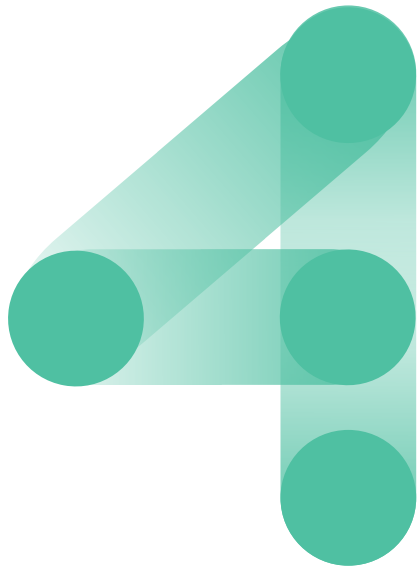




Rapports sociaux, inégalités sociales et parcours de travailleur. ses pauvres et précaires bruxellois

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.ses 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'analyse 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 vie (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 **percer** quand les inégalités et leurs intersections sont pertinentes à partir de l'expérience des individus dans la société¹⁷⁷ (Crenshaw, 1994 ; Duffy 2006). Cette grille de lecture des intersections¹⁷⁸ 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 «**mésosocial**» (contexte d'existence, services, dispositifs, droits individuels, ...) et macrosocial (cadres législatifs, institutions, politiques publiques, ...). L'analyse par les parcours¹⁷⁹ 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 pauvres¹⁸⁰ : «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, 2023¹⁸¹).

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-économiques¹⁸² 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 Nègresses, 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 pauvreté¹⁸⁴ et le droit à l'emploi, au travail

décent et à la protection sociale pour tou.te.s¹⁸⁵.

L'ONU encourage les Etats membres et les entreprises à rendre compte de leurs démarches en matières de droits humains¹⁸⁶. L'OIT examine, entre autres, l'état du respect des «normes internationales du travail¹⁸⁷», 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 reconnaît par exemple la pertinence de repérer les inégalités et leurs intersections¹⁸⁸. L'OCDE a établi des principes directeur à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises¹⁸⁹.

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 2024/1712¹⁹⁰). 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 victimes¹⁹¹.

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 economiciste.

¹⁸⁴ SDGs objectif 1 : <https://sdgs.un.org/fr/topics/poverty-eradication>

¹⁸⁵ SDGs 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 (UNGPs) <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-l'action-normative-de-l'organisation>

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 du 13 juin 2024 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 syndicales, 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'Egalité 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 (COCOM¹⁹³). 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, 2024¹⁹⁴).

Ces dernières années, le **cadre légal** a évolué vers une lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi¹⁹⁵, 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 Durable¹⁹⁶ (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 «travailleurs.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.

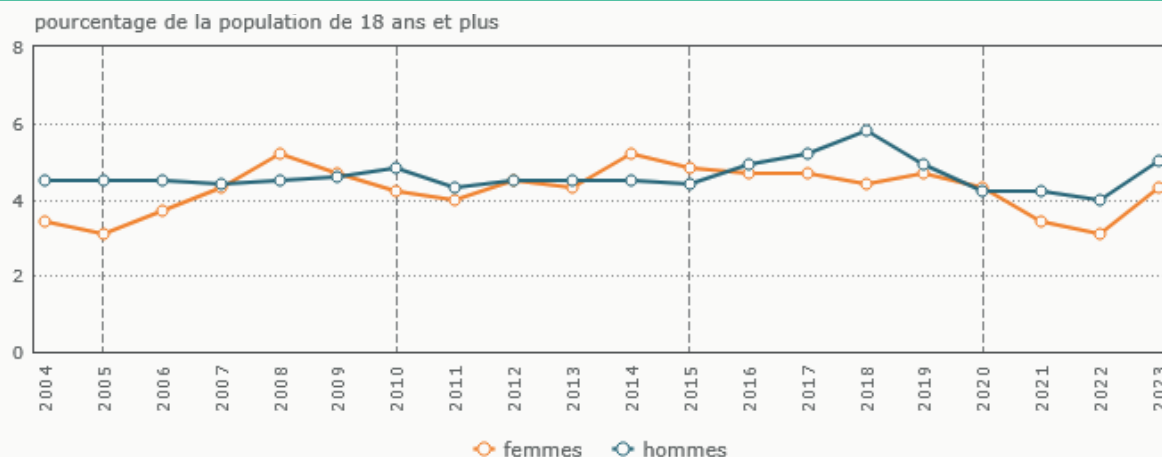
¹⁹⁴ https://www.parlement.brussels/documents-parlementaires/?doc_type=big

¹⁹⁵ Ordonnance du 16 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



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 homme¹⁹⁸ 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 physiques et sexuelles, nonaccès 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 Unies²⁰⁰ 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 bénéficie. 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 femmes²⁰¹ 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 où **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 problèmes se posent également lors de l'inscription dans un trajet de **formation** ou 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 mentale²⁰³. 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 invisible²⁰⁴, 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'invalidité²⁰⁵.

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 statistiques²⁰⁶, 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 familles monoparentales grâce à des aides bénévoles ponctuelles ou plus régulières mais ce soutien est largement insuffisant face à l'ampleur du besoin.

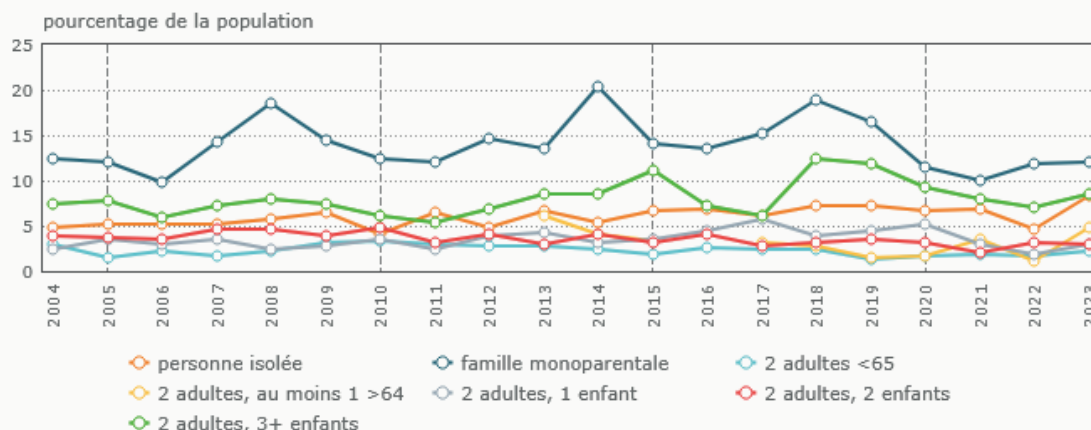
²⁰³ SciencePo Paris 2024 : <https://www.sciencespo.fr/women-in-business/fr/actualites/you-should-have-asked-the-mental-load-in-relationships/>, RTBF, 2025 : <https://www.rtbf.be/article/penser-a-tout-pourquoi-la-charge-mentale-des-femmes-n-est-pas-pres-de-s-alleger-11589602>

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 recommandations 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 the risk of in-work poverty may still exist, particularly in the case of incapacity or unemployment benefits 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 ménages²⁰⁷, 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 **cohabitante** est une **position majoritairement occupée par des femmes et défavorable en termes de droits sociaux**.

En tant que **cohabitante**, les revenus issus des prestations sociales²⁰⁸ 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.

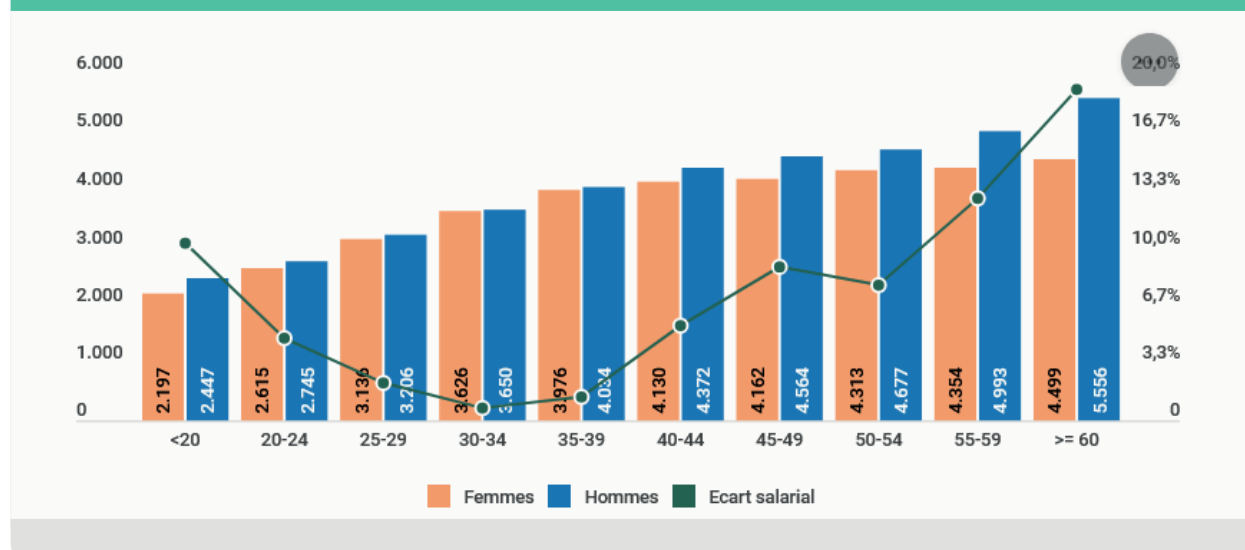
Des revenus du travail moindres²¹⁰ et des écarts salariaux persistants au profit des hommes

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 pour 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

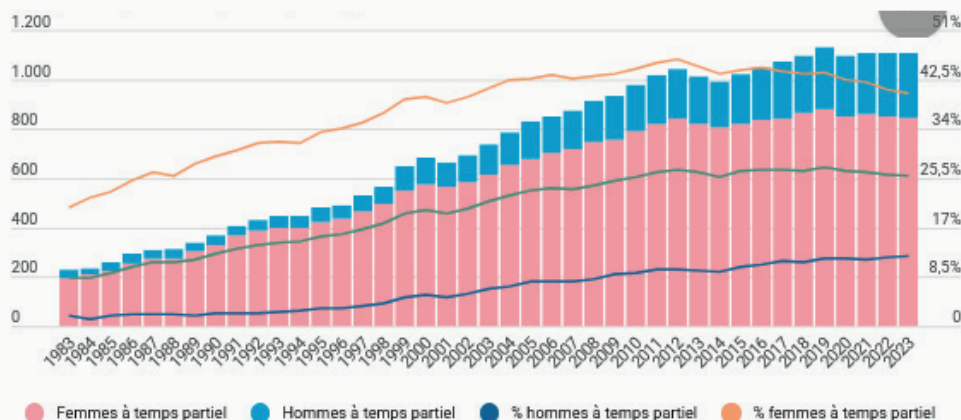


²⁰⁹ Statbel 2024 : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-d-instruction#figures>

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-doeuvr/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

travailleurs.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 considération²¹²»

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 rémunérés, 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 salaires**. 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'EFT²¹³ 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**

D'avantage 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 pré-pension (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 2024²¹⁴ 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'enfants²¹⁵ 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 sexuée²¹⁶. 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 (intérim, 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 1985²¹⁷, Duffy 2007²¹⁸) 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, régulateurs 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 extrême²¹⁹ (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-entrepreneure²²⁰ (Statbel, 2024). Malgré une forte augmentation des femmes entrepreneures d'origine belge ces dernières années²²¹, 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 racialisation²²², 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 scientifique²²⁵ 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» (Guillaumin²²⁶).

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, 2024²²⁷). 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.

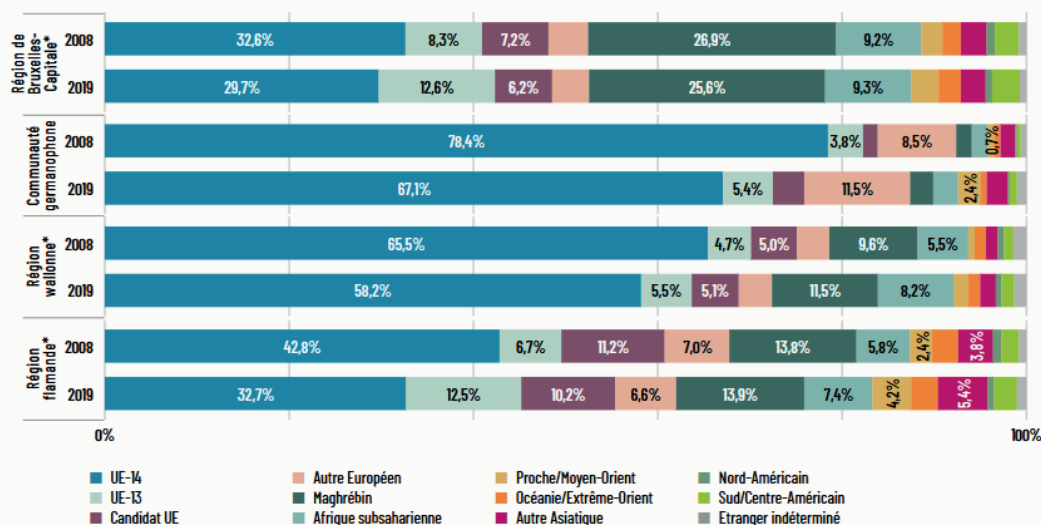
²²⁴ Podcast «Faire genre», Binge audio, 2023.

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://lavedesidees.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'origine 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 sociaux²²⁸ **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 l'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 durablement²³¹. 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 dimensions**.

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'intérim 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 rapportées. 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 poste 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., 2020²³³).

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 cherchent 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 surreprésentés 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 importants 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 privées internationales, une part importante de travailleurs à la nationalité non-UE vivent des situations de (grande) précarité (cf. chapitre (2)).

Il faut **distinguer 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 belges²³⁵.

Pour cet inspecteur social, les **inégalités 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 4^{ème} 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 diminuent leurs possibilités d'emplois et d'activités ultérieures.

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 Slovaquie et la Lituanie dans une moindre mesure²³⁶ (Myria, 2024).

Il y a un **nombre croissant d'indépendants**²³⁷ parmi les **travailleurs étrangers détachés**. 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 détachés. 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 permits».

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.se.s étrangers peuvent travailler sous l'autorisation «permis unique» à durée limitée et illimitée²³⁸. 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 procédures 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 la 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 ...) **ainsi 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-l'exploitation/>

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 **systèmes 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 maîtrisent 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 ferrailage, 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 hausse²⁴² (Myria, 2025).

Le nombre de demandes d'asile ou protection internationale en 2024 s'élève à 39.615²⁴³ et concerne d'abord des familles (48%), des hommes isolés (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 Fedasil²⁴⁴ (Fedasil, 2024).

Cette pression s'exerce également **sur le territoire régional bruxellois où une 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 internationale²⁴⁶.

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 activé²⁴⁷» (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 décisions²⁴⁸ 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 Abdesslem, 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-ullytplt-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 cachent²⁴⁹. 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 procédure²⁵⁰.

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-accueil²⁵²».

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'asile²⁵³. 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 4500 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-lacueil-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 risques «d'illégalités».

Les personnes qui sont **en situation administrative d'attente d'octroi ou de renouvellement de droits et de statut ou en procédures de recours** ont d'immenses 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 prévenue**. 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 vécues**. 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 réglementations locales» (Missaoui, 2016).

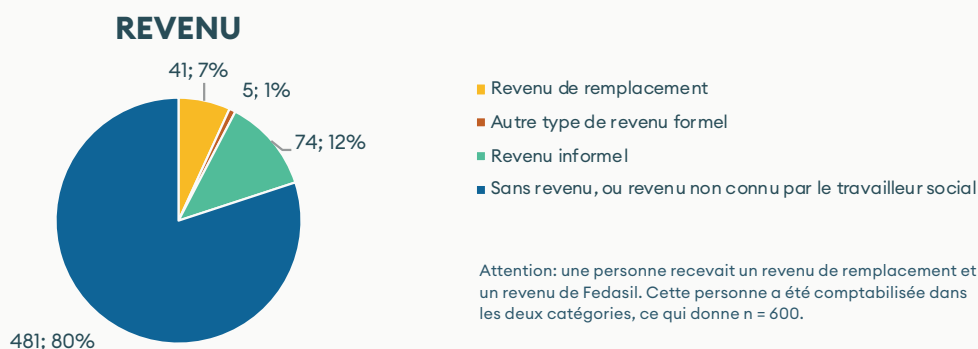
Ces nouvelles normes floutent les frontières entre économie formelle et informelle et «abaissent les différences ethniques, religieuses, culturelles, alors même que les Etats Nations européens ne savent comment gérer les «multiplications communautaires et leurs étanchéités culturelles» (Missaoui, 2016).

Les personnes étrangères avec ou sans titre de séjour, avec ou sans permis de travail, sont surreprésentées dans la face invisible du précaire (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 travail²⁵⁴, de non-paiement d'activité et de travail au noir, le sont aussi au risque d'arrestation, d'enfermement et de retour forcé.

Répartition des types de revenus de personnes sans titre de séjour sur le territoire régional



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.36²⁵⁵). 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 poursuivies et jugées²⁵⁶.

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'activation²⁵⁷ 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 sociaux²⁵⁸. 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 intérim, 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, 2022²⁵⁹). 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 2024²⁶⁰). 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.

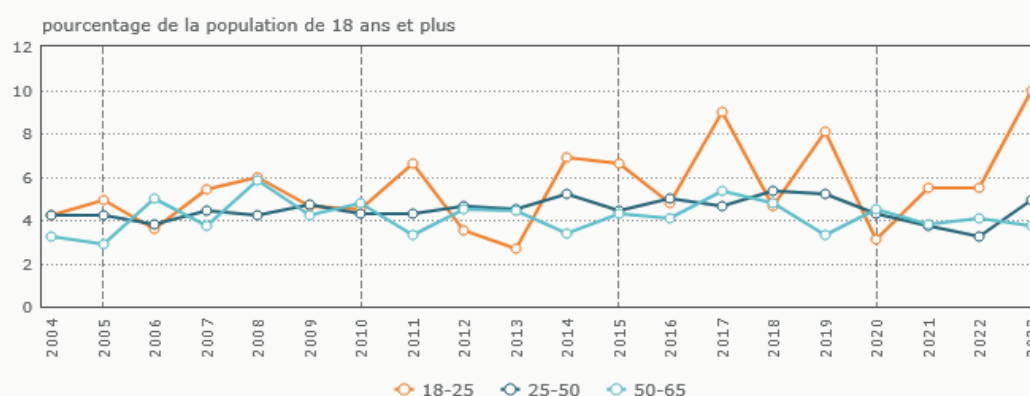
Les difficultés d'inscription de manière durable et stable pour les jeunes dans la vie professionnelle sont connues et s'étendent sur des périodes de plus en plus longues²⁶¹ (Baudelot & Estabiet, 1996). Le besoin important et urgent de trouver rapidement un job et le manque de jobs disponibles consolide 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 jeunes (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 Gosaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans, Thomas Boogaerts & Peter Vets La dynamique du marché du travail atteint des sommets négatifs
²⁶⁰ https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus-66_FRv5.pdf

²⁶¹ Baudelot & Estabiet 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 activa²⁶² ou la prime recrutement²⁶³.

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 2023²⁶⁴ (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.ses 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 seniors (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 pour suivre l'activité de manière formelle ou informelle.

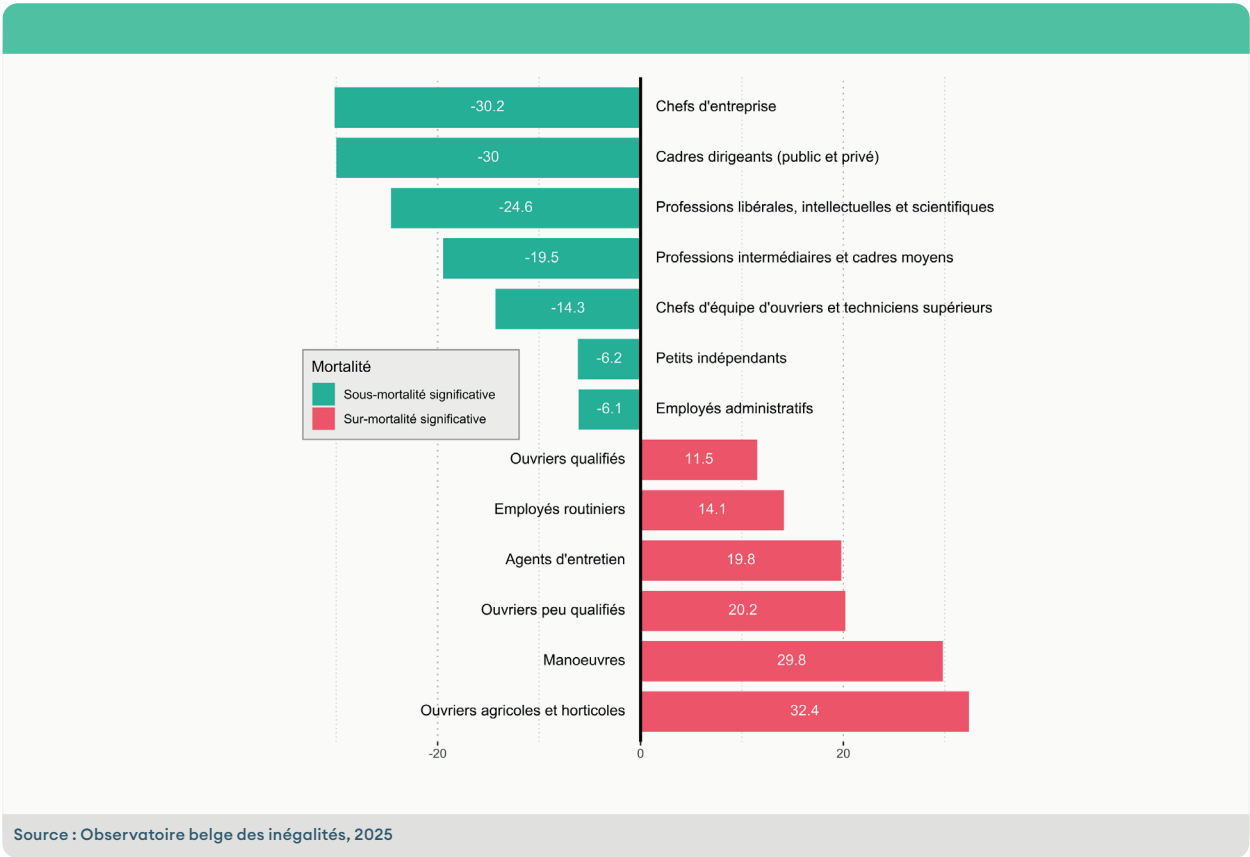
Les travailleuses et les personnes de nationalité étrangère subissent fortement, au moment de la pension, les conséquences d'un parcours d'emploi et d'activités plus précaire.

4.1.5. Rapports sociaux et inégalités de santé physique et psychique : être exposé au risque d'être malade ou handicapé face aux marchés de l'emploi et de l'activité

Être en mauvaise santé *a priori* ou occuper un emploi précaire dans la durée n'expose pas 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 issues des classes moins favorisées, sont confrontées à des conditions de travail pénibles et difficiles



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, ...).

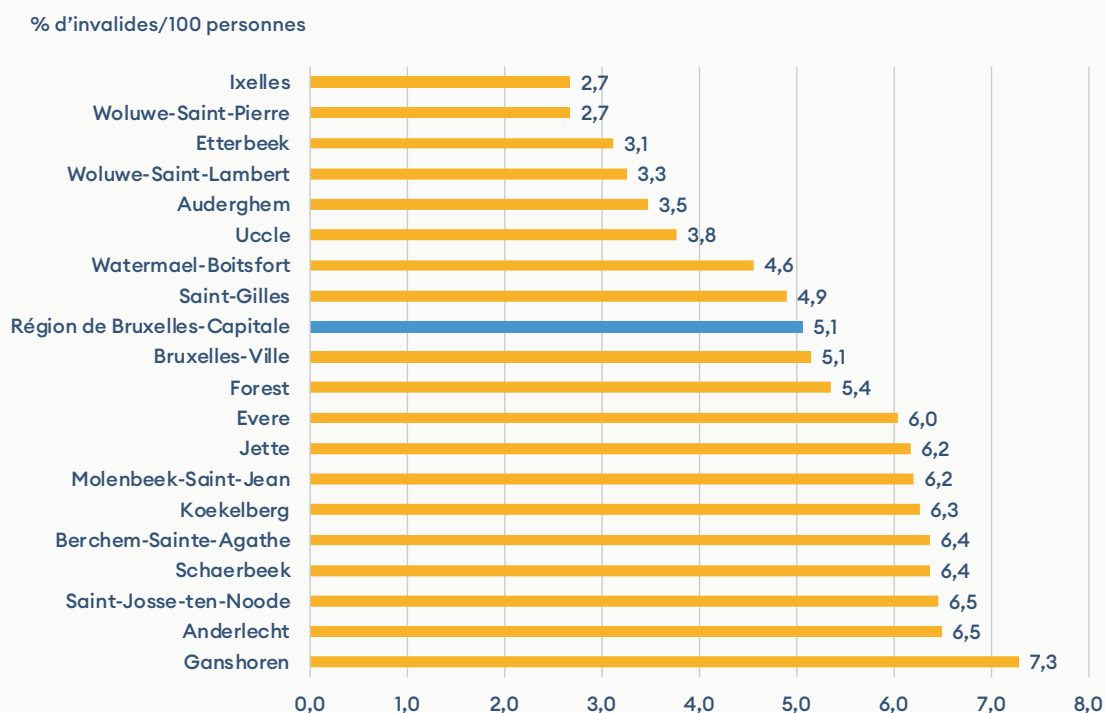
L'exposition répétée à ces risques et à ces conditions augmente sur le temps long le risque d'incapacité de travail : «La proportion de personnes en incapacité augmente avec l'âge, tant pour les hommes que pour les femmes et pour les ouvriers que pour les employés» (...). (Observatoire de la santé et 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)

D'avantage 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 difficiles²⁶⁵. 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 travaux 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 ça 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 différenciation 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 reconnaître 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).

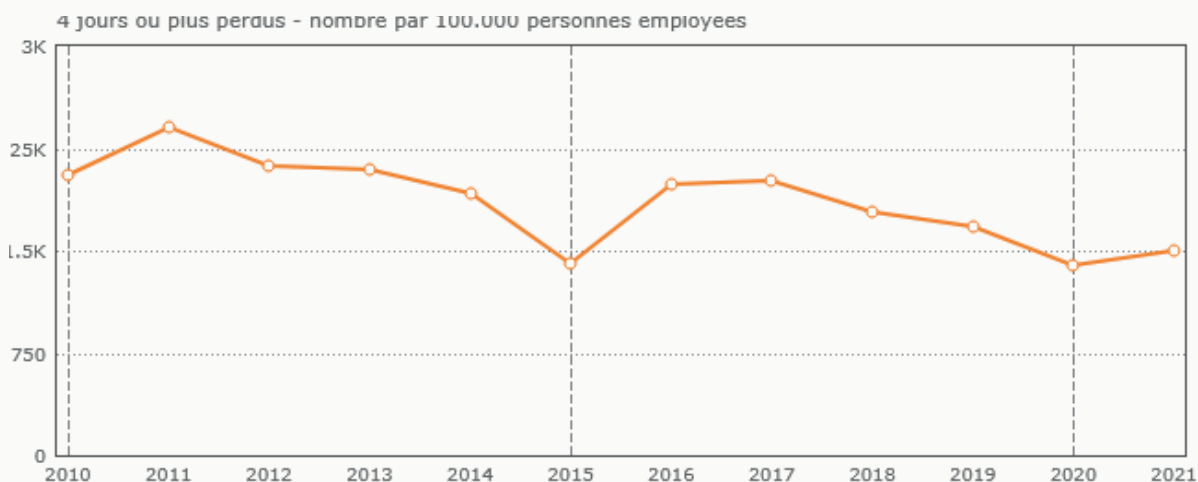
Il est très difficile de rendre visible cette réalité pourtant bien présente y compris pour les travailleurs de l'économie informelle et souterraine. Toujours recensés comme de tristes faits divers isolés, les accidents au travail touchent plus particulièrement des travailleur.ses précaires fortement exposés à des risques et ce y compris au cœur de la Région Bruxelloise sur de grands chantiers²⁶⁶. 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 mortels - 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 vie²⁶⁸» (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 boîte mail, se connecter avec un boîtier, 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 séjour²⁶⁹, 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'une 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 1^{er} janvier 2025, la réglementation prévoit la numérisation obligatoire des procédures dans le cas du chômage temporaire²⁷¹ (Onem, 2024). Or, cela concerne typiquement les secteurs employants des travailleur.ses précaires²⁷² (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 nonaccès, 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-contrôle-chomage-temporaire-uniquement-numérique-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'installent 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'individu 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 socialisations²⁷³ successives (Darmon, 2016; Berger & Luckmann, 1988), la socialisation scolaire apparaît comme l'un des pi-

liers 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.

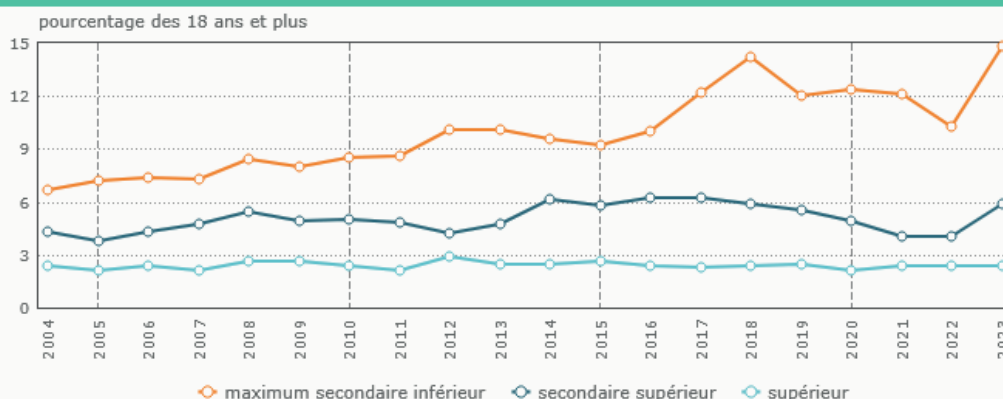
Les jeunes bruxellois en activité en dessous de 18 ans (étudiants, intérim, contrats défiscalisés, ...) font donc face au risque d'interrompre leurs études et d'être en difficultés ultérieurement. Cet élément est à mettre en perspective avec le développement des logiques d'activité et d'activation qui 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



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'instabilité 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-Debaugé, 2012). Ce sont des événements qui présentent des effets, des événements qui sont «difficiles à encaisser».

Événements 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 travailleurs 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.se.s pauvres (Enquête Médor sur les accidents du travail, 2023²⁷⁴).

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 maltraitements, 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'isolement (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 possibilités 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-Debaugé, 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 encaissements, 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'enchaînent souvent rapidement.

Aucune généralisation des parcours n'est possible mais il est fréquent et régulier, pour des travailleurs pauvres, d'enchaîner 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 ultérieures 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'accroissent 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 conditions 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 obtenus 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 supplémentaires dans les autres maisons de repos du même 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 après cette dépense d'énergie sur les plans physique et psychologique dans l'accompagnement 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 le 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.
- Événementiel 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).
- Magasinier-Vendeur (supermarché).
- Vendeur (franchise alimentation bio).
- Non reconduction au chômage.

Indépendant

- CPAS pendant les études (référént 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 coûte 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 intérim 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]

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.

4.2.4. En aval des parcours : impacts du précarité 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 également 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 seule.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.