à domicile, de solutions souvent onéreuses, etc.

> Les ménages isolés et les familles monoparentales ou coparentales ou même recomposées ne sont pas considérés dans notre société et donc dans l'administration belge alors que ces situations sont très actuelles aujourd'hui. Chaque personne/citoyen a pour moi le droit d'être financièrement autonome. Croire qu'une personne ou une famille peut vivre d'un salaire ou d'allocations minimum est pour moi une aberration. Cette restriction n'aide ou ne pousse en plus pas la personne à trouver au plus vite un emploi. [tp20]

Les jeunes

Les «jeunes» sont souvent pointés aussi comme un groupe vulnérable en tant que tel en Région bruxelloise et une part d'entre eux cumule des difficultés et inégalités (cf. chapitre 4) qui s'amplifient face aux dynamiques des marchés de l'emploi et des activités, en pleine mutations (cf. chapitre 5).

> Il faut un VRAI suivi social sur les jeunes, ils sont l'avenir. Le problème c'est le chômage. Dès qu'un jeune est en décrochage, il faut pouvoir suivre ces jeunes et ne pas les lâcher. [tp57]

Les jeunes bruxellois sont particulièrement exposés au risque de trouver et d'occuper des emplois et des activités précaires: jobs d'étudiants, intérim, emplois aidés, emplois et activités de courte durée, etc. Les inégalités d'âge, de genre, de niveau d'étude, d'origine socio-économie, d'origine étrangère, de statuts s'amplifient.

Par exemple, des étudiants doivent travailler faute de moyens suffisants. Cette travailleuse étudiante multi-jobiste témoigne des inégalités face aux choix de carrière et à l'avenir. Les possibilités futures sont inégales. Quand la priorité est de gagner sa vie, de devoir aider ses parents, de pouvoir payer son loyer, de nombreuses possibilités s'éteignent.

> Ceux qui ne viennent pas en cours parce qu'ils doivent payer leur loyer et qui n'ont pas d'autres solutions que d'accepter des shifts en plein milieu de leurs cours, j'en connais, mais il y a la moitié de l'auditoire hein ! Il y en a beaucoup dans l'auditoire donc c'est clair que si je pensais à une carrière idéale, j'aurais aimé continuer à faire de la recherche après le Master, mais je ne le ferai pas pour des questions de financement, ça c'est clair. (…) j'ai besoin d'aller travailler, d'avoir une stabilité financière et de rentrer en fait dans le monde du travail, en tant qu'adulte. Et faire de la recherche, ça voudrait dire trouver des financements et je ne pense pas être prête à devoir courir, c'est ce que j'aimerais faire mais ce n'est pas les conditions dans lesquelles j'aimerais le faire donc je préfère ne pas le faire ! [tp07]

Les travailleur.ses de nationalité étrangère

L'aide juridique doit pouvoir être accessible à tous les travailleur.ses précaires, en particulier aux personnes étrangères sans titre de séjour qui travaillent. L'aide pour l'octroi d'un séjour et d'un

[326] Travail reproductif d'aide et de soins aux personnes, travail domestique et éducatif, travail d'anticipation des tâches et d'organisation, …

permis de travail sont une priorité absolue pour ces travailleur.ses invisibles qui ont besoin d'un revenu journalier. Ce travailleur de plate-forme l'exprime.

> Pour moi, tout ce que je pourrais demander c'est que la situation des papiers soit réglée au plus vite Tout ce qui m'intéresse pour le moment, c'est d'avoir mes papiers et travailler pour avoir un bon salaire. [tp10]

Selon ce travailleur informel jardinier, il est indispensable de régulariser les marchés du travail pour sortir de l'invisibilité et d'une situation sans protections sociale. Cela passe notamment par la facilitation des permis de travail.

> On est victime donc nous on demande à l'état d'abord de régulariser le marché du travail. C'est de donner leur droit de pouvoir travailler et cotiser. Voilà. Avoir une vie sociale comme tout le monde, construire une famille ... et voilà, travailler, voyager, voilà. [tp31]

Pour ce travailleur informel venu avec sa femme d'un pays du Maghreb central, il faut faciliter l'accès à l'emploi des travailleur.ses étrangers, octroyer plus rapidement des permis de travail et leur renouvellement pour permettre aux travailleur.ses pauvres une continuité d'activité, une sécurité financière et juridique. Cette demande a été exprimée plusieurs fois.

> C'est les étrangers qui participent à l'economie de ce pays et voilà, il faut assouplir les lois car la Belgique, c'est un Etat de droit et donc il faut changer des lois j'arrive pas à avoir mon permis de travail et idem pour ma femme. [tp40]

Renforcer les services d'inspection du travail et mieux cibler le travail d'organisations publiques d'aide

Il est nécessaire de renforcer les services d'inspection du travail, de travailler au problème de non-déclaration des heures à l'ONSS et sur le non-respect du droit de la sécurité sociale et du droit du travail (horaires, droit aux pauses, prévention des risques et sécurité au travail, …). Il faut aussi déployer des moyens de la lutte contre la fraude fiscale et le contrôle des lois sociales.

Cette travailleuse estime qu'il y a trop d'organismes d'aide aux indépendants mais qui n'agissent pas dans le bon sens pour la perennité de l'activité.

> Attribuer les subsides européens en matière de création d'emploi et de stimulation économique (notamment la création d'entreprises) directement aux micro-entreprises et PME pour résoudre des problèmes particuliers courants plutôt que de les consacrer à la mise sur pied de structures d'accompagnement en pré-création et à la communication destinée à stimuler la création d'entreprises. [tp28]

7.2. Recommandations politiques proposées par des intervenants professionnels en première ligne

Les intervenants professionnels de première ligne constatent des problèmes récurrents, des évolutions, spécifiques et générales, et s'adressent à tous les niveaux de pouvoir.

Statuts, droits, aides et protections des travailleur.ses salariés en situations précaires

Les problèmes posés par les situations hybrides en matière de statuts d'emploi et d'activités reviennent de manière récurrente et les recommandations vont dans le même sens que celles émises par les travailleurs précaires. Globalement, les professionnels de première ligne recommandent de mettre en place des dispositifs devant permettre la sécurisation des parcours entre situations d'emploi et de non-emploi.

Pour les personnes en CDI dans des secteurs précaires, les ruptures de contrats sont fréquentes et le problème de la dégressivité des allocations de chômage devient central. Les travailleur.ses qui passent par des périodes de chômage s'appauvrissent. Or, les périodes de chômage non désirées sont plus fréquentes chez les travailleur.ses pauvres. Cet intervenant, qui travaille dans le secteur «du social» propose un maintien du salaire entre deux contrats lors d'une entrée au chômage.

> Dans notre secteur, vu qu'on est lié à des missions vraiment de courte durée, je trouve que c'est l'occasion justement d'avoir une passation entre deux contrats avec un même salaire garanti parce que ce qu'il se passe, tu gagnes 1600 € ou 1800 € par mois et dans un autre lieu d'accueil, la mission s'arrête parce que les subsides son gelés, les gens qui avaient leur CDI ont perdu leur CDI du coup. On te dit que tu peux retomber au chômage car ce sera 80% de ton salaire mais … Le mec qui a

> déjà du mal à terminer les fins de mois, qui a des enfants, qui a des frais qui vont tomber … Quand tu perds ton travail du jour au lendemain et que tu es réduit à 60 ou à 80 %, tu peux pas … il n'y a plus de bas de laine, tu vas faire quoi avec la facture que tu n'as pas payée ? Tu vas t'endetter parce qu'après il y aura un rappel. Donc oui, dans certaines situations, il faut garantir et maintenir le salaire aux personnes qui vont au chômage. Après cela peut être dégressif mais le problème est que c'est dégressif dès le départ. [intpro34]

Tant pour des CDI précaires que pour des contrats à durée déterminée et temporaires (intérimaire, contrat de courte durée, emplois aidés, etc.), il faut assouplir les possibilités de combinaisons de revenus du travail avec des prestations sociales dans les passages entre activité et inactivité.

> Bah c'est des gens qui n'ont pas de statut, des statuts avec peu de protection : intérimaire, contrat à durée déterminée, travail au noir, des choses comme ça. Pour des personnes qui sont peu qualifiées (…) et qui gagnent moins de 1500 euros, pour moi ce qu'il faudrait faire c'est arrêter ces statuts, faire quelque chose au niveau de la loi. [intpro 32]

> Si je fais des calculs, je me dis « Je veux bien bénéficier de mon revenu d'intégration dans sa totalité à la fin du mois plutôt que galérer à bosser un jour, deux jours par mois. Je reste à la maison, je ne bosse pas et ça me convient ». Donc il faut changer le mécanisme… Il faut pouvoir combiner. [intpro16]

Cette intervenante juriste estime qu'il faut sécuriser les revenus et le salaire en réduisant les heures prestées.

> Il faut baisser le nombre d'heures à atteindre pour un temps plein avec maintien du salaire [intpro02]

Cet intervenant estime faut parvenir à ce que les grandes sociétés contribuent, comme tous les citoyens, au paiement des cotisations et impôts permettant le maintien du système redistributif de la protection sociale.

> Les grandes sociétés qui pratiquent l'évasion fiscale affaiblissent le vivre ensemble, on doit lutter contre l'évasion fiscale, c'est de là que vient le réel « trou dans la sécu ». [intpro13]

Enfin, différents professionnels ont émis la suggestion de pouvoir réduire les taxations de précompte professionnel sur les petits et moyens salaires afin éviter les dynamiques de précarisations chez les travailleur.ses pauvres et de renforcer leur «pouvoir d'achat».

De manière générale, les risques et la charge psychosociale sont évoqués et doivent selon les professionnels également être mieux appréhendés par les pouvoirs publics et des dispositifs de prévention des risques plus efficaces doivent être proposés aux travailleur.ses pauvres qui sont particulièrement exposés.

Dispositifs d'aides à l'emploi

Selon les professionnels de première ligne rencontrés, il est nécessaire de pérenniser les aides à l'emploi pour éviter les changements de statuts et un retour à la situation initiale.

> Oui, moi je trouve qu'il y a pas mal d'aides à l'emploi mais malheureusement elles ne se pérennisent pas dans le temps, c'est-à-dire que ça va permettre un tremplin pour certains, mais après ce sera toujours difficile de retrouver un emploi. Donc il y a des contrats FPI, article 60, Stage First, enfin il y en a beaucoup qui sont des contrats pour six mois, un an, deux ans et après parfois la personne retourne à la case de départ. [intpro18]

Par ailleurs, comme les travailleurs pauvres rencontrés, les professionnels pointent le fait que les dispositifs d'aides à l'emploi ne sont pas suffisament rémunérés. L'une de nos répondantes assistante sociale évoque la nécessité d'une rémunération suffisante face au coût de la vie.

> Au niveau fédéral, je crois qu'il faut réviser un petit peu le système des articles 60… réviser un petit peu les salaires ça c'est sûr… les adapter quand même à la qualité de la vie, dans le sens du coût de la vie, les adapter aux loyers actuels. [intpro16]

Au-delà de la question de la pérennisation des dispositifs d'aides à l'emploi, les professionnels attirent l'attention sur le problème fondamental du manque d'emploi et invitent à prendre des mesures à un niveau plus macroéconomique en matière notamment de politiques économiques et fiscales.

> Les plans Activa, Stages First, Articles 60 etc. On n'y touche pas, ils permettent en effet de faire alterner la souffrance, pour qu'elle ne

> reste pas trop sur les mêmes personnes, mais il faut bien reconnaitre que ces solutions ne changent rien au problème de base du manque d'emploi. [intpro13]

La question du bien-être passe notamment, dans le cadre des dispositifs à l'emploi et à la formation, par un travail de reprise de confiance en soi, de confiance entre l'intervenant et l'ayant-droit.

> Oui donc travailler sur la confiance, les accompagner, les former, c'est faire preuve de créativité aussi et faire appel à leurs ressources. Dernièrement, moi j'ai un monsieur qui a beaucoup de problèmes psychiatriques, on a trouvé un bénévolat au milieu de la nature pour le remettre... mais il faut trouver de la souplesse ! Et favoriser le bien-être aussi parce que ça ne sert à rien de les remettre à un travail où ils vont dire : «Non, c'est pas bon». Mais il faut leur trouver un travail de qualité qui leur conviendra ! [intpro18]

Renforcer les administrations publiques et les services d'inspection pour lutter contre les fraudes au droit du travail et au droit de la sécurité sociale

Comme le recommandent les travailleurs précaires, les professionnels de première ligne insistent aussi sur l'importance de renforcer les adminstrations publiques dans leur travail d'inspection, de détection des abus, de contrôle d'application des règles en leur donnant les moyens d'exercer leurs missions pour faire respecter la législation existante.

Les professionnels abondent dans le sens d'un renforcement des services d'inspection en raison de situations fréquentes de non-respect des droits des travailleur.ses. Cette inspectrice sociale pointe le besoin de hiérarchiser les actions à mener afin de se concentrer sur les fraudes plus importantes et la nécessité d'harmoniser les législations et les salaires.

> Je vais prêcher pour ma chapelle, c'est le renforcement des services d'inspections, ça c'est clair, je crois que c'est une priorité avec une définition claire des buts. Si c'est lutter contre la fraude, ça veut tout dire et rien dire. À partir du moment où on n'a pas assez de monde que pour tout faire, je pense qu'il faut hiérarchiser. [intpro33]

En particulier, la lutte contre le travail au noir et les politiques migratoires doivent être prises au sérieux et nécessite des changements indispensables. Plusieurs intervenants demandent en effet de travailler à une régularisation bien plus rapide mais aussi de lutter contre les inégalités au sens large. Il est fondamental de responsabiliser les pouvoirs publics et de faire respecter le droit, y compris par les grandes entreprises.

Il faut pouvoir laisser les services d'inspection sur leurs champs d'actions spécifiques (contrôle du bien-être, contrôle de lois sociales, l'ONSS, …), les laisser collaborer et leur donner davantage de marge de manœuvre afin de faire respecter la législation sociale.

Mieux informer les citoyens sur leurs droits sociaux et simplifier les canaux d'informations vers les droits et juridictions

Les professionnels de première ligne insistent sur l'importance d'informer correctement les travailleur.ses précaires sur leurs droits dans la mesure où ils sont confrontés aux situations socio-adminsitratives les plus complexes. Il faut dès lors pouvoir mener une réflexion sur l'harmonisation, la simplification et la mise à jour des informations reprises actuellement à différents endroits : sites internet, brochures, réseaux sociaux, ... La lisibilité, la clarté de compréhension, sont essentielles pour les travailleurs quels que soient leurs statuts et en besoin d'aide parfois urgente.

> Mettre en place un guichet d'informations sur la sécurité sociale et toutes les aides qui sont mises en place. Il faudrait également créer un site internet. Soit y mettre toutes les infos soit au moins rediriger vers les bons organismes/partenaires sociaux/asbl/services/ etc. pour qu'ils.elles sachent vers qui se diriger. [intpro06]

Les travailleurs précaires ne maitrisent pas toutes les «règles du jeu» (types de combinaisons et de cumuls, seuils d'heures, de jours et de revenus autorisés, …) et n'ont souvent pas d'autre choix que d'accepter ce qui leur est proposé : une part d'entre eux ignore le statut occupé (usurpation de statut, arnaques, …) (cf. chapitre 2). En conséquence, pour sécuriser leurs parcours, les transitions, la facilitation des passages, l'information sur les droits sociaux est fondamentale.

Ce travail de centralisation et de simplification va de pair avec la nécessité de mener des actions d'information de tous les types de travailleur.ses bruxellois sur les droits sociaux, sur les procédures de demande, de maintien de droit et de plaintes ou de recours en cas de non respect du cadre légal.

Prendre des mesures sur des groupes de travailleur.ses pauvres plus exposés

Les intervenants professionnels ont également pointé des groupes de travailleur.ses pauvres qui sont particulièrement exposés.

Les travailleur.ses «petits indépendants»

Le statut d'indépendant doit être réformé en profondeur, afin d'offrir une meilleure protection et moins de taxations pour les activités à bas revenus, qui ont beaucoup de difficultés depuis la crise pandémique. Les petits indépendants et petites entreprises se retrouvent souvent étranglés dans leurs frais (frais fixes, cotisations, TVA, emplois, impôts …). Les professionnels recommandent de réduire les cotisations sociales, d'adapter et de moduler les proportions de taxes en fonction des revenus.

> Oui, il faut réformer ce statut. (…) Quand tu commences une activité d'indépendant, tu gardes ton côté salarié pour pouvoir justement avoir une certaine sécurité. Tu prends un mi-temps d'un point de vue salarié et puis tu prends un mi-temps indépendant. Un mi-temps indépendant ça veut dire que tu vas faire plus de 40 heures … voilà tu paies une petite cotisation sociale en fonction de tes revenus et jusqu'à 14.000 euros de revenus, tes cotisations sociales n'ouvrent à aucun droit (…). À partir de 14.000 euros et quelque chose là, ça te donne des droits, mais en dessous tu paies pour rien. [intpro19]

Une intervenante souligne par exemple que des salariés à mi-temps et indépendants complémentaires qui tombent malades se précarisent de facto en raison de l'indemnité extrêmement faible qui est perçue, basée sur leur mi-temps. Or ce statut hybride, à l'intersection des régimes salarié et indépendant, pourrait être mieux protégé puisqu'ils contribuent par leurs cotisations notamment.

Les professionnels rencontrés recommandent également de revoir les taux d'impositions des petits indépendants en fonction de ce qu'ils gagnent réellement en supprimant les deux années de décalage entre les revenus réels et les impôts perçus. Ce décalage contribue à précariser les indépendants.

Les travailleur.ses de nationalité étrangère

Plusieurs intervenants professionnels ont mentionné l'importance de pouvoir régulariser plus rapidement le statut des travailleur.ses étranger.es, et de faciliter les procédures qu'ils doivent effectuer ; ainsi que de rendre simultanés les octrois de séjours avec les permis de travail afin d'éviter les multiples complications et problèmes administratifs.

Les grandes difficultés auxquelles les travailleur.ses étrangers doivent faire face résultent souvent de temporalités différentes dans les procédures, les conditions, les délais d'octroi et de renouvellement ou de maintien de droit.

> Il faut organiser davantage la lutte contre le travail au noir tout en maintenant les droits sociaux des travailleurs qui en sont victimes (…) et augmenter les capacités de contrôle pour veiller au respect des conditions de travail déclarées préalablement à l'octroi des autorisations (fonction, horaires, rémunération…) ; et puis il faut inciter les employeurs à effectuer les démarches pour obtenir les autorisations de travail en temps et en heure. [intpro15]

Plusieurs intervenants professionnels attirent l'attention sur les contrôles indispensables des conditions de travail et des arrangements contractuels des travailleurs étrangers, souvent exploités.

Revoir et renforcer les formes de travail favorables au système de sécurité sociale

La multiplication des dispositifs et des exceptions parmi les nouveaux régimes d'emplois et d'activités étendent les situations où il y peu ou pas de paiement de cotisations sociales en matière de sécurité sociale. Les professionnels recommandent de revoir les contributions pour les différents statuts de manière à favoriser des régimes d'emploi et d'activités contributifs à la sécurité sociale.

Plusieurs d'entre eux pointent la multiplication des régimes défiscalisés qui ne va pas dans le sens du renforcement du système de protection sociale. Il faut dès lors éviter le développement des régimes d'emplois et d'activités précaires, les régimes d'exception, qui favorisent les activités défiscalisées puisqu'ils contribuent à une dissociation du travail et de la protection sociale dans la mesure où il y a une faible (voire une absence) contribution au système de sécurité sociale.

Par ailleurs, il faut pouvoir davantage contrôler et sanctionner les entreprises qui ne respectent pas le droit du travail et le droit de la sécurité sociale ; dont dépend directement l'amélioration des revenus, des conditions de travail et des difficiltés traversées par les travailleur.ses précaires en dépendent.

Les professionnels attirent l'attention sur l'importance du travail dans ses dimensions sociale, intégratrice et humaine.

> Une vraie économie, ce serait une économie sociale. Ce serait une économie sur mesure des réels besoins humains, de travail, de confort et de ressources et avec une dimension pour l'humain, pour le travailleur ... Je suis travailleur et consommateur et je dois faire les bons choix... je ne sais pas changer la fiscalité mais je sais choisir où j'achète quoi et comment ! [intpro20]

Enfin, les professionnels rencontrés soulèvent l'importance de pouvoir valoriser les différents pans de la sécurité sociale, pas uniquement les soins de santé et les pensions, mais aussi les allocations de chômage, dont les bénéficiaires sont souvent montrés du doigt. Les travailleurs cotisent pour la sécurité sociale, qui est un filet de sécurité qui peut être mobilisé de manière légitime :

> Donc il faut arrêter de diaboliser une sorte de personne identifiable... (…) équilibrer l'information...ça c'est un truc que je trouve très grave dans...le nombre de personnes qui viennent dans mon bureau et qui me disent « non mais moi je ne veux pas toucher le chômage ! » mais...je leur dis « Mais si ! La moitié de votre rémunération part là-dedans ! Vous devez être fier de faire partie de ce système ! De payer vos impôts, de payer vos cotisations sociales... et donc quand vous vous faites licencier ou quoi, vous avez droit à ce système auquel vous contribuez »... Arrêtons d'avoir honte ! On n'a pas honte des allocations familiales, on n'a pas honte de la pension... [intpro03]

Enrayer la pratique de recours à la sous-traitance et à la «sous-traitance en chaine» par les employeurs

Plusieurs intervenants exigent des réformes autour des pratiques d'externalisation et de sous-traitance à tous les niveaux de pouvoir. Les autorités doivent contrôler les modalités et les pratiques de sous-traitance[327] ou d'externalisation systématique[328] qui déresponsabilisent le donneur d'ordre et l'employeur principal (cf. chapitre 5).

Sous-traiter signifie la contractualisation de missions, de tâches, de fonctions, de types d'emplois à d'autres entreprises ou entrepreneurs. Cette pratique se développe de plus en plus et comporte des risques pour les conditions de travail et le renforcement des inégalités en raison d'une pression sur les salaires et rémunérations mais aussi sur les conditions de travail.

La sous-traitance concerne tous les échelons des unités économiques : tant les grandes entreprises privées, que les moyennes entreprises, les entreprises publiques ou les petites entreprises ainsi que les entrepreneurs isolés. Ces pratiques concernent des fonction telles que la comptabilité, le nettoyage, le catering, la communication, la traduction, la consultance de missions plus spécialisées (juridiques, de recherche, …), etc.

La sous-traitance et l'externalisation est aussi observable au niveau des ménages, par exemple dans le cadre du travail domestique (repas, ménage, …) ou du travail de care (garde, soins, courses pour les enfants et personnes âgées, ..).

Cette sous-traitance s'organise «en chaine» avec des entreprises externe et comporte des ramifications importantes avec le travail de plate-forme et l'économie numérique. Si en théorie l'externalisation suppose une contractualisation de long terme tandis que l'externalisation de plateforme est une demande de service ponctuelle, en pratique, au plus petit échelon, ces pratiques se rejoignent dans une nébuleuse de demandes de services ou d'arrangements contractuels (économie de plateforme, économie numérique, informelle, …).

Ces mouvements participent à la dissolution des responsabilités en termes de respect de la législation à chaque nouveau contrat ou arrangement contractuel. Les professionnels rencontrés recommandent que les autorités réforment la législation et contrôlent davantage.

[327] Un contrat de sous-traitance désigne le fait de confier des missions à un acteur externe comme cela peut se faire dans tous les secteurs et cela suppose un «contrat de sous-traitance par lequel l'entrepreneur charge, en contrepartie d'un certain prix, un sous-traitant de réaliser un travail en lui laissant le droit de déterminer les moyens de la réalisation et de la direction de la partie du chantier sous-traitée» in Actualités du Droit belge.

[328] «L'externalisation se distingue des plateformes de travail numérique, qui impliquent également la sous-traitance de services à l'extérieur, car l'externalisation implique une relation contractuelle continue entre les entreprises ou entre les entreprises et les travailleurs autonomes, tandis que les plateformes de travail numérique assurent principalement l'intermédiation de services ponctuels entre individus». Source : European Commission, Outsourcing, working conditions and inequality

7.3. Recommandations de l'Observatoire

A partir du travail d'enquête et de recherche, cette partie reprend quelques recommandations générales sont formulées par l'Observatoire de la Santé et du social en lien avec ses missions[329].

Visibiliser les données les différentes situations d'emploi et d'activité dans la nomenclature établie par l'OIT

L'OIT et les Nations Unies pointent la nécessité d'agir mondialement sur les phénomènes de précarisations des travailleurs.

Au niveau quantitatif, il est nécessaire de poursuivre le travail de «chiffrage» afin de satisfaire à la Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail[330] (CISE -18[331] CIST/20/2018/ Resolution I). La classification proposée par l'OIT à l'issue de la conférence internationale des statisticiens du travail permettrait de tendre vers des données plus proches de la réalité, basées sur une meilleure classification des nouvelles formes d'emploi et d'activité précaires.

La classification de l'OIT, mise à l'épreuve des données empiriques, montre qu'il est possible de visibiliser davantage de travailleur.ses précaires (cf. chapitre 2) pour mieux saisir la diversité des situations d'emplois et d'activités[332] sous toutes leurs formes ; mais aussi de mesurer plus précisément de nouvelles évolutions du marché du travail en lien avec le développement économique et social.

Il serait également nécessaire de mener une réflexion sur les dénominations parfois contradictoires de certains statuts, qui ne permettent pas toujours de visibiliser les dynamiques actuelles.

Par exemples, on parle d' «emplois atypiques» alors que ces formes d'emplois ou d'activités sont désormais de plus en plus «typiques» dans des contrats, arrangements contractuels et activités non systématiquement incluses et visibilisées par les indicateurs statistiques[333] (cf. chapitre 2).

Il s'agit aussi par exemple de la catégorie des inactifs qui comprend de plus en plus de personnes actives et qui travaillent (étudiants, retraités, …) ; la dénomination de «volontaires-bénévoles» alors qu'il s'agit d'«emplois» pour des travailleurs non avertis. La catégorie des non-salariés dépendants pourrait aussi être requalifiée afin de visibiliser la complexité des relations de travail et des risques socio-économiques encourus par les travailleur.ses. Il est recommandé d'approfondir cette analyse exploratoire pour différentes catégories de la nomenclature OIT.

Etablir de nouveaux indicateurs

De nombreuses données et 'indicateurs manquent à la possibilité de dresser une image fidèle de ce que représente aujourd'hui la réalité des travailleur.ses pauvres. A partir de la classification de l'OIT et de récentes recherches réalisées au niveau belge (Rati & Schouckens, 2023, Horemans et al., 2024; De Becker, 2024), il devient indispensable de disposer d'indicateurs plus fins sur les formes non visibles aux indicateurs classiques (durées des contrats, formes hybrides, types d'arrangements contractuels, travail de plateforme …) et peu mis en perspectives par rapport aux autres formes plus classiques.

Par exemple, le taux d'emploi ne permet pas de saisir les temporalités et donc de relier un effectif réel de travailleur.es à une durée. L'indicateur de travailleur.ses pauvre devrait être étendu au-delà du seuil de pauvreté, comme le montre toute l'analyse du rapport. Plusieurs indicateurs sur les durées d'emplois doivent être construits pour tenter d'estimer et d'approcher le nombre de nouveaux contrats de courte durée par périodes.

Produire des données sur les situations d'hybridité et de l'informalité

Traduire l'hybridité ou tenter de l'approcher statistiquement est essentiel au vu de l'augmentation à venir des situations d'hybridité et ce pour chacune des trois régions. Combiner plusieurs emplois, plusieurs activités et avoir besoin d'une aide ou d'une prestation complémentaire, et ce sur des durées de plus en plus courtes, va concerner un nombre croissant de travailleur.ses.

[329] https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/historique-et-structure/missions.pdf
[330] Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques sur les relations de travail contenant la classification internationale des statuts d'emploi selon le type d'autorité CISE-18-A et suivant le risque socio-économique CISE-18-R: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf
[331] https://www.ilo.org/publications/international-classification-status-employment-icse-18-manual
[332] C'est sur base de cette hypothèse et de cette nomenclature que nous avons procédé à l'analyse dans tout le chapitre II.
[333] Il s'agit des contrats temporaires, des contrats d'intérim, des flexi-jobs, du travail étudiant, des formations rémunérées, emplois aides, régimes d'emplois et d'activités précaires … non comptabilisés.

Par ailleurs, les marchés informels sont en évolutions constante et se développent plus rapidement par la voie numérique. Il est également important de tenter des estimations du travail informel sur le territoire régional.

Informer et accompagner les travailleurs précaires à rendre leurs droits effectifs

Pour accompagner les travailleurs précaires à rendre leurs droits effectifs, il semble indispensable de leur donner les moyens de réaliser un suivi de leur situation socio-administrative via des guichets «physiques» (et pas uniquement «numériques»).

Leurs situations socio-administratives étant souvent complexes, la gestion de leur dossier par la seule voie numérique ne permet souvent pas de pouvoir répondre à leurs besoins de manière optimale. Par définition, les situations-statuts dites «classiques» sont anticipables dans le cadre du développement d'outils numériques, ce qui n'est pas le cas des formes hybrides, combinaisons et successions de contrats et arrangements contractuels fragmentés (chapitre 2). Les risques d'erreurs se multiplient en raison des parcours de plus en plus instables et changeants des travailleurs pauvres.

Pour les mêmes raisons, l'usage des algorithmes (Van Lancker et al., 2025) et de l'intelligence artificielle (IA) dans la numérisation des procédures administratives et du traitement des données doit être monitoré et évalué au regard de l'effectivité des droits des travailleur.ses et du droit de la sécurité sociale.

Il a déjà été démontré dans des travaux précédents de l'Observatoire que les risques de non-recours aux droits sociaux augmentent pour les personnes précarisées en raison de la dématérialisation des services publics et des procédures (Mazet, 2016; Observatoire de la santé et du Social, 2017, Noël, 2021; Deville, 2023).

Garantir une relation administrative sécurisante du point de vue des droits à tous les citoyens est indispensable pour tenter de restaurer la confiance (Médiateur fédéral, 2024). Il est urgent d'analyser et de se préoccuper des impacts de l'accélération de ce mouvement de numérisation des procédures, des services et des administrations sur les modalités contractuelles (types de contrats, compréhension, preuves, …) et déclaratives (encodages par les employeurs et les travailleur.ses, …) des situations-statuts des travailleurs précaires et pauvres ; ainsi que sur l'octroi effectif de leurs droits sociaux et l'enregistrement des changements de statuts (fréquence et combinaisons).

A l'heure actuelle, avant, pendant ou après un emploi ou une activité, obtenir une réponse, suivre son dossier, obtenir une décision et sa justification deviennent de plus en plus complexes.

La fréquence élevée de modifications dans la législation et la réglementation fragilisent les statuts sociaux, mais aussi les conditions d'emplois et d'activités. Il s'agit par exemple, de l'augmentation des dérogations et exceptions au droit du travail (nouveaux statuts, régimes, flexibilité ciblée, …) , de modifications relatives à l'accès et au maintien de droits en droit de la sécurité sociale et en matière de protection sociale (assurance chômage, droit à l'intégration sociale, assurance obligatoire en sois de santé e indemnité, …).

Il est urgent d'examiner la cohérence entre les nouvelles mesures prises au regard socle des droits fondamentaux des travailleurs. A certains égards, il semble que plusieurs principes généraux en matière de droit soient brouillés par la multiplication de régimes d'emplois et d'activités spécifiques et dérogatoires. En conséquence, les principes et catégories légales et administratives sont remises en question, se brouillent, engendrent des situations-statuts hybrides qui peuvent devenir contradictoires ou incompatibles entre elles.

Annexe méthodologique

Dans le cadre du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté[334], nous avons mené une enquête de terrain spécifique sur les travailleur·ses pauvres vivant en Région bruxelloise. L'objectif a été de dresser un portrait du phénomène et de proposer des pistes d'action pour l'avenir.

À partir de définitions conceptuelles et d'hypothèses, nous avons combiné analyses déductives et inductives. De par la nature principalement qualitative du rapport, les personnes concernées ont été impliquées dans la recherche : leurs expériences vécues, leurs discours et leurs propres analyses ont été pris en compte.

Une recherche thématique singulière et un contexte pandémique

En fonction du sujet traité par le Rapport thématique, les méthodes d'enquête et de collecte de données (quantitatives et qualitatives) sont adaptées au contexte. Cette édition consacrée aux travailleur·ses pauvres présente plusieurs particularités.

Le thème lui-même a rendu l'enquête difficile. Comme pour le mot «pauvreté», l'expression «travailleur pauvre» comporte une charge symbolique forte : elle renvoie à un tabou social, à des réalités souvent cachées (travail informel, exploitation), et suscite parfois un sentiment de honte ou de peur. Beaucoup de personnes sollicitées ont refusé de témoigner, par manque de temps ou par crainte de représailles (de la part de l'employeur ou d'une administration, ou encore d'une rupture de l'anonymat).

Par ailleurs, les analyses sur le travail sont nombreuses : économiques, statistiques, juridiques, sociologiques, anthropologiques, etc. La diversité des approches et des définitions rend difficile le choix d'un cadre conceptuel unique. De plus, la législation du travail évolue sans cesse : régimes salarié et indépendant, droits sociaux, statuts spécifiques... Enfin, les données temporelles sur le travail sont rares et difficiles d'accès, ce qui a encore compliqué la recherche.

Les facteurs externes accentuent cette complexité : évolutions économiques internationales, crises successives (inflation, énergie, guerres, élections…), etc. La pandémie de Covid-19, survenue au début de l'enquête, a également influencé la recherche. Elle a freiné la réalisation des entretiens, mais a aussi permis de renforcer la garantie d'anonymat.

Cadre théorique et approche mixte : objective, subjective et participative

Il n'existe pas de définition consensuelle de la précarité, du précariat, des emplois précaires ou des travailleurs pauvres. Aucune étude globale ne portait jusqu'ici sur ce sujet pour la Région bruxelloise, ce qui a confirmé la pertinence de la présente recherche. Face à la complexité de définir ces notions, l'Observatoire a construit sa propre définition et un cadre analytique inspirés de plusieurs travaux théoriques, en particulier ceux de R. Castel, N. Duvoux, M.-A. Dujarier et de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Approche objective

Pour définir la notion de travailleur·ses pauvres, l'indicateur statistique a servi de point de départ. Cependant, les critères habituels ont été assouplis pour éviter d'invisibiliser une partie du groupe concerné. En matière de revenus, le seuil a été fixé au-delà du risque de pauvreté et du revenu minimum mensuel garanti (RMMG). En matière d'emploi, seul le critère d'intensité du travail a été conservé : emploi d'au moins un mi-temps et activité exercée la majeure partie du temps. Le critère du taux d'emploi, souvent limité à une heure de travail durant la semaine de référence, a été jugé trop faible ; dans la mesure où il tend à surestimer l'activité et à masquer les réalités du travail : statut, durée, conditions et qualité d'emploi.

Approche subjective

L'approche subjective s'appuie sur la notion de précariat développée par R. Castel : « De même que l'on parle de "condition salariale», caractérisée par le statut de l'emploi dans la société salariale, il faudrait parler de condition précaire étendue comme registre propre d'existence du salariat. Une précarité permanente qui n'aurait plus rien d'exceptionnel ou de provisoire. » (Castel, La montée des incertitudes, 2009, p. 169)

Cette définition a été testée en phase exploratoire, puis retenue pour la suite. Elle a servi à préciser les contours des notions de travailleur·ses pauvres et travailleur·ses précaires. L'analyse a également intégré les travailleur·ses indépendant·es, car se limiter au seul salariat aurait occulté une partie importante du terrain bruxellois. La nomenclature de l'OIT (ILOSTAT) a été un outil essentiel pour tester la notion de précariat au-delà du salariat. Elle a aidé à

[334] Le Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté a vu le jour à la suite de l'ordonnance du 20 juillet 2006, qui en a fixé le cadre officiel : cinq cahiers, publiés tous les deux ans. Cette ordonnance a éyé remplacée par le décret et l'ordonnance conjoints du 9 février 2024 dans le cadre du Plan social-santé intégré.

clarifier les définitions souvent floues du statut, du travail et de l'emploi (Dujarier, 2020). La confrontation entre les données qualitatives et la nomenclature statistique de l'OIT a permis d'établir des ponts entre approches subjectives et objectives.

Dans le processus de rencontre de nos répondants, la mention explicite de la difficulté à joindre les deux bouts figurait dans l'annonce. Ce critère a servi d'élément de reconnaissance pour les personnes se considérant en situation précaire. Les travailleur·ses qui se sont identifié·es à cette description ont spontanément participé à l'enquête.

Approche participative

L'approche adoptée est participative. Elle repose sur les entretiens avec les personnes directement concernées, qui constituent la base du travail de recherche et d'analyse. Les questions sont fixées à l'avance, mais les répondant·es choisissent librement d'y participer. Ils peuvent à tout moment accepter, refuser ou interrompre leur participation, y compris au cours du questionnaire.

Un suivi des parcours a été assuré autant que possible. Certain·es participant·es ont toutefois renoncé à la seconde entrevue par manque de temps ou d'intérêt, ou parce qu'ils avaient quitté Bruxelles ou changé de coordonnées.

L'anonymat a été une condition essentielle de participation, tant pour les travailleur·ses que pour certains intervenant·es. La peur a été omniprésente : peur de parler, de témoigner, de donner des informations sur son employeur ou sur ses conditions de travail. Tous les extraits d'entretien et les informations personnelles ont donc été rigoureusement anonymisés.

Réalisations des entretiens

Les entretiens menés avec les personnes concernées constituent la base de cette recherche. Ils permettent de se rapprocher au plus près des situations vécues par les Bruxellois·es les plus précaires. Les discours et témoignages des premières personnes concernées ont été considérés comme le matériau prioritaire.

L'enquête s'est déroulée de mars 2020 à décembre 2021.Elle a permis de réaliser au total 117 entretiens :

- 24 entretiens exploratoires (universitaires, juristes, fonctionnaires, acteurs associatifs, avocats, travailleurs précaires) ;
- 59 entretiens avec des travailleur·ses pauvres et précaires bruxellois·es ;
- 34 entretiens avec des professionnels intervenants : experts du vécu, juristes, magistrats, assistants sociaux, syndicalistes, agents publics régionaux et fédéraux.

Les entretiens se sont déroulés principalement en face à face ou par téléphone[335]. Pour les intervenant·es, certains entretiens ont été réalisés en groupe et en ligne via Teams.

Adaptation du protocole à la pandémie

Le dispositif méthodologique avait été conçu avant la crise sanitaire. Mais la collecte de terrain a débuté en même temps que la pandémie de Covid-19, obligeant à repenser entièrement le protocole. En raison des confinements et restrictions, il n'a pas été possible de rencontrer systématiquement les travailleurs sur le terrain. Les entretiens ont donc été menés à distance, en ligne ou par téléphone.

Plusieurs canaux de diffusion ont été utilisés pour recruter des répondant·es : annonces sur les réseaux sociaux, forums et plateformes en ligne ; contacts directs dans des groupes ciblés ; méthode de « boule de neige », invitant chaque participant·e à recommander d'autres travailleur·ses pauvres ; envois ciblés à des administrations, associations et fédérations ; distribution de tracts dans certains quartiers à forte fréquentation. Après le déconfinement, une nouvelle vague de sollicitations a été adressée aux secteurs associatifs et institutions publiques.

Beaucoup de personnes ont refusé de témoigner par manque de temps, peur, ou difficulté à se reconnaître dans les termes travailleur pauvre ou travailleur précaire. Cette réticence, déjà observée dans d'autres enquêtes, a été particulièrement forte ici.

Autres sources

Outre la littérature scientifique et les entretiens, plusieurs corpus complémentaires ont été analysés :

- rapports d'administrations ;
- forums de discussion et groupes Facebook bruxellois (offres d'emploi, discussions sur les droits sociaux, etc.) ;
- rapports de groupes sectoriels (transport, construction, gardiennage, etc.).

Certains secteurs, très fermés, sont restés inaccessibles malgré les tentatives. Ces limites ont été compensées par des entretiens avec des professionnel·les en contact direct avec ces milieux.

[335] Chaque travailleur·se pauvre a été rémunéré·e 20 euros pour une heure d'entretien. Un paradoxe est apparu : les procédures administratives liées à la rémunération nécessitaient l'identification des répondant·es, ce qui contredisait la promesse d'anonymat. De nombreuses personnes ont donc refusé d'être payées pour préserver leur confidentialité.

Bibliographie

Ouvrages et articles

Abdelnour, S. (2018) Le nouveaux prolétaires. Paris. Textuel. Petite encyclopédie critique.

Abel, Mathilde. Dieuaide, Patrick. Jan, Arthur. Zarka, Samuel. (2021) « Disponible partout, tout le temps » : la promesse des plateformes à l'épreuve des temporalités. Questions de communication. DOI: 10.4000/questionsdecommunication.26633

Armano, E., Bove, A., & Murgia, A. (Eds.). (2017). Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance (1st ed.). Routledge. Londan and New York. 236 pages. https://doi.org/10.4324/9781315593838

Aguilera, A., Dablanc, L. & Rallet, A. (2018). L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée: Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris. Réseaux, 212, 23-49. https://doi.org/10.3917/res.212.0023

André G. et Crosby A. (2023) « Être ou ne pas être NEET ? La complexité des transitions études-marché de l'emploi à Bruxelles », *Brussels Studies* [En ligne], Collection générale, n° 175, mis en ligne le 22 janvier 2023, consulté le 12 mars 2023. URL :http://journals.openedition.org/brussels/6357

Assal Ella-Marie, Capéau Bart, Decancq, Koen, Decoster André, Kuypers Sarah, Vanderkelen Jonas, Vanheukelom Toon, Verbist Gerlinde (2022) *BE-PARADIS* Working Paper wp.22.1 Income inequality in Belgium: what we know and do not know , November 2022

Avril C., Cartier M. et Siblot Y.(2019) « Saisir les dynamiques de genre en milieu populaire depuis la scène du travail subalterne », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 61 - n° 3 | Juillet-Septembre 2019, mis en ligne le 11 septembre 2019, consulté le 16 janvier 2020. URL : http://journals.openedition.org/sdt/21148 ; DOI : 10.4000/sdt.21148

Auzuret C., 2017, Analyse des processus de sortie de la pauvreté : pauvre un jour, pauvre toujours ?, thèse de doctorat en sociologie sous la direction de M. Mespoulet, université de Nantes, http://archive.bu.univ-nantes.fr/pollux/fichiers/download/c363fd2c-2fc0-4948-b027-7805140a03f2 , consultée le 13/04/23.

Auzuret C., 2020. Que signifie sortir de la pauvreté ?. In *La Vie des idées* [en ligne], 17 novembre 2020. ISSN: 2105-3030. URL: https://laviedesidees.fr/Que-signifie-sortir-de-la-pauvrete.html

Babinska, K. (2022) «Créer de l'emploi pour proposer un travail sans qualité ? Premiers enseignements issus de l'enquête dans une entreprise à but d'emploi» in *Revue des politiques sociales et familiales* 2022/3 n° 144 pp. 81 à 89.

Bajos N., Warszawski J., Pailhe A. (et al.) (2020) Les inégalités sociales au temps du COVID-19 Questions de santé publique, n° 40, 2020-10, 12 p.

Barbier C., Cuny C., Gaborieau D. (2020) « Les régimes d'emploi précaire dans le secteur logistique. Enquête dans cinq entrepôts en France et en Allemagne », Travail et emploi, 2020/3 (N³/462), p. 23-45. URL : https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2020-3-page-23.htm

Barbieri Paolo, Cutuli Giorgio & Scherer Stefani (2024): Inwork poverty in Western Europe. A longitudinal perspective, European Societies, DOI:10.1080/14616696.2024.2307013

Bargain G. (2018) Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques? *Lien social et politique*, (81), 21-40.

Baronnet, J., Kertudo P., Faucheux-Leroy S. (2015) « Les publics précaires mal appréhendés par la statistique » in Recherche sociale, FORS-Recherche Sociale, 2015/3 N° 215, pp. 4 à 92.

Barrière L .(2021) Circulations, appropriations et invisibilisations : Trajectoire du concept d'intersectionnalité dans les mouvements punk-féministes américains et français (1990-2019). 2021. hal-03104975.

Barrio A., De Becker E., Wouters M., Vergnat v., D'Ambrosio C. (2023) WORKING, YET POOR NATIONAL REPORT for Belgium, Executive summary (https://workingyetpoor.eu/wp-content/uploads/2021/10/Executive_summary_national_report_Belgium.pdf)

Beaud S., Confavreux J., Lindgaard J. (2007) *La France invisible*, La Découverte, Paris.

Beaud S. & Cartier M. (2007), «De la précarisation de l'emploi à la précarisation du travail. La nouvelle condition salariale» in Beaud S., Confavreux J., Lindgaard J. (2007) *La France invisible*, La Découverte, Paris.

Benvegnù C. & Gaborieau D. (2020), « Les mondes logistiques. De l'analyse globale des flux à l'analyse située des pratiques de travail et d'emploi », *Travail et emploi*, 2020/3 (N° 162), p. 5-22. URL : https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2020-3-page-5.htm

Bernard S. (2020) L*e nouvel esprit du salariat. Rémunérations autonomie, inégalités*. Presses Universitaires de France. Paris.

Bernard S. (2023) Uberusés. Le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal. Puf, Paris.

Bevers, T. et Gilbert, V. (2016) . Intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail belge. Reflets et perspectives de la vie économique, Tome LV(4), 41-55. https://doi-org.acces.bibl.ulaval.ca/10.3917/rpve.554.0041 .

Blackett,Adelle & Anne Trebilcock, eds., (2020) *Transnational Futures of International Labour Law*, International Labour Review, in Research Handbook on Transnational Labour Law (Edward Elgar, 2015) Conceptualizing Transnational Labour Law, Number of pages: 30 Posted: 08 Mar 2017, McGill University - Faculty of Law and Independent Volume 159, No. 4, special issue guest edited by Adelle Blackett. September 2020. https://www.ilo.org/global/publications/journals/international-labour-review/WCMS_827195/lang--en/index.htm

Blackett, A. (2019), *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law.* (Cornell University Press, April 2019).

Bouchet Célia, Duvoux Nicolas. Post-COVID-19 poverty in France: magnitude, manifestations, and actors from nine case studies. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2023, 43 (9-10), pp.823-837. ¾0.1108/IJSSP-07-2022-0182¾¾al-03852401¾

Bouchet Célia & Duvoux Nicolas (2023), *Did the Covid-19 pandemic create poverty in France?*, LIEPP Policy Brief, n°65 bis, 2023-05-22.

BOURREAU Marc, PERROT Anne (2020) « Plateformes numériques : réguler avant qu'il ne soit trop tard », *Notes du conseil d'analyse économique*, 2020/6 (n° 60), p. 1-12. DOI : 10.3917/ncae.060.0001. URL : https://www.cairn.info/revue-notes-du-conseil-d-analyse-economique-2020-6-page-1.htm

Bove A. , Murgia A., Armani E. (2017) « Mapping precariousness : Subjectivities and resistance. An introduction ». In Armano E., Bove A., Murgia A. (Edited by) (2017) *Mapping precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance*. Routledge. Londan and New York. 236 pages.

Boyer, R. (2023). Chapitre 2. Les régimes d'accumulation et d'appropriation. Dans : Robert Boyer éd., *Théorie de la régulation, un nouvel état des savoir*s (pp. 28-37). Paris: Dunod.

Braconnier, C. & Mayer, N. (2015). Les inaudibles: Sociologie politique des précaires. Paris: Presses de Sciences Po. https://doi.org/10.3917/scpo.braco.2015.01

Bresson, M. (2003) «Le lien entre santé mentale et précarité sociale : une fausse évidence» in *Cahiers internationaux de sociologie*, 2003/2 n° 115 | pages 311 à 326, Presses Universitaires de France

Buffel V. & Nicaise I. (2019) ESPN Thematic Report on In-work poverty, Belgium, 2019 European Social Policy Network https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21122&langId=en

Bureau M.-C. Corsani A., Giraud O., Rey F. (dir.) (2019) Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique, Teseo.

Bureau M.-C. Rey F. et Tuchszirer C. (2020) «Nouvelles formes d'emploi et de travail, nouveaux enjeux syndicaux?» In *La Revue de l'Ires*, 2020/2 n°101-102 - pp 49-72

Butler Judith (2014) *Qu'est-ce qu'une vie bonne* ?, Paris, Payot, coll. « Manuels Payot », 2014, 128 p., traduit de l'anglais et préfacé par Martin Rueff, ISBN : 978-2-228-91068-2.

Cantillon et al. (2020) Note on theoretical associations between poverty and employment targets in Belgium, Université d'Anvers, Herman Deleeck Cntre for Social Policy.

Camaji L. (2021) Le délitement de la logique salariale de l'assurance chômage. Analyse des conditions d'indemnisation des chômeurs issues du décret n° 2019-797 du 26 jullet 2019. In Le Droit Ouvrier. Mai 2020 n° 862. Paris.

Camaji L. (2022), *Contribution à l'analyse juridique de l'individualisation des droits sociaux*. Étude de droit de la sécurité sociale, mémoire HDR, Université Paris Saclay, https://hal.science/tel-03852258/

Carladini, C. (2021) Les effets de l'emploi atypique sur la protection sociale des travailleurs migrants, in Courrier hebdomadaire n° 2488-2489, 62 p., 2021 https://www.crisp.be/librairie/catalogue/2051-effets-emploi-atypique-protection-sociale-travailleurs-migrants-9782870752593.html

Caldarini, C. (2022) L'emploi atypique : trappe ou tremplin pour les travailleurs migrants ? in Trait d'Union,. Villes et communes de Bruxelles-capitale, n° 126, Janvier-Février 2022.

Cartier M., Molinié A.-F., Volkoff S. (2019) « Observer et quantifier le travail pour mieux le comprendre. Un dialogue à la rencontre de l'ethnographie et de la statistique », in *Travail et emploi*, 2019/2 (n° 158), p. 155-182. URL : https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2019-2-page-155.htm

Casilli, A. (2022) «Plateformes numériques» in Fassin D. (ed.) L*a société qui vient*, Seuil, Paris, 2022.

Casilli Antonio A. (2019) En attendant les robots. *Enquête sur le travail du clic*, Le Seuil, Paris, 2019, 400 p.

Cavalli S., et al. (2013). «Les perceptions des grands tournants de sa propre vie : une comparaison internationale». In N. Burnay, S. Ertul & J.-P. Melchior (Eds.), *Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels* (pp. 29-47). Louvain-La- Neuve : L'Harmattan-Academia.

Cazenave M. (2006) «Europe continentale et politique de making work pay: les expériences belge et française», Travailler pour être intégré? Mutations des relations entre emploi et protection sociale (sous la dir. de A.-T. Dang, J.-L. Outin et H. Zajdela), Paris, CNRS, coll. «Economie», 2006, p. 52-67, p. 60; l'analyse est répétée p. 64.

Castel R. (2008) « Qu'est-ce qu'être protégé ? La dimension socio-anthropologique de la protection sociale » in Guillemard A.-M. *Où va la protection sociale* ? Paris, Presses Universitaires de France, « Le Lien social », 2008, (pp. 101 à 117).

Castel R. (2009) La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu, Seuil, coll. « La couleur des idées », 2009.

Célérier S. et Monchatre S. (2020) « Fragmentations du travail, continuité productive et épreuves du temps », Temporalités URL : http://journals.openedition.org/temporalites/7495 ; DOI : https://doi.org/10.4000/temporalites.7495

Cervulle, M. (2012). La conscience dominante. Rapports sociaux de race et subjectivation. *Cahiers du Genre*, *53*, 37-54. https://doi.org/10.3917/cdge.053.0037

Chambost Isabelle (2013) "De la finance au travail. Sur les traces des dispositifs de financiarisation", *La nouvelle revue du travail* [Online], 3 | 2013, Online since 30 October 2013, connection on 20 May 2022. URL: http://journals.openedition.org/nrt/1012 ; DOI: https://doi.org/10.4000/nrt.1012

Charles J., Ferreras I. et Lamine A. (2019) Smart-Belgique comme capacité collective—2Publié sous licence Creative Commons - Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Chiapello, È. (2008). Les normes comptables internationales. Dans : Géraldine Schmidt éd., Le Management: Fondements et Renouvellements (pp. 201-209). Auxerre: Éditions Sciences Humaines. https://doi.org/10.3917/sh.schmi.2008.01.0201»

Chiapello, È. & Gilbert, P. (2013). Conclusion. Dans : Ève Chiapello éd., Sociologie des outils de gestion: Introduction à l'analyse sociale de l'instrumentation de gestion (pp. 241-258). Paris: La Découverte.

Collectif Rosa Bonheur (2019) La Ville vue d'en bas. Travail et production de l'espace populaire, Paris, Éditions Amsterdam, 2019, 240 p., Lu par Sophie Rétif in Travail et emploi 2020/4 (N° 163), pages 139 à 143

COMMAILLE J., JOBERT B., (éd.) (1998), Chapitre 1. La régulation politique : l'émergence d'un nouveau régime de connaissance ? in Les métamorphoses de la régulation politique , collection « Droit et Société », Paris, LGD

Couronné et al., (2020) L'accompagnement des « personnes éloignées de l'emploi » : contours et enjeux d'une relation sociale non stabilisée in la *Revue de l'IRES* n° 101-102 - 2020/2-3.

Darbus F. (2013) Troubles dans les relations d'emploi. Dénonciations face à l'ambiguïté du portage salarial in Terrains & travaux 2013/1 (N° 22)2013/1 (N° 22), pages 95 à 113

De Greef, Vanessa (2021) « Les formes variées et évolutives de l'activation en Belgique », Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale [En ligne], 1 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 12 avril 2023. URL : http://journals.openedition.org/rdctss/1971 ; DOI : https://doi.org/10.4000/rdctss.1971

De Heusch S. (2021) Les travailleurs dans la pluriactivité
Publié sous licence Creative Commons - APMC Smart. Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelle

Degavre, F. & Nyssens, M. (2008). L'innovation sociale dans les services d'aide à domicile. Les apports d'une lecture polanyienne et féministe. *Revue Française de Socio-Économie*, 2, 79-98. https://doi.org/10.3917/rfse.002.0079

Degravre Elise (2024) Justice sociale et services publics numérique, pour le droit fondamental d'utiliser -ou non-Internet, in *Revue belge de droit constitutionne*l, (3), 211-244.

Demazière D. Marchal E. (2018) « La fabrication du travail non qualifié » in *Travail et Emploi* [En ligne], 155-156 | Juillet-décembre 2018, mis en ligne le 11 juillet 2019, consulté le 26 septembre 2019. URL : http://journals.openedition.org/travailemploi/8583

de Lagasnerie, Geoffroy (2017) *Penser dans un monde mauvais*, Des mots, PUF, Paris.

De Schutter O. (2023) Changer de boussolen la croissance ne vaincra pas la pauvreté, Les liens qui libèrent, Paris.

Deprez A., Noël L., Solis Ramirez F. (2020) «Analyse des impacts de la première vague de la crise de la Covid-19 sur les personnes précarisées et les services sociaux de première ligne en Région bruxelloise et en Wallonie» - Rapport de la Phase exploratoire (juin à août 2020) https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/rapports-externes/l-impact_sociaux_covid_-_rapport_phase_exploratoire_09.12.2020_.pdf

de Tonnancour, V. & Vallée, G. (2009). Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec. R*elations industrielles / Industrial Relations*, 64(3), 399–441. https://doi.org/10.7202/038550ar

de Stefano, Valerio (2018) Labor Protection in the Platform Economy The Platform Economy - Legal Status of Online Intermediaries – KUL Faculty of Law – 19 February 2018 (support power point : https://www.law.kuleuven.be/rechtsmethodiek/en/platform-economy/7.%20Valerio%20De%20Stefano.pdf)

de Stefano Valerio, Taes Simon. (2023). Management algorithmique et négociation collective. In ETUI, The European Trade Union Institute. Retrieved 21:07, December 05, 2023, from https://www.etui.org/fr/publications/management-algorithmique-et-negociation-collective

Delpierre Alizée (2021) The price of 'golden' exploitation: How money flows from the super-rich to domestic workers support inequalities. *Socio-Economic Review*, Oxford University Press (OUP), 2021, pp.1-28. ¾0.1093/ser/mwab049¾¾hal-03533960¾

Delpierre. Alizée (2021) «Un salariat sans droit ? Les usages du droit dans la domesticité à temps plein. *Revue française de sociologie*, Presse de Sciences Po / Centre National de la Recherche Scientifique, 2021, 62 (1), pp.105 - 131. ¾0.3917/rfs.621.0105¾¾hal-03367328¾

Devetter F.-X. (2025) Belgique - Une main-d'œuvre temporaire bon marché devenue incontournable pour certains secteurs in Chronique internationale de l'IRES Numéro spécial, Les migrations temporaires de travail , n° 188,IRES.

Desbarats I., Mazuyer E. (2019) La RSE : Les salariés comme parties prenantes de l'entreprise. La place des salariés dans l'entreprise, Mare & Martin, pp.129, 2019, 97828493441O1. ¾hal-02524872¾

Desmond, M. (2016). Liens jetables et pauvreté urbaine. *Communications*, 98, 67-80. https://doi.org/10.3917/commu.098.0067

de Villers, Johanna (2003) « La reproduction impossible. Entreprendre des études universitaires lorsqu'on est descendante d'immigrés maghrébins en Belgique », Éducation et sociétés, vol. no 12, no. 2, 2003, pp. 111-123.

De Wispelaere F. et al. (2020) Détachement entrant et sortant dans les statistiques belges sur le marché du travail avec un focus sur la Région de bruxelles-capitale. Document de recherche. 2019, HIVA, KULeuven. Recherche menée pour le compte d'Actiris (Cahier des charges n° 3-2019)

Dubet F. (2022) T*ous inégaux, tous singuliers. Repenser la solidarité*, Paris, Seuil, 2022.

Dubois, V. (2010) La vie au guichet. Relation administrative et traitement de la misère, Paris, Economica, 2010, 210p.

Dufresne, A. (2022). La bataille des statuts. Les dessous de la loi européenne pour les travailleurs de plateforme. Salariat, 1(1), 57-85

Dujarier, M. (2006). La division sociale du travail d'organisation dans les services. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1, 129-136. https://doi.org/10.3917/nrp.001.0129

Dujarier A.-M. (2015) Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail, La Découverte, 2015. 250 p. 2e édition en format poche, en 2017.

Dujarier A.-M. (2021) Trouble dans le travail. Sociologie d'une catégorie de pensée. PUF, Presses universitaires de France, Paris, 2021, 444 p.

Dujarier (2023) «Le paradoxal déploiement du management par les dispositifs» in *Que sait-on du travail* ? Les Presses de SciencesPo, Paris.

Dumont, D. (2015) « L'emploi et la formation professionnelle apres la sixième reforme de l'état : quelles perspectives (en particulier à Bruxelles) ? » in *Revue belge de sécurité sociale* 2e trimestre 2015

Dumont D. (2012), *La responsabilisation des personnes sans emploi en questio*n. Une étude critique de la contractualisation des prestations sociales en droit belge de l'assurance chômage et de l'aide sociale Bruxelles, La Charte, 2012, p. 425, n° 727.

Duva, J. (2020) Le mythe du «trou de la Sécu», Nouvelle édition actualisée et augmentée, Raisons d'agir Editions, Paris.

Duvoux N. et Rodriguez J. (2016) « La pauvreté insaisissable » in *Communications* n°98. Pauvretés, 2016/ Seuil (pp. 7-21).

Duvoux, N. (2017) *Les inégalités sociale*s, Que sais-je?, PUF, Paris.

Duvoux, N. et Papuchon, A.(2019) . La pauvreté subjective comme mesure de l'insécurité sociale Une comparaison des différents indicateurs de pauvreté. Savoir/Agir, N° 49(3), 87-93. https://doi.org/10.3917/sava.049.0087

Duvoux, N. & Papuchon, A. (2018). Qui se sent pauvre en France : *Pauvreté subjective et insécurité sociale*. Revue française de sociologie, 59, 607-647. https://doi.org/10.3917/rfs.594.0607

Duvoux & Papuchon (2019) « Les dynamiques contemporaines de la pauvreté : de l'exclusion à l'insécurité sociale » in *Métropolitiques*, 7 mars 2019. URL : https://metropolitiques.eu/Les-dynamiques-contemporaines-de-la-pauvrete-de-l-exclusion-a-l-insecurite.html

Duvoux Nicolas (2023) L'avenir confisqué, Puf, 2023

Eydoux, A., Issehnane, S. et Légé, P. (2023) . Chapitre 3. Emploi, chômage, salaire : une approche par les indicateurs. Dans Association française d'économie politique, ., Coordonné par Guy, Y., Henneguelle, A. et Puissant, E. (dir.), Grand manuel d'économie politique. (p. 536 -547). Dunod. https://doi.org/10.3917/dunod.franc.2023.01.0536.

Fassin D. dir. (2022) La société qui vient, Seuil.Les auteurs et sections suivantes ont été consultées : Casilli A., Plateformes numérique , 185-200; Duvoux N., Précarités, 474-485 ; Laufer J., Femmes, 687-699 ; Hugrée C. et Pénissat, Classes 757-774 ; Clair I., Genre, 776-790 ; Mazouz S. Race 792-807 ; Rennes J., Âge 825-841

Foti Alex (2017) "The precariat for itself Euro May Day and precarious workers' movements". In Armano E., Bove A., Murgia A. (Edited by) *Mapping precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance*. Routledge. Londan and New York. 236 pages.

Franssen Abraham (2008) L'Etat social actif : une nouvelle grammaire des risques sociaux. In : Cartuyvels Yves (Dir.) Les ambivalences du risque : regards croisés en sciences sociles (Travaux et recherches), Publications des FUSL Bruxelles, 2008, p.113-148.

Frigant V. (1996) Les espaces du Juste-à-temps : une approche en termes de proximités in Revue d'Economie Régionale et Urbaine, 1996, Vol. 0, Iss. 4, 777-794.

Friot B. (2008) Grammaire des ressources et statut des salariés : l'exemple des pensios de retraite in) Où va la protection sociale ? Guillemard A.-M. (dir.) (193-201)

Funck J.-F. (2014) *Droit de la sécurité sociale*, Groupe Larcier s.a., Bruxelles.

Gallot, F., Noûs, C. , Pochic, S. et Séhili, D. (2020) . L'intersectionnalité au travail. Travail, genre et sociétés, n° 44(2), 25-30. https://doi.org/10.3917/tgs.044.0025.

Garbinti, B. & Goupille-Lebret, J. (2019). Income and Wealth Inequality in France: Developments and Links over the Long Term. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 510-511-512, 69–87.https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.510t.19

Garbagnoli Sara (2019 « 'Les obsédé.e.s de la race et du sexe'. Penser les attaques aux savoirs minoritaires avec Colette Guillaumin », Bulletin de l'Association nationale des études féministes, n°69, 2019, p. 35-46

Gardes, C. (2023). La polyvalence dans le commerce et les services. Recomposition de la division du travail et subordination accrue. La Revue de l'Ires, 109, 35-60. https://doi.org/10.3917/rdli.109.0035

Garnier Adèle & Piva Annaelle, « Participation au marché du travail des réfugiés et demandeurs d'asile à Bruxelles : Innovation et complémentarité institutionnelle », Brussels Studies [En ligne], Collection générale, n° 135, mis en ligne le 27 mai 2019, consulté le 06 juillet 2024. URL : http:// journals.openedition.org/brussels/2707 ; DOI : https://doi.org/10.4000/brussels.2707

Garre, P. (2021) «15 ans de la loi sur les volontaires : bilan et regard sur l'avenir» in *Revue belge de sécurité sociale*, Edition 2/2020, pp. 349-401.

Gérard S. et al. (2021) Le travail précaire. *Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social*, Rapport pour le compte de l'Observatoire de la santé et du social de Bruxelles-Capitale, Cahier des charges n° 2020/D/06, Septembre 2021, Université libre de Bruxelles, Faculté de droit et de criminologie, Centre de droit public et social http://droit-public.ulb.be , Bruxelles.

Guillemard, A.M (2008) Où va la protection sociale? Presses Universitaires de France. Le lien social. Paris.

Gros, Julien (2017) « Travailleurs indépendants mais subalternes. Les rapports à l'indépendance des bûcherons non-salariés », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 59 - n° 4 | Octobre-Décembre 2017, mis en ligne le 07 décembre 2017, consulté le 16 janvier 2020. URL : http://journals.openedition.org/sdt/1405 ; DOI : 10.4000/sdt.1405

Graeber, David (2015) *Bureaucratie*, Éditions Les liens qui libèrent, 2015.

Hibou B. (2012) *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*, Paris, La Découverte, coll. « Cahiers libres », 2012, 223 p., ISBN : 978-2-7071-7439-0

Horemans, J. and Marx, I. (2017), Poverty and material deprivation amongst the self-employed in Europe: An exploration of a relatively uncharted landscape, IPSWICH Working Paper No. 2, KU Leuven, Leuven, Belgium

Jolly, C. et Flamand, J. (2019) . «Droits sociaux et statuts d'emploi : une cartographie des métiers». Regards, N° 55(1), 39-52. https://doi.org/10.3917/regar.055.0039 .

Jounin, N. (2006) «Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferraillage» in *REVUE DE L'IRES*, N° 50 - 2006/1.

Jounin, N. (2004) « L'ethnicisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20 - n°3 | 2004, 103-126.

Kergoat D. (1992) «Des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail» in *Les Cahiers du Genre*, n° 3, p. 23-26

Lascoumes, P. & Simard, L. (2011). L'action publique au prisme de ses instruments: Introduction. *Revue française de science politique*, 61, 5-22. https://doi.org/10.3917/rfsp.611.0005

Laé J.-F., Madec A., Murard N. (1994) « Du regard à la parole. Ethnographie de la pauvreté : un retour en arrière (1980-1993) » in *Géographes associés*, 1er semestre 1994, Geoforum 93 A la découverte des pauvretés et exclusions Regards croisés 14-15 mai 1993,

Lamotte M. (2016) *Du non-profit au for profit* : vers un «floutage» de la notion de public in Lien social et Politiques, (76), 253-271.

Lamarche, T. (2023). Chapitre 6. Approche méso de la théorie de la régulation. Dans : Robert Boyer éd., Théorie de la régulation, un nouvel état des savoirs (pp. 57-64). Paris: Dunod.

Ledoux, C. (2015). Dépenses fiscales et allégements de cotisations sociales pour les emplois domestiques : des instruments aveugles aux inégalités ?. *Revue Française de Socio-Économie*, 15, 261-281. https://doi.org/10.3917/rfse.015.0261

Leduc E. & Tojerow I. (2020) *Subsidizing Domestic Services as a Tool to Fight Unemployment : Effectiveness and Hidden Costs*, Discussion Paper Series, ULB, IZA DP No. 13544.

Le Goff, J.-M. (2013) "L'activité économique au sens du BIT", *Espace populations sociétés* [Online], 2013/3 | 2013, Online since 31 December 2013, connection on 14 April 2022. URL: http://journals.openedition.org/eps/5587; DOI: https://doi.org/10.4000/eps.5587

Le Ludec , Cornet, Casilli (2023) The problem with annotation. Human labour and outsourcing between France and Madagascar in Big Data & SocietyVolume 10, Issue 2, July-December 2023, https://doi.org/10.1177/20539517231188723

Lepine, M. (2023) *L'hécatombe invisible. Enquête sur les morts au trava*il. Seuil. Paris.

Leitner Sandra M. (wiiw), Lewandowski Piotr (IBS), Sabouniha Alireza (wiiw) and Symczak Wojciech (IBS) (2024) Offshoring, Technological Change, Labour Market Institutions and the Demand for Typical and Atypical Employment in Europe, Grant agreement no. 101061388 Deliverable: D4.2

Lhuilier, D. (2005). Le « sale boulot ». In *Travailler*, 14, 73-98. https://doi.org/10.3917/trav.014.0073

Loisel M. & Talandier M. (2022) Les travailleurs mobiles, un angle mort des politiques publiques in *Horizons Publics,* n°26.

Loiseau, H. (2019) «L'ère du numérique : quelles possibilités et quels défis pour la recherche qualitative» in *Recherches qualitatives*. Hors-série, numéro 24, pp. 20-35. ISSN 1715-8702 - http://www.recherche-qualitative.qc.ca/revue/ © 2019 Association pour la recherche qualitative.

Louvion, A., 2018, « L'esprit collaboratif au service d'un modèle économique : le cas des entreprises de portage salarial », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, p. 51-67.
DOI : 10.3917/rfas.182.0051

Louvion, A. (2018). Le salariat comme mode de domestication de l'ubérisation des prestations intellectuelles ? Le cas des entreprises de portage salarial. *Lien social et Politique*s, (81), 61–81. https://doi.org/10.7202/1056304ar

Louvion A. (2019) "Profession : tiers employeur. Quand les entreprises de portage salarial vendent du salaire", *Sociologie du travail* [Online], Vol. 61 - n° 4 | Octobre-Décembre 2019, Online since 01 December 2019, connection on 17 April 2023. URL: http://journals.openedition.org/sdt/28256; DOI: https://doi.org/10.4000/sdt.28256

Louvion, Alexis. (2022) Quand les entreprises de portage salarial forment au métier d'indépendant. *Formation emploi*. DOI: 10.4000/formationemploi.10475

Louvion A. (2023) Des salariés sans patrons ? La dispute

Matagne, G. (2001). De l'« État social actif » à la politique belge de l'emploi. Courrier hebdomadaire du CRISP, 1737-1738(32), 5-79. https://doi.org/10.3917/cris.1737.0005.

Marchal E. (2016*) Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail,* Paris, EHESS, coll. « Cas de figure », 2015, 266 p., ISBN : 9782713224911.

Martinez-Garcia Esteban, Thomas Hausmann, Gaspard Wiseur (2020) Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin, ULB - Centre Metices.

Mateescu A., Nguyen A. (2019) Algorithmic Management in the Workplace, in Data & Society, February 2019.

Mazière-Vaysse A. et al. (2018) « Introduction. La précarité : un analyseur des chantiers dans les sciences sociales critiques » in « Précarité, précaires précariat. Allers-retours internationaux » PUL in **Emulations Revue de Sciences Sociales** Numéro 28/ 2018.

Mazuyer, Emmanuelle (2013) « Les mutations des droits du travail sous influence européenne », *Revue de la régulation* [En ligne], 13 | 1er semestre / Spring 2013, mis en ligne le 31 mai 2013, consulté le 17 avril 2019. URL : http://journals.openedition.org/regulation/10117 ; DOI : 10.4000/regulation.10117. https://journals.openedition.org/regulation/10117

Maruani M. (2017) *Travail et emploi des femme*s, Paris, La Découverte

Maruani, M. & Reynaud, E. (2004). V. Statuts sociaux et stratégies des acteurs. Dans : Margaret Maruani éd., Sociologie de l'emploi (pp. 83-102). Paris: La Découverte.

Maruani, M. (1990). La sociologie du travail en quête de l'emploi. Dans : François Michon éd., L'Emploi l'entreprise et la société: Débats Économie-Sociologie (pp. 41-48). Paris: Economica. https://doi.org/10.3917/econo.micho.1990.01.0041»

Mejjati Alami R. (2006) L'emploi informel au Maroc. Caractéristiques, dynamique et formes d'adaptation aux risques. In Critique économique n° 20 · Eté-automne 2007.

Mikkel Barslund, Karolien Lenaerts, Laurène Thil (2024) Labour supply in a changing world: *the effects of ageing, digitalisation,the effects of ageing, digitalisation, the green transition, and globalisationthe green transition, and globalisation*, HIVA-KU Leuven

Missaoui L. (2016) Les transmigrants colporteurs souterrains du capitalisme marchand moderne in *Lien social et Politiques* (76), 272-303.

Moreau et Cuyvers (2024) La dynamique de l'emploi salarié bruxellois : deux histoires différentes in Revue belge de sécurité sociale, Edition 3/65e année. https://socialsecurity.belgium.be/fr/publications/revue-belge-de-securite-sociale/rbss-annee-65

Vander Putten, N. (2024). D. Piron et Z. Evrard (dir.), Le(s) néolibéralisme(s) en Belgique. Cadre macroéconomique, applications sectorielles et formes de résistance, Louvain-la-Neuve, Academia, 2023, 290 p. Revue interdisciplinaire d'études juridiques, 92(1), 213-217. https://doi.org/10.3917/riej.092.0213.

Melnik-Olive, E. et Stephanus, C. (2024) . Chapitre 7. Que font les restructurations aux parcours des salariés ? Céreq Essentiels, N° 5(1), 111-121. https://shs.cairn.info/revue-cereq-essentiels-2024-1-page-111?lang=fr.

Menu M.-C. (2018) Nouveau paysage des aides à l'embauche en région bruxelloise, hé atelier des droits sociaux, brochure T22.

Mistiaen P., Meert H., Kesteloot C. (1995). Polarisation socio-spatiale et stratégies de survie dans deux quartiers bruxellois.. In: Espace, populations, sociétés, 1995-3. Les marginalités urbaines. pp. 277-290. https://www.persee.fr/doc/espos_0755-7809_1995_num_13_3_1703

Mont, Julie (2024) La dématérialisation des services essentiels du secteur privé : entre opportunités et vulnérabilités, in *Droits fondamentaux et pauvreté*, 2024/1 - 8.

Muller, Fabienne (2020) «Les inspections communes et concertées, des tigres de papier ?» in (Borelli S et al.). L'autorité européenne du travail, Bruylant, pp.100-135, 2020, Pratique du droit européen. ¾hal-03058826¾

Noël Laurence (2021) « Non-recours aux droits et précarisations en Région bruxelloise », Brussels Studies [En ligne], Collection générale, n° 157, URL : http://journals.openedition.org/brussels/5569 ; DOI : https://doi.org/10.4000/brussels.5569

Palier B. (coord.) (2023) Que sait-on du travail ? Paris : Presses de Sciences Po.

Peña-Casas, R., Ghailani, D., Spasova, S., & Vanhercke, B. (2019). In-work poverty in Europe: A study of national policies. European Commission.

Peretti-Watel, P., Bajos, N. et Dubois, M. (2024). Inégalités, travail et expertise : le social à l'épreuve de la crise Covid-19. Revue française de sociologie, 459-471. https://doi.org/10.3917/rfs.654.0459.

Périlleux T. et al. (2017) Le travail est-il devenu insoutenable ? in Sociétés en changements, N°1, Mars 2017, iacchos, Université Chatholique de Louvain.

Pfau-Effinger, B. (2016). Informalisation du travail rémunéré et risques sociaux pour les travailleurs : le rôle des États-providence. Lien social et Politiques, (76), 156–177. https://doi.org/10.7202/1037070ar

Pollet Ignace, Guisset Anne & Dessers Ezra (2021) *Travail à temps partiel (in)volontaire parmi les travailleuses des secteurs de la vente, du nettoyage et des maisons de repos et de soins : étude qualitative. Phase 2 : implémentation*. KULeuven.

Quintelier Ellen (2020) Qui a un emploi temporaire? Une étude sur le profil et l'évolution des salariés ayant un emploi temporaire (1999-2018) Statbel et SPF Economie, Analyse n°9, Mars 2020. (https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/FR/9_FR_tijdelijk%20werk.pdf)

Rodriguez J. (2002) «Pauvreté, politique et justice sociales : quelques réflexions autour de la nouvelle donne anglaise» in *Déviance et Société*, 2002/2 Vol. 26 pp. 195-205.

Rouvroye L. et al. (2021) «Werkgevers over flexibele contracten voor jonge werkenden» in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2020 (36) 4.

Roux, Nicolas (2022) La précarité durable. Vivre en emploi discontinu. Presses universitaires de France (PUF)

Sacco M., Smits W., Kavadias D., Spruyt B. et d'Andrimont C. (2016) « Jeunesses bruxelloises : entre diversité et précarité », Brussels Studies [En ligne], Notes de synthèse, n° 98, mis en ligne le 25 avril 2016, consulté le 04 février 2022. URL : http://journals.openedition.org/brussels/1339 ; DOI : https://doi.org/10.4000/brussels.1339

Sarfati, F. & Schütz, G. (2022). Petits arrangements avec le droit. De la relation salariale dans l'emploi intermédié. Droit et société, 110, 189-207. https://doi.org/10.3917/drs1.110.0189

Savage M. (2021) The Return of Inequality: Social Change and the Weight of the Past. Harvard University Press. 2021.

Schütz, Gabrielle (2014). « Tirer son épingle du jeu dans une relation d'emploi triangulaire. Le cas des hôtesses d'accueil prestataires », Revue française de sociologie, vol. 55, no. 1, 2014, pp. 73-100.

Schütz, G. (2019). Se « recentrer » sur son « cœur de métier ». L'externalisation des services généraux des entreprises. Revue Française de Socio-Économie, 23, 181-201. https://doi.org/10.3917/rfse.023.0181

Schütz, G. & Noûs, C. (2021). Pour une sociologie du télétravail ancrée dans les organisations. *Sociologies pratiques*, 43, 1-12. https://doi.org/10.3917/sopr.043.0001

Schütz, G. (2022). La sous-traitance au prisme du genre. Une analyse de l'externalisation « à demeure » des services généraux à partir du cas des prestations d'accueil. *Entreprises et histoire*, 107, 45-59. https://doi.org/10.3917/eh.107.0045

Schillings H., Blokland T., Simone A. (2019) « Working precarity: Urban youth tactics to make livelihoods in instable conditions in Abidjan, Athens, Berlin and Jakarta » in *The Sociological Review*, Vol 67, Issue 6, 2019.

Senett R. (2023) Le travail sans qualités, Idées, Espaces libres. Albin Michel.

Siblot, Y., Cartier, M., Coutant, I., Masclet, O. et Renahy, N. (2015). Chapitre 3. Salarié-e-s subalternes. Sociologie des classes populaires contemporaines (p. 89-129). Armand Colin. https://shs.cairn.info/sociologie-des-classes-populaires-contemporaines--9782200272166-page-89?lang=fr.

Soler-Buades, L. (2025). No welfare without workfare? Revisiting varieties of minimum income schemes in Europe (2008–2022). Social Policy & Administration, 59(3), 569–587. https://doi.org/10.1111/spol.13077

Soler-Buades L., Ferraioli F., (2025).The nexus between welfare rescaling and administrative burden: The case of minimum income provision in Spain, Journal of International and Comparative Social Policy, 10.1017/ics.2025.10039, (1-15), (2025).

Standing G. (2013) "Tertiary Time : The Precariat's Dilemma", in *Public Culture* 25:1, Duke University Press. DOI 10.1215/08992363-1890432.

Stettinger V. (2004) Analyse sociologique des supports. Le cas des individus vivant dans la précarité. In Caradec V. et Martuccelli D. (éds). *Matériaux pour une sociologie de l'individu*, 2004.

Trionfetti M.-C. et al (2018) L'impact des nouvelles formes de travail sur le bien-être, Recherche financée par la ministre belge des Affaires sociales et de la Santé publique, en collaboration avec le SPF Travail, Emploi et Concertation sociale dans le cadre des nouvelles
initiatives relatives au burn out, ULB-VUB.

Tronto J. (2009) *Un monde vulnérable. Pour une politique du «care»*, La Découverte, coll. « textes à l'appui », 2009, 238 p., EAN : 9782707157119.

Thomas H. (2008) «Vulnérabilité, fragilité, précarité, résilience, etc. «, Recueil Alexandries, Collections Esquisses, janvier 2008, url de référence: http://www.reseau-terra.eu/article697.html

Tronto J. (1996) *Un monde vulnérable pour une politique du care*, la découverte, Paris.

TUCHSZIRER Carole (2005) «Les différentes approches de la précarité de l'emploi en Europe, au Japon et aux Etats-Unis» in Chronique internationale de l'IRES - n° 97 - novembre 2005.

Ulysse, P. J. (2009). « Les travailleurs pauvres : de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France ». In Lien social etPolitiques, (61), 81–95. https://doi.org/10.7202/038473.

van Oorschot W. & Math A. (1996) La question du non-recours aux prestations sociales, in *Recherches et Prévisions*, n°43, mars 1996.

Vandevenne E. & Vanroelen C. (2020): Overzichtsrapport EPRES-BE onderzoek: Wave 1. Interface Demography Working Paper No. 2020-02. Vakgroep SOCI, Vrije Universiteit Brussel. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.11060085

Vandekerckhove, S., Horemans, J. and Kampelmann, S. (2018) 'Keert het tij voor werkende armen in België? Benaderingen van het IPSWICH-project [Turns the tide for working poor in Belgium? Approaches to the IPSWICH-project]', 2018, pp.25-27. https://www.belspo.be/belspo/brain-be/docum/media/53sci_Ipswich_nl.pdf

Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Horemans, J. et al. (2018) *In-work poverty and shifts in work, income, and the composition of households* (IPSWICH) : final report 2018 Brussels : Scientific Policy, 2018 (SP2795)
Page web : Kader en publicaties - Ipswich (kuleuven.be)

Van Hoolandt, Delphine (2018). *Le cumul d'emplois : description et analyse des causes. Etude du cas de la Belgique.* Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain, 2018. Prom. : Van der Linden, Bruno. http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:14527

Van Lancker (2024) Armoede en de lage middenklasse in België en Vlaanderen: een actualisering Armoede en de lage middenklasse in België en Vlaanderen: een actualisering — ReSPOND (kuleuven.be) Research Institute for Social Policy, Social Work, Family and Population Dynamics (ReSPOND), Centrum voor Sociologisch Onderzoek, KU Leuven

Vanroelen, C., Padrosa Sayeras, E., Gevaert, J., Huegaerts, K., Vos, M., & Bosmans, K. (2024). Precarious employment and mental health in the Belgian service voucher system: the role of working conditions and perceived financial strain. *International Archives of Occupational and Environmental Healt*h. 97:435-450. DOI: https://doi.org/10.1007/s00420-024-02057-z

Veinstein Matthieu et Sirdey Isabelle (2016) « La formation qualifiante : une transition vers l'emploi pour les jeunes chercheurs d'emploi bruxellois peu scolarisés ? », *Brussels Studies* [En ligne], Collection générale, n° 96, mis en ligne le 29 février 2016, consulté le 22 novembre 2023. URL : http://journals.openedition.org/brussels/1324 ; DOI : https://doi.org/10.4000/brussels.1324

Vivès C. et Remillon D. (2024)« Précarité, sur-emploi ou discontinuité ? », in *Travail et Emploi*, 173-174-175 | 2024, 77-105.

VERMEYLEN, G, WILKENS, M., BILETTA, I., ANDREA, F. (2017) Exploring self-employment in the European Union (Eurofound, Commission européenne, Luxembourg, 2017).

Warin, P. (2014) Le non-recours : éléments de définition et de présentation des enjeux in Les Politiques Sociales : Accessibilité et non-recours aux services publics, n°3 & 4 – 2014 – 74ème année.

Xhardez Catherine (2023) « L'intégration des nouveaux arrivants à Bruxelles : un puzzle institutionnel et politique », Brussels Studies [En ligne], Collection générale, n° 105, mis en ligne le 24 octobre 2016, consulté le 28 novembre 2023. URL : http://journals.openedition.org/brussels/1429 ; DOI : https://doi.org/10.4000/brussels.1429

ZAMORA Y VARGAS D. (2018) De l'égalité à la pauvreté. Une socio-histoire de l'assistance en Belgique, 1895-2015, Éditions de l'Universite de Bruxelles, 2018.

Working papers, rapports de recherches ou d'activités d'administrations, institutions, ONG, associations regionales, nationales, internationales

Akgüç M. and Zwysen W. (eds) (2025) *Moving under the radar: ongoing challenges for short-term intra-EU mobility*, ETUI.
Pénélope Hardy and Marco Rocca Chapter 2 Short-term labour mobility in the EU: a legal perspective
Anna Krasteva Chapter 5 Digital nomads: niche outliers or the new mainstream?

Ahrendt D. et al. - Eurofound (2024), Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Barrez J. et Van Dam R. (2020) «Pauvreté et groupes vulnérables pendant la crise du coronavirus», REVUE BELGE DE SECURITE SOCIALE - 1-2020

Bérut T. , Troy L. Didier M. (DREES) 2025 La protection sociale en Europe en 2023 › Les Dossiers de la DREES n° 127 › janvier 2025

BNB (2019) Analyse des formes d'emploi atypiques en Belgique, in Revue Economique de la BNB, 2019
BNB (2019) M. Nautet, C. Piton, NBB Economic Review An analysis of non-standard forms of employment in Belgium by June 2019¾

BIRD Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale. (2023) TRAVAILLER SANS FRONTIÈRES, Promesses et périls du travail à la demande en ligne : https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/bccdb4a5-2b92-4dee-9215-1c63752dc921/content

Bruxelles Formation (2018) Précarité du public en formation professionnelle en région bruxelloise en 2015, Étude réalisée par le centre de recherche METICES de l'ULB et le Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation. Étude sur base de données administratives., Bruxelles.

Bruxelles Formation (2021) *Ventilation géographique des stagiaires en formation* 2020, Secrétariat du Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation : www.bruxellesformation.brussels

Bruxelles Formation (2022) *Les conditions de vie des stagiaires en formation pré-qualifiante : obstacles ou leviers ?,* Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation. Le rapport d'étude complet ici : https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/03/Etude_Conditions-de-vie-des-stagiaires_obstacles-et-leviers_janvier-2021.pdf

Bureau fédéral du Plan (2024) The Gender Pension Gap as an indicator of gender inequality in old age in the EU: https://www.plan.be/uploaded/documents/202404250910460.REP_PensionGenderCapsEU_Report1_13000.pdf

BAPN asbl (2021) Le PIIS un outil de sanction plus qu'un outil d'accompagnement , https://bapn.be/storage/app/media/BPN%20001-20%20Rapport%20PIIS_v2.pdf

Cantillon, B., Marchal, S., Peeters, N., Penne, T. et Storms, B., (2020) COVIVAT Beleidsnota 2: Huishoudbudgetten en sociale minima in lockdown, Louvain/Anvers, 2020.

Castaigne, M (2022) Les pièges à l'emploi : quand travailler coûte. Analyse d'une remise à l'emploi pas toujours simple pour les bénéficiaires du revenu d'intégration» UVCW asbl, Fédération des CPAS, 2022.

CEPS (2021) *Digital labour platforms in the EU Mapping and business mode*ls FINAL REPORT Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

CESE - European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021) D*igital labour platforms in the EU. Mapping and business models*. Final report. pour la Direction Générale de l'emploi, affaires sociales et inclusion. CESE CEPS for the European Commission.

COMITE GENERAL DE GESTION DE L'INSATI (2022) Evaluation du droit passerelle classique Rapport 2022/01 Rendu d'initiative. Article 109 de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses. 17/03/2022. Bruxelles.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (2018) Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique, Rapport 2018.

Conseil National du Travail (2017) Rapport n°107, Diagnostic des partenaires sociaux concernant la digitalisation et l'économie collaborative – Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, CCE 2017-2170 DEF CCR 10,.

DARES (2023) Le travail de plateforme : multiplicité des modèles, diversité des situations de travail et usages de la protection sociale in Les notes de la MAR, Juillet 2023. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-travail-de-plateforme-diversite-des-modeles-inegalites-des-situations-de-travail-et
DARES (2022)Rapport sur le non-recours assurance chômage https://www.lesechos.fr/economie-france/social/exclusif-le-non-recours-a-lassurance-chomage-enfin-mesure-1853459

Défenseur des droits (2018) «Multiplication des critères de discrimination. Enjeux, effets et perspectives», Actes du colloque.

Degryse, C. (2016). Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie. Bruxelles : Etui asbl. Working paper, 2016.02.

DREES (2023) «Les hospitalisations potentiellement évitables touchent davantage les ouvriers et les agriculteurs» in *Études et Résultats* n° 1262, avril 2023.

DREES (2018) *Formes d'économie collaborative et protection sociale*, Dossiers de la DREES, Décembre 2018 /// N 31.

Etui (2024) Working Paper 2024-2025 "Wage inequality in Europe. The institutional and economic factors supporting workers" European trade union institute (auteur : Wouter Zwysen).

ETUI (2021) SOUS-TRAITANCE ET RESPONSABILITE SOCIALE (Cremers, J. et Houwerzijl M.,2021) p. 7 an Cremers et Mijke Houwerzijl Faculte de droit de Tilburg, Tilburg University et Confereration Syndicat European Trade Union ETUI

Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union,Luxembourg.

Eurofound (2023) Working conditions and sustainable work.Right to disconnect: Implementation and impact at company level

Eurofound (2023), Working time in 2021–2022, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Migration Network Illegal employment of third-country nationals: 2017-2022 situation analysis, https://emnbelgium.be/publication/illegal-employment-third-country-nationals-2017-2022-situation-analysis

EUROGIP (2024) Travail de plateforme : comprendre la nouvelle Directive européenne - EUROGIP-198/F - 11/2024

Fedasil, Bilan 2024 Accueil - Réinstallation - Retour volontaire.
https://www.fedasil.be/sites/default/files/Rapport%20annuel%202024.pdf

Fondationd es femmes (2021) L'IMPACT DU COVID-19 SUR L'EMPLOI DES FEMMES https://fondationdesfemmes.org/fdf-content/uploads/2021/06/rapport-fdf-2021_impact-du-covid-sur-lemploi-des-femmes.pdf

Fontenay, Sébastien & Tojerow, Ilan. (2020). Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help. IZA Discussion Paper No. 13756

Geurts F., Favresse D. Quel diagnostic peut-on dresser de l'impact de la crise sanitaire de la Covid-19 sur les pratiques des services médico-sociaux de première ligne et de proximité à Bruxelles ? Centre Bruxellois de Promotion de la Santé, Bruxelles, 2021.

IBSA (2023) Focus n°57 : «La dynamique de l'emploi salarié en Région bruxelloise»»
https://ibsa.brussels/actualites/sortie-du-focus-de-l-ibsa-ndeg57-la-dynamique-de-l-emploi-salarie-en-region-bruxelloise

IBSA (2024) Focus n°66 Moereau et Cuyvers «Plus de mouvements sur le marché du travail salarié pour les Bruxellois ?» https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus-66_FRv5.pdf

IBSA. Focus n°68 ASTUDILLO FERNANDEZ A. & MINNE G. (2024) Le taux d'emploi a augmenté à Bruxelles :Quels sont les personnes et les emplois concernés ?

IBSA (2023) Panorama socio-économique 2022 https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Perspectiv-PanoramaSocioEconomique-FR.pdf

IBSA (2023) Parcours scolaires Liens : Parcours scolaires | IBSA et https://ibsa.brussels/actualites/un-eleve-sur-6-est-un-redoublant-dans-l-enseignement-secondaire-technique-et-professionnel

IBSA (2023) Aperçu conjoncturel de la Région Bruxelles-Capitale https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/49-apercu-conjoncturel-Juillet_2023.pdf

IFDH Instittu Féderal des Droits Humains (2021) Rapport parallèle de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des Droits Humains, le Service de Lutte contre la Pauvreté, la Précarité et l'Exclusion sociale, Myria l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et le Conseil central de Surveillance Pénitentiaire
https://www.institutfederaldroitshumains.be/fr/publications/rapport-parallele-sur-le-droit-du-travail-en-belgique-pour-le-comite-europeen-des-droits-sociaux

IGE (2024), Gender Equality Index 2024 – Sustaining momentum on a fragile path, Publications Office of the European Union
file:///C:/Users/00104082/Downloads/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-on-a-fragile-path.pdf

ILO International Labour Organisation (2023) International Classification of Status in Employment (ICSE-18) Manual , August 2023. Manuel de classification.

INASTI (2019) Comité général de gestion, Indépendants en incapacité de travail et leur réinsertion socioprofessionnelle, Rendu à la demande du Ministre des Indépendants
Article 110, § 1 de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses.

INASTI, Commissions pour les Relations au Travail (2023) Rapport 2023/04
Loi sur la nature des relations de travail. Evaluation faite à la demande du ministre des Indépendants, David CLARINVAL https://www.inasti.be/sites/rsvz/files/2023-08/comite_general_de_gestion_rapport_202304.pdf

Insee Flachère M. & Lardellier R. (2022) Un travailleur sur dix reste pauvre malgré les autres ressources de son ménage. Insee Occitanie, n° 116, Juin 2022. URL : https://occitanie.dreets.gouv.fr/sites/occitanie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/lm_ina_116.pdf

Fana, M., Giangregorio, L., Villani, D.,(2022) The outsourcing wage penalty along the wage distribution by gender, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2022/04, European Commission, Seville, 2022, JRC130452. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/outsourcing-working-conditions-and-inequality_en

Flanagan, Jane Padin, Laura (2020) *Temp Workers Face Greater Risk and Insecurity in COVID-19 Crisis* (2020) Coronavirus, Featured Posts, From Guest Contributors, Workplace Health & Safety Apr 13, 2020 (https://onlabor.org/temp-workers-face-greater-risk-and-insecurity-in-covid-19-crisis/)

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, IWEPS - (2018) Regards statistiques n°2.Le marché locatif sous la loupe. *Mesurer les loyers dans les communes belges et wallonnes.* ISBN : 2593-5542 (Guesquiere François)

Marchal Sarah, Vanderkelen Jonas, Cantillon Bea, Decancq Koen, Decoster André, Kuypers, Sarah , Marx Ive, Spinnewijn Johannes, Van Lancker, Wim Van Meensel Lena and Verbist Gerlinde (2021)The Distributional Impact of the COVID-19 Shock
on Household Incomes in Belgium, COVIVAT Working Paper 2

Mateusz Smoter and Wojciech Szymczak (2024) *NEETs in the digital age*, Grant agreement no. Deliverable: D3.4 Due date: 12.2024

Médecins sans frontières (2023) Migrations routes in Europe, Crisis Info – MSF EU Migration activities, May 2023

Myria Centre pour l'égalité des chances (2012) L'argent qui compte, Bruxelles, octobre 2012 «Rapport annuel Traite et trafic des êtres humains 2011. L'argent qui compte».

Myria (2015) Focus. La problématique des inscriptions et la radiation d'office
https://www.myria.be/fr/evolutions/focus-la-problematique-des-inscriptions-et-la-radiation-doffice

Myria (2018) Étranger en sa Commune. Myriadoc 7. https://www.myria.be/files/180903_MyriaDoc_7_Vreemdeling_in_zijn_gemeente_FR.pdf

Myria (2020) *La migration en chiffres et en dro*its. Droit de vivre en famille. Les cahiers du rapport annuel. Myria Centre fédéral Migration.

Myria (2023) Accès aux services bancaires et inclusion financière des étrangers. Myriadoc 12. https://www.myria.be/fr/publications/myriadoc-12-acces-aux-services-bancaires-et-inclusion-financiere-des-etrangers

OECD (2019), *Risks that Matter: Main Findings from the 2018 OECD Risks that Matter Survey*, www .oecd .org/social/risks-that-matter .html.

Observatoire des inégalités (2018) Rapport sur la pauvreté en France, pp. 45-46.

Observatoire de la Santé et du Social de la Région Bruxelles-capitale (2015) Femmes, précarité et pauvreté en Région bruxelloise , , Commission communautaire commune : Bruxelles. https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/rapport-pauvrete/rapport_thematique_2014-part1_tma_prot.pdf

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2017) Aperçus du non-recours aux droits sociaux et de la sous-protection sociale en Région bruxelloise, Cahier thématique du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2016, Commission communautaire commune : Bruxelles. Lien : http://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/rapport-pauvrete/rapport_thema_fr_2016.pdf

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2020). «La problématique du surendettement en Région bruxelloise, conséquence et facteur aggravant de situations de pauvreté : présentation et analyse de données issues de quatre services de médiation de dettes et de la Centrale des crédits aux particuliers». Commission communautaire commune, Bruxelles.

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2022) Baromètre social 2020, Commission communautaire commune, Vivalis.brussels.

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2024) Baromètre social 2023, Commission communautaire commune. Vivalis.brussels.

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2019) Tous égaux face à la santé à Bruxelles ? Données récentes et cartographie sur les inégalités sociales de santé. Commission communautaire commune, Bruxelles, 2019.

Observatoire des politiques culturelles, (2025) «Travailleurs et travailleuses des arts plastiques, visuels, numériques, de l'espace, des arts appliqués, du design et de la mode et de l'architecture en Fédération Wallonie-Bruxelles» Paindavoine I. in Etudes n°15, Janvier 2025 https://opc.cfwb.be/fileadmin/sites/opc/uploads/documents/Publications_OPC/Etudes/Etudes_N__15.pdf

Ofce (2024) Policy brief 124, De la crise Covid au choc inflationnliste. Une analyse macro/micro du pouvoir d'achat en France, 15 février 2024 (Auteurs : Ombeline Jullien de Pommerol, Pierre Madec, Mathieu Plane, Raul Sampognaro).

OIT Organisation Internationale du Travail (2013) *Mesurer l'informalité : manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel* / Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2013.

OIT (2016) L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble. Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2016

OIT (2019) Les règles du jeu: une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail Genève, Bureau international du Travail, 2019

OIT, BIT Bureau International du Travail Département de statistique (2018) Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques sur les relations de travail Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, 20e OIT Conférence internationale des statisticiens du travail Genève, 10-19 octobre 2018. CIST/20/2018/Résolution I https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf

OIT (2018) Statistiques sur les relations de travail https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_644602.pdf

OIT (2023) Guide et Résolution 2023 pour des statistiques sur le travail informel.

OIT (2020) NUMÉRO SPÉCIAL Les perspectives transnationales du droit international du travail Volume 159, Issue 4, Pages: i-iii, 505-688 December 2020 Issue Edited by: Adelle BLACKETT https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15649121/2020/159/4

OIT (2023) Emploi et questions sociales dans le monde Tendances 2023.

OIT (2016) Quatrième question à l'ordre du jour: Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales Rapports de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence, Rapports de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence.

ILO (2023*) World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work*. Geneva: International Labour Office, 2023.

Onem Votquenne S. (2023) 20 ans d'AGR https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/c9f2527cd1b985bdb4dab60e712c00ed11bfbfa3/etude_agr_fr.pdf

Onem (2022), « Dix ans de dégressivité renforcée des allocations de chômage- Évaluation de l'impact sur lestransitions vers l'emploi et sur les dépenses sociales au cours de la période 2010-2020 » réalisée et publiée par l'ONEM

ONEM (2024) Indicateurs du marché du travail et évolution des allocations, ONEM (https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/4fc80cb39b3e4b9c61f6a640edc63cbbc31fb137/2024_vol2_fr.pdf)

Onem (2024) «Spotlight: L'incidence des contrats de travail flexibles sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage» est une publication éditée par l'ONEM. https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/b908307fe293efd0051b25c30e307959 4e273216/2024_07_04_spotlight_incidence_travail_flexible_fr.pdf

Onem, Direction Statistiques, Budget et Etudes (2019) Activités complémentaires pendant le chômage. Un pas vers une occupation à temps plein ? Onem.be (publié en juin 2019 sur https://www.onem.be/fr/documentation/publications/etudes)

OXFAM (2022) Les inégalités tuent. Oxfam Internatinal, janvier 2022. Publié par Oxfam GB pour Oxfam International sous l'ISBN 978-1-78748-852-6 en janvier 2022. DOI : 10.21201/2022.846.

View.brussels (2020) Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale

View.brussels (2023) Le recrutement des Bruxellois: accès au marché du travail et transitions à plus long terme. Une analyse basée sur un échantillon de données longitudinales (1996-2019). Actiris. Février 2023.

View (2023) Baromètre de la qualité de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, View, Actiris, Mars 2023.

View (2024) Mobilité interrégionale de la main d'oeuvre bruxelloise vers la flandre. Analyse conjointe du marché du travail Actiris-VDAB

Mette C., De Riccardis N., Gonzalez L., Coutrot T., 2013, « Emploi, conditions de travail et santé des 30-50 ans : des trajectoires contrastées entre 2006 et 2010 », France portait social, Insee.

Myria 2024 https://www.myria.be/files/2024_MYRIA_Rapport_annuel_Traite_et_trafic_des_%C3%AAtres_humains.pdf

Myria 2024 | Cahier du rapport annuel - La migration en chiffres et en droits - Migration économique, libre circulation et étudiants
https://www.myria.be/files/2024_MYRIA_Migration_%C3%A9conomique_libre_circulation_et_%C3%A9tudiants.pdf

OCDE (2021), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/1e1ecb53-en

OCDE (2024), *Un équilibre précaire ? Instabilité des revenus et insécurité économique en Europe (version abrégée)*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/5dd5d39e-fr.
https://www.oecd.org/fr/publications/2023/12/on-shaky-ground-income-instability-and-economic-insecurity-in-europe_fe101d59.html

OIT (2013 Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre
https://www.ilo.org/fr/resource/resolution-concernant-les-statistiques-du-travail-de-lemploi-et-de-la-sous

OIT (2018) Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail
https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/resolution-concernant-les-statistiques-sur-les-relations-de-travail

OIT (2024) Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat. Chapitre 3. Evolution des salaires dans le contexte de la crisée liée au COVID-19 et hausse de l'inflation des prix. (Global Wage Report 2022–23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power : Global Wage Report 2022–23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power)

Pollet I., Guisset A. & Dessers E. (2021) TRAVAIL À TEMPS PARTIEL INVOLONTAIRE PARMI LES TRAVAILLEUSES DES SECTEURS DE LA VENTE, DU NETTOYAGE ET DES MAISONS DE REPOS ET DE SOINS : ÉTUDE QUALITATIVE
Phase 2 : implémentation. https://conseildelegalite.be/media/343/download?inline

PICUM Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants "Undocumented migrant workers "Guidelines for developing an effective complaints mechanoisùm in casts of labour exploitation or abuse : https://picum.org/wp-content/uploads/2017/11/WorkerComplaintMechanismLeaflet_EN.pdf

VUB-ULB (2019) Impact des nouvelles formes de travail sur le bien-être, 2019 , commanditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/services-offerts/projets-de-recherche/2019-etude-de-limpact-des-nouvelles-formes-de

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2022) Etat des lieux de la mobilité professionnelles en Belgique, https://emploi.belgique.be/fr/publications/etat-des-lieux-de-la-mobilite-professionnelle-en-belgique

SPP IS - Intégration sociale (2021) Focus Numéro 28. «Trois types de prestations sociales non contributives : le revenu d'intégration sociale, l'allocation aux personnes vivant le handicap et la garantie de remplacement de revenus aux personnes âgées», Bruxelles, Octobre 2021.

SPP Intégration sociale (2023) Annuaire thématique fédéral Travail et pauvreté
https://www.mi-is.be/fr/etudes-publications-statistiques/livre-thematique-pauvrete-et-travail

WHO , OMS (2025) Scientific Advisory Group on the Origins of Novel Pathogens (SAGO) Independent assessment of the origins of SARS-CoV-2, 27/06/2025, COVID-19: Scientific briefs
https://www.who.int/news/item/27-06-2025-who-scientific-advisory-group-issues-report-on-origins-of-covid-19

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia (2023) Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2022

Statbel 2022) Hausse du nombre d'indépendants https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/hausse-du-nombre-dindependants
https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-socioeconomique-2022-marche-du-travail-et-origine

Unia & Myria Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (2022) 83ème Session, 8ème Rapport Périodique de la Belgique - 2022

Avis

Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme» Avis 2022/01 Rendu à la demande du Ministre des Indépendants Article 110, §1 de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales, le 26/01/2022. Lien : https://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/publication/comite_general_de_gestion_avis_202201.pdf

Actiris (2020) État des lieux le marché de l'emploi en région de Bruxelles-capitale, view.brussels https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020_11_view_brussels_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf

Organisation des Nations Unies (2023) Les travailleurs pauvres : une approche des salaires fondée sur les droits humains, Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter, conformément à la résolution 44/13 du Conseil des droits de l'homme. Assemblée générale des Nations Unies rapport pauvreté et droits humains , Soixante-dix-huitième session, A/78/175, 13 juillet 2023, 23-13757 (F). Lien : https://www.ohchr.org/fr/documents/thematic-reports/a78175-report-special-rapporteur-extreme-poverty-and-human-rights

Organisation des Nations Unies (2024) Éliminer la pauvreté en regardant au-delà de la croissance - Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter, A/HRC/56/61 : https://www.ohchr.org/fr/documents/thematic-reports/ahrc5661-eradicating-poverty-beyond-growth-report-special-rapporteur

Sites pour les statistique et rapports

BeGov
Conseil National du Travail CNT
ETUI
INASTI
MinFin SPF Finances
Onem
ONSS
OCDE
Statbel : Enquête sur les Forces de Travail et SILC
SPF Economie
SPF Emploi, travail et concertation sociale
SPF Sécurité sociale

Comptes rendus du Parlement bruxellois

Commission européenne

Colloques

Metices ULB (2019) Black Working Day, La face cachée des commandes en ligne, Colloque international.

En ligne

Eurofound https://www.eurofound.europa.eu/fr/topics/platform-work

GIRES J. (2023) Le travail c'est la santé ? (pas pour tout le monde). Écarts de mortalité entre professions en Belgique in Observatoire belge des inégalités, https://inegalites.be/Le-travail-c-est-la-sante-pas-pour

GIRES, J. (2023) Covid-19 : les métiers essentiels surexposés, mais peu valorisés in Observatoire belge des inégalités,
https://inegalites.be/Covid-19-les-metiers-essentiels

Lépine, M (2023) L'hécatombe invisible, https://matthieulepine.wordpress.com/category/accidents-du-travail/

Médor 2023 Accidents du travail : une fatalité ?
https://medor.coop/nos-series/accident-du-travail-un-fatalite/presentation/

OIT "Making the invisible visible" Diez de Medina 20th International Conference of Labour Statisticians, International Labour Organization. (2018) Source anglais et français :
https://www.ilo.org/resource/article/%E2%80%9Cmaking-invisible-visible%E2%80%9D
https://www.ilo.org/fr/resource/article/%C2%ABrendre-visible-l%E2%80%99invisible%C2%BB

Stabel (2021) «Plus de 4,5 millions de Belges sont dans l'incapacité d'épargner» https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/plus-de-45-millions-de-belges-sont-dans-lincapacite-depargner

Travail précaire - Precarious work Interface Demography Research Group : http://precariouswork.be/fr/home-fr/

The project Working, Yet Poor (WorkYP) is focused on the increasing social trend of working people at risk or below the poverty line.https://workingyetpoor.eu/

WeLar : https://projectwelar.eu/newsletter/
https://hiva.kuleuven.be/nl/onderzoek/project-in-de-kijker/welar

Working Poor Yet : https://workingyetpoor.eu/2023/09/20/
new-book-working-yet-poor-challenges-to-eu-social-citizenship/

Podcasts Vidéos

Agence Alter, Ecole de transformation sociale (le Forum Bruxelles contre les inégalités, CBCS, IESSID) et Bruxelles nous appartient (2022) Le monde parallèle de l'économie infiormelle (Série - Épisode 1 - « Le Monde Parallèle De L'économie Informelle « dans Série - Podcasts - « L'École de Transformation Sociale : l'imagination au pouvoir» (soundcloud.com))

Débat «Pas de loi Uber en Europe! « avec Anne Dufresne, Cédric Leterme et Sarah de Heusch
https://www.youtube.com/watch?v=A0Bxf7yOY2U

Les Couilles sur la table #81 par Victoire Tuaillon «Au travail les feignasses !» (1/2) et (2/2)
https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/au-travail-les-feignasses-1-2

OIT (2024) Conférence internationale du Travail, 113ᵉsession, 2025 , Réaliser le travail décent.
dans l'économie des plateformes, ILC.113/V(1) (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/
public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_910136.pdf)

Université de Lille (2014) Synthèse des communications des 5 premiers ateliers / XIVe Journées Internationales de Sociologie du Travail Synthèse des communications des 5 premiers ateliers / XIVe Journées Internationales de Sociologie du Travail - WebTV Université de Lille (univ-lille.fr)

Supiot A. (2013) Grandeur et misère de l'Etat social, Cours ? Collège de France. (https://www.youtube.com/watch?v=3e98W6l3LuA)

Autres supports et pages

Power point de Monchatre Sylvie (2022) «Le travail salarié et ses sociologies» Support power point IES 16 mai 2022

In nosfuturs.net , voir : # travailquivient : https://www.facebook.com/hashtag/letravailquivient
Réseaux sociaux

SPF Justice, NOTAIRE.BE, GRAYDON, FEB (2019) Réforme du droit des entreprises et des sociétés. Qu'est-ce que cela change pour moi ? Février 2019 (https://justice.belgium.be/sites/default/files/brochure_reforme_du_droit_des_entreprises_et_des_societes_fr.pdf)

Webinaire

Covid 19 le Monde de demain: https://www.facebook.com/ladds.asbl/videos/
covid-19-le-monde-de-demain-r%C3%A9volution-ou-r%C3%A9gression-sociale-/508808643377216/
3 Vidéos

Groupes Facebook

«Les oubliés de la capac»
«Travailler à Bruxelles»
par secteurs (horeca, sécurité, ….)

Films Documentaires

Bruneau, Sophie (2017) Rêver sous le capitalisme (https://www.alteregofilms.be/films/9-films/199-rever-sous-le-capitalisme) Alter ego films.

Duret Jean-Pierre et Santana Andrea (2014) Se battre (http://www.film-documentaire.fr/4DACTION/w_fiche_film/39520_1)

Bories, Claudine et Chagnard Patrice (2015) Les règles du jeu (https://www.dailymotion.com/video/x2a3fve) hapiness distribution.

Loach, Ken (2019) Sorry, we've missed you.

Les nouveaux pauvres : quand travailler ne suffit plus | ARTE
https://www.youtube.com/watch?v=NEdr5gc4UNU&lc=UgwwJL3ZgskRPmMti2Z4AaABAg.9Xt3mh8hdKd9Xuo53xid1v

Les travailleurs du clic, Doc Prime, LN24.
https://www.youtube.com/watch?v=nD45b4FXjnY

Shift, Centre vidéo Bruxelles, https://cvb.be/fr/films/shift

Strip-Tease : ONEM ou on n'aime pas - Le chômage chez les Belges - RTBF Archives
https://www.youtube.com/watch?v=7Ekf8u3dWtE

Les oubliés de l'IA, France-Télévision
https://www.youtube.com/watch?v=NaNIaNhULUE

Travailler et vivre en précarité, pauvreté en région bruxelloise 2025

https://www.vivalis.brussels/fr/publication/2025-rapport-bruxellois-pauvrete-inegalites-social-sante

vivalis .brussels
Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale