



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



Cette partie traite des dimensions plus structurantes et globales du travail précaire et du précaariat (cf. chapitre ① et Castel, 2009). Ces constats sont établis sur la base de la littérature et de l'examen des situations et formes d'emploi et d'activités observées pour des travailleur.ses pauvres et précaires bruxellois.es dans le cadre de notre enquête.

Sur la base de notre cadre d'analyse (cf. chapitre ①), de l'examen des statuts à partir de la grille de l'OIT²⁷⁵ et des trois faces du précaariat (cf. chapitre ②), ainsi que sur la base de l'examen du contexte matériel d'existence des travailleur.ses pauvres et de l'analyse de leur expérience au regard de différents types d'inégalités (cf. chapitre ④), plusieurs dimensions qui apparaissent structurantes sont traitées de manière synthétique dans la première partie de ce chapitre : les types de contrats et arrangements contractuels, l'organisation et la division du travail (conditions d'emploi et d'activités, divisions et relations de travail, etc.), les temporalités, les lieux de travail, la dématérialisation de la relation de travail et de la relation administrative à l'Etat - pour les travailleur.ses et les employeurs -, et l'(in)effectivité des droits sociaux et du droit du travail.

La seconde partie de ce chapitre épingle quelques conséquences de la pandémie²⁷⁶ de Covid 19 sur les situations de travailleur.ses précaires et pauvres. Les formes d'emploi et d'activité évoluent par les chocs subis au niveau international comme la pandémie de Covid 19 mais aussi comme des guerres, de nouveaux conflits géopolitiques autour de l'énergie et de l'accès aux ressources naturelles, une forte inflation ou des politiques économiques de replis protectionnistes.

Les chocs provoqués par la pandémie de la Covid 19 ont été suivis de la hausse du coût de l'énergie et de l'inflation et accentué des inégalités préexistantes et certaines tendances de précarisation. (Bouchet et Duvoux 2023, Peretti-Watel, 2025) L'épisode pandémique constitue un «point de rupture» en matière économique, financière, de santé publique, de politiques sociales, d'interactions humaines, de relations de travail et de risques socio-économiques.

5.1 Dimensions structurantes du précaariat

5.1.1. Types de contrats et d'arrangements contractuels : du contrat classique à l'atypique et de l'atypique au typique

Le contenu et les modalités des contrats et des arrangements contractuels sont au cœur de la compréhension du travail précaire et des situations vécues par les travailleur.ses pauvres.

Les **contrats** sont encadrés par des normes légales et à la base de la relation entre un employeur et un employé. Ils fixent les modalités de la relation de subordination salariée entre le travailleur.se et l'employeur (durée du travail, taux d'occupation, tâches, les conditions).

Les **arrangements contractuels**²⁷⁷ sont de plus courte durée, ils comprennent à la fois les contrats temporaires et le travail occasionnel «à la demande» ou «à la tâche». Ils sont conclus par des indépendants ou des salariés. Une rémunération est fixée par les termes de l'accord de travail journalier ou périodique.

Les contrats et arrangements contractuels sont **à la base de la relation entre un employeur et un employé**, ils définissent en principe les modalités de la durée du travail, du taux d'occupation (nombre d'heures semaine), mais aussi certaines des conditions de travail et d'exécution des tâches.

Plusieurs types de contrats et d'arrangements contractuels peuvent être signés et acceptés selon **divers procédés** : écrits, oraux, numérisés (application de l'employeur et comptes, réseaux sociaux, documents numérisés, ...). Souvent, les contrats et arrangement sont fragmentés dans la durée : au projet, à la mission, à la tâche, en fonction des budgets disponibles, etc. Il existe aussi des arrangements contractuels informels. Les travailleur.ses peuvent être engagés dans un ou plusieurs contrats ou arrangements contractuels à la fois suivant des modalités fixées ou changeantes.

²⁷⁵ Cf. <https://ilostat.ilo.org/fr/about/standards/icls/icls-documents/> et https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647366.pdf

²⁷⁶ L'Organisation mondiale de la santé (OMS) qualifiait le 11 mars 2020 l'épidémie de Covid-19 de «pandémie». Le 17 mars, Sophie Wilmès, à la tête d'un gouvernement formé en urgence, annonce un confinement de la population qui sera effectif le lendemain, 18 mars à midi et ce jusqu'au 5 avril.

²⁷⁷ OIT, : Qu'est-ce que l'emploi temporaire? | International Labour Organization

Des travailleur.ses bruxellois particulièrement exposés à l'insécurité de l'emploi

Les parcours des Bruxellois.es qui travaillent montrent une plus grande instabilité (IBSA, 2025) et des transitions plus fréquentes (Onem, 2024) : «Les Bruxellois sont **moins souvent recrutés avec un contrat à durée indéterminée**. Après avoir quitté un emploi, ils sont **plus souvent au chômage ou en inactivité**. Cela montre l'**insécurité** qui peut découler d'une dynamique élevée sur le marché du travail.» (Moreau et Cuyvers, 2024).

Les travailleur.ses bruxellois subissent **davantage d'interruptions** dans leurs parcours et des contrats plus courts, ce en raison des modalités organisationnelles imposées dans des secteurs typiquement urbains tels que par exemple : le nettoyage, la livraison, les services dans les hôtels, restaurants, cafés, les commerces, les services de secrétariat, le transport, les services d'aide aux personnes et les services spécialisés de type IT/consultance/artistiques.

Les **changements de statuts et les transitions sont plus fréquents** : «Les secteurs qui enregistrent un nombre élevé d'entrées sont globalement aussi les secteurs qui enregistrent un nombre élevé de sorties. Beaucoup de travailleurs commencent un emploi dans ces secteurs, mais beaucoup les quittent aussi. D'une certaine manière, cette situation traduit l'insécurité de l'emploi.» (Moreau et Cuyvers, 2024).

De la même manière, les **indépendants bruxellois subissent également une instabilité**, liée à des logiques sectorielles et sensibles en contexte urbain, mais **accentuée par les chocs économiques et de «crises»** (coût de l'énergie, hausse des loyers, inflation, ...).

Nos constats vont également dans le sens de dynamiques moins stables et plus précaires en Région bruxelloise. Les travailleur.ses rencontrés occupent souvent des **contrats courts** et **cumulent** un nombre toujours plus important **de contrats ou d'activités en même temps ou à la suite l'un de l'autre**. Ces **dynamiques instables** favorisent l'**hybridité statutaire formelle, composite et informelle** (cf. chapitre ②).

«Être au chômage» peut donc rimer avec travailler, et «être au travail» implique parfois (voire souvent) de faire une demande de prestation sociale complémentaire ou de maintien du droit au chômage.

Des contrats à durée déterminée et de (très) courte durée au détriment des contrats à durée indéterminée

S'il est généralement admis dans les statistiques standardisées qu'une **majorité de travailleur.ses sont salariés** et qu'une majorité parmi eux est sous contrat à **durée indéterminée**, d'autres **formes d'emploi et d'activités**, plus **instables**, ne sont pas systématiquement visibles au travers des indicateurs statistiques classiques.

Ces **formes d'emplois et d'activités moins stables** sont **particulièrement fréquentes** dans les parcours **des travailleur.ses Bruxellois.es**. Il s'agit notamment d'emplois tels que les intérim, les «jobs» étudiant, les emplois subventionnés, des stages ou de formations rémunérées, les flexi-jobs mais aussi les extras. Ces formes moins stable existent aussi dans d'**autres régimes spécifiques**, comme par exemple le régime P2P, les activités en tant que freelances, artistes, volontaires, bénévoles, le régime du travail associatif, etc.

Ces **positions et statuts spécifiques** devraient être davantage pris en considération lorsqu'il est question d'activité et d'emploi précaires. Parmi nos répondants et les cas relevés par les intervenants professionnels, un part minoritaire occupait un CDI à temps plein. Les travailleur.ses pauvres bruxellois sont plus fréquemment engagés dans des emplois et des activités fragmentées tels que des contrats à durée déterminée «classiques» (semaines, mois ...), contrats de remplacement (1 à 6 mois, ...), contrats de (très) courte durée à la (demi-) journée ou à la semaine, des arrangements à la «tâche», au «projet», à l'événement, etc.

De manière générale, les emplois et activités qui s'incrivent dans des contrats ou des arrangements contractuels de (très) courtes durées sont de plus en plus fréquents. Depuis 2014, les **contrats temporaires de très courte durée ont augmenté en Belgique et concernent un nouveau contrat sur quatre** (BNB, 2019) ; sachant qu'une part des contrats temporaires, qui se concluent par exemple par voie numérique ou via le travail de plate-forme, ne sont pas systématiquement détectables. Ces tendances constituent un facteur essentiel pour comprendre l'**hybridité croissante des statuts** (chapitre ②), en particulier chez les travailleurs pauvres.

Des formes classiques aux formes «atypiques», typiques de l'expérience du groupe des travailleur.ses pauvres

Ces changements mènent à une **augmentation des formes dites «atypiques»** mais qui, au sens sociologique du terme, **deviennent «typiques»** car fréquemment observables et représentatives de l'expérience d'emploi et d'activité des travailleur.ses pauvres.

Certaines **classifications** binaires entre par exemple, actif ou non actif, deviennent *in fine* inopérantes dans un marché du travail **de plus en plus flexible** où l'**instabilité** et l'**hybridité** **ne sont plus atypiques mais bien une norme** : «Dans un marché du travail de plus en plus flexible, la politique se concentre de plus en plus sur la facilitation de formes d'emploi très flexibles. Lors de la compilation et l'utilisation des statistiques du marché du travail, il convient de savoir **ce qu'on veut cartographier comme emploi** et comment. Un **indicateur actif/non-actif ne suffira plus.**» (Vets, 2024).

Si l'emploi «régulier» ou «classique» reste important, **observer l'entièreté du spectre de l'emploi et de l'activité** pourrait mieux visibiliser les statuts et situations **précaires** ainsi que les situations **hybrides** absents des indicateurs statistiques classiques.

De contrats à temps partiels fréquents

Concernant les **volumes d'heures de travail** pour les salariés, il existe trois catégories de temps partiels :

- l'horaire fixe d'un petit nombre d'heure fixes (de minimum 13 heures²⁷⁸) ;
- l'horaire fixe ou variable avec un nombre d'heures fixes ;
- l'horaire fixe ou variable avec un nombre d'heures variables.

La stabilité financière est favorisée par un **volume d'heures suffisant et minimal**. Cependant, les travailleurs pauvres rencontrés sont fréquemment **engagés** dans des modalités contractuelles de **temps partiels** qui ne sont **pas choisies mais proposées comme telles ou modifiées** (avenants au contrat ou multiples contrats aux volumes variables).

Dans un contexte de **volume insuffisant** d'heures, des travailleur.ses précaires à temps partiels **sont contraints** de demander des **prestations sociales** (revenus complémentaires de l'assurance chômage, de l'aide sociale, ...) ou d'**accepter des contrats** à temps partiel qui **favorisent l'hybridité** (chapitre 2).

Quand un travailleur.se est à **temps partiel** et qu'il traverse une épreuve de vie (maladie, accident, perte d'emploi, endettement, ..), les prestations éventuelles (allocations de chômage, indemnités de maladie ou invalidité, ...) sont **basées sur un temps partiel**. Les personnes doivent souvent tenter de se débrouiller avec des revenus insuffisants et doivent trouver d'**autres activités** ou demander **une aide** (CPAS, ...). Cela pose des **difficultés** et des **défis structurels en termes de droit à la protection sociale**.

Si les contrats salariés doivent comporter un nombre minimum de 13 heures par semaine, un certain nombre de contrats ne respectent pas ce minimum avec un taux d'occupation inférieur. Par ailleurs, dans le cadre de ces contrats, il est fréquent qu'une partie du travail soit effectuée informellement. Plusieurs intervenants dressent ce constat au travers de situations concrètes observées.

Ce qui se passe souvent, c'est que dans beaucoup de secteurs, ici on ne va pas forcément parler du nettoyage mais on va parler de l'Horeca, parce que ça me vient comme ça à l'esprit, le minimum légal pour travailler c'est 13 heures par semaine, 13 heures sur 38. Et ce que font généralement les patrons, c'est qu'ils les déclarent 13 heures, et tout ce qui est en plus des 13 heures n'est pas déclaré, c'est payé de la main à la main sans que personne ne le voie. Ça on voit quand même assez régulièrement et on sait que quand on voit 13 heures/semaine, c'est pas un vrai 13 heures/semaines, c'est soit un mi-temps donc 19 heures/semaine, soit carrément un temps plein. Mais quand on voit 13 heures/semaine, on sait que "ça pue" entre guillemets, on le sent. Et ça les travailleurs encore une fois, ils ne le disent pas, ils disent « Oui, oui, c'est 13 heures semaine », et ça ils n'arrivent pas à comprendre que si c'est 13 heures semaine, au niveau des droits sociaux, c'est des droits de 13 heures semaine, c'est pas des droits à temps plein quoi. [intpro31]

²⁷⁸ Ce monimum d'heures à prester a récemment été réformé et réduit sur base de l'Accord de coalition fédérale : https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf

Ces contrats se multiplient et posent des **problèmes en termes d'assurabilité et d'insuffisance de revenus** en cas de demande ultérieure de droits sociaux. Ce problème peut aussi **aggraver des problèmes d'incompatibilité entre certains types d'emplois/activités, volumes d'heures** et de seuils de revenus autorisés dans le cadre de la combinaison entre emplois, activités et prestations sociales²⁷⁹ (chapitre (2)).

Cette **tendance risque d'augmenter** en raison de l'abaissement du seuil minimal de travail de 13 à 3 heures par semaine tel que repris par l'accord du Gouvernement fédéral 2025-2029²⁸⁰. De plus, les horaires ne devront plus systématiquement figurer dans le contrat, seule un principe de garantie de la «prévisibilité nécessaire des heures» reste obligatoire.

Une certaine variabilité des horaires et des volumes de travail

Les **horaires sont souvent imposés**, tout comme les **volumes d'heures**, avec des avenants au contrat de travail (à signer sous format papier ou numérique) qui font **varier le temps de travail et la rémunération**.

Ce professionnel témoigne de la **signature d'avenants dans le contexte d'arrangements contractuels multipartites**, comme le secteur des tites services.

Ici c'est la même chose, même avec un horaire fixe, on leur dit : «en fait, moi ça m'arrange pas que tu viennes travailler tel et tel jour mais ça m'arrange plutôt que tu viennes là». Et là, le travailleur ne va rien dire, il va le faire ! C'est comme aussi dans les titres services, quand l'employeur modifie avec des avenants le nombre d'heures de travail, on va dire mensuellement, et ça devient un peu «une coutume». Quand on a des personnes qui viennent avec tous leurs avenants, on leur dit : «Mais pourquoi vous signez ? Vous aviez 32h, tout d'un coup on vous fait signer un avenant à 21h!». [entretien exploratoire]

L'une des difficultés majeures aujourd'hui réside dans cette **logique d'imposition** d'hyper-flexibilité d'horaire, par la variabilité du temps, des moments de travail et des tâches à réaliser. Les travailleur.ses ne sont souvent pas conscients des conséquences de la signature ces avenants et le risque de non re-conduction plane et force l'imposition.

Lors de contrats de très courte durée, les **demandes de prestations s'effectuent systématiquement à la dernière minute** via une application ou des appels téléphoniques. Il s'agit pour cet intérimaire, d'un véritable mode d'organisation.

-Bah ils m'appellent « tu es d'accord ? » , « oui ». Ils faisaient un contrat en ligne et ça venait sur mon application [application société d'intérim]. (...)

- Vous signez un contrat en ligne et ce contrat peut tout le temps changer en ligne ?

- Oui ! Et même pour les disponibilités...tu peux...des fois qu'est-ce qu'ils font ? C'est qu'ils (...) te donnent un planning complet, mais pour au final tu travailles 4 heures. (...) Autre exemple, je disais « oui pour le mois prochain je suis disponible à toute heure, tous les jours »... mais elle le faisait à la dernière minute donc tu n'avais pas de garantie et en plus c'était « tu prends ça, ou tu prends rien » quoi. [tp54]

Une fragmentation de l'activité en général

La flexibilisation des emplois et activités induit une fragmentation des durées des contrats et arrangements contractuels. Avec l'extension des régimes d'emplois et d'activités précaires, les modalités de très courte durée augmentent. Un lent processus de fragmentation l'activité est observable.

Dans les activités du régime des indépendants, les prestations, les contrats et les projets sont de facto fragmentés puisqu'il s'agit souvent d'arrangements contractuels «à la demande» ou «à la tâche».

La fragmentation s'impose donc tant dans le régime des salarié.es que des indépendant.e.s. Pour une part non négligeable de salarié.es comme indépendants, des irrégularités et incertitudes en termes de volume de travail, d'horaires et de revenus sont extrêmement présentes.

²⁷⁹ Ces combinaisons pourraient augmenter à l'avenir avec le renforcement des dispositifs d'activation dans plusieurs politiques sociales qui incitent à prendre des emplois à temps partiel ou micro formes d'emploi.

²⁸⁰ Accord gouvernemental 2025-2029, page 18 : «L'obligation d'une durée minimale de travail hebdomadaire correspondant à au moins un tiers d'un horaire complet est supprimée. Nous maintenons et faisons respecter l'interdiction des contrats de travail de moins de trois heures et des contrats sur appel. Nous supprimons l'obligation d'inclure tous les horaires de travail applicables dans le règlement de travail, à condition que les limites de la flexibilité y soient clairement définies. Des garanties doivent être mises en place pour s'assurer que cela ne conduit pas à une augmentation de l'absentéisme pour cause de stress lié au travail, tout en garantissant la prévisibilité nécessaire des heures de travail pour les employés, par le maintien des règles existantes concernant les délais de préavis minimaux.»

Dans le volume des emplois de travail temporaires, la **part de l'intérim** a diminué ces dernières années en raison notamment de la limitation du nombre de contrats journaliers avec l'obligation de payer des cotisations supplémentaires à l'ONSS en cas «de recours abusif». Mais dans le même temps, le **travail étudiant** est plus attractif pour les employeurs puisque défiscalisé pour un nombre d'heures plus important. Ultra flexibles, le nombre de contrats étudiants a fortement augmenté passant de 34.030 étudiant.e.s en 2013 (pour 44.389 postes ouverts) à 56.933 en 2023 (pour 90.172 postes²⁸¹). Les contrats comportent des modalités «ouvertes» où il est possible de cumuler plusieurs contrats dont le nombre d'heures peut varier chaque semaine. Cette variation hebdomadaire s'accompagne du risque permanent de résiliation, non reconduction.

Le **régime des flexi-jobs** s'est développé, progressivement étendu et désormais applicable à presque tous les secteurs. Le nombre de flexi-jobbers est passé de 3.905 en 2022 à 5.368 en 2023²⁸². L'augmentation du recours aux flexi-jobs est à prévoir dans la mesure où le revenu annuel maximum exempté d'impôts a aussi été étendu de 12.000²⁸³ à 18.000 euros.

Les prestations fragmentées concernent également les artistes dont le régime spécifique a été réformé et scindé entre artistes avec attestation et artistes amateurs. Dans le cadre de l'économie collaborative, il est également possible de prêter des heures de travail sous le statut de P2P²⁸⁴ ou d'indépendant²⁸⁵.

Le recours à des activités, des emplois, des prestations de plus en plus fragmentés est facilité par l'extension de certains régimes et la création des statuts qui s'y rapportent (intérimaires, étudiants, flexi-jobbers, P2P, artistes amateurs, ...), les modalités de contractualisation (numérisées, à partir de plateformes, ...) et l'augmentation du volume d'heures autorisées et des secteurs pouvant en faire usage (flexi-jobs, extras, étudiant, travail associatif, bénévole, ...). Ces arrangements ou «contrats» comprennent des volumes d'heures très faibles et

peu visibles aux statistiques. Toutefois, les **seuils annuels autorisés ne permettent pas de vivre de ces activités**, puisqu'elles sont considérées comme des activités complémentaires²⁸⁶.

Enfin, il existe parfois une **confusion dans la manière dont les offres d'emploi sont présentée**. Pour les travailleurs, il est difficile de s'y retrouver dans ces différents régimes d'emploi et de savoir sous quel statut il sera engagé et déclaré (offres sous des appellations telles que «emploi», «plus de 1000 emplois indépendant», «contrat freelance», «flexi-job freelance», «contrat de travail flexi-job», ...). De nombreux travailleur.ses ne maîtrisent pas les cadres légaux et peuvent mettre en danger leur assurabilité ou éligibilité à la protection sociale en acceptant certaines missions et contrats. Des travailleur.ses découvrent parfois qu'ils occupent un autre statut que celui qu'ils pensaient occuper (déclaration d'activité sous un autre statut, contournements de législation, usurpation de statut, non-respect de la législation, ...).

Lorsqu'ils font des recherches par eux-mêmes, les travailleur.ses se retrouvent sur des pages Internet, de réseaux sociaux, dans des groupes, face à des vidéos ou des contenus où circulent parfois des informations fausses ou dépassées.

Cette **tendance est accentuée** par la **porosité** entre les différentes formes de statuts, **entre régimes salarié et indépendant**, et la possibilité de **signer des contrats en ligne** dans l'économie numérique.

Non reconduction et ruptures de contrats

La **non reconduction**, l'**arrêt** et les **ruptures** de contrats sont fréquents. Les travailleur.ses pauvres rencontrés se trouvent dans des situations où ils se voient interrompus, licenciés ou non reconduits oralement ou par voie numérique, téléphonique ou écrite.

Ces interruptions, liées à des **raisons externes ou internes à l'entreprise**, sont par exemple des périodes de chômage temporaire, des licenciements, des changements d'horaires ou d'organisation, des accidents en dehors du travail, sur le chemin du travail ou au travail, des non renouvellements de contrat, des emplois (partiellement) subventionnés pour une durée déterminée, etc.

²⁸¹ ONSS, demande Observatoire de la Santé et du Social, janvier 2025.

²⁸² Le nombre de postes de travail et non d'individus est passé de 4.774 en 2022 et de 6.694 en 2023, Source : ONSS, janvier 2025.

²⁸³ https://finances.belgium.be/fr/entreprises/personnel_et_remuneration/flexi-jobs

²⁸⁴ Sur le Régime PSP, voir Atelier des Droits sociaux, <https://ladds.be/le-regime-p2p-des-coursiers-les-risques-dun-systeme-controverse/>

²⁸⁵ <https://finances.belgium.be/fr/entreprises/economie-collaborative>

²⁸⁶ Alors qu'elles peuvent représenter dans certains cas, une activité principale ou parmi d'autres pendant une période.

Dans la plupart des cas, les travailleur.ses **n'osent pas «réclamer» même si le cadre réglementaire n'est pas respecté**. Ils ont peur de ne pas recevoir les documents dont ils ont absolument besoin pour maintenir ou obtenir des droits sociaux (déclaration de chômage temporaire, déclaration du nombre d'heures, déclaration d'accident, d'entrée ou de sortie, ...). De manière récurrente, des **erreurs** sont rapportées concernant les documents de rupture de contrats et les documents nécessaires à la demande de droits sociaux (chômage temporaire, chômage, maladie, invalidité, droit au revenu d'intégration ou à l'aide sociale ...).

L'une de nos répondantes intervenantes juriste identifie plusieurs facteurs qui contribuent à la facilitation de non-reconduction ou de ruptures de contrats :

- caractère optionnel de l'indemnité de rupture ou de préavis ;
- succession de contrats de très courte durée ;
- caractère flexible du contrat de travail du travailleur qui l'affaiblit symboliquement [intpro03]

Il est à noter que l'étude «Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social» réalisée par le Centre de droit public de l'ULB attire l'attention sur le fait que pour certains statuts, il existe une absence de protection contre l'incertitude, la rupture et la suspension du contrat de travail. Les indépendants, stagiaires, intérimaires, volontaires et flexijobbers sont les moins bien protégés (Gerard et al., 2022, p. 33).

Les travailleurs précaires mis en concurrence

La mise en concurrence entre travailleurs est plus aigüe pour les travailleurs pauvres et précaires ; ce en raison du nombre de personnes candidates par rapport aux emplois et activités disponibles, mais aussi de par la relation de subordination à l'employeur, notamment par rapport aux risques de (non) reconduction de de leurs contrats (souvent courts).

L'enquête montre plusieurs types de concurrences observables entre statuts comme la concurrence entre travailleurs salariés «classiques» et étudiants, ou entre intérimaires et flexi-jobbers. Ceux qui bénéficient de différentes formes de protections, d'acquis classiques, travaillent aux côtés de jeunes étudiants, de flexi-jobbers et d'intérimaires, de faux indépendants, de non-salariés dépendants qui sont en recherche permanente d'activités professionnelles complémentaires ou plus stables.

Pour les travailleurs pauvres qui souhaitent que le travail dure, se renouvelle et se prolonge, l'emploi de qualité semble parfois inaccessible. Ils se voient dès lors contraints d'accepter des conditions de travail défavorables (temps partiel pénible, durée déterminée précaire, intérim, prestations fragmentées etc.). En conséquence, une **majorité de travailleur.ses pauvres accepte et subit des contrats et arrangements contractuels de courte ou de très courte durée**. Cette absence de choix comporte des conséquences sur les ménages (cf. chapitre (3)).

Il faut toutefois souligner qu'une part plus spécialisée des travailleur.ses précaires rencontrés (en termes d'expérience, de compétences ou de diplômes) peut négocier, poser certaines conditions et «choisir» parmi des missions. Il s'agit cependant de cas plus rares.

Rémunérations les plus basses, variables et instables

Une constante pour les travailleur.ses pauvres est leur faible rémunération (chapitre (3)). Cette faible rémunération est directement liée aux régimes d'emplois et d'activités (cf. chapitre (2)), aux statuts et formes «typiquement atypiques» du travail précaire.

Notre enquête montre que les barèmes légaux ne sont souvent pas toujours respectés, et que les rémunérations sont régulièrement partiellement payées. Cette faible rémunération mène ensuite à l'acceptation d'emplois et d'activités précaires, un 'cercle vicieux' pour cet intervenant.

Une rémunération basse et souvent partiellement ou pas du tout payée par l'employeur est une constante. Cet état de fait crée un cercle vicieux : le travailleur précaire/pauvre se précarise/s'appauvrit de plus en plus mais ne peut/veut quitter son emploi car il conserve l'espoir (souvent entretenu d'ailleurs par l'employeur) que son salaire va lui être versé. S'il quitte son travail, le travailleur se verra contraint (le besoin étant là) d'accepter n'importe quel type d'autre travail et à n'importe quel salaire. Et ainsi de suite... [intpro35]

De plus, il faut souligner le **degré de protection relativement faible des travailleurs pauvres**. Le coût des risques sociaux (accident, perte d'emploi, décès, maladie, ...) est plus lourd et souvent assumé individuellement par les travailleur.ses précaires.

En **terme de rémunération**, les **abus** les plus importants **s'appliquent** le plus souvent aux **groupes les plus vulnérables**. Il y a une gradation du non-respect du droit du travail qui semble proche du degré de vulnérabilité.

Par exemple, les travailleur.ses de nationalité étrangère, en attente de séjour sont particulièrement exposés au risque de non rémunération (cf. chapitre 4).

Les travailleurs en situation irrégulière sont payés « suffisamment » pour continuer à travailler malgré tout pour leur employeur (l'un et l'autre calculent le coût-bénéfice du salaire payé : l'employeur veut éviter un trop grand turn-over et le travailleur veut éviter une nouvelle recherche aléatoire d'un employeur tout aussi exploiteur). Il arrive que des employeurs ne paient les travailleurs qu'après 3 ou 4 mois de travail : ceux-ci n'ont pas les moyens de contester en justice et survivent de la solidarité de leurs compatriotes. [intpro28]

Asymétrie renforcée dans les relations de travail

L'organisation du travail en tant que **système voire dispositif s'impose au travailleur et à la travailleuse**. Bien souvent, le contrat est « une donne imposée », un document qui ne se discute pas. Il est difficile pour les travailleur.ses en quête de contrats, de rémunération, de recherche de revenus suffisants, de remettre en question et de négocier le contrat et/ou les conditions de travail. Au mieux, les travailleurs sélectionnent ce qui leur convient parmi les offres et dans le cadre proposé : horaires, types de contrats, modalités d'acceptation ou refus d'horaires sont décidées et organisées par les employeurs.

Pour une **majorité de travailleur.ses pauvres**, les **conditions de travail sont pénibles**, tant de par la nature des tâches ou de l'environnement de travail que par le caractère imprévisible de l'horaire, de la suite du parcours.

Dans un contexte hyper-flexible, concurrentiel et aysmétrique, une série d'arrangement contractuels, de modalités d'organisation du travail, s'imposent aux travailleur.ses (reconduction, horaires, affectation postes, tâches, organisation, pénibilité, ...). Il est complexe (voire impossible) pour le travailleur de « s'arranger » autrement.

L'unique marge de manoeuvre pour une salarié est la démission, le refus d'horaire, le retrait du contrat, le désengagement. Cela se produit régulièrement avec des travailleur.ses qui sont malades, épuisés (en raison de la pénibilité, ...), qui font face à des contraintes d'organisation familiale avec les enfants (maladie, problèmes à l'école, sans surveillance, ...), etc. Les travailleur.ses indépendants disposent d'une marge de manoeuvre légèrement supérieure de refuser une prestation, clôturer un contrat, chercher un autre donneur d'ordre, plate-forme, « employeur », réorienter son projet ou son activité, etc.

De manière générale, les négociations sont toujours possibles et ouvertes, si les relations sont bonnes et que l'employeur connaît le travailleur, mais le travailleur n'a souvent pas le choix et a peu de marge de manoeuvre pour refuser, pour se défendre.

L'acceptation des conditions de travail est une obligation tacite dans le cadre d'un rapport de force imposant où le principe constant est que si les travailleur.ses ne sont pas satisfait.e.s, ils peuvent travailler ailleurs et seront remplacés.

Dans l'organisation du travail, dans la plupart des secteurs ouvriers, on embauche des gens parfois peu qualifiés, sous-qualifiés, et c'est vrai que ça permet à une grande majorité de personnes peu qualifiées d'accéder au marché de l'emploi. Mais l'effet pervers c'est qu'on rend ces travailleurs esclaves de l'organisation de leur entreprise (...) : on va facilement les faire remplacer ! Puisqu'on a des secteurs où on n'a pas besoin de qualification, (...) et donc pour éviter d'être remplacé et d'être viré du jour au lendemain ou de voir ses heures baisser... bah on accepte. [intpro23]

Les situations de précarité et de pauvreté, l'offre d'activités (emploi et activité) de plus en plus fragmentées et les obligations des dispositifs d'activation dans toutes les politiques renforcent ce rapport profondément asymétrique entre travailleur.ses et employeurs.

5.1.2 Processus de numérisation et de dématérialisation des relations de travail

Partant des situations de travailleur.ses pauvres, plusieurs types de dématérialisations sont identifiables dans et en dehors de la relation contractuelle.

Dématérialisation des procédures, des services et droits sociaux

La première dématérialisation concerne les procédures relatives à la demande ou au maintien des droits sociaux et les services publics.

Ces dernières années, les informations, les modalités de demande et de maintien de droits sociaux (assurance chômage, maladie et invalidité, aide sociale) ont été de plus en plus numérisées.

Le principe de «numérique par défaut²⁸⁷» s'est généralisé et aggrave le risque de non-recours aux droits sociaux et d'exclusion du droit (Observatoire de la Santé et du Social, 2017 et Noël, 2021).

Dématérialisation de la déclaration et de la qualification

Dans et autour des relations de travail, différentes démarches essentielles à la déclaration des contrats, à la signature des contrats, à la réalisation du travail sont dématérialisées.

La déclaration et l'enregistrement des travailleurs en Belgique relèvent de l'obligation des employeurs ou donneurs d'ordre. Il y a une obligation légale de déclarer tout nouveau contrat par un encodage numérisé et en ligne sur le site de l'ONSS (Dimona, Dmfa, Limosa, ...), du SPF Sécurité sociale (personnes handicapées, ...) ou de plateformes ad hoc comme «Working in the arts» créée par l'Etat.

Ces obligations peuvent être sous-traitées par les employeurs à des intermédiaires (secrétariats sociaux, sociétés d'intérim, plateformes d'économie collaborative agréées, plateformes comme Smart²⁸⁸, ...). Les employeurs, les donneurs d'ordre, les plateformes et les sociétés²⁸⁹ auxquelles ces tâches

d'encodage sont externalisées, détiennent donc une forme de «**pouvoir déclaratif**» qui est central via la responsabilité d'encoder les données des travailleurs par rapport à : l'entrée et la sortie de l'activité, les contrats, les durées, le volume des heures prestées, ...

Ces déclarations permettent aussi de qualifier les statuts en fonction des seuils et quotas d'heures permis (étudiants, P2P, flexi, travail associatif...). Si ces seuils sont dépassés, les travailleur.ses peuvent se voir automatiquement considérés comme salarié.es ou indépendants imposables.

Ce «**pouvoir déclaratif**» et de **qualification**» (de statut d'emploi, d'activité) est essentiel pour garantir au travailleur ou à la travailleuse l'accès à la sécurité sociale et au système de protection sociale (ainsi pour la qualité des données individuelles).

Dématérialisation et contrôle du travail

L'organisation du travail est impactée par la numérisation et la dématérialisation des tâches et des processus. Une partie des travailleurs précaires travaille à une forte cadence avec une ou plusieurs machines. Ordinateurs portables, oreillettes, tablettes, lecteur de code, smartphone et ordinateurs sont les nouveaux outils et médias par lesquels passent les instructions et les tâches elles-mêmes, qui sont également des outils de monitoring et de contrôle de l'exécution des tâches, de leur nombre et de la durée de travail.

Le **développement des systèmes informatisés** a permis d'accroître l'intensité²⁹⁰ de l'activité (Trionfetti et al., 2018) et les modalités de contrôle à distance de l'activité. Tant pour des chauffeurs, des livreurs, que des travailleurs des secteurs de la logistique (transport, dispatching, pharmaceutique, ...), de l'Horeca, dans des entrepôts de stockage (usines, expédition de biens et services, ...) ou du commerce de détail, ces médias accélèrent l'intensité du travail. Ces nouvelles formes d'organisation du travail font partie intégrante du quotidien et du travail (impact sur la vie privée, le ménage, ...).

Le développement des systèmes informatisés rend également la frontière entre vie professionnelle et vie privée plus floue, et renforce la tendance à l'individualisation des relations de travail, la fragmentation de l'activité et la flexibilisation du travail.

²⁸⁷ Inscrit depuis plusieurs législatures dans les objectifs stratégiques de la plupart de l'IPSS et dans certains accords de gouvernements en même temps qu'une volonté de lutter contre le non-recours aux droits sociaux.

²⁸⁸ SPF Economie : mise à jour 4/04/2025 : <https://finances.belgium.be/fr/entreprises/economie-collaborative#q8>

²⁸⁹ Une part des sociétés ne sont pas dans le respect des normes.

²⁹⁰ SPF Emploi, Travail et concertation sociale : https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Projets%20de%20recherche/RAPPORT_FINAL_VUB_ULB.pdf

Certains travailleurs sont régulièrement confrontés à des injonctions via le numérique. Par exemple, sur le lieu de travail, les ordres et tâches peuvent énoncées par une voix issue de l'IA, le planning et l'intensité du travail sont gérées par des logiciels, il faut parler et s'adapter aux machines, etc. D'autres aspects sont concernés comme par exemple la nature du travail de plus en plus numérisée ou les horaires qui doivent être réservés le plus rapidement possible (premier arrivé, premier servi) à partir d'un smartphone, à partir de groupes WhatsApp.

Dématérialisation et (re)bureaucratisation

Les réformes pour une numérisation de services, des procédures, la promotion de l'usage de systèmes numériques sont souvent présentés comme efficaces, moderne, efficaces et rapides, à l'opposé d'une image stéréotypée de «la bureaucratie» complexe, pesante, lente et inefficace.

Toutefois, la numérisation des procédures, de l'octroi des droits, et des services provoque une forme de «rebureaucratisation» (Hibou, 2012; Noël, 2021; Van Zeebrouck, 2024). Au-delà des changements induits par la réduction des interactions en présentiel au travail, la numérisation induit des changements de pratiques au quotidien : diversification des lieux travail (chez soi, à l'étranger, ...) et des modes de transmission des tâches et de l'accélération du travail, et développement de nouvelles tâches rébarbatives (encodage important, surveillance et contrôle de l'encodage, systèmes de mise à jour, de maintenance, gestion des «codes», veille sur des procédures automatisées, etc.)

Dans le cadre de l'octroi des droits sociaux, l'informatisation de la gestion des dossiers laisse moins de place à l'humain, ce qui pose problème dans le cas de dossiers plus complexes en dehors des champs prévus dans les formulaires prévus. Parfois, un formulaire en ligne ne prévoit pas certains cas particuliers, ou ne tiennent pas compte des exceptions prévues dans la loi et qui concernent plus particulièrement des travailleurs pauvres.

Il est parfois difficile d'avoir un suivi personnalisé de son dossier en vue de débloquent certaines situations. Les responsabilités de l'institution, du service public, de l'employeur, se diluent dans les procédures numériques. Les travailleur·ses précaires se sentent par ailleurs, souvent responsables de problèmes pourtant issus d'un manque de congruence entre procédure légale et procédure numérisée.

5.1.3. Processus d'externalisation, de sous-traitance, de multipartisme et de plateformisation

Sur la base de notre cadre conceptuel et de la définition du précariat comme «un registre propre de l'organisation du travail» (cf. chapitre (1)), plusieurs facteurs sont repris ici comme **registres et dimensions** de cette organisation du travail.

Avec la **multiplication et la diversification des statuts, des régimes d'emploi et d'activités**, ainsi que l'augmentation de l'hybridité, ce sont tant l'accès que le **maintien** des droits sociaux qui deviennent **de plus en plus complexes**. Les **nouvelles modalités d'organisation du travail fragmentent les relations de travail et la question de la responsabilité par rapport aux risques socio-économiques**.

Processus d'externalisation

L'externalisation concerne un **transfert de tâches et de missions d'une société ou d'une organisation publique ou privée vers une société extérieure**. Différents cadres légaux comme les contrats d'externalisation²⁹¹ ou les lois sur les marchés publics²⁹² régissent les modalités et l'organisation des externalisations. L'externalisation de processus de production comme de missions est devenue une caractéristique structurelle de notre économie. Les **pratiques d'externalisation** participent au développement de la **tripartisation** et de **multipartisation des relations de travail**.

Ces pratiques changent l'organisation du travail et les relations de travail par un **passage d'une relation duale** entre un employeur et un.e travailleur·se à une **relation tripartite** entre une organisation cliente qui délègue une mission/tâche à une autre société, un employeur (chargé de faire exécuter la mission) et un travailleur·se. Cette tripartisation peut se multiplier et donner lieu à des **relations multipartites** où plusieurs sociétés (entrepreneurs, sociétés d'intérim, plateformes, ...) ne permettent plus au travailleur de bien comprendre son cadre de travail, qui est son employeur et quels sont ses droits.

Les travailleurs pauvres rencontrés sont pour beaucoup confrontés à ce type d'organisation du travail tripartite ou multipartite, notamment dans le cadre du travail en tant que flexi-jobber, intérimaire, titres services, artiste amateur, freelance, P2P, indépendant, travailleur de plateforme, etc. (cf. chapitre (2)).

²⁹¹ BNB, cadre légal et réglementaire de l'externalisation : <https://www.nbb.be/fr/supervision-financiere/contrôle-prudentiel/domaines-de-contrôle/sociétés-de-bourse/manuel-de-5>

²⁹² Bosa, procédures et cadre : <https://bosa.belgium.be/fr/themes/marchés-publics>



Ces évolutions dans l'organisation du travail rendent les **frontières** entre travailleurs salariés et non-salarié plus **poreuses**. L'externalisation **augmente le nombre d'intermédiaires** et introduit des **relations contractuelles plus complexes**. L'**augmentation des pratiques d'externalisation** a des conséquences sur les salaires et les inégalités²⁹³.

La part des travailleurs salariés qui détiennent une activité complémentaire en tant qu'indépendants a augmenté en Europe (Eurofound, 2024). Les mécanismes d'externalisation, de sous-traitance et de plateformes participent à ce «**brouillage des statuts**» dans la mesure où le volume d'activité est divisé et fragmenté.

Dans ce type de configurations et de contextes, il y a **de plus en plus d'indépendants** qui travaillent pour un nombre toujours plus élevé de sociétés, qui sont dans les faits des non-salariés dépendants ; et **de plus en plus de salariés** engagés dans des contrats de plus en plus courts, qui combinent avec d'autres activités en tant qu'indépendants ou d'autres statuts (cf. chapitre (2)).

Sous-traitance et multipartisation

La **sous-traitance** équivaut à une forme d'externalisation d'une partie du travail qui s'étend **dans la durée**. L'externalisation peut se transformer en sous-traitance lorsque «le développement de l'entreprise sous-traitante **conduit à faire disparaître le sous-contrat au profit d'une relation contractuelle principale** entre l'entreprise externalisant et son ancien sous-traitant.» (Bureau et Carsani, 2019). La sous-traitance est très répandue, en particulier dans les secteurs de la construction, du nettoyage, de la logistique, du transport et de la livraison.

Une entreprise ou une société détient une mission qui sera sous-traitée par une autre société. Ce mécanisme se répète parfois plusieurs fois en chaîne, et peut l'être jusqu'au niveau individuel, à des

travailleur.ses indépendant.e.s. Le statut d'indépendant et certains régimes comme le P2P, freelance, etc. facilitent la sous-traitance individuelle²⁹⁴ (...) Il est alors question de **sous-traitance en chaîne jusqu'à l'individu sous-traitant**.

Cette organisation du travail peut induire une forme **de flou dans la possibilité de traçabilité** de la responsabilité du donneur d'ordre/client. La **sous-traitance en chaîne** induit par ailleurs une certaine **dégradation** des rapports salariaux, une déresponsabilisation et une augmentation de la subordination des employés.

Mais pour moi oui, le dispositif très illustratif ce sont les titres-services (...) : plus il y a d'acteurs quelque part, plus les risques de confusion et de déni de responsabilités sont grands. Parce que la loi essaie d'identifier de manière claire les obligations de telle ou telle partie mais on sait que sur certaines choses comme par exemple bien-être au travail, (...) le problème est qu'il n'y a pas forcément de lien contractuel direct avec la personne pour qui on preste directement (...) [intpro01]

Le développement de la sous-traitance permet d'obtenir des services identiques «mais au moindre coût puisqu'il ne faut plus financer tous les avantages sociaux de l'entreprise pour ces salariés désormais externalisés» (Palier, Thelen, 2010). La conséquence des pratiques de sous-traitance en chaîne réside dans la dégradation de la qualité, des conditions et de la protection du travail dans le secteur». (Palier, 2022)

Processus de plateformes

Au-delà du rapprochement des régimes salarié et indépendant par la fragmentation de l'activité, il y a également un processus «plateformisation» par le déplacement de plusieurs secteurs voire marchés vers une économie numérique moins formelle, moins visible, moins réglementée.

Loin de ne concerner que les chauffeurs et les livreurs, le **processus de plateformisation** concerne de plus en plus de secteurs d'activité. Le Ministère des finances met régulièrement à jour la **liste des plateformes agréées**²⁹⁵ en Belgique. Il est à noter que toutes les prestations effectuées par des travailleur.ses précaires ne sont pas effectuées via des plateformes agréées. Lors de notre enquête, nous

²⁹³ https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/employment/outsourcing-working-conditions-and-inequality_en

²⁹⁴ In fine, des micro entreprises, des entrepreneurs isolés au bout de la chaîne de sous-traitance, ...

²⁹⁵ Consultable sur le site du SPF Economie : <https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/127-economie-collaborative-liste-plateformes-agrees-20250404.pdf> ; <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/economie-durable/economie-collaborative/les-plateformes-agrees-en>

avons relevé les secteurs d'activités suivants pour lesquels certains travailleurs pauvres ont eu accès via différentes plateformes (dont des plateformes étrangères et internationales):

- services d'aide à la personne : garde d'enfants, garde de personnes âgées, aides aux actes de la vie quotidienne, etc. ;
- nettoyage ;
- jardinage ;
- professions artistiques (services techniques, concerts, projets, prestations spécialisées, etc.) ;
- services intellectuels (aide à la relecture,...) ;
- tutorat (aide aux devoirs, ...) ;
- enseignement ;
- communication ;
- organisation d'événement ;
- services web ;
- services de traduction ;
- communication et promotion/organisation d'événements.

Un phénomène propre au travail de plateforme est l'**accélération** de l'activité par la rapidité d'embauche et les délais souvent courts²⁹⁶ pour la réalisation du travail et la clôture de la prestation.

Un autre phénomène est l'**internationalisation** du travail de plateforme avec dans le même temps, une informalisation. Tout individu peut prendre part au marché de prestations en ligne de partout et à tout moment de la journée. Cela ouvre une **infinité de possibilités et accélère le développement de l'hybridité** des activités et des emplois. Ce développement facilite la mise en concurrence et la proposition de prestations toujours moins onéreuses dans l'«économie de plateforme».

Cette concurrence est déjà observable dans plusieurs secteurs : «Les conséquences du capitalisme de plateforme sont de plus en plus visibles, (...) la portée de ce modèle économique est bien plus large et touche un nombre croissant de secteurs socio-professionnels.» (...) Comme l'ont démontré les

travaux portant sur les domesticités, les services à domicile se trouvent traversés par des rapports sociaux de genre, de classe et de race, s'agissant en grande majorité de femmes, issues de milieux populaires et s'inscrivant dans des parcours de migration. Pour les aide-ménagères inscrites sur ces plateformes, ce travail se trouve confronté à des difficultés propres au capitalisme de plateformes, mais également aux professions du ménage et de l'entretien : éclatement des horaires, déni de professionnalisation, difficultés de délimitation du travail, risques en matière de santé et sécurité au travail, mais aussi difficultés de déconnexion, impact du management algorithmique, flexibilité rendant difficile la fidélisation». (Teke-laurent Nicole, 2025). Les droits des travailleurs.ses et le système de sécurité sociale sont partiellement menacés par l'accélération de ce mouvement.

Soulignons la **très faible (voire l'absence) de protection du travailleur.se** en cas d'accident lié à l'activité, ainsi que pour tous les autres risques sociaux classiques. L'employeur et le donneur d'ordre ne contribuent que peu ou rarement au système de sécurité et de protection sociale. Il ne paie souvent que la prestation en elle-même. Ces prestations sont peu rémunérées par rapport au travail fourni. L'hyper concurrence induite par le caractère international fait baisser la rémunération. Il est à noter que la Commission européenne a récemment émis une directive sur le travail de plateforme en forte augmentation²⁹⁷ (cf. contribution Uniteds Freelancers).

5.1.4. Processus d'informalisation

Au-delà des processus décrits plus haut, un processus d'informalisation de l'activité est observé à plusieurs niveaux (cf. chapitre (2)), il s'agit de la tendance au «travail informel pour échapper à la pauvreté». Cette tendance multiforme est plus importante dans les pays où le modèle de sécurité sociale est plus fragile : «Les États-providence les plus forts d'Europe connaissent une tendance à la réduction des dépenses, et plusieurs d'entre eux ont commencé à réduire le niveau des prestations pour les migrants en réaction au contexte de l'actuelle « crise des réfugiés » en Europe (...) de telles politiques pourraient entraîner une **augmentation du travail informel de type « pour échapper à la pauvreté »** (Pfau-Effinger, 2016).

Si le système belge est globalement très protecteur, certaines protections sociales se fragilisent depuis plusieurs années. Par ailleurs, la Région bruxelloise

²⁹⁶ La rémunération est toujours incertaine également. Plusieurs «vols» de travaux et prestations ont été rapportés.

²⁹⁷ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831

est confrontée à un taux de risque de pauvreté élevé (1/3 des Bruxellois) et à une population importante de personnes réfugiées, en attente d'un titre de séjour ou sans-papiers. Une ville-région et capitale européennes comme Bruxelles draine une multitude d'activités et de mouvements, le risque de développement de l'économie informelle y est plus important.

Une part des travailleur.se.s bruxellois.es travaille partiellement ou strictement dans l'économie informelle (cf. chapitre ②) face invisible du précarariat bruxellois. Le **processus d'informalisation** s'effectue d'abord au niveau de la situation d'activité et d'emploi. Il est fréquent par exemple, qu'une partie des heures, du projet, de la rémunération ne soit pas déclarée et informalisée.

L'examen des **situations d'emplois et d'activités précaires** nous montre que l'informalisation est **moins fréquente** chez des travailleurs pauvres qui occupent un contrat stable en tant que salarié, et **plus présente** dans les situations de contrats de très courte durée avec de faibles volumes d'heures, de prestations à la journée, au travail par projet (freelance, entrepreneurs, d'artistes), de contrats à temps partiels ou à durée déterminée, etc.

Même si l'informalité touche davantage les travailleur.se.s sans statut, elle touche également ceux qui sont en situations d'hybridité (plusieurs activités simultanées ou complémentaires). En **situation d'hybridité**, de cumul de plusieurs sources de revenus, les travailleur.se.s précaires sont plus enclins à accepter, voire à rechercher du **travail informel «pour échapper à la pauvreté»**. Ne pas gagner un revenu suffisant va «obliger» ou contraindre un.e travailleur.se à rechercher ou accepter une activité informelle (cf. chapitre ②). Dans plusieurs types de positions (absence de statut, hybridité, bas salaires, ...), il est difficile voire impossible de refuser une activité informelle.

Dans ce contexte, **l'informalité constitue** une source de revenu dont on ne peut se priver, une «obligation» lorsque les **contrats sont fragmentés et limités dans le temps**, tout comme les **sources d'aides ou de prestations sociales**. En effet, les restrictions et conditions en matière d'accès à la sécurité sociale et à l'aide sociale ont également tendance à renforcer le secteur informel.

L'employeur élabore parfois un système où **l'informalité devient «une norme»** : la totalité ou une partie de l'horaire est déclarée et le reste des heures est presté de manière informelle. Dans le cadre d'une relation de subordination, les travailleur.se.s n'ont souvent pas leur «mot à dire» et doivent accepter sous peine de se voir éconduire.

Ce système est organisé en vue de faire des économies sur les frais à charge de l'employeur : cotisations sociales, obligations en droit du travail (salaires, primes, avantages, etc.) et en droit de la sécurité sociale (indemnité en cas de maladie, etc.). L'informalité est plus **présente** dans des **configurations** où il existe de **longues «chaines» de sous-traitance** et est **facilitée** par des **relations multipartites**. Le processus de plateformes permet également de faciliter des petites activités et transactions rapides avec le reste du monde dans l'économie numérique (y compris sur le «darkweb»).

Pour les travailleur.se.s les plus vulnérables et exposés au travail informel, les relations et les conditions de travail reposent essentiellement sur la volonté et l'éthique de l'employeur ou du donneur d'ordre, et non sur le cadre légal en matière de droit social et du travail. Dans ce contexte, qui forme une «nébuleuse», il est difficile d'opérer des contrôles.

5.1.5. Lieux de travail et trajets

Le lieu de travail est un élément fondamental dans la vie quotidienne du travailleur et dans le rapport qu'il a avec son activité. La délocalisation du lieu de travail à travers l'outil numérique et la forte concurrence présente d'importantes conséquences. L'outil numérique a élargi et transformé les formes traditionnelles du travail (à domicile, sur un même lieu) et ouvert de nouveaux espaces (à l'étranger) pour une externalisation de la main d'œuvre dans un contexte d'incertitude.

Nous observons une pluralisation des lieux de travail (domicile, distance importante, changement de lieu de travail, missions pour des pays lointains,...) et des espaces d'embauches (Internet, sociétés privées, réseaux sociaux, rue,...) ; notamment pour les travailleur.se.s intérimaires et en contrats courts, les freelances, les travailleur.se.s de plateformes, etc.

Dans le même temps, pour d'autres travailleur.se.s, il y a une disparition des lieux de travail prévus par l'employeur au profit de l'espace privé du travailleur. Pour une part importante des travailleur.se.s freelance, indépendants entrepreneurs, travailleurs de plateforme, du web, de l'e-commerce, l'espace de travail est un espace privé. L'économie numérique et de plate-forme a accentué le travail à distance.

Concernant les temps de trajet, notre enquête montre que les travailleurs pauvres doivent être souvent très mobiles et que les distances parcourues sont parfois très importantes. De nombreux travailleur.se.s se déplacent pour travailler, en transports en commun ou via des arrangements informels. Ce temps est rarement comptabilisé dans les

heures de travail et le coût du trajet n'est que partiellement remboursé par l'employeur. Le temps privé est dès lors amputé du temps de trajet, de manière presque systématique.

5.1.6. Processus de gratuitisation

Sans considérer le travail domestique et reproductif de care invisible et non rémunéré et majoritairement effectué par les femmes (cf. chapitre (4)), une part croissante du temps de travail et de l'activité se «gratuitise». Le travail gratuit représente des **« formes de travail non reconnues comme telles, exercées en dehors du droit du travail et avec peu ou pas de compensation monétaire et de droits sociaux »** (Simonet, 2018, p. 10).

Une part non négligeable du travail gratuit est invisible. De nombreux répondants se sont vu proposer ou imposer différentes formes de travail gratuit.

La recherche de travailleurs compétents mais à moindre coût peut amener le travailleur à travailler (partiellement) gratuitement, notamment dans le cadre de dispositifs d'aide à l'insertion et à l'emploi.

Mais donc pour moi oui, tous les systèmes aussi de stage à l'étranger (...) ne nous ouvrent pas tellement de portes mais donnent plutôt énormément d'opportunités aux employeurs de nous payer moins. Donc j'ai eu un entretien où l'employeur me proposait de travailler gratuitement. Je lui ai dit : «non, je j'ai une autre proposition, on va me payer un CIP». Il a fait sa recherche, il a trouvé le système CIP. Il m'a dit OK je te propose 800 qui est donc le minimum légal. [tp. 63]

Cette gratuitisation s'effectue le plus souvent via des statuts précaires, des situations de travail sans statut (cf. supra) ou dans des secteurs fortement valorisés et spécialisés, très prisés symboliquement (milieux du journalisme, de l'audiovisuel, du cinéma, académique,...).

La gratuitisation est la plus manifeste dans l'occupation de statuts précaires (artistes amateurs, travail associatif, bénévolat, etc.) ainsi que dans l'entrepreneuriat. La concurrence accrue pour décrocher des prestations et des contrats accentue la gratuitisation du travail qui, du point de vue des travailleur.ses précaires, est très présente. Il s'agit par exemple d'heures supplémentaires non

rémunérées, des heures de trajet non comptabilisées, d'heures non comptabilisées liées à la préparation de projets en vue de l'obtention de contrats, de préparation de soi avant des prestations, ou d'activités autour de la réalisation de projets, etc.

D'autres formes de gratuitisation existent, il s'agit des modalités prévues dans les régimes et dispositifs d'activation des personnes allocataires de prestations sociales. Cela peut concerner «nombre d'activités contributives utiles, indispensables au fonctionnement de la société, essentielles même, qui ne sont pas reconnues comme travail mais comme « stages », comme « bénévolat », comme « volontariat », comme « care » ou, sous une forme plus coercitive, comme « contrepartie » à l'aide sociale ou « mise à l'épreuve civique » (Aubry, 2019) (...) en invisibilisant et en sortant de la sphère du travail, du « vrai travail », du travail « vraiment productif », les tâches nécessaires à la production et à la reproduction de la vie ainsi que celles et ceux qui les réalisent. (Simonet, 2022).

Ces formes typiques de travail gratuit déjà présentes dans la région risquent de se développer dans les années avec le renforcement des politiques d'activation dans les politiques sociales et d'emploi. Des allocataires (aide sociale, chômage, ...) risquent de devoir accepter des propositions de travail gratuit, contractualisées, afin de «contribuer à la société» en contrepartie des prestations perçues (Simonet, 2020).

5.1.7. Pénibilité du travail et mauvaise santé

Les travailleur.ses pauvres et précaires sont moins bien protégés et assurés en matière d'accès aux soins de santé ou d'accidents du travail (contrats précaires de très courte durée, prestations en tant que travailleur de plateforme/intérimaire/free-lance, ...) alors même qu'ils sont surexposés aux risques en matière de santé physique et psychique (sur le lieu de travail, durant l'activité elle-même et sur le chemin du travail).

Les travailleur.ses pauvres accumulent plus souvent des missions pénibles, fatigantes, lourdes ou peu appréciées, le risque d'épuisement est plus important et plus rapide. Les **conditions** et l'**intensité de l'activité** appuient cette tendance. Pour beaucoup de travailleurs, il faut souvent : travailler vite²⁹⁸, en continu, porter des charges lourdes, subir des lieux ou atmosphères extrêmement bruyants,

²⁹⁸ La rapidité à laquelle il faut effectuer le travail, la cadence imposée, la vitesse constituent également un élément fondamental. Ne disposer que de quelques minutes pour nettoyer une chambre, identifier un numéro, classer, faire un envoi, orienter un colis, prêter une course, livrer un nombre de commandes préfixées, réaliser un projet, faire une toilette à une personne âgée, ... est un facteur de stress et d'épuisement. Le temps nécessaire est souvent et systématiquement sous-estimé, à la lisière de ce qu'il est possible de faire.

des températures anormales (élevées ou très froides), supporter l'exposition à des composants dangereux (chimiques, particules fines, poussière, pesticides, pollution ...), effectuer des tâches répétitives, travailler avec du matériel ou dans des positions contraire à l'ergonomie mais aussi, endosser parfois des responsabilités qui dépassent les connaissances et les compétences acquises.

Le travail était dur parce que ça reste de la cuisine tu vois... Mais quand t'es bien payé, ça compense ! Parce qu'après j'ai travaillé au [établissement horeca] où c'est voilà des conditions incroyables, t'es dans les friteuses, la chaleur. Il fait chaud, tu crames et tout. Mais là t'es à six euros de l'heure, c'est autre chose encore ! [tp11]

La charge psycho-sociale développe du stress et impacte le bien-être tout comme la concentration et la répétition des tâches qui abîment les corps. Dans notre enquête, les problèmes de santé (physiques et psychosociales) concernent des travailleur.ses des secteurs de la logistique (pharmaceutique, livraison, hangars, agro-alimentaire, ...) de la construction, du commerce franchisé, les hôtels, les restaurants, les bars et cafés, les marchés, l'horticulture, les abattoirs, les soins de santé, l'aide aux personnes, du transport, des call centers, de la vente en ligne, etc.

Cette pénibilité multiforme est subie sous fond de logique « à prendre ou à laisser », comme en témoigne cet intervenant professionnel sur les conditions de travail dans un hôtel.

Y a des exigences en termes de chiffre de chambres – de nombre de chambres à faire, et il y a un nombre d'heures de contrat, mais si les chambres sont pas finies alors il faut continuer. (...)

Il y a une dame que je suis depuis trois ans, (...) elle décroche un boulot de femme de chambre, elle était super contente et finissait normalement toujours à 15 heures. Mais en fait elle finissait en réalité toujours à 18 heures parce qu'il y avait des personnes qui étaient malades, on ne les remplaçait pas, on dispatchait leurs chambres chez les autres (...) il y avait vraiment une pression au nombre de chambre, et une incapacité de se structurer et de se plaindre et de dire « ça ne va pas, on veut des remplaçantes quand quelqu'un est malade », il y avait rien moyen de faire.

Cette dame je l'ai vue, elle était pas grosse mais elle était bien portante et elle a maigri, et elle a perdu des kilos et des kilos et des kilos dans ce travail. Un jour, elle n'avait pas tout fini, elle part parce qu'elle doit aller s'occuper de ses enfants (...) et elle reçoit un coup de téléphone de sa cheffe qui dit : « Oui t'as pas fini les chambres, ça va pas, tu dois revenir, (...) c'est quoi cette histoire ? On va te virer », et elle dit « Écoute c'est pas possible, j'ai des enfants je peux pas... », elle raccroche.

Elle reçoit trois-quatre coups de fil, ça s'arrêtait pas quoi, et après c'est la cheffe numéro 2 qui appelle « Ah tu vas chercher les enfants... » et donc j'étais très fier de cette dame parce qu'elle a répondu « Ok, je vais y aller mais je vais laisser les enfants à la maison, et si il y a un drame, s'il y a un problème avec les enfants, ce sera de votre faute ». Elle a raccroché, et tout de suite elle a reçu un coup de fil « Non, non, on a réfléchi c'est bon, laisse tomber, on fera les chambres, on trouvera une autre solution ». Mais faut dire dans quel état de nervosité ça l'avait mise ! Quand son contrat CDD s'est arrêté, (...) elle a fait une croix sur le secteur des hôtels, (...) parce que c'était dangereux pour sa santé, pour sa vie de famille, et pour sa santé mentale. [intpro13]

Les travailleur.ses précaires ont tendance à enchaîner des prestations et des missions qui s'effectuent dans des conditions extrêmes et pénibles où ils occupent des contrats de très courtes durées et moins protecteurs. Cela reste difficile d'établir un lien de cause à effet entre ces missions et leur état de santé à plus long terme. En terme de responsabilités, les multiples problèmes de santé seront difficilement imputables à un employeur ou à une mission en particulier.

Devoir s'exécuter à accepter certains contrats, tâches et missions qui sont dévalorisées au niveau sociétal et que l'on estime soi-même pénibles peut par ailleurs développer du stress ou un sentiment d'humiliation.

Donc, oui, cette année, c'était malheureusement l'année des [personnage de BD], on était habillés en [personnage de BD], on était des peluches vivantes en plein soleil avec une tête énorme, qui pesait extrêmement lourd et c'était très très dur, c'était vraiment un des travail les plus durs que j'ai eu à faire de toute ma vie, parce que devoir se lever tous les jours super tôt, pour aller se mettre en plein soleil toute la journée, pour aller dire tout le temps le même texte, parce que ce texte dure cinq minutes, on rentre dans sa cabane, on attend le prochain groupe et on ressort et on recommence. C'est comme ça toute la journée (rires). Il ne faut pas trop aller aux toilettes, parce que si on est aux toilettes pendant que les gens arrivent ça pose problème. Donc, oui c'était quand même assez extrême de devoir faire ce travail et c'était une bonne expérience (rires), fort formative, mais très difficile. [tp21]

Enchaîner des contrats et des activités temporaires pendant des années surexpose les travailleurs.es à une mauvaise santé (physique et psychique), à la maladie ou à un accident.

5.1.8. Veiller à garantir un travail décent en Belgique et dans la région bruxelloise

Selon l'OIT, le travail décent est un «fondement de justice sociale²⁹⁹». Il s'agit d'un «travail productif qui assure un revenu équitable, des droits, une protection sociale et soutient une croissance économique durable. Il est source de dignité et le fondement de la paix, de la justice sociale, d'une plus grande égalité et est au cœur de l'Agenda 2030 de l'ONU».

Les constats établis dans d'autres parties du rapport (chapitres 2, 3 et 4) nous montrent que le travail décent n'est pas une réalité pour les travailleurs.es pauvres bruxellois. Un enjeu non-négligeable est de pouvoir rendre visible le travail «indécent». L'intégration du travail décent est possible lorsque une veille statistique est possible et que des mesures d'évaluation et des dispositifs de suivi sont portés pays par pays³⁰⁰.

Un manuel existe afin d'implémenter des mesures «Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT³⁰¹». Toutefois, ces objectifs semblent moins prioritaires depuis leur inscription à l'objectif n°8³⁰² des Objectifs de développement durables (ODD) : le «travail décent» y représente un objectif au même degré de priorisation que «la croissance économique». Malgré l'existence d'un plan³⁰³, diluer un programme de monitoring dans une stratégie internationale de 17 objectifs, à un niveau international, risque de réduire les leviers de surveillance des évolutions sur les marchés du travail³⁰⁴.

Pour privilégier le développement du travail décent, il faut également pouvoir dépasser l'objectif de la croissance³⁰⁵. Olivier De Schutter, Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, estime que «Le « croissancisme » ne devrait pas nous détourner de l'impérieuse nécessité de fournir davantage de biens et de services propres à améliorer le bien-être et de réduire la production de tout ce qui est superflu, voire toxique. Tant que l'économie restera principalement orientée vers une maximisation des profits, elle répondra à la demande exprimée par les groupes les plus riches de la société, favorisera des formes extractives de production qui aggravent l'exclusion sociale au nom de la création de richesses et ne permettra pas aux personnes pauvres d'exercer leurs droits. La transition d'une économie orientée par la recherche de profits vers une économie orientée par les droits humains est non seulement possible, mais elle est même nécessaire si l'on veut rester dans les limites planétaires.» (Nations Unies, 2024)

Le processus de dérégulation progressive est accéléré par les diverses «crises» ainsi que par l'affaiblissement du respect et de la portée des normes classiques et standardisées du droit du travail, des relations de travail et des réglementations de plusieurs droits sociaux fondamentaux (chômage, aide sociale, ...) qui s'inscrivent dans une logique de passage de l'Etat social actif vers un Workfare.

²⁹⁹ OIT, 2022 : <https://www.ilo.org/fr/resource/le-travail-decent-un-fondement-de-la-justice-sociale>

³⁰⁰ Il semble toutefois que ce monitoring soit moins «porté» et supporté aujourd'hui qu'il y a plusieurs années.

³⁰¹ OIT PPTD <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/60401/download&ved=2ahUKEwjp3u60yoiOAXvNLPsDHWeNBq0QFnoECBgQAQ&usq=AOvVawljUgj3mZUaENWpvgxSzOfW>

³⁰² <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development>

³⁰³ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40webdev/documents/publication/wcms_510123.pdf

³⁰⁴ Un bref rapport de suivi existe toutefois : <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2024/SG-SDG-Progress-Report-2024-advanced-unedited-version.pdf>

³⁰⁵ AG des Nations Unies, Conseil des droits de l'homme. Cinquante-sixième session, 18 juin-12 juillet 2024, Point 3 de l'ordre du jour, A/HRC/56/61 <https://docs.un.org/fr/A/HRC/56/61> et Olivier De Schutter, *The Poverty of Growth* (Londres, Pluto Press, 2024)

5.2. Impacts de la pandémie de Covid 19 sur les travailleur.ses pauvres et précaires

En mars 2020, alors que la recherche pour élaborer ce rapport venait à peine de démarrer (cf. annexe méthodologique), la pandémie de Covid 19 a été déclarée et un premier confinement a été annoncé par l'autorité fédérale en Belgique et en Région bruxelloise.

La pandémie de Covid 19 a touché le monde entier de manière différenciée selon les mesures des gouvernements en charge, l'accès au vaccin, les moyens budgétaires disponibles, les moyens de sensibilisation des citoyens ; mais également les conditions de vie des populations, leurs croyances et leur degré d'adhésion aux mesures. Dans les pays où la population est en situation de grande pauvreté (extrême) et où le travail informel est majoritaire, l'application du confinement fut bien plus difficile à respecter (et parfois même interdit par la justice³⁰⁶).

Les Bruxellois.e.s en grande pauvreté et en situation de précarité ont aussi dû faire face à de grandes difficultés. Parmi ces personnes, de nombreux travailleur.ses pauvres dont la situation s'est aggravée ou qui se sont appauvris en raison de la durée de l'arrêt des activités, des vagues et confinements successifs.

Si le système de sécurité sociale a joué son rôle redistributif et atténuateur de la précarisation, l'impact du Covid 19 fut majeur en Belgique et en Région bruxelloise en particulier auprès des travailleur.ses pauvres qui se retrouvent plus souvent dans des contrats précaires et dépendent plus souvent de l'économie informelle.

Au niveau national, parmi les groupes plus fortement impactés, les travailleur.ses pauvres ont notamment été dénommés comme des «travailleurs sans contrats fixes». L'étude Covivat³⁰⁷ a examiné au début de la crise du coronavirus quels étaient les secteurs les plus durement touchés, il s'agit : «de l'Horeca, de l'art, du divertissement et des loisirs et, dans une moindre mesure, du commerce de détail non alimentaire». (Barrez J. et van Dam R., 2020).

En termes de caractéristiques socio-économiques, les auteurs ont identifié que les travailleur.ses de ces secteurs avaient «un profil socio-économique vulnérable relativement plus élevé» :

«Proportionnellement, il y a plus de jeunes, de personnes peu qualifiées, d'isolés (avec et sans enfants), de locataires, d'indépendants et de travailleurs qui travaillent à temps partiel (souvent sous des contrats temporaires). (Barrez J. et van Dam R., 2020).

Les salaires dans ces secteurs fortement touchés sont en moyenne inférieurs. Ainsi, 44 % des personnes qui travaillent dans ces secteurs les plus durement touchés font partie du quintile de revenus le plus bas. Les personnes qui travaillent dans ces secteurs fortement touchés vivent également dans des ménages à haut risque de pauvreté et ont moins de réserves financières pour faire face à des périodes avec de moindres revenus. Enfin, les personnes avec un salaire inférieur restent également plus longtemps au chômage et la politique doit donc accorder une attention supplémentaire à ce groupe.» (Barrez J. et van Dam R., 2020).

Eurofound a estimé qu'environ 7% des travailleur.ses ont perdu leur emploi en Belgique. Les jeunes, les femmes et les indépendants ont été les groupes les plus touchés.

Au niveau européen, en fonction des différentes phases de l'enquête, jusqu'à la moitié des répondants ont dû faire face à un temps de travail réduit. Les femmes³⁰⁸ ont payé le prix des confinements et du télétravail en termes de risques pour la santé, d'amplification des inégalités d'emploi préexistantes et de travail de *care*. Plus de la moitié des femmes ont passé davantage de temps aux tâches relatives au travail domestique. (Eurofound, 2020, p.7 et p.10).

Les recherches ont montré que la pandémie a constitué un **révélateur des inégalités** (Bajos, 2020; Deprez et al., 2020; Peretti-Watel et al., 2025). Les résultats montrent d'un côté, des travailleur.ses aux protections élevées et aux revenus garantis, et de l'autre, des travailleur.ses aux revenus instables, peu protégé.es et surexposé.es aux risques de contamination. En particulier, en raison des longs délais d'octroi, d'une perte d'éligibilité ou d'une situation d'inéligibilité, certain.es travailleur.se.s informels ou hybrides étaient dans une situation d'absence de protection comme par exemple, des travailleur.se.s pauvres sans papiers, des travailleur.se.s sans-abris ou ressortissants européens précaires. De nombreux systèmes de solidarité informelle et citoyenne ont vu le jour durant cette période.

³⁰⁶Ce fut le cas par exemple au Malawi, où le confinement a été interdit par la Justice en raison même de la pauvreté et de la part immense du travail informel. Un plan d'urgence pour les plus pauvres a dès lors été mis en place : <https://www.courrierinternational.com/article/inedit-au-malawi-la-justice-empeche-le-confinement> et <https://www.journalduniger.com/au-malawi-la-fronde-des-pauvres-contre-le-confinement-anti-coronavirus/>

³⁰⁷<https://sociaalsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-assessment-research/impact-social-covid-19>

³⁰⁸Blanc, Laugier, Molinier (2020) <https://laviedesidees.fr/Le-prix-de-l-invisible>

Nous avons de manière générale observé un cumul d'inégalités d'une part, mais aussi, une **forte polarisation des situations** par rapport aux **revenus** et au **degré d'exposition**.

5.2.1. Des travailleurs pauvres plus exposés au Covid, à des conditions de travail dégradée et à l'arrêt de leur activité

Divers types d'inégalités se sont renforcées dès le premier confinement. L'enquête EpiCov (« Epidémiologie et conditions de vie³⁰⁹ ») a documenté précisément les inégalités sociales au temps du Covid, en suivant une cohorte de 135 000 personnes en France.

L'étude de la première vague a permis la publication de premiers résultats sur les inégalités liées à l'exposition au virus et aux effets du confinement sur les conditions de vie. « Ainsi les catégories les plus défavorisées socialement sont aussi, comme on l'a vu, celles qui sont le plus touchées par les effets de la crise sur leur situation professionnelle et financière, de même que les personnes issues de l'immigration, et notamment les immigrés de première génération. (...) Quelles que soient les configurations sociales considérées, les données de l'enquête attestent de l'importance des conditions de vie pour rendre compte de l'impact social de la crise sanitaire » (Bajos et al., 2020, p.8)

Les trois facteurs d'une importance prépondérante, identifiés par l'étude Epicov, dans l'exposition au virus sont : la **densité de la commune de résidence** (contacts, mobilité en contexte urbain, ...), les **conditions de logement** (taille des ménages, types de logement, densité de l'habitat, etc.) et les **conditions de travail** (métiers essentiels, exposition aux contacts directs, droit au télétravail, ...). L'étude a montré que la Covid 19 exacerbe les inégalités et sur base de ces facteurs, les travailleurs pauvres tels que définis dans cette étude, ont été triplement exposés.

La pandémie a également provoqué l'arrêt d'une série d'activités économiques et donc plongé des milliers de personnes au chômage temporaire, au chômage de longue durée, à l'inactivité, à l'absence d'aide avec des pertes de revenus parfois conséquentes.

Les groupes «vulnérables» identifiés par le SPF Sécurité sociale étaient les «intérimaires, étudiants jobistes, travailleurs flexi-job, travailleurs avec un

contrat à durée déterminée et personnes handicapées³¹⁰» nommément identifiés parmi les travailleurs dont un sous-groupe se compose en partie de travailleurs pauvres et précaires. Les travailleurs indépendants ont également été considérablement impactés par la pandémie, les confinements et les fermetures et cessations obligatoires d'activités.

Globalement, trois groupes de travailleurs pauvres sont identifiables :

- des **travailleurs.ses dont l'activité devait ou pouvait** être poursuivie (par exemple : travailleurs.ses de la logistique, travailleurs.ses de supermarché, du secteur du nettoyage, soignants dans les hôpitaux, puéricultrices en crèche, assistants sociaux, ...);
- des **travailleurs.ses dont l'activité devait être interrompue** obligatoirement (par exemple : artistes, travailleurs.ses des hôtels, des restaurants, des cafés, des bars, cuisiniers, employés des commerces, ...);
- des **travailleurs.ses informels interdits d'exercer une activité** dont une part a poursuivi le travail et une autre part s'est retrouvée sans rien du jour au lendemain.

Travailleur.se.s dont l'activité pouvait ou devait être poursuivie

Si des mesures ont rapidement été prises pour permettre le télétravail, une grande part de travailleurs.ses pauvres occupait davantage des emplois de première ligne avec des conditions de travail difficiles et une plus grande exposition aux risques de contamination par l'exercice même du travail, notamment sur le trajet domicile-travail (Bajos et al, 2020). Lorsque ces travailleurs étaient malades, les remplacements étaient effectués par des personnes en contrats de très courtes durées.

Travailleur.se.s dont l'activité devait obligatoirement être interrompue

Ce groupe comprend les indépendants de certains secteurs (artistes, Horeca, commerce, soins de beauté, ...) ainsi que des employé.e.s mis soudainement au chômage, ou au chômage temporaire à temps partiel ou à temps plein. Les indépendants ont été contraints d'introduire des demandes de droit passerelle³¹¹ et des demandes de reports de cotisations sociales.

³⁰⁹ Réalisées par l'INSERM et la DREES

³¹⁰ Notons que la note du 17/04 : <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/impact-social-covid-19>

³¹¹ INASTI, 1/12/2022 : <https://www.inasti.be/fr/actualites/difficultes-suite-au-coronavirus>

Les travailleurs indépendants mentionnent le Covid 19 comme cause importante de perte de revenus. Malgré de nombreuses aides et exonérations mises en place, les indépendants ont été fortement exposés à l'appauvrissement face au confinement et aux mesures restrictives de prévention lors de la pandémie, avec une augmentation des risques d'endettement et de faillites.

Je parlais ce matin avec un ami entrepreneur qui a une très grosse entreprise de tout ce qui est les techniques dans l'événementiel, (...) tout est annulé, de semaine en semaine, il ne sait pas si son entreprise va survivre ou pas. Ce n'est même pas que c'est dur, c'est « est-ce que je ferme ou pas ? ». Il a posté sur son compte personnel [réseau social en ligne] (...) qu'il acceptait tous les petits travaux, ça montre bien qu'il est dans une détresse financière qui fait qu'il accepterait d'aller tondre une pelouse, pour nourrir sa famille. C'est cette situation-là que pour le moment énormément de gens du secteur vivent. [tp15]

Travailleurs informels

Le choc de l'arrêt complet de l'activité a été le plus violent pour le groupe des travailleur.ses informels avec pour beaucoup l'arrêt brutal des activités, se retrouvant pour la plupart sans aucun revenus face à d'immenses difficultés à retrouver une nouvelle activité. Une part importante d'entre eux est sans titre de séjour. Outre le travail informel, leurs conditions de vie reposent sur l'entraide, les dons, l'aide alimentaire.

Je n'ai pas pu payer mon loyer, (...) je n'ai plus d'argent et je suis en découvert sur mon compte bancaire... (...) j'ai près de 1.500 euros de négatif en comptant les loyers ! (...) Malheureusement le restaurant [nom du restaurant] a fait faillite donc j'ai cherché à droite et à gauche déposé le CV ... J'ai envoyé des mails et là je suis encore dans l'attente d'avoir une réponse... là l'idée c'est de gratter les services par-ci par-là pour essayer de toucher du black, pour essayer de toucher quelques Dimona ... Je veux juste arriver à récupérer un peu (...) pour au moins faire les courses, pour au moins commencer à combler mon découvert bancaire... [tp39]

Certains travailleurs informels ont dû travailler plus intensément qu'en temps normal comme ce travailleur informel du secteur logistique de livraison.

Les gens sont confinés, les gens commandent plus. Les gens consomment plus. Il y a moins de chauffeurs aussi parce qu'ils ont peur de se faire infecter. Il y a des chauffeurs qui sont sous contrat qui disent « Ecoutez moi je prends pas de risques. Si je peux être payé en restant à la maison et profiter un peu de ma famille, ça fera pas de mal ». [tp29]

5.2.2. Cessation d'activité, pertes d'emploi, pertes de revenus et changements de statuts

La **cessation d'activité** ou les **pertes d'emploi** se sont manifestées de plusieurs manières : fermeture du lieu de travail, réduction du temps de travail pour certains, entrée au chômage (temporaire, technique, économique), perte d'emploi, arrêt quasi-total de certaines activités liées au statut d'indépendant (classique, freelances, faux indépendants, artistes, ...) ou au travail au noir. Une partie importante des travailleur.ses pauvres s'est retrouvée avec un revenu plus faible ou sans revenus.

Ces pertes de revenus ont concrètement mené ces travailleur.ses à des difficultés pour payer leur loyer, les factures (énergie, eau, internet, assurances, ...) et les frais de première nécessité (alimentation, mobilité ...); avec un risque accru de perte du logement et de surendettement.

Pour les indépendants (commerçants, faux indépendants, freelances, artistes, ...), ce choc a vu augmenter le risque d'endettement en raison des charges fixes qu'ils devaient continuer à supporter, et de la perte de revenus liés à la diminution ou la cessation de leur activité.

Par ailleurs, une partie des travailleur.se.s précaires a pour la première fois entamé une procédure de demande d'aide (chômage, aide sociale, droit passerelle, ...), et a été confrontée à des difficultés pour joindre les services administratifs compétents (Onem, capac, syndicats, mutualités, administrations communales, CPAS, services sociaux, ...).

Certaines personnes sont restées parfois jusqu'à plusieurs semaines voire plusieurs mois sans pouvoir bénéficier des prestations sociales auxquelles elles avaient droit. Ces délais ont dans certains cas entraîné l'obligation de demander une demande d'aide d'urgence au CPAS, une « avance » ou une demande de compléments de revenus au CPAS afin de parvenir à joindre les deux bouts.

Le choc pandémique a provoqué des changements de situations et de statuts pour des milliers de personnes ; lors du premier confinement mais

également par la suite avec ses périodes de reprises partielles d'activités suivies de nouveaux confinements.

Ces changements de statuts ont plongé des milliers de travailleur.se.s dans une situation matérielle qui les a parfois privés de tout revenu pendant des longues périodes (semaines, mois, ...). Malgré les droits sociaux, des mesures spécifiques, des primes ou aides disponibles, ces changements ont entraîné des périodes d'absence de revenus ou des pertes de revenus pour les plus précaires. Ainsi, certains travailleur.se.s précaires sont passés d'emplois stables ou instables au chômage temporaire ou classique, au droit passerelle, au CPAS, à une période de maladie, etc.

Une série de travailleur.se.s précaire et pauvres, en situations d'hybridité statutaire (cumul de plusieurs statuts, enchaînement de statuts, ...), n'a eu droit à aucune aide ou à des prestations si basses qu'elles ne leur permettaient aucunement de vivre. Des profils précaires comme les intérimaires ont parfois été forcés de basculer dans l'informalité, de déménager.

Ils ne disent pas vraiment quoi, mais j'ai l'exemple d'une personne... un monsieur la semaine passée qui travaillait, qui avait régulièrement des missions intérim et évidemment avec le COVID tout s'est arrêté...le travail dans la restauration, voilà... Tout s'est arrêté et on postule beaucoup ensemble...et le marché de l'emploi est tel que c'est difficile pour lui de trouver de l'emploi malgré tout, malgré une formation qualifiante qu'il a faite et cætera voilà il m'a dit « écoute moi je retourne, je refais les cueillettes » et je pense que c'est au noir, fin voilà...très certainement. [intpro18]

Dans ce cas-ci, ces personnes n'avaient pas d'autre choix que de se présenter au CPAS. Une part de personnes déjà allocataires du CPAS ou des travailleur.se.s qui bénéficient d'un complément RIS ont dû demander de l'aide supplémentaire.

Non ils n'ont pas eu [droit au chômage], vu que les contrats de travail n'ont pas été prolongés...et donc du coup tout est parti en catastrophe. Le loyer et les charges habituelles n'étaient pas payées... On a activé, on a activé...on leur a donné le RIS jusqu'à ce qu'ils reprennent leurs activités, quoi. Mais quand même, ils ne sont pas reconnus comme des travailleurs réguliers, c'est ça qui est choquant ! [intpro25]

Les travailleurs informels dont une large part de personnes sans papiers ont fait face à une absence soudaine et complète de travail au noir. A cette interruption d'activité s'ajoutaient des peurs et des difficultés pour recourir aux aides sociales. Au vu de leur statut, une part non négligeable de travailleur.se.s (sans papiers, étrangers, artistes) ont refusé de les demander par crainte de poursuites et de se voir recevoir un ordre de quitter le territoire après quelques mois.

Délais d'octroi et de maintien de droits allongés

Les **délais d'octroi d'aide et de droits** ont été **considérablement allongés**. Les modalités de communication (distanciées et imposées en ligne ou sur rendez-vous), de coordinations et d'organisation des services ont représenté des freins parfois immenses pour les ayants-droits. L'hyper complexité institutionnelle bruxelloise et la complexité organisationnelle des services socio-sanitaires ont aggravé les difficultés face à l'urgence de la crise sanitaire et face à l'épreuve du premier confinement.

«Les services sociaux ont dû adapter leurs pratiques, leurs modalités de communications et d'organisation suite aux confinements. Qu'ils soient total, partiel, qu'il aient concerné certains secteurs, ou certaines catégories de professionnelles. Le maillage entre associations et les CPAS ont dû être renforcés. Les services publics ont poursuivi les missions, grâce et avec les associations. Les CPAS sont les services qui permettent d'octroyer des droits aux personnes en situations de précarités ou en attendant qu'elles reçoivent de l'aide de la sécurité sociale. Les CPAS ont donc été en première ligne de l'urgence. [Fédération des CPAS bruxellois, 2021³¹²], avec par ailleurs, une série de dispositifs supplémentaires (médiation de dettes, aide alimentaire, ISP, logement de transit, cellules étudiantes, ...) et des associations de première ligne et bas-seuil». (Deprez, Solis-Ramirez, Noël, 2020)

Beaucoup de CPAS ont dû s'adapter via l'organisation de leur communication, leurs infrastructures (accueil, matériel, ...) et ont mis en place des partenariats inédits afin de pouvoir octroyer des aides le plus rapidement possible aux nouveaux profils de personnes touchées par des pertes complètes ou partielles de revenus.

³¹² Basé sur un entretien lors de la recherche IWEPS et Observatoire de la Santé et du Social (2020) Analyse des impacts de la première vague de la crise de la Covid 19 sur les personnes précarisées et les services sociaux de première ligne en Région bruxelloise et en Wallonie. <https://www.ccc-ggc.brussels/fr/observatbru/publications/analyse-des-impacts-de-la-premiere-vague-de-la-crise-de-la-covid-19-sur-les>

5.2.3. Autres impacts de la crise liée au COVID sur les travailleurs pauvres

La période liée à la crise COVID a vu se développer le **recours à des régimes d'emploi d'activité précaires** sur de nombreux marchés (contrats étudiants, contrats à durée déterminées, contrats à la journée, travailleur.les intérimaires, bénévoles, volontaires, ...) **en raison des pénuries de personnel** dans de nombreux secteurs. Cette période particulière a ainsi en partie déstructuré certains modes d'organisation de différents secteurs et de fonctionnement d'activités.

La pandémie a par ailleurs considérablement **accélééré la numérisation et la dématérialisation des services publics**. La confinement de la première vague a revu à la baisse les modalités d'ouvertures et d'accessibilité en présentiel, déjà pointées comme insuffisantes avant l'arrivée de la pandémie. Les permanences des administrations fédérales, régionales et communales, des CPAS, des mutualités, des syndicats, d'associations d'aide aux personnes et d'action sociale, etc. ont été fermés pendant une période importante et ont réouvert très progressivement ; ce, en récupérant rarement les modalités antérieures d'ouverture.

De nombreux emplois et activités ont été sous tension, avec une charge de travail supplémentaire mais qui ne s'est pas systématiquement accompagnée d'effectifs de soutien ou de matériel de protection, notamment dans le secteur des soins de santé, de l'aide aux personnes, comme dans d'autres lieux de soins dont l'activité ne peut s'arrêter (comme les hôpitaux, maisons médicales, maisons de repos et de soins pour personnes âgées, foyers d'accueil de l'enfance, ...). Une part des travailleur.les a exprimé avoir travaillé de manière plus intense, dans des conditions dégradées, avec des effectifs manquants pour un même salaire et sans aide complémentaire de «renforts». Cette situation a été très douloureuse à maintenir ou «tenir» et de surcroît, dans la durée.

La **distance entre travailleur.les et employeurs** a renforcé le degré de contrôle à distance sur les salariés télétravailleur.les et les travailleurs de plateformes. De nouveaux modèles de management ont été développés durant la pandémie: «Il est à noter que les entreprises ont eu massivement recours à des logiciels de surveillance durant la pandémie de Covid-19, étant donné qu'elles sont nombreuses

à avoir dû autoriser, malgré elles, le télétravail en raison des mesures de confinement (Aloisi et De Stefano 2021a ; Satariano 2020). À l'instar d'autres types de surveillance électronique, ces pratiques ne sont pas limitées aux relations employeur-salarié. Des plateformes d'externalisation ouverte utilisent depuis longtemps des captures d'écran et des technologies d'enregistrement de la frappe sur clavier pour s'assurer que les indépendants payés à l'heure sont bien en train de travailler. Ainsi, ce type de contrôle amplifie le pouvoir de surveillance des équipes de management et le porte vers de nouveaux extrêmes» (De Stefano & Taes, 2021).

Les jeunes travailleur.les fortement touchés et peu considérés

Des étudiants, des stagiaires en apprentissage et des jeunes travailleur.les à temps partiel en formation ont dû interrompre leur projet ou n'ont pas réussi à suivre la formation à distance, à obtenir leur diplôme. De nombreuses formations ont été interrompues, des cours parfois non prestés. Les difficultés lors de ces formations relèvent de la solitude, des coûts en l'absence de matériel, du manque de compétences informatiques et numériques, de la perte d'apprentissage pratique et en interaction, de l'impossibilité de réaliser un stage, etc.

Pour les travailleur.les précaires, se former est important afin d'augmenter les chances de travailler pour s'assurer un revenu minimal qui permette de vivre. Certains apprenants ont payé pour une formation qu'ils n'ont pas pu suivre. Des étudiants ont interrompu leurs études ou été contraints d'arrêter en raison d'une année «gâchée» par le temps de la réorganisation et d'adaptation du personnel d'enseignement supérieur. Pour certains profils, l'unique chance de formation a été perdue³¹³.

-Oui là, je ne sais pas encore. Le test d'entrée n'a pas encore eu lieu et la formation doit débiter en septembre. Je ne sais pas si elle sera encore reportée à cause de cette épidémie
- Vous n'avez pas de nouvelles, on vous en a parlé quand de la formation ?
- Il y a 6 mois. Mes soucis pour le moment sont d'être régularisé, d'avoir à manger et de pouvoir travailler peut-être pour une société ou en tant qu'indépendant. C'est tout ce que je veux pour le moment. [tp40]

³¹³ « En ce qui concerne Bruxelles Formation, le confinement ayant entraîné la fermeture totale des centres de formation du 16 mars jusqu'au 8 mai 2020, une diminution de 19,5% du nombre de stagiaires distincts en formation dans le courant du premier semestre 2020 est observable par rapport à la même période en 2019 (11.433 stagiaires contre 14.198 en 2019). Pour les chercheurs d'emploi en particulier, cette variation s'élève à 18,7% (8.656 chercheurs d'emploi au premier semestre 2020 contre 10.648 au premier semestre 2019). Parmi ceux-ci, la diminution est marquée pour les individus formés en entreprise (27,8%), les entreprises ayant fermé leurs portes aux stagiaires notamment en raison du ralentissement de leurs activités.» (View.brussels, 2020, pp.99-101)