



Rapport Final de Recherche

**Ont-elles droit à une pension ?  
Les fins de carrières des femmes  
peu scolarisées.**

Mars 2008

**Redaction:**

Sofie Giedts, Rebekka Celis et Anne Snick

**Flora asbl – Réseau pour la formation et la création d’emplois avec des femmes.**

Rue du Progrès 323/7

1030 Bruxelles

02/20.40.640

[www.florainfo.be](http://www.florainfo.be)

## Table des matières

---

Mot de remerciement.....	4
I. Introduction.....	5
A. Contexte de la recherche.....	5
B. Question de recherche – élément central de la recherche.....	6
C. Méthodologie.....	7
1. Déroulement de la recherche.....	8
2. Justification méthodologique.....	9
II. Observations.....	11
A. Parcours professionnel.....	11
1. Parcours de vie.....	11
a) De la carrière professionnelle au parcours de vie.....	12
b) Parcours de vie : les types de travail .....	14
2. Choix et évaluations.....	24
a) L'interaction entre les domaines de vie.....	24
b) A la recherche d'un équilibre.....	27
c) Une liberté de choix limitée.....	31
d) L'influence de la phase de vie.....	34
3. Travail : vivre ou survivre.....	35
B. Revenu.....	38
III. Conclusions et recommandations.....	40
A. Problématique sociale.....	40
B. Problématique du travail.....	40
C. Problématique du genre.....	41
D. Problématique socio-économique.....	42
E. Rôle de la société civile.....	43
IV. Annexes.....	46
A. Profil des femmes interrogées.....	46
B. Fil conducteur de l'interview et déroulement de la recherche.....	50
V. Bibliographie.....	54

## Mot de remerciement

---

Tout d'abord, nous voulons remercier les femmes que nous avons pu interviewer. Ce sont des femmes courageuses. Elles nous ont laissées entrer dans l'histoire de leur vie. Il est tout sauf évident raconter votre vie – pas toujours facile et parfois douloureuse – à des chercheuses que vous ne connaissez pas bien. Il fut parfois pénible de parler de constitution de pensions avec des femmes qui se trouvent à la moitié ou déjà à la fin de leur parcours 'actif' et qui ne peuvent plus changer le chemin parcouru. Ces femmes ont élargi notre vision. Non seulement elles nous ont appris quelque chose sur leur parcours de vie, mais elles nous ont aussi confrontées aux lunettes de la classe moyenne que nous utilisons inévitablement.

Nous souhaitons également remercier Saskia De Bruyn, coordinatrice des services de proximité auprès de l'asbl Leren Ondernemen, pour son temps précieux dérobé à la pratique journalière, un généreux investissement... Mais surtout pour ses idées enrichissantes et son regard critique.

Nous désirons remercier également les jobcoachs, le personnel d'encadrement et les coordinatrices/teurs des associations de membres du Réseau Flora pour leur apport et leur feedback sur le cadre théorique et les premiers résultats de la recherche.

Et pour conclure, nous souhaitons remercier également le Ministre des Pensions d'avoir permis (financièrement) ce projet de recherche.

Merci !

Rebekka Celis & Sofie Giedts

# I. Introduction

---

## A. Contexte de la recherche

"La politique en matière de pensions doit relever des défis sociaux majeurs. L'un de ces défis est incontestablement la participation accrue au travail des femmes. La conséquence positive de ce phénomène est que les femmes se constituent de plus en plus des droits de pension pour la phase post-active de leur existence. Toutefois, nous constatons que leur pension est, en moyenne, inférieure à celle des hommes. Il faut en chercher la raison dans la diversité de l'existence des femmes en général et des carrières des femmes en particulier. Une carrière n'est pas l'autre – surtout pas chez les femmes. Des salaires moins élevés, davantage d'interruptions en début de carrière et plus d'emplois à temps partiel expliquent notamment le montant inférieur de leur pension. Par conséquent, la façon dont l'État peut adapter de manière optimale ses mécanismes de protection sociale à la spécificité de la carrière des femmes est plus d'actualité que jamais. C'est pourquoi fin 2005, à l'initiative du Ministre des Pensions Bruno Tobback, une série de conférences ayant pour thème "Femmes et Pension" a été lancée. Dans ce cadre, deux questions fondamentales ont été posées. La première question portait sur les actions à entreprendre pour garantir une pension aussi correcte et équitable que possible à la génération de femmes qui prendront leur pension dans les prochaines années. La deuxième question visait à déterminer si les carrières atypiques ne sont qu'un phénomène temporaire, caractéristique de la première génération de femmes actives et qui disparaît peut à peu, ou s'il s'agit d'une donnée structurelle qui déterminerait également la situation en matière de pension à plus long terme." (Ann van der Troost & Koen Vleminckx, Une retraite sur mesure pour les femmes ?, 2007.)

Avec ce projet de recherche, nous souhaitons apporter une réponse à la deuxième question. Comment se présente la diversité de l'existence des femmes et de la carrière des femmes ? Nous étudions cette question en particulier pour le groupe cible des **femmes peu scolarisées et défavorisées**. Nous souhaitons notamment mieux comprendre les caractéristiques des existences et des carrières de ces femmes, et ce à la lumière de la constitution de leurs droits à la pension. Nous savons en effet que souvent, elles n'obtiennent pas la pension minimum. La situation des femmes défavorisées souligne avec force la problématique de la constitution de pension. En effet, ce qu'il se passe dans la marge en dit long sur la société dans son ensemble.

## B. Question de recherche – élément central de la recherche

Comment les femmes peu scolarisées et défavorisées établissent-elles leur carrière ?  
Quels sont les facteurs qui déterminent les possibilités et les difficultés de ces femmes à se constituer une pension suffisante au cours de leur existence/carrière ?

En Belgique, il existe différentes façons de se constituer sa (propre) pension :

- le premier pilier : la pension légale acquise par (des cotisations patronales dans le cadre du) le travail salarié ;
- le deuxième pilier : les entreprises prévoient une forme collective d'épargne-pension sous la forme d'un 'avantage extralégal'
- le troisième pilier : épargne-pension (fiscalement déductible) à laquelle souscrivent les particuliers
- quatrième pilier : fonds propres, dont l'acquisition d'une habitation propre.

Lorsque nous évoquons les femmes défavorisées, peu scolarisées, nous constatons qu'elles ont très rarement droit aux trois dernières formes de constitution de pension.

- Elles sont en effet principalement actives dans des emplois/secteurs mal payés qui ne donnent pas accès à une assurance de groupe (deuxième pilier) ;
- Elles ont un revenu faible (voire insuffisant) qui ne leur permet pas d'épargner dans des assurances vie individuelles (troisième pilier).
- Elles ont très rarement la possibilité d'acquérir une habitation propre.

Par conséquent, seul le premier pilier constitue pour elles une réelle possibilité d'acquérir une pension à l'issue de la 'phase active' de leur existence. Cette restriction constitue, en soi, une source de précarisation qui mérite d'être soulignée, mais qui ne rentre pas dans le cadre de cette étude.

Dans cette étude, nous nous attardons principalement sur le premier pilier du régime de pension, c'est-à-dire la pension légale.

Pour avoir droit à la pension minimale, il faut avoir une carrière qui est au moins égale à 2/3 d'une carrière complète (45 ans) (c'est-à-dire 30 ans) et avoir payé des cotisations de sécurité sociale. En d'autres termes, le développement d'une carrière est la condition sine qua non pour se constituer ses (propres) droits à la pension. L'étude émet l'hypothèse centrale que de nombreuses femmes peu scolarisées et défavorisées ne réussissent pas à se constituer une pension suffisante et que cette situation est liée à des caractéristiques spécifiques de leur existence, et à la possibilité de développer une carrière qui conduit à la constitution de la pension. L'inventaire des carrières et des facteurs les influençant constitue également l'élément central de cette étude.

**La pension légale est calculée sur base du statut** sous lequel vous avez travaillé (employé, indépendant ou fonctionnaire), de votre revenu brut, du nombre d'années de travail, de la composition de votre famille.

En ce qui concerne le statut, une seule des femmes que nous avons interrogées avait travaillé un peu sous le statut d'indépendante, alors que toutes les autres avaient le statut d'employées. Bien que nous ne leur ayons pas demandé explicitement le montant de leur revenu (du ménage), les interviews révélaient systématiquement des éléments qui renvoient à la situation des femmes en matière de revenu, ainsi qu'à leur situation familiale. Nous intégrons également ces résultats dans ce rapport.

Dans le cadre de cette étude, nous tentons d'apporter une réponse à la question "Comment les femmes peu scolarisées, défavorisées développent-elles leur **carrière (A)** (et leurs **revenus (B)**) et quelles en sont les conséquences pour la constitution de leur pension légale ?

## C. Méthodologie

Dans un projet antérieur élaboré à la demande du Ministre des Pensions, M. Tobback, nous avons fait une radioscopie de la brochure 'Femme et pension. Que devez-vous faire maintenant pour plus tard.' Cette brochure avait pour but de sensibiliser les jeunes femmes à constituer des droits à la pension et à faire certains choix de carrière. Nous avons eu la mission d'examiner cette brochure pour/avec le groupe cible de femmes précarisées, peu scolarisées. Les femmes risquent en effet plus que les hommes de se constituer des droits à la pension insuffisants. Chez des femmes précarisées et peu scolarisées, cette problématique se pose en outre de manière spécifique, du fait que leur parcours de vie et leur carrière professionnelle sont influencés par certains facteurs inhérents à une situation de marginalisation sociale dans divers domaines.

Dans le cadre de ce projet, quelque 20 accompagnateurs et jobcoachs (issus des associations membres de Flora) ont, au cours de la période de juillet à septembre 2006, été interrogés sur le thème de la carrière et des pensions de leur groupe cible. Ce projet nous a déjà donné une première indication sur la diversité et la complexité des carrières de notre groupe cible.

Dans le présent projet de recherche, nous entendons approfondir la complexité de la carrière des femmes précarisées et peu scolarisées. Sur base de la radioscopie de la brochure, de la littérature et des conclusions d'autres recherches, Flora a développé un cadre théorique<sup>1</sup>. Ce cadre a fonctionné comme cadre de référence lors de l'élaboration du fil conducteur de l'interview (voir annexe) et également lors de l'analyse du matériel de recherche.

Dans ce projet de recherche (avril – décembre 2007), nous avons focalisé l'étude sur une seule association située à Louvain, Leren Ondernemen. Leren Ondernemen est une

---

<sup>1</sup> Dans le présent rapport de recherche, ce cadre théorique est construit étape par étape. Voir également plus loin: Méthodologie – statut des résultats de la recherche.

association où des pauvres prennent la parole et un service de proximité qui propose un restaurant social, une garderie extra-scolaire, un support éducatif, etc. Le groupe cible avec lequel travaille Leren Ondernemen est peu scolarisé et défavorisé (avec de nombreuses personnes qui sont confrontées à une pauvreté générationnelle).

## 1. Déroulement de la recherche<sup>2</sup>

Dans une première phase, nous avons organisé deux **groupes de discussion** dont le but était de sensibiliser les femmes au thème de la pension (à travers les lunettes du genre) et à l'importance de la présente recherche. Parmi les personnes présentes dans les groupes de discussion, nous avons pu sélectionner des femmes qui voulaient collaborer à la recherche.

*Pour travailler de manière aussi participative que possible, nous avons trouvé important de sensibiliser les femmes au thème à traiter. C'est ainsi que la participation à la recherche a été accrue et que les femmes ont pu, sur base d'une information approfondie, choisir si elles voulaient ou non y participer.*

Dans une **deuxième phase, deux interviews tests** avec deux femmes ont été organisées, afin de mettre au point la méthodologie (Justification méthodologique, voir plus loin).

Dans une **troisième phase, les interviews tests** ont été **examinées** avec les femmes interviewées et nous avons vérifié si notre procédure était pertinente. La méthodologie, les premières observations et le cadre utilisé ont été soumis aux coordinateurs/coordinatrices pour discussion lors de la réunion Réseau de Flora (novembre 2007).

Dans une **quatrième phase, des interviews approfondies** ont été effectuées auprès du reste des personnes à interroger<sup>3</sup>.

Chaque personne interrogée a été interviewée deux fois. Dans le premier entretien on a reconstruit leur parcours de vie et leur carrière. Il n'est pas toujours évident pour les femmes de reconstruire ce parcours. Dans une première phase, nous avons élaboré avec les femmes une ligne de vie aussi complète que possible (vie/travail). Nous ne nous sommes pas focalisés sur l'information détaillée (dates, durée,...), mais nous avons essayé d'avoir une vision des périodes de travail/absence de travail (quelles sortes de travail? facteurs de risque?), de l'interaction entre la carrière et le parcours de vie (interaction avec un contexte plus large et familial) et de leur impact sur la constitution de droits à la pension.

*La construction d'une ligne de vie n'était pas une mission facile pour les femmes (également sur le plan psychologique) et a rapidement pris de 1heure30 à 2 heures. Il ne nous paraissait pas opportun de les interroger immédiatement sur divers éléments extraits de leur ligne de vie; nous voulions leur donner l'espace pour y réfléchir. Dans une deuxième interview, nous avons creusé la ligne de vie (et les*

<sup>2</sup> Pour une description détaillée du déroulement de la recherche et du fil conducteur de l'interview, voir annexe B.

<sup>3</sup> Vous trouverez à l'annexe A une description du profil des personnes interrogées.



*trous qui paraissent y exister). Ceci nous a donné le temps de nous arrêter un peu plus longtemps aux récits des femmes et d'examiner quels éléments elles voulaient approfondir.*

Dans le deuxième entretien, un certain nombre de 'moments à mettre sous la loupe' ont été approfondis. Ceux-ci ont été considérés comme importants soit par les femmes elles-mêmes, soit par l'enquêteur. Dans cet entretien, certaines interprétations des chercheurs ont été évaluées auprès des personnes interrogées.

Dans une **cinquième et dernière phase**, les considérations et hypothèses ont été soumises pour discussion au groupe des personnes interrogées (**groupe focus**)

## 2. Justification méthodologique

- L'importance de cette méthodologie pour notre recherche mérite quelque explication. La raison pour laquelle cette recherche a été effectuée est qu'un nombre élevé de femmes peu scolarisées et précarisées n'ont manifestement pas accès à (la constitution d') une pension à part entière. Certains mécanismes dans notre société réduisent leurs possibilités de construire des carrières à part entière et (donc) une pension. La présente recherche entend donner une réponse à cette situation de marginalisation.

**La pensée dominante dans notre société concernant les carrières et les pensions ne prend pas en compte la situation 'vécue' de ces femmes, et les exclut de ce fait du droit à la pension.**

Nous trouvons dès lors important de ne pas les exclure du processus de recherche lui-même (le processus épistémologique). Nous voulons que les femmes elles-mêmes conservent la 'propriété' du discours (sur leurs carrières, sur leurs pensions).

Ceci se reflète dans la manière dont nous avons effectué la recherche ; une rétroaction permanente entre enquêtrices et personnes interrogées, entre cadre théorique et observations, entre interprétations et hypothèses.

Le type de recherche action utilisé dans ce projet constitue le noyau de la méthodologie de 'co-construction' des connaissances, dont Flora (en tant que centre d'expertise en matière de genre, de travail et d'exclusion sociale) se sert dans tous ses projets. Les associations membres du Réseau fournissent une expertise à partir du terrain. Sur base de la recherche action menée avec les partenaires et avec les groupes cibles avec lesquels ils travaillent, l'équipe de Flora développe de nouveaux cadres de pensée et de nouvelles méthodologies. Celles-ci sont de nouveau soumises en retour aux associations membres, ainsi qu'aux personnes qui ont participé à la recherche. Dans ces confrontations, on remet en cause les cadres de pensée et les méthodologies, de manière à ce qu'elles puissent continuer à se développer et à évoluer. Ceci signifie également qu'il s'agit toujours d'enquêtes qualitatives, à petite échelle. La participation du groupe cible à la construction des connaissances est un

processus lent, mais elle permet que les chercheuses n'examinent pas la problématique du groupe cible à partir de leur propre cadre de référence (classe moyenne). Il en résulte que nous pouvons apprendre des femmes précarisées et peu scolarisées elles-mêmes, où notre cadre de référence est aveugle à leur réalité. En outre, il s'agit en même temps d'une 'action', c'est-à-dire d'empowerment des femmes issues du groupe cible. En les impliquant (et en continuant à les impliquer) de cette manière dans cette recherche, elles restent co-auteurs du savoir qui est produit 'sur' elles. En développant un discours qui examine les pensions à partir de leur réalité vécue, elles peuvent avoir davantage de prise sur les facteurs qui structurent leurs carrières.

- La méthodologie utilisée a également une incidence sur le statut des résultats de la recherche. Comme il a été dit, la recherche a été mise en œuvre pour offrir une réponse à une situation d'injustice. La pensée socio-politique sur les carrières et les pensions et le système actuel de sécurité sociale font qu'une pension est inaccessible pour ces femmes. Les résultats doivent dès lors être lus davantage comme un **mémoire politique** que comme un 'reflet' des parcours de vie de ces femmes. Les parcours de vie sont abordés à partir du 'droit à la pension' dont ces femmes restent à ce jour exclues dans une large mesure.

Ceci se reflète dans le rapport<sup>4</sup>, dans le sens où nous ne reproduisons pas en premier lieu le 'cadre de pensée' d'où les chercheuses sont parties, pour ensuite ajouter les faits 'secs' avec lesquels nous avons par la suite complété ou ajusté ce cadre. Nous présentons plutôt les résultats finaux de la recherche, à savoir une vision plus pertinente des carrières à partir de la perspective 'normative' du 'droit' à la pension. Les résultats qui sont présentés sont donc alimentés à partir du cadre de référence initial, à partir des diverses interviews de jobcoachs et d'autres membres de l'encadrement issu des associations du réseau Flora, à partir des interviews avec des femmes précarisées et peu scolarisées et à partir de la littérature.

La présentation des résultats reflète le processus de pensée qui a été parcouru et l'illustre chaque fois à l'aide de récits de la vie des femmes, dans leurs propres termes. Les idées qui sont ici formulées concernant les caractéristiques (et la complexité) des carrières de femmes peu scolarisées sont prudentes, hésitantes, risquées. Elles donnent une première indication (importante), mais elles constituent en fait à leur tour des hypothèses qu'il faudra examiner, ou dont il faudra étendre la portée.

---

<sup>4</sup> Voir également la fiche 'Guide de lecture'.

## II. Observations

---

### A. Parcours professionnel

Bien que notre système actuel de pension soit bâti autour du travail salarié, nous estimons qu'une recherche sur les parcours professionnels de femmes – précarisées et peu scolarisées – n'est pas complète s'il n'est pas tenu compte de toutes les autres formes de travail qui sont utiles à notre société. Celles-ci constituent en effet le contexte dans lequel un parcours professionnel est bâti. Nous faisons une distinction entre travail productif, reproductif, communautaire et pour soi et nous parlons dans ce cadre du parcours de vie d'une personne. Comme vous le lirez, les activités d'un parcours de vie ne sont pas nécessairement payées et exécutées sur le marché de l'emploi. La répartition et la valorisation inégale de ces catégories de travail ont des effets néfastes pour la constitution de la pension des femmes peu scolarisées.

Les hommes et les femmes accomplissent des activités sur différents terrains de vie et choisissent comment ils combinent ces activités à un moment donné dans leur vie. Suivant la phase de vie dans laquelle se trouvent les hommes ou les femmes, les catégories d'activités et leur combinaison peuvent différer. Les personnes combinent souvent différentes catégories de travail et les alternent également dans le temps. Elles recherchent non seulement une combinaison équilibrée au niveau social, mais également des solutions au niveau familial, communautaire et social.

Pour tout ceci, on suppose que les personnes s'occupent en permanence de l'organisation active de leur vie et de leur parcours professionnel. Les femmes de cette recherche, exclues socialement, n'ont pas toujours ce luxe : l'accumulation d'exclusions sur différents terrains de vie ainsi que l'interaction complexe entre ces différents terrains de vie font que la liberté de choix de ces femmes est plutôt limitée ou même souvent inexistante. Parfois, leur situation est même si précaire et menaçante que l'on peut encore difficilement parler d'organisation de la vie...survivre est la seule chose qui compte !

#### 1. Parcours de vie

Vie et travail sont indissociablement liés entre eux, mais quelle est la relation entre les deux ? Travaillons-nous pour vivre ou vivons-nous pour travailler ? La vie n'est-elle pas aussi toujours travailler ? Ou inversement, peut-on aussi vivre en travaillant ? La réponse à ces questions contribue à déterminer comment sont vus les parcours professionnels et le travail. Nous décrivons notre vision ci-dessous.

## a) Du parcours professionnel au parcours de vie

'Je travaille, donc je suis'

Lorsque dans notre société, on parle du parcours de femmes (et d'hommes), on parle quasi toujours du **parcours professionnel** de ces personnes. On part du principe qu'un parcours est constitué de l'ensemble des étapes, des stades par lesquels passe quelqu'un, en particulier dans sa carrière.

Malgré le large contenu (social) du parcours, celui-ci est, dans notre contexte actuel, interprété de manière plus stricte, c'est-à-dire en fonction du marché de l'emploi. En d'autres termes, les parcours paraissent tourner uniquement autour du travail rémunéré ou du travail salarié.

Là où autrefois le travail était plus fortement intégré dans la vie familiale et communautaire, il s'est créé avec le développement du travail salarié une séparation sans cesse plus grande entre travail professionnel (public) et ménage (privé). Le travail salarié a occupé une place toujours plus importante (à l'extérieur) et s'est mué en 'socle' de notre société : le travail salarié donne non seulement accès au revenu, mais également à l'intégration et à la participation à part entière à notre société. Tous les droits (et donc aussi ceux à la sécurité sociale) sont bâtis sur base du travail salarié. La vie, en dehors du travail salarié, paraît par conséquent soumise à ce qui se passe sur le marché de l'emploi. Quiconque ne travaille pas sur le marché de l'emploi ne compte pas comme citoyen. Quiconque travaille ou cherche du travail participe à la société et reçoit de ce fait tous les services en retour.



Madame J :

"Mes parents ne m'ont pas incitée à suivre une formation : une femme ne doit pas étudier, elle doit bien s'occuper de son mari et de ses enfants. Mon mari ne m'a pas autorisée à aller travailler."

Madame E :

"En tant que femme, on attendait de moi que je reste à la maison, que je m'occupe des enfants et que je m'engage dans la communauté religieuse."

Madame G :

"Mon mari ne m'a jamais obligée à aller travailler. De plus, nous aurions dû payer davantage d'impôts si j'avais été travailler."

Madame H :

"Mon mari et moi-même pointions tous les deux, mais ensemble, nous avions moins que le minimum vital. La seule manière d'en sortir était de renoncer à mes droits et d'être à la charge de mon mari."

Au fur et à mesure que la vie et le travail professionnel ont été de plus en plus séparés, la carrière – au sens large du terme – est devenue une carrière professionnelle qui était essentiellement dévolue aux hommes. Les hommes gagnaient leur vie à l'extérieur, les

femmes s'occupaient à la maison des enfants et du ménage (modèle du soutien de famille). Via la participation au marché de l'emploi de l'homme, les autres membres du ménage acquéraient des droits (droits dérivés). Aujourd'hui encore ce modèle traditionnel des rôles 'régit' – souvent contre leur propre volonté – de nombreuses vies de femmes (voir « Choix et évaluations »). Dans notre recherche, nous voyons cela chez les femmes qui ne sont pas autorisées à aller travailler à l'extérieur. Ou chez les femmes dont le mari est jaloux et essaie de mettre des bâtons dans les roues si sa partenaire risque de devenir le (seul) soutien de famille. Dans les deux cas, la femme est lésée car elle ne peut pas ou difficilement participer au marché de l'emploi et elle se constitue ainsi peu ou pas de droits (à la pension). Toutefois, ce n'est pas parce que ces femmes ne développent pas une carrière professionnelle 'normale' qu'elles n'accomplissent pas un travail social utile. Mais ce travail n'est souvent pas considéré, parce qu'il se déroule dans l'ombre de la carrière professionnelle.



Madame H :

“J’ai arrêté ma formation. Le cumul de formation, du traitement de la séparation et des gros problèmes scolaires de mes enfants était trop lourd.”

Les femmes isolées ou à l'emploi issues de notre enquête, sont confrontées à une autre situation. La participation croissante des femmes au marché de l'emploi et le dépassement du modèle traditionnel de rôles au niveau de la société ont pour conséquence qu'il devient de plus en plus difficile – comme dans le modèle du soutien de famille – de séparer la vie privée et le travail professionnel. Une scission claire des tâches entre homme (soutien de famille) et femme (famille et ménage) n'est plus tenable dans ce contexte. L'émancipation croissante des femmes n'empêche pas que ce soit surtout les femmes qui en portent les conséquences. Dans notre société actuelle, ce sont en effet encore principalement les femmes qui s'occupent de la famille et du ménage. Ce sont donc elles les plus confrontées au 'problème de cumul' (voir plus loin). Suite au cumul vie et emploi (parcours de vie), les femmes ont développé des carrières très diverses – souvent interrompues. Un certain nombre de ces interruptions de carrière est compensé dans notre régime actuel de pension. On pense au maintien des droits dans le cadre de périodes assimilées (périodes de maladie, congé parental, certaines périodes de crédit temps etc.)



Madame A :

“Je veux certes travailler, mais mon passé continue à me jouer des tours et cela est fatigant. Je dois parfois changer d'air.”

Madame E :

“Je n'étais pas suffisamment informée et j'ignorais que l'hépatite B peut encore avoir un effet lors des naissances suivantes. Tous mes enfants ont eu des problèmes de santé à leur naissance. Je suis restée auprès d'eux à la clinique.”

Madame F :

“ Mon mari avait un problème d’alcoolisme et avait souvent des accidents de voiture. Après un grave accident, je suis restée à la maison pour m’occuper de mon mari et des enfants.”

Madame I

“J’ai été battue par mon mari. Il m’a esquiné l’estomac et l’œsophage. Ce n’était pas toujours facile.”

Madame J

“Après une période longue et difficile, j’ai quand même décidé de fuir mon mari avec mes trois enfants.”

Cependant, ces mesures ne suffisent souvent pas à résoudre les problèmes des femmes de notre recherche : chez elles les interruptions de carrière sont plus nombreuses et n’ont rien à avoir avec les interruptions prévues dans le système actuel (et pour lesquelles on peut obtenir le maintien de droits). Suite à ces trous ‘imprévus’ dans leur carrière professionnelle, les femmes peu scolarisées se constituent moins de droits (à la pension).

La vie des personnes ne se résume pas au seul travail rémunéré. Le marché du travail formel n’est qu’un des terrains de vie, et ce terrain est en interaction permanente avec les autres terrains. La place que le marché de l’emploi ou le travail rémunéré occupe dans la vie des gens dépend fortement de ce qui se passe sur les autres terrains de vie.

Vu les considérations mentionnées plus haut, nous préconisons, quand on parle de carrières, de ne pas regarder uniquement la carrière professionnelle, mais aussi ce que nous appelons le ‘**parcours de vie**’. De cette manière, le parcours des femmes peu scolarisées – et des hommes et des femmes qui brisent (essaient de briser) le modèle traditionnel des rôles – pourra être mieux être mis en lumière.

## **b) Parcours de vie : les types de travail**

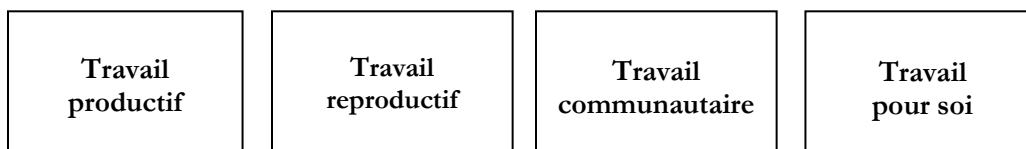
Un parcours de vie comporte toutes les activités qu’une personne exerce dans sa vie. Il faut non seulement accorder de l’attention au travail qu’une personne exécute sur le marché de l’emploi (et qui génère des droits à la pension), mais également tenir compte des activités que cette personne entreprend dans la société plus large (et qui constituent le contexte de sa carrière professionnelle).

- **Quatre types de travail utiles pour la société**

D'une recherche précédente (JUMP<sup>5</sup>), il ressort que la société a besoin de quatre types de travail, pour bien fonctionner:

- *Travail productif*: production de biens (ou de certains services) qui ont une valeur d'échange sur le marché ou une valeur d'usage ou de troc au niveau du foyer.
- *Travail reproductif ou de soins*: travail qui garantit la subsistance des membres de la société: reproduction biologique, soin et entretien des membres de la société dans le cadre de la famille (soigner, nourrir, entretenir la maison...) ou dans un cadre plus large (écoles, hôpitaux, maisons de repos...)
- *Travail communautaire* (citoyenneté): formes de travail qui garantissent le bon fonctionnement de la société. Il peut s'agir de fonctions administratives, d'engagement politique (éventuellement rémunéré), de travail bénévole...
- *Travail pour soi*: à côté des activités qui intéressent la société, une personne s'occupe aussi d'elle-même en fonction de ses centres d'intérêt propres: elle se repose, se distrait, se cultive, s'exprime, se forme, etc. Nous reprenons cette forme d'activité dans notre schéma car le développement personnel peut avoir des effets sur les autres formes de travail ou d'activité, même s'il n'est pas directement utile à la société.

Au niveau individuel, les personnes essaient de combiner ces différents types de travail (voir « Choix et évaluation »).



Les types de travail qu'un individu exerce à un certain moment dépendent non seulement de lui-même, mais également de la société. En effet, certains types de travail ne sont pas répartis de manière égale entre personnes plus ou moins scolarisées et/ou entre hommes et femmes. En soi, ceci ne doit pas être un problème, mais nous constatons que le travail confié aux personnes peu scolarisées et/ou aux femmes est souvent moins valorisé et rétribué (financièrement) et que par conséquent, il ne génère pas une égalité d'accès aux droits de pension. Les femmes défavorisées et peu scolarisées connaissent en ce sens souvent une double exclusion.

---

<sup>5</sup> Jump : Recherche action commanditée par la Direction l'égalité des chances du Ministère de l'Emploi et du Travail. L'accès des femmes en recherche d'insertion aux formations et à l'emploi

- **L'inégalité de répartition et de valorisation des différentes catégories de travail**

Suite au rôle dominant que le travail salarié (travail payé officiellement) joue dans notre société, nous risquons de perdre de vue de très nombreuses formes de travail importantes – pour la société. Une part considérable du travail n'est en effet pas payée officiellement ou n'est même pas payée du tout et est en marge du marché du travail.



Madame E :

“Le travail payé vous donne un sentiment d'indépendance, vous vous sentez mieux et plus digne, vous en devenez meilleur.”

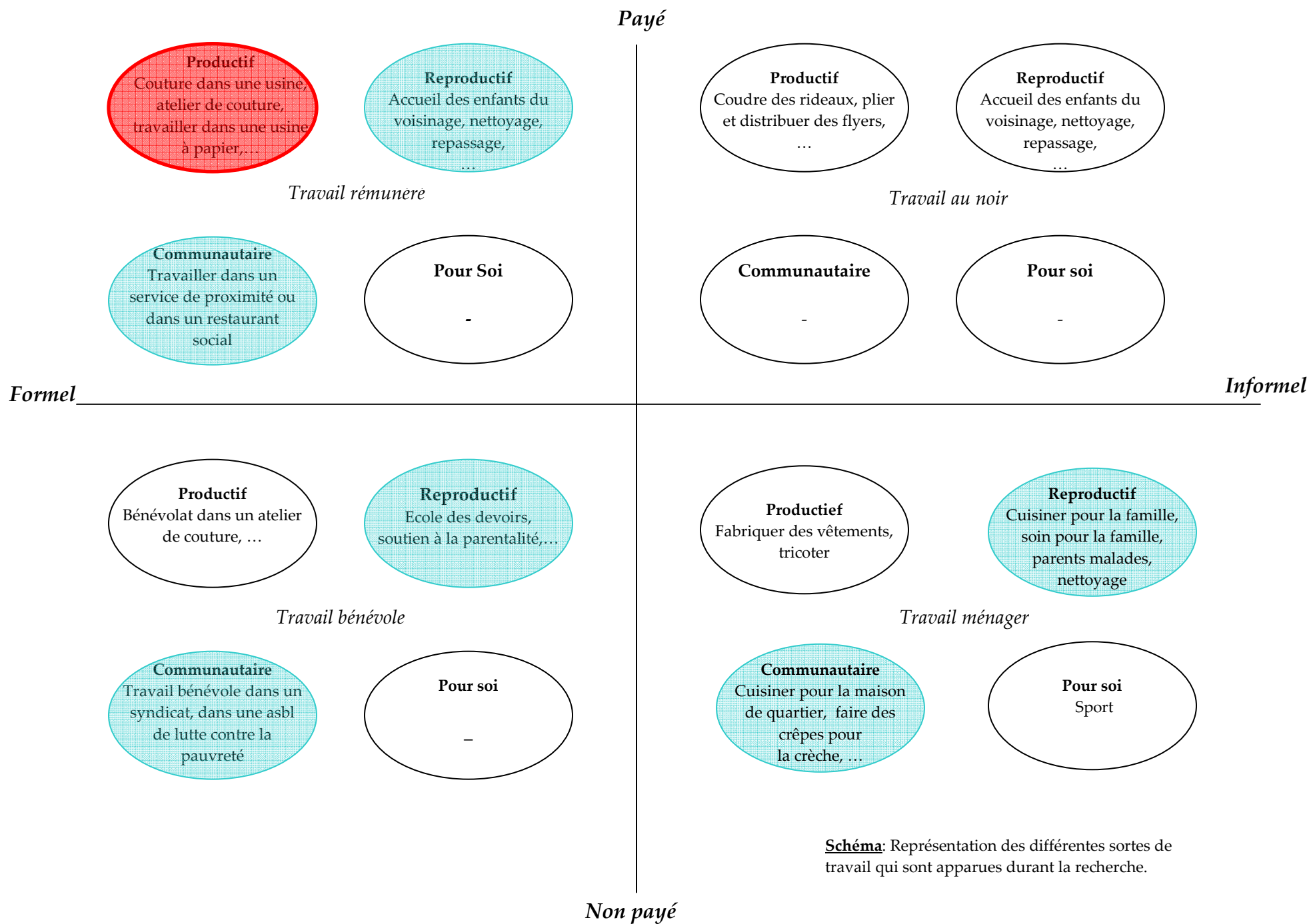
En d'autres termes, les différentes catégories de travail (productif, reproductif, communautaire et pour soi) peuvent aussi bien être payées que non payées et peuvent aussi bien se trouver dans le circuit formel que dans le circuit informel. Cette constatation est illustrée dans le schéma du travail que vous trouverez sur la page suivante.

La vie des hommes et des femmes n'est donc plus constituée que d'un (seul) emploi. De plus, ils se rendent sur d'autres terrains que celui du marché de l'emploi. Le 'travail' ne peut par conséquent pas être réduit à un travail formel, payé. Les activités entreprises par les gens durant leur vie ne se situent en effet pas uniquement dans le circuit formel (travail salarié officiellement payé), mais également dans le circuit informel (formes non officielles de travail).

Lorsque nous vérifions de quelles catégories de travail est constitué le parcours de vie des femmes issues de notre enquête, nous remarquons un certain nombre de choses importantes :

- a) Si les femmes accomplissent un travail payé officiel, elles se retrouvent non seulement dans des postes (productifs, reproductifs, sociaux) à faible qualification, mais aussi dans des emplois dans des secteurs moins valorisés par la société (principalement travail reproductif et social).
- b) Le travail au noir intervient régulièrement dans le parcours de vie de ces femmes défavorisées, à peine scolarisées.
- c) Le parcours de vie des femmes est très fortement déterminé par les activités qu'elles exercent sans être payées dans le secteur informel ; une part considérable de leur temps va aux soins pour leurs enfants, le ménage, la famille et le voisinage (travail reproductif et social).
- d) De très nombreuses femmes étaient ou sont encore actives comme volontaires et trouvent ceci très important ; cela leur procure le sentiment d'être utiles à la société, qu'elles sont quelque chose.
- e) A partir des récits des femmes, on voit clairement que durant leur parcours de vie, il leur reste très peu de temps et d'espace pour s'occuper d'elles-mêmes ; elles ne touchent dans presque aucun domaine au travail pour soi.





**Schéma:** Représentation des différentes sortes de travail qui sont apparues durant la recherche.

Nous allons quelque peu approfondir chacune de ces considérations :

a) Travail salarié chez les femmes défavorisées et peu scolarisées : emplois à faible qualification dans des secteurs moins valorisés.

Sur le marché de l'emploi, les différentes formes de travail sont encore réparties de manière inégale entre les hommes et les femmes (par exemple, les femmes assument une part significativement plus grande du travail social et du travail de soins) et sont par conséquent valorisées autrement, c'est-à-dire que les secteurs majoritairement occupés par des femmes sont moins bien payés que les secteurs majoritairement masculins (par exemple, les emplois dans le nettoyage et le secteur des soins sont moins payés que les emplois dans le secteur 'productif'). Bien qu'il se crée de plus en plus de formes payées des autres catégories de travail (garderie payée, soins aux personnes âgées, travail de proximité,...), le travail productif est encore souvent le mieux payé. Le travail productif est souvent celui qui donne accès au deuxième pilier de notre régime de pension, notamment à l'assurance groupe. Cependant, nous notons que les femmes de notre public cible ne sont généralement pas employées dans de telles entreprises.

En raison de leur faible niveau de scolarité, les femmes issues de notre enquête occupent surtout des emplois à basse qualification. Malgré leur nécessité pour la société, ces emplois (incertains, non durables, basses rémunérations...) n'offrent pas beaucoup d'avenir quant à la constitution de droits à la pension. Ce sont précisément les personnes qui exercent ces emplois qui à la fin de leur carrière professionnelle franchissent la ligne finale en étant 'épuisées' et ont le plus besoin de cette pension (par exemple, pour les frais de maladie).



Madame G :

"Je nettoiais dans une école, mais avec toute ces corvées autour des bancs d'école, j'ai souffert du dos (hernie)"

Madame C :

"Le travail est monotone, il y a trop peu de variété et c'est tellement fatigant"

Madame J :

"Etant donné que mon néerlandais n'était pas encore bon, je n'ai pas pu suivre une formation d'accompagnatrice d'enfants, j'ai dû aller nettoyer."

Madame E :

"J'ai travaillé 5 ans dans une firme de nettoyage, mais à cause de douleurs au dos, j'ai été licenciée pour raisons médicales."

Madame I :

"Je souffrais de douleurs au dos et d'une grave infection pulmonaire."

b) Travail au noir : une affaire ordinaire.

Etant donné les emplois mal payés dans lesquels elles atterrissent, les femmes issues de notre enquête se retrouvent régulièrement dans une situation où le revenu du travail – après déduction des coûts annexes liés au travail et perte des avantages du statut de chômeuse – est si bas qu’il est plus intéressant pour elles de ne pas aller travailler et de cumuler leur revenu d’intégration avec leurs revenus du travail au noir (piège à l’emploi). La plupart du travail que les femmes exécutent ou ont exécuté (accueil d’enfants du voisinage, couture de rideaux, nettoyage,...) n’a, par conséquent, pas été officiellement déclaré et n’aboutit pas à la constitution de droits à la pension.

Bien que le travail au noir ne soit pas nécessairement facile ou plus léger que le travail reconnu, seul celui-ci est considéré dans notre société (d’activation) comme preuve que l’on veut travailler.



Madame I :

“Lorsque ma fille était petite, j’ai accueilli environ 20 enfants du voisinage. Si les parents accordaient leur autorisation, je faisais des petits badges et je faisais avec eux diverses activités.”

Madame E :

“J’ai cherché du travail où j’avais le gîte et le couvert, j’ai pu ainsi fuir mon père et le fils du beau-père qui abusaient de moi.”

Anonyme :

“Mon amie est payée pour plier des folders, mais c’est beaucoup trop de travail pour elle seule, donc elle nous sous-traite son travail au noir.”

c) Travail informel, non payé : encore et toujours une affaire de femmes

Nous retrouvons une part considérable du travail informel non payé dans le travail reproductif (souci du ménage et de la famille). Dans une enquête menée sur les parcours de vie chez les femmes, nous ne pouvons certainement pas perdre de vue ce travail informel, non payé. Tant jadis qu’aujourd’hui, dans notre société ce travail est principalement exécuté par des femmes. Là où autrefois les femmes restaient à la maison pour s’occuper des enfants et du ménage, il arrive aujourd’hui plus souvent que le travail de soins soit sous-traité à des secteurs où travaillent principalement des femmes (garderie, accueil des personnes âgées, nettoyage). C’est ce travail souvent non payé (mais actuellement de plus en plus payé) en marge qui tient le système central (c’est-à-dire le marché de l’emploi) en mouvement. Dans le modèle traditionnel du soutien de famille (soutien masculin), les hommes peuvent se rendre au travail sans soucis car leur femme exécute le reste du travail. Dans le modèle de cumul (deux soutiens de famille), c’est plus difficile (voir la problématique du cumul travail et famille), étant donné que le travail non payé doit être compensé - physiquement ou financièrement - par les soutiens de famille eux-mêmes.



Madame I :

“Je suis restée à la maison 12 ans parce que mon mari ne m’autorisait pas à travailler.”

Madame A :

“ Je trouvais important de m’occuper moi-même de mes enfants.”

Que signifie ceci pour les femmes peu scolarisées issues de notre enquête ?

On trouve des trous dans les carrières d’une partie des femmes, car elles ne peuvent/n’ont pas pu aller travailler à l’extérieur sous la pression de leur mari ou de la famille. Elles ont donc accumulé un nombre d’années de travail considérablement moindre que leur mari (moins de droits à la pension). D’autres femmes se retrouvaient souvent seules (séparation, relations variant fortement) et ne pouvaient pas s’appuyer sur un partenaire pour cumuler les différentes formes de travail – payé et non payé – (voir également les choix et évaluation). En raison de leur revenu modeste et du coût toujours plus élevé des services, il est difficile pour elles de retourner à une garderie payante, à un assistance payante aux personnes âgées, aux chèques services, etc. D’autres encore ont choisi consciemment de rester à la maison auprès des enfants, mais dans un milieu défavorisé ce choix conscient a souvent pour elles de nombreuses autres conséquences financièrement plus lourdes que pour les femmes des classes moyennes.

d) Travail bénévole : crucial, fondamental

De très nombreuses femmes de notre enquête sont ou étaient actives comme bénévoles (restaurant social, atelier de couture, syndicat,...). Elles déclarent toutes que durant les périodes de chômage, ce bénévolat structure leur vie et leur donne le sentiment d’être utiles à la société et d’y appartenir. Ce bénévolat ne leur donne cependant pas accès à une pension.



Madame E :

“Le bénévolat vous fortifie. Vous créez quelque chose et vous avez une évaluation pour ce travail ; Vous établissez aussi de nombreux contacts.”

Madame I :

“Je ne vais pas volontiers au chômage, car c’est comme mendier, c’est la raison pour laquelle j’ai travaillé quasiment 24 heures sur 24 comme bénévole auprès du syndicat.”

Madame B :

“Le bénévolat est important pour le contact avec les gens, autrement vous vous enfermez. Si j’allais travailler officiellement, je n’aurais plus le temps de faire du bénévolat.”

e) Travail pour soi

Chez toutes les femmes de l'enquête, il manque du 'temps pour soi', aussi bien dans le sens de l'épanouissement de soi (vie) que de l'effort personnel (survie). Vu la grande importance de cet élément, nous l'approfondissons dans la partie suivante (la position centrale du travail pour soi).

Nous approfondissons également la question dans la partie 'travail : vivre ou survivre' (temps pour l'effort).



Madame F :

"Les femmes étaient autrefois des esclaves de leur mari, de leur travail."

Madame E :

"C'est à l'époque que je me suis demandée pour la première fois: qui suis-je ?"

Madame I :

"Je n'ai jamais appris à penser à moi-même, les autres viennent toujours en premier lieu."

Madame A :

"Nous n'avons jamais appris à prendre soin de nous-mêmes, la famille passait toujours avant... l'épanouissement de soi est égoïste."

- **La position centrale du travail pour soi**

Comme il a déjà été dit, parler de parcours de vie implique une large vision du travail.

Ceci n'est pas évident dans une société où tout est basé sur le gain et la productivité. La position centrale du travail salarié (travail souvent productif) fait oublier que 'être actif sur le marché du travail' – et ceci est possible tant dans un emploi productif, que reproductif ou social – n'est pas la seule manière de participer à la société. Dans notre lutte contre la pauvreté, l'exclusion sociale et l'inégalité entre hommes et femmes, nous considérons le fait d'avoir un travail rémunéré et de qualité comme une clé nécessaire, mais pas unique de participation sociale.

Etant donné la position centrale du travail salarié dans notre société, la plupart des femmes de notre enquête se retrouvent souvent sur une voie sans issue. Leur carrière professionnelle est généralement un enchaînement de tâches de brève durée, elles ne parviennent manifestement pas à garder longtemps leur travail (pas d'occupation durable, une carrière professionnelle chaotique). Si nous regardons plus loin, ceci est souvent dû à leur situation précaire (voir plus loin château de cartes) ou à la (mauvaise) qualité du travail dans lequel elles se retrouvent.



☆ Madame E :  
 “Après que tous mes enfants ait été placés, j’ai erré et pleuré un certain nombre d’années.”

Madame I :  
 “A cause de mes douleurs dorsales, j’étais sur la mutualité, mais j’ai à l’époque supplié de pouvoir continuer à travailler.”

Madame A :  
 “J’étais exploitée, mais j’ai accepté ce job pour ne plus être à la maison.”

D’une part, nous remarquons que de très nombreuses femmes se retrouvent régulièrement hors circuit suite à des problèmes de santé physiques et/ou psychologiques. Etant donné que ce n’est pas l’individu mais bien le travail salarié qui est au centre de notre société, la personne à problème est alors considérée comme une charge/un coût pour la société, car plus longtemps cette personne est hors du circuit, moins l’entreprise ou l’organisation peut enregistrer de résultats. Les individus sont alors incités à retourner rapidement au travail, et trop peu d’espace est laissé au rétablissement. Il en résulte que les individus ne prennent pas (ne peuvent pas prendre) suffisamment de temps pour se soigner eux-mêmes et donc se rétablir rapidement. Pour ces femmes, ce n’est dès lors pas le travail salarié, mais le travail pour soi qui doit être considéré comme un fondement de notre société. Il faut, plutôt que le travail (salarié), mettre l’individu (et sa vie) davantage au centre des préoccupations. Quiconque n’a pas d’espace pour lui-même ou ne se sent pas bien dans sa peau (voir également survivre) ne peut pas consacrer une attention (durable) à la production, à la famille et à la communauté ou à la société. Le travail pour soi a une influence sur toutes les autres formes de travail, d’où sa position centrale dans le schéma.

☆ Madame A :  
 “Je ne sais pas si je pourrais travailler à mi-temps. J’ai parfois besoin de me replier sur moi-même, de prendre une sorte de time-out.”

Madame I :  
 “J’ai pu accepter ces emplois (garderie et soins des personnes âgées), parce que je pouvais emmener ma fille.”

Madame C :

“J’ai chaque jour du stress en allant au travail et par peur d’un client qui m’a déjà attaquée plusieurs fois.”

Madame E :

“J’ai été harcelée et sexuellement intimidée au travail”

Madame D :

“Dans l’atelier de repassage, vous aviez 15 minutes de pause et encore 2 courtes pauses. Et si vous devez aller à la toilette, vous deviez le demander.”

D’autre part, il ressort de notre enquête que la qualité du travail peut jouer un rôle important pour le parcours (professionnel) de femmes peu scolarisées et précarisées. Si des femmes de notre enquête trouvent un poste, elles se retrouvent souvent dans des emplois à faible qualification et à basses rémunérations, dans de mauvais dispositifs sociaux, des contrats incertains, des statuts précaires, des conditions de travail malsaines ou physiquement lourdes etc. Ce sont des emplois (souvent pénibles) qui, malgré leur caractère nécessaire pour le fonctionnement de la société, sont peu ou pas valorisés.



Madame C :

“Si vous n’avez pas de diplôme, le risque de devoir rester dans un même travail monotone est élevé.”

Madame A :

“Je veux bien faire n’importe quel travail, si vous êtes bien traitée par votre patron et si vous avez respect et reconnaissance.”

Nous constatons également que dans les emplois où se retrouvent les femmes de notre enquête, il y a très peu d’espace pour l’épanouissement de soi/le développement de soi, et elles ratent donc de très nombreuses opportunités. Elles n’ont en effet pas le ‘luxe’ de travailler dans un emploi leur offrant de nombreuses possibilités de développement de soi ou de ‘faire de leur hobby un emploi’. Il est également difficile pour elles de profiter de leur ‘temps libre’ où elles peuvent s’épanouir après leur emploi (abrutissant et physiquement fatigant), comme apprendre une langue ou suivre un cours d’informatique.

Il est alors logique que la carrière professionnelle de ces femmes présentent de très nombreux trous...Personne ne peut garder très longtemps ce type d’emplois (peu de changement, mauvais pour la santé,...), certainement pas lorsque la lourde charge de l’emploi n’est pas compensée par la rémunération. Dès lors, on en ressent les effets sur la constitution de droits de pension.

## 2. Choix et évaluations

Les carrières professionnelles doivent être replacées dans le contexte de l'existence au sens large. D'où le fait que nous parlons de parcours de vie. Dans le cadre de ces parcours de vie, on peut distinguer différentes sortes de travail. Les individus font des évaluations entre les différentes sortes de travail et ceci a des conséquences pour la construction de leur carrière.

La manière dont les individus bâtissent leur parcours professionnel est fortement liée a) aux différents domaines de vie que les individus doivent combiner à un moment donné dans leur vie et b) à la phase de vie dans laquelle ces personnes se trouvent.

Dans cette partie, nous approfondissons les évaluations que les individus font entre les différentes sortes de travail dans le contexte de leurs différents domaines de vie. Il y a ici d'importantes différences entre les femmes défavorisées et peu scolarisées et les femmes issues de la classe moyenne. L'élément 'choix' joue lui aussi un grand rôle lors de la construction d'un parcours professionnel. Dans chaque cas, la stratégie suppose qu'une carrière se construit sur la base de choix conscients et mûrement réfléchis. Nous démontrons qu'il n'en est pas ainsi dans de nombreux cas, avec tous les effets qui en résultent pour la constitution d'une carrière et de droits de pension.

### a) L'interaction entre les domaines de vie

Durant leur vie, les individus combinent différents rôles et positions (sociales) et se retrouvent dans différents domaines de vie. A travers ces domaines de vie et positions, ils essaient de trouver un équilibre entre les différentes sortes de travail. En fonction de la situation dans laquelle l'on se trouve, cet équilibre peut se trouver au niveau individuel, familial ou communautaire. La manière dont les différentes sortes de travail interagissent entre elles est le résultat de choix et d'évaluations – forcés ou non – de la part des individus.

La vie des individus est constituée de plus que du seul travail payé (principalement productif). Le travail rémunéré n'est qu'un des domaines de vie où se rendent les individus et celui-ci interagit constamment avec les autres domaines de vie. La place que le travail rémunéré occupe dans la vie des individus (autrement dit, comment les personnes construisent leur carrière) dépend donc très fortement de ce qui se passe dans les autres domaines de vie (d'où notre focus sur les parcours de vie) et est fonction de la mesure dans laquelle ces choix peuvent se faire.

Les principaux domaines de vie (qui interagissent tous entre eux) sont l'enseignement, le travail, le logement, le revenu, les enfants et la famille, la culture, la santé et le réseau social. On pourrait dire que ces différents domaines de vie mis ensemble forment la "maison" dans laquelle les gens vivent, font des choix et essaient de donner une dimension à leur vie.



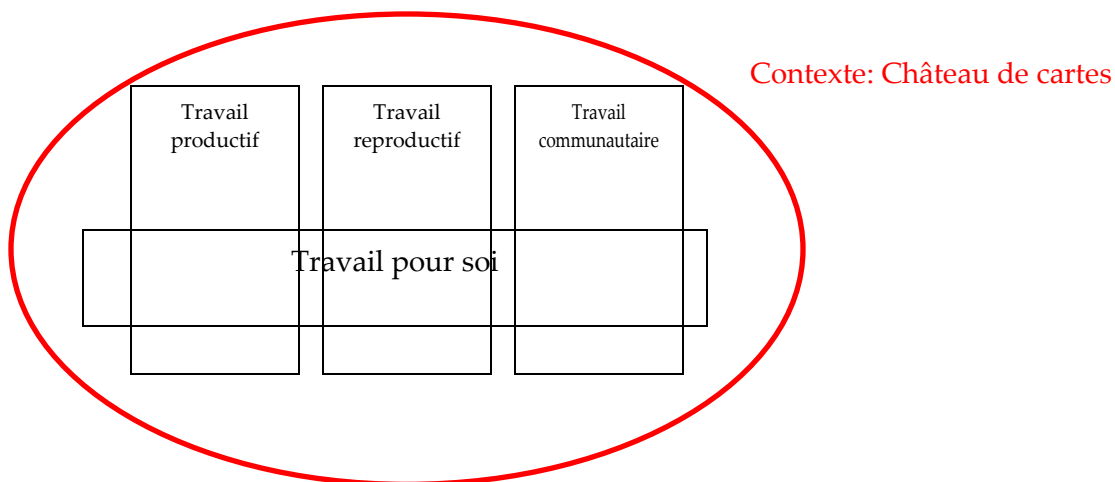
Les femmes défavorisées et peu scolarisées rencontrent souvent des mécanismes d'exclusion dans différents domaines de vie simultanément. Ceci les place dans une position vulnérable.

Les différents domaines de vie et les mécanismes d'exclusion afférents sont décrits de manière détaillée dans de nombreuses enquêtes, dont l'Annuaire Pauvreté et Exclusion sociale est la principale. Nous renvoyons dès lors à ces Annuaire pour une description détaillée des mécanismes d'exclusion dans tous ces domaines.

Dans ce rapport, nous voulons surtout aborder l'interaction entre les différents domaines de vie.

Lorsque nous comparons la vie de femmes défavorisées et peu scolarisées avec une maison, nous remarquons alors qu'il ne s'agit pas d'une **maison solide** et bâtie en briques, mais plutôt d'un **château de cartes** branlant, dont les éléments sont empilés les uns sur les autres. Chaque coup dur représente immédiatement une menace pour toute la maison. L'endommagement d'une seule carte (exclusion dans un seul domaine de vie) peut faire crouler la maison. En situation de détresse, presque toutes les cartes ont été endommagées (jeu complexe d'exclusions dans différents domaines en même temps) et c'est un challenge de faire tenir la maison debout. Il suffit dès lors de renforcer ou d'alourdir une seule carte, pour voir immédiatement que toute la maison a besoin d'être consolidée.

Les individus qui ne vivent pas dans l'exclusion reçoivent davantage de possibilités dans leur vie et peuvent donc investir dans une maison en briques plus solide. Un seul contrecoup ou une brique cassée ne signifie pas un risque immédiat d'affaissement. Les autres briques sont assez solides pour y faire face. Ils peuvent par exemple, plus que des personnes en situation précaire, compter sur l'aide de leur famille ou de leur entourage. Bien que les femmes de notre enquête puissent aussi compter sur une aide, leur réseau est plus petit ou douteux. Les personnes de leur réseau se trouvent elles-mêmes souvent dans une position précaire et ont également besoin d'aide dans l'un ou l'autre domaine.





Madame E :

“Les femmes de ma communauté religieuse ont abusé de moi financièrement. Cependant régnait le besoin d’une personne de confiance, quelqu’un à qui parler et je retournais chaque fois vers ces femmes qui en même temps me blessaient également.”

Nous illustrons le contexte du château de cartes et l’interaction de différents mécanismes d’exclusion dans plusieurs domaines de vie simultanément à l’aide du récit de l’une de nos répondantes.

Le récit de Mme E. illustre ce château de cartes :



‘Madame E a été abusée par son père très jeune et a constamment été confrontée à des médisances sur sa mère absente. Elle a également souffert d’une santé fragile (ventre, poumon) et est régulièrement restée à la maison. Lorsque son père a fondé une nouvelle famille, elle y a également été abusée par le fils de sa belle-mère. Suite à cela, elle a développé des problèmes de comportement (humeur agressive, petite criminalité) et des problèmes de concentration, elle a donc éprouvé de très fortes difficultés et a été placée dans une institution. Elle a essayé de fuir ses antécédents en travaillant au noir contre le gîte et le couvert. Elle n’a plus dû aller à l’institution et n’était pas confrontée à son père et au fils de sa belle-mère durant les week-ends. Cependant, elle n’avait pas de port d’attache sûr. Plus tard, ses relations avec des hommes étaient chaque fois problématiques : problèmes d’alcoolisme, dettes, affaires frauduleuses, viol, coups, problèmes avec la justice, abus d’enfants,... Ayant fui ces hommes un certain nombre de fois, elle a connu des périodes où elle et ses enfants devaient survivre avec le contenu des poubelles. Tout ceci avait une grande influence sur son image d’elle-même et sa confiance en elle (anorexie, pensées de suicide) ainsi que sur sa situation professionnelle. Lorsque, de temps à autre, elle a été autorisée à travailler ou a pu le faire, ça a été très difficile pour elle sur le plan socio-émotionnel (harcèlement, intimidation sexuelle, licenciements car elle présentait des contusions, ...). Ses enfants ont été placés et elle est toujours impliquée dans un procès avec son ex-mari qui continue à la poursuivre après des années. Sa vie est une accumulation de problèmes - santé physique et psychologique, enfants, dettes, procès,... - et elle ne sait pas quel problème aborder en premier lieu.

En raison de l’interaction entre les différents domaines de vie (château de cartes et exclusions dans divers domaines de vie en même temps), il ne suffit pas d’investir uniquement dans un domaine de vie et de supposer que ça résoudra tout le reste.

Prenons comme exemple le piège du travail rapide : sous la pression de la politique d’activation, des individus doivent être mis au travail aussi rapidement que possible, quel que soit l’emploi. Lorsque des problèmes apparaissent dans d’autres domaines de vie, cet emploi ne les aidera pas automatiquement à les résoudre.

Pour reprendre les termes du Jaarboek armoede en sociale uitsluiting (Annuaire sur la pauvreté et l’exclusion sociale): « La voie pour sortir de l’exclusion, qui passe par l’activation, devra nécessairement faire des détours. Ce n’est que lorsque nous acceptons que la voie royale de l’activation est pavée d’obstacles et que pour un effet durable d’occupation, il est préférable de temps à autre de prendre une sortie et

reprendre notre parcours d'activation par un détour ou même changer de cap, que l'activation pourra alors offrir une contribution importante à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. » (Annuaire sur la pauvreté et l'exclusion sociale, 2007, p 33).

Un autre exemple porte sur le domaine du 'logement'. Les effets négatifs d'une mauvaise situation de logement pour la santé des habitants, les prestations des enfants à l'école et les relations au sein de la famille ne doivent pas être sous-estimés. Cependant, fournir une habitation qualitative ne prévient pas automatiquement les problèmes qui se présentent dans d'autres domaines de vie.

Par ailleurs, investir dans un seul domaine de vie, où des problèmes se posent, peut tout de même constituer une première base prudente de 'progrès', une base à partir de laquelle on peut travailler à d'autres domaines de vie, une base qui, pour la personne en question, est très importante pour commencer à travailler aux autres 'cartes' du château de cartes.

★ La vie de la personne suivante est une parfaite illustration du château de cartes. Elle habite depuis plusieurs années dans une habitation sociale. Pour le moment, elle habite dans un 'bon' quartier social, un endroit où elle se sent bien et en sécurité. Cependant, il en a été autrement par le passé. "Dans cette première habitation sociale, c'était horrible, il n'y avait pas de chauffage, le boiler a subitement pris feu, j'ai dû fuir en rue avec mon petit enfant." Elle ne se sentait pas en sécurité, elle ne voyait pas non plus autour d'elle d'"exemples positifs", mais uniquement des personnes ayant autant de problèmes qu'elle. Dans pareil contexte, sa vie était très stressante et fatigante, entre autres à cause des nuisances sonores, elle ne pouvait pas dormir et arrivait fatiguée à son travail. En outre, elle s'est retrouvée dans cette habitation sociale en raison de sa séparation. Elle était partie de chez elle et a dû recommencer de zéro avec son jeune fils. Elle trouvait que cela était déjà très angoissant en soi. De plus, elle s'est une nouvelle fois retrouvée dans un environnement insécurisé. La situation était également difficile dans son entourage. Sa sœur se trouvait dans une situation particulièrement difficile et a tenté de se suicider. Son propre fils traversait également une période difficile et était suivi dans un centre de soins de médecine mentale.

#### **b) A la recherche d'un équilibre ...**

Comme il a déjà été dit, les individus essaient de trouver un équilibre entre les différentes sortes de travail. En fonction de la situation dans laquelle on se trouve, cet équilibre peut se trouver au niveau individuel, familial ou même communautaire.

- **Niveau individuel :**

Au niveau individuel, une personne peut essayer de mettre en équilibre les différentes sortes de travail en cherchant un emploi où différentes fonctions peuvent être remplies. Nos femmes recherchent un emploi, non seulement pour gagner de l'argent, mais également pour les contacts sociaux que cela apporte, ou pour la structure qu'un emploi donne à votre vie. Les personnes cherchent donc aussi dans un emploi un équilibre entre les différentes sortes de travail.

Les femmes défavorisées et peu scolarisées ont toutefois souvent accès à des emplois inintéressants, abrutissants, dans lesquels il y a moins de possibilités de trouver un équilibre.

Les emplois hautement qualifiés, par contre, offrent souvent davantage de possibilités, par exemple si le développement de soi (travail pour soi) dans le cadre de l'emploi (formations, ...) bénéficie d'un large espace, ou lorsque le travail reproductif est partiellement assumé par l'employeur (crèches d'entreprise, par exemple).



Madame A :

"J'ai accepté ce job, même si c'était de l'exploitation, mais alors je n'étais pas toute seule à la maison au moins."

Du temps et de l'énergie pour le travail pour soi, l'épanouissement personnel et le travail communautaire doivent, pour les femmes défavorisées et peu scolarisées, souvent se trouver en dehors des heures de travail, il n'y a pas de place pour cela dans leur emploi. Il ressort très clairement des interviews que le temps et l'énergie pour penser à soi manquent toujours. Les différentes sortes de travail sont donc rarement en équilibre, lorsque le 'je' est chaque fois mis de côté.

- **Niveau familial :**

On évalue souvent le niveau familial, on recherche un équilibre entre les différentes sortes de travail qui doivent se faire au sein d'un ménage.

En fonction de la composition du ménage, les choix des individus diffèrent. Dans le **modèle de rôles traditionnel**, il y a un soutien de famille (souvent l'homme) qui a un emploi rémunéré. Les autres sortes de travail (surtout le travail de reproduction) sont alors reprises par la femme qui reste à la maison.

Notre système de sécurité sociale s'est également construit autour de cette constellation. Si un membre du noyau familial accomplit un travail officiel, formel et rémunéré, les autres membres de la famille peuvent bénéficier du revenu, ont droit à la sécurité sociale, en empruntent une identité, ...De ce fait, les membres de la famille sont eux aussi intégrés dans la société. Les membres de la famille qui n'ont pas d'emploi rémunéré sont dans une situation confortable tant que la famille reste ensemble. Cette répartition ou évaluation "traditionnelle" peut être un choix libre ou plus ou moins 'forcé'. (voir plus loin)



Madame G :

"Je ne voulais pas aller travailler, je préférais rester à la maison. J'avais suffisamment à faire, je m'occupais des enfants de mes voisines qui allaient travailler. Mon mari disait également que je ne devais pas aller travailler. De plus, nous aurions dû payer davantage d'impôts si j'avais dû aller travailler."

Madame J :

“Mon mari m’obligeait à rester à la maison, mais je ne voulais pas être enfermée à la maison. J’ai alors discrètement quitté la maison pour aller suivre une formation, à l’insu de mon mari.”

On a évolué de plus en plus dans la direction d’un **modèle de combinaison**, où les deux partenaires vont travailler à l’extérieur et où les deux sortes de travail sont donc réparties sur les deux partenaires. Cependant, en raison du marché désagrégé de l’emploi et du fossé des rémunérations qui va de pair, le modèle traditionnel des rôles continue de facto d’être prépondérant ici aussi. Les femmes travaillent en effet souvent dans des secteurs plus mal payés. Lorsqu’une famille choisit qu’un des deux partenaires doit quitter temporairement le marché du travail pour assumer des tâches de soins, c’est plus souvent la femme que l’homme (en raison de considérations financières et d’attentes sociales).

Dans ce modèle de combinaison, il faut garder en tête que les femmes de la classe moyenne pourront sous-traiter certaines tâches de soins plus souvent que leurs collègues précarisées.

D’une part, elles peuvent plus souvent avoir recours à leur réseau et à l’aide informelle (accueil des enfants par les grands-parents, babysitting par des amis, aide d’amis en cas de déménagements, etc). D’autre part, elles ont davantage de possibilités financières pour engager une aide rétribuée (service de repassage, service de nettoyage, garderie, babysitting, chèques services).

Néanmoins, vu l’instabilité actuelle des relations, on peut se poser des questions sur le sens d’une telle évaluation au niveau familial.

Chez les femmes précarisées, les relations sont souvent doubles. D’une part, les femmes défavorisées et peu scolarisées se retrouvent plus souvent seules. (C’était le cas également dans notre groupe d’enquête, 6 des 10 femmes que nous avons interviewées sont des mères isolées.)

D’autre part, nous voyons que lorsque ces femmes ont une relation, celle-ci se caractérise très souvent par la violence ou l’abus, ou par le fait que le partenaire soit au chômage, ce qui suscite des problématiques complexes (financières et en matière de rôles sociaux).

- **Niveau communautaire :**

Parfois les individus cherchent un équilibre entre différentes sortes de travail au niveau communautaire. Nous pensons ici à la garderie, au service de nettoyage, etc. Ce sont des services qui le plus souvent prennent un (trop) gros morceau du budget familial des femmes précarisées et peu scolarisées, d’où le fait qu’elles y ont recours dans une moindre mesure.

Un exemple fort spécifique de ce niveau communautaire est donné par les services de proximité, comme Leren Ondernemen, où les ‘tâches de soins’ sont collectivisées (accueil en dehors de l’école, restaurant social, soutien alimentaire, etc.). Elles reçoivent ainsi sur ce plan un soutien réel et de qualité et du temps et de l’énergie se libèrent pour les autres sortes de travail.

Toutes les femmes que nous avons interviewées étaient de l'une ou l'autre manière concernées par Leren Ondernemen, soit comme volontaire, soit comme travailleuse, ou comme utilisatrice des services qui étaient offerts par Leren Ondernemen (restaurant social, soutien alimentaire, etc.). Il ressort de leur témoignages que leur participation au service de proximité est très précieuse. Non seulement en raison de l'allègement de certaines tâches de soins (qu'elles doivent sinon assumer individuellement), mais également en raison des contacts sociaux et du soutien (psychologique) qu'elles y trouvent.



Madame B :

“Le travail de bénévole est très important pour moi, pour le contact avec les individus, autrement vous vous renfermez sur vous-même. Si j'allais travailler “officiellement”, je n'aurais plus le temps pour mon travail de bénévole.”

Sur base des interviews organisées avec les femmes et d'entretiens avec les accompagnateurs et coordinateurs/coordinatrices des organisations de membres du réseau Flora<sup>6</sup>, nous constatons que les organisations d'insertion<sup>7</sup> remplissent un besoin réel.

Les organisations collectivisent souvent les ‘tâches de soins’, ainsi les femmes reçoivent sur ce plan un soutien réel et de qualité et du temps et de l'énergie se libèrent pour les autres types de travail. Les deux organisations d'insertion offrent souvent un emploi à ces femmes, ce qui permet qu'elles aient un revenu sûr et puissent payer des cotisations sociales. La manière de travailler dans ces organisations permet de créer de l'espace pour le travail communautaire et le travail pour soi. En d'autres termes, on crée du temps et de l'espace pour la problématique individuelle, pour les activités sociales et expressives qui renforcent la solidarité entre individus, etc.

Les organisations tendent également à renforcer l'empowerment des femmes, elles essaient ainsi d'offrir un contrepoids aux rapports de force au sein de la famille, qui excluent les femmes.

- **Hasard**

Des événements peuvent aussi occasionnellement déterminer quelle direction les individus doivent emprunter, quels choix sont (peuvent être) faits à un moment donné.



Madame F :

“Je suis à proprement parler par pur hasard – à cause d'une sottise de mon frère – inscrite dans cette école privée à Bruxelles. Mon frère était à la recherche de travail pour moi, mais trouvait triste de travailler au noir avec des machines à tricoter. De retour de l'école, il est passé devant cette école et m'y a inscrite.”

---

<sup>6</sup> Nous renvoyons ici aux entretiens qui ont eu lieu dans le cadre de cette enquête, mais également aux résultats de l'enquête d'action/parcours de formation “Combattre l'exclusion chez les femmes : le travail comme levier” (asbl Flora, 2007).

<sup>7</sup> Nous pensons ici aux services de proximité, aux projets d'expérience de travail, aux ateliers sociaux, etc.

Madame A :

“J’ai vu par hasard une émission de Nachtwacht de Jan Leyers. Il s’agissait de la formation au grade d’expert en expérience. Le lundi après cette émission, je me suis immédiatement rendue au VDAB pour m’informer sur cette formation. Et voyez, le 4 septembre 2006 j’ai commencé cette formation.”

### c) Une liberté de choix limitée

Les individus font de très nombreux choix dans leur vie. Il en va ainsi de la constitution de leur parcours de vie. Nous remarquons toutefois dans les récits des femmes interviewées que différentes sortes de choix existent : le choix actif, le choix forcé et le non-choix. Par comparaison avec la classe moyenne, les femmes précarisées et peu scolarisées sont plus souvent confrontées à des choix forcés ou des non-choix. Ceci a toutes sortes de conséquences (emplois, constitution de pension, stress etc.) et apporte un autre éclairage à la construction d’une carrière.

- **Le choix actif**

Nous entendons ici le choix conscient, fait soi-même. Vous êtes devant différentes options et à l’aide d’un processus de décision conscient et par une liberté de choix, vous faites un choix mûrement réfléchi, où les conséquences ont été évaluées.

Un exemple : une famille de la classe moyenne décide à un certain moment d’agrandir la famille. L’homme dispose d’un revenu élevé. La femme décide de à la maison auprès des enfants rester les premières années. Une fois que les enfants ont atteint l’âge scolaire, la femme s’engage dans l’école et dans d’autres activités sociales bénévoles. Tout ceci est possible grâce à la relation stable et au revenu élevé de l’homme.

- **Le choix forcé**

Supposez que l’homme soit toutefois au chômage, la femme aurait par conséquent beaucoup moins de liberté de choisir de rester à la maison et de s’investir dans un travail de bénévolat.

Dans le contexte du piège à l’emploi (dans lequel se trouvent de nombreuses femmes précarisées, peu scolarisées), on peut aussi faire des choix moins ‘libres’ ou moins ‘actifs’. Lorsque la différence entre une allocation de chômage et la rémunération à laquelle on pourrait prétendre après déduction de frais de garderie, de frais de déplacement, etc. est très minime, dans quelle mesure peut-on faire un libre choix, une libre évaluation entre les différentes sortes de travail ? Dans ce cas, nous parlons plutôt d’un choix forcé.

Nous parlons alors d’un choix forcé lorsqu’une décision consciente est prise, mais où les possibilités de choix sont limitées ou inexistantes.



Le contexte et la situation précaire dans laquelle nos femmes se trouvent (à savoir la situation du château de cartes) déterminent très fortement la mesure dans laquelle elles doivent faire des choix forcés. Elles ont très souvent le sentiment de ne pas avoir de choix, d'être 'forcée' dans certains types de travail ; ce qui entraîne chez elles du stress.

Nous donnons ici quelques exemples et illustrations :

Les congés thématiques (comme le congé parental, l'interruption de carrière, le crédit temps) donnent droit à des jours assimilés pour la constitution de pension, mais sont liés à certaines conditions. Vous devez par exemple avoir été occupé au moins un certain temps auprès d'un même employeur. Les femmes peu scolarisées se retrouvent souvent dans des contrats temporaires et des statuts incertains, ce qui a pour effet qu'elles ne peuvent pas bénéficier de ces mesures – qui permettent un équilibre entre les différentes sortes de travail – et sont 'forcées' de 'choisir' entre soit rester dans leur emploi (et donc conserver la difficile combinaison famille – travail), soit de 'démissionner'.



Madame A :

"Je me heurtais chaque fois aux statuts, aux foutus statuts. J'étouffais. Je voulais suivre des cours, mais je ne pouvais pas parce que je n'étais pas au chômage depuis assez longtemps (j'étais au chômage un ou deux mois trop "tôt"). Et c'est est tellement frustrant. Vous devenez agressif et en même temps ça vous tue!"

"Notre vie est tellement déterminée par l'autorité publique. Je ne voulais plus y continuer à travailler, c'était de l'exploitation. Ils ne voulaient pas me licencier, je ne pouvais pas trouver de travail car je n'avais aucun diplôme, je suis partie de moi-même, avec tous les effets qui en découlent."

Le modèle traditionnel des rôles et la pression exercée par la famille paraissent aussi déterminer encore très fortement la liberté de choix des femmes dans notre enquête.



Madame F :

"J'ai dû me marier à mon 21ème anniversaire avec le frère de l'ami de ma sœur. Ma sœur était enceinte et pour limiter le scandale dans la famille, je devais aller me marier conjointement avec elle."

Madame E :

"Vous devez mettre un enfant au monde, faire votre ménage, préparer les repas,...mais je voulais étudier et m'épanouir moi-même !"

Les femmes précarisées et peu scolarisées ont des possibilités de choix limitées pour trouver un emploi (de qualité). La politique d'activation exerce cependant sur elles une pression pour qu'elles trouvent un emploi aussi rapidement que possible ; mais quel travail peuvent-elles trouver ? Soit elles ne sont pas admises dans le poste qu'elles veulent, soit elles trouvent des emplois mal payés, abrutissants, physiquement lourds, avec de mauvaises heures ...donc elles n'ont pas réellement une grande de liberté de choix.





Madame B :

“Je ne trouvais pas de travail. Ils disaient que je n’avais pas assez d’expérience de travail et que j’avais trop d’enfants.”

Madame D :

“Je travaillais dans un atelier de repassage. Je n’avais que 15 minutes comme pause de midi. En outre, vous aviez sur toute la journée encore droit à 2 brèves pauses. Mais si vous deviez aller à la toilette, vous deviez le demander. J’ai arrêté parce que j’avais mal au dos.”

Madame J :

“Je voulais devenir puéricultrice, mais mon accompagnateur au VDAB disait que je ne connaissais pas assez le néerlandais pour cet emploi et que je n’avais pas donc d’autre choix que d’aller faire des ménages.”

- **Le non-choix : la bombe explose ?**

Une troisième forme de ‘choix’ que nous souhaitons distinguer est le non-choix, une (ré)action d’individus. Cela reste une opération active, mais cette opération n’a pas été délibérément choisie, ce n’était pas un processus conscient de décision qui a amené cette (ré)action. En raison de pressions qui ont lieu simultanément dans divers domaines de leur vie (château de cartes), la coupe est pleine et la bombe finit par exploser. Les individus ont alors le sentiment qu’ils ne sont plus aux commandes, qu’ils sont pilotés de l’extérieur, mais également qu’ils ne contrôlent plus leur propre comportement. Ces sentiments sont également dû au fait qu’ils n’ont pas appris à gérer les crises et à formuler leurs revendications.

Dans différents domaines de vie, ils sont critiqués, la tension monte et la bombe explose, ce qui peut avoir des répercussions dans leur différents domaines de vie. Par exemple, une personne qui est sous pression peut ‘exploser’ dans le cadre de son emploi, même si la pression ne vient pas (exclusivement) de ce domaine de vie. Ce qui peut mener à un licenciement, avec toutes conséquences qui en découlent pour leur emploi, pour leur revenu, pour leurs droits de pension...



Madame C en fait trop à son travail chez Leren Ondernemen, elle est irascible, elle insulte les accompagnants etc. Elle ne fait pas ceci consciemment pour mettre son travail en péril. Sa réaction dépasse toutes proportions, elle n’est pas du tout en rapport avec le conflit à l’origine de son mal-être.

Elle a tout contre elle à tous les niveaux. Elle est coincée entre les opinions contradictoires de son milieu de travail et de sa mère (qui a un propre passé à l’atelier qui ne s’est pas achevé positivement). Les choses ne vont pas bien avec son ami. Elle a une addiction aux drogues (douces), a des dettes, etc.

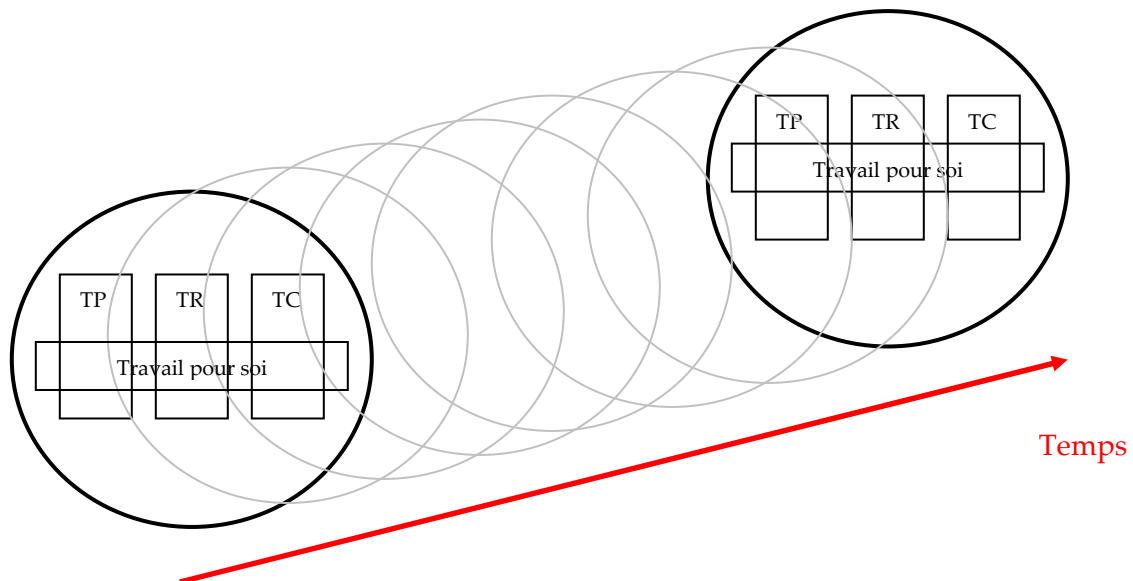
Comme ça va de travers à différents niveaux, cela ressort à son travail. Cette (ré)action de sa part peut avoir de lourdes conséquences, pour son emploi, pour sa pension, pour son allocation de chômage etc. La bombe a explosé. La question est juste de savoir comment procéder...droit au temps-mort ?

Les individus sont parfois exclus dans tous les domaines de vie, ils vivent dans le contexte d'un château de cartes, qui reste debout de manière très fragile. Ils n'ont pas le sentiment de contrôler leur vie, ils ne peuvent, le plus souvent, faire que des choix 'forcés', ils ont un sentiment d'impuissance. Tout le monde leur dit ce qu'ils doivent faire : organisations, assistants sociaux, VDAB, ONEM, pouvoirs publics, ...et tout à coup c'est trop, la bombe explose...A un tel moment, ils ont besoin d'un temps-mort...très souvent, ils sont licenciés...

#### d) L'influence de la phase de vie

"Les moments et âges où interviennent des changements dans les parcours de vie ne sont pas les mêmes pour chacun. L'origine sexuelle et ethnique influence, en interaction avec le revenu et le niveau de formation, la manière dont les individus organisent (peuvent organiser) leur vie." (E-quality, [www.e-quality.nl](http://www.e-quality.nl))

L'équilibre que les individus cherchent/trouvent entre différentes sortes de travail change au cours du temps, en fonction de la phase de vie dans laquelle ils se trouvent, de la famille qu'ils ont (le poids peut être supporté autrement par différentes personnes), de contexte et de la situation, des coups durs... Par exemple la conception du travail pour soi varie selon les âges.



Dans notre groupe cible, nous remarquons que des phases de vie surviennent plus tôt que chez les individus de la classe moyenne, par exemple elles ont souvent des enfants plus tôt. Du coup, devenir grand-mère à 40, 45 ans n'est pas une exception. Durant leur phase 'active', elles sont donc déjà confrontées aux soins pour leurs petits-enfants. Alors que dans la classe moyenne, ceci se fait généralement durant la phase post-active. En outre, les femmes plus âgées de la classe moyenne paraissent moins s'occuper de leurs petits-enfants que les personnes de ce groupe cible.

Les femmes peu scolarisées commencent aussi plus tôt la phase 'active', étant donné qu'elles ont une période de formation plus courte (ou inexistante). La phase 'active' dure donc pour elles plus longtemps que pour les femmes à haute qualification.

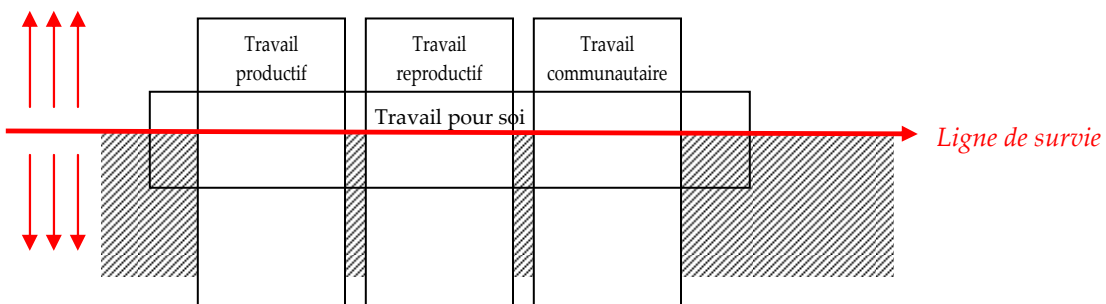
"Quiconque se trouve au bas de l'échelle sociale a davantage de risque d'une moins bonne santé (durant la phase active), a moins 'd'années saines' devant lui et court un plus grand risque de mortalité précoce." (Annuaire 2007, p 28). En d'autres termes, la phase post-active de ce groupe cible durera moins longtemps et sera moins saine que celle de la classe moyenne. Et ceci également en raison des lourds emplois dans lesquels les individus se retrouvent généralement (voir plus haut).

Investir dans une carrière qui doit mener à la pension est de la sorte placé sous un autre jour.

### 3. Travail : vivre ou survivre ?

*" Je suis une survivante"*

Le récit que nous avons dépeint à ce jour est un récit très actif : les hommes et les femmes font toutes sortes de choses dans leur vie (parcours), exercent des activités utiles pour la société (quatre sortes de travail) et choisissent – de manière forcée ou pas – comment répartir ces activités de manière équilibrée entre leur famille et leur vie. Nous avons toutefois signalé la réalité précaire dans laquelle se trouvent les femmes précarisées et peu scolarisées.



Des interviews avec les femmes peu scolarisées, il est rapidement apparu que le récit actif, c'est-à-dire le récit portant sur les quatre sortes de travail, est un récit de luxe. Dans les récits de ces femmes, il est régulier de constater qu'elles alternent des périodes de 'vie et survie'. Par survivre, elles veulent littéralement dire qu'elles doivent se battre pour s'alimenter, se nourrir, trouver un toit etc. (besoins primaires). Durant ces périodes, leur vie est entièrement dominée par une pulsion de survie qui laisse peu ou pas de place pour n'importe quel travail ou pour faire des choix actifs et conscients.



Madame A :

*"Vous ne choisissez pas l'endroit de votre naissance. Et vous n'avez qu'à survivre...vous en êtes tellement fatigué, mentalement également."*

Madame I :

“Je n’ai plus rien, tous mes meubles ont été saisis et maintenant je suis à la rue.”

Madame E :

“Après ma première séparation, je n’avais plus rien, je suis allé à la recherche de travail pour pouvoir contracter un prêt pour de nouveau pouvoir acheter des meubles.”

Les femmes de notre enquête se retrouvent souvent à la fragile frontière entre vie et survie ; elles sont constamment sur leurs gardes car le moindre choc peut (de nouveau) les faire chuter. Malgré cette menace permanente, ces femmes continuent souvent à trouver la force d’avancer (voir flèches vers le haut dans le schéma). A partir de notre enquête, nous pouvons avancer un certain nombre de facteurs dominants, à savoir l’humour, les enfants, la foi et le travail de bénévole.



Madame I :

“Je puise beaucoup de force de ma foi. Chaque jour, je lis un fragment de la bible. Je pense souvent : “Dieu a besoin de moi pour aider d’autres personnes.”

Madame A :

“L’humour est très important !”

Madame E :

“Durant les périodes difficiles, j’essaie de profiter de très petites choses ; à ces moments, vous devez chercher la force en vous-même.”

Travailler et faire des choix exige énormément de force et d’énergie. Dans leurs efforts pour survivre, les femmes ont souvent le sentiment que toute leur énergie est aspirée de leur corps, elles se sentent vides et sont entraînées dans une spirale de misère dont elles ne voient pas l’issue (flèches vers le bas dans le schéma). Durant ces périodes, les femmes ne savent souvent pas par où commencer et sont un peu perdues (bien qu’elles aient un emploi payé et soient donc ‘actives’ dans notre société). Parfois ces personnes se retrouvent tout à fait au fond du gouffre et ne trouvent plus d’énergie pour entreprendre quoi que ce soit...Elles parlent d’un trou noir. Arrivées à ce point, les femmes se situent loin en-dessous de la ligne de survie et ne se trouvent dans aucune forme de travail actif.



Madame E :

“J’étais une femme avec 4 enfants et financièrement, j’étais au fond du puits, nous avons à l’époque vécu en faisant les poubelles.”

Madame A :

“Je n’en pouvais plus. Je n’en pouvais plus, littéralement, je ne pouvais même plus lever mes bras. Je ne faisais rien d’autre que pleurer.”

**“Lorsque vous coulez dans une piscine, vous devez avoir énormément de force pour sortir la tête de l’eau. Au moment où vous atteignez le fond, vous pouvez toutefois imprimer un fort mouvement de la jambe sur le fond pour sortir comme une flèche à la surface de l’eau et respirer à nouveau.” (Anonyme)**

Autrement dit, les femmes de notre enquête ne sont pas constamment actives dans l’une ou plusieurs formes de travail. Elles doivent souvent se débattre pour rester la tête hors de l’eau et ne pas couler ou elles doivent retenir leur respiration et attendre jusqu’à ce qu’elles aient atteint ‘le fond de la piscine’. Parfois aussi, cela devient – malgré tous les efforts – trop pour elles et elles sont ‘paralysées ou écrasées’ par ce qui leur est arrivé...elles restent pour ainsi dire sans vie et attendent d’être ‘réanimées’ : elles ne sont pas actives...ceci est une réalité que l’on ne peut pas nier.



Madame H :

“Je ne garde pas longtemps un emploi. Une année, ça va, mais alors ma réserve d’énergie est vide et quand c’est fini, c’est fini !”

Lorsque dans le cadre de pensions, l’on parle de trous dans le parcours (de vie) des femmes à peine scolarisées, nous devons en d’autres termes nous rendre compte que ceux-ci peuvent avoir une tout autre signification que dans les milieux de la classe moyenne.

## B. Revenu

La pension légale est calculée sur base du statut dans lequel vous avez travaillé (travailleur salarié, indépendant ou fonctionnaire), de votre revenu brut, du nombre d'années que vous avez prestées, de la composition de votre famille.

Dans cette enquête, notre attention était axée sur les carrières (statut, nombre d'années, etc.) des femmes précarisées et peu scolarisées et sur les conséquences que celles-ci peuvent avoir pour la constitution de leurs droits à la pension. La situation des revenus des femmes a toutefois été abordée au cours des interviews.

Un certain nombre d'éléments qui portent sur le revenu ont déjà été abordés dans la partie 'Parcours professionnel'. Nous réitérons ici brièvement les principales considérations.

### 1) Parcours de vie

Seul le travail payé formellement donne droit à une constitution de pension. Une grosse partie de nos femmes ont exercé un emploi formellement payé seulement durant un petit nombre d'années. Le revenu qu'elles obtiennent/peuvent obtenir du travail rémunéré formellement est donc modeste. Ceci entre autres parce qu'elles ont été occupées dans des emplois offrant peu de possibilités d'une assurance groupe (deuxième pilier), les secteurs où elles ont été occupées n'y donnant guère accès. L'épargne pension individuelle n'est pas évidente non plus étant donné les difficultés qu'elles éprouvent à payer toutes les factures avec leur revenu (troisième pilier). De plus, c'est assez rare pour notre groupe cible d'arriver à acquérir un patrimoine ou une habitation propre (quatrième pilier).

### 2) Choix et évaluations

On suppose souvent que trouver un emploi relativement durable et de qualité n'est pas un problème. Pour les femmes peu scolarisées, il y a toutefois, sur le marché régulier de l'emploi, insuffisamment d'emplois durables et de qualité, offrant un carrière de longue durée. Elles se retrouvent (sur ce qu'on appelle le marché 'régulier' de l'emploi) principalement dans des emplois temporaires, souvent abrutissants, qui en plus sont mal payés. De plus, les emplois à faible qualification ne sont pas souvent proposés à temps plein ; elles se retrouvent donc dans un poste à temps partiel, avec toutes les conséquences qui en résultent pour la constitution de leurs droits à la pension.

Comme il a déjà été dit auparavant, les femmes sont plus souvent occupées dans des secteurs mal payés. Lorsqu'il faut 'choisir' lequel des parents restera à la maison auprès des enfants, ce contexte détermine très fortement les possibilités de choix. Ce fossé des rémunérations est la conséquence de la discrimination sur le marché de l'emploi et d'une sous-estimation de professions dites féminines.

### 3) Survivre

Les femmes précarisées et peu scolarisées de cette enquête se trouvent souvent dans une stratégie de survie. Elles ont des difficultés à nouer les deux bouts et à terminer le mois. Bien qu'elles s'efforcent de garder la tête hors de l'eau, il ne leur reste que peu de 'place pour respirer'. Elles sont dès lors souvent confrontées à un sentiment d'impuissance. Elles n'ont pas l'impression d'avoir une 'marge de manoeuvre' leur permettant de faire des choix ou de penser à long terme.

Penser à long terme devient difficile si l'on est dans une stratégie de survie, en effet, chaque fois se présente une situation d'urgence, trouver ou conserver un emploi paraît impossible. Etant donné les emplois mal payés dans lesquels elles sont, les femmes de notre enquête se retrouvent régulièrement dans une situation où leur salaire – après déduction de frais liés à au fait qu'elles travaillent et la perte d'avantages comme chômeur (bourse d'étude, allocations familiales majorées, "article 27", chèques mazout, habitation sociale, etc) – est tellement modeste qu'il est plus intéressant pour elles de ne pas aller travailler et de cumuler leur revenu d'intégration avec leurs revenus provenant de travail au noir (piège à l'emploi).



Anonyme :

“ Je devais galérer pour arriver à la fin du mois lorsque j'étais au chômage. Mais je dois encore et toujours galérer même si j'ai un emploi maintenant, en raison de tous les frais que en résultent. Je vais travailler pour mon épanouissement personnel et pour avoir des contacts sociaux”

Anonyme :

“Si vous ne parvenez pas à nouer les deux bouts jusqu'à la fin du mois, vous ne regardez pas non plus à long terme.”

En d'autres termes, les femmes précarisées et peu scolarisées ont accès, dans le meilleur des cas, à une rémunération minimale (qui après déduction de frais et perte d'avantages est à peine supérieure à une indemnité). Supposez qu'elles travaillent 45 ans (dans des emplois abrutissant, épuisants, souvent une succession de jobs temporaires). Elles n'auront pas souvent exercé un travail à temps plein (de nombreux emplois à faible qualification sont à temps partiel) et, arrivées à l'âge de la pension (si elles l'atteignent), elles pourront difficilement prétendre à la pension minimum. Notons que cette pension minimum est à peine supérieure à la Garantie de revenus aux personnes âgées (si par exemple on n'a beaucoup moins ou pas travaillé durant sa carrière). Une perspective donc peu agréable !

### III. Conclusions et recommandations

---



La situation des femmes défavorisées souligne avec force la problématique de la constitution de la pension. En effet, ce qu'il se passe dans la marge en dit long sur la société dans son ensemble.

#### A. Problématique sociale

Cette étude a été lancée en vue de fournir, aux responsables politiques, des informations sur les carrières des femmes peu scolarisées et précarisées. Ces informations doivent permettre de mieux comprendre pourquoi ces femmes ne se constituent presque jamais une pension complète et la façon dont la politique peut éventuellement être mieux adaptée à 'leur' réalité. Les documents de recherche ont fait comprendre que la problématique des carrières (et la constitution de droits à la pension) dans ce groupe cible est indissolublement liée à d'autres domaines (logement, bien-être et santé, famille, ...). En d'autres termes, le problème des pensions n'est qu'un fil dans un tissu complexe fait d'exclusion sociale et de pauvreté.

Pour développer une politique des pensions plus "pertinente", le ministre des Pensions devra donc également unir (transversalement) les forces avec les ministres en charge d'autres domaines sociaux.

Seule une **approche intégrée de la problématique de la pauvreté** peut engendrer des résultats durables en matière de pensions. Les documents démontrent clairement que la scission (ou l'enfermement) des différentes 'fonctions' sociales (production, soins, solidarité sociale et bien-être personnel) dans des domaines politiques séparés engendre une situation où l'on ne dispose plus, dans un domaine politique, des moyens nécessaires pour combattre les problèmes complexes de ce groupe cible. Au contraire, chaque mesure visant à obtenir des 'résultats' dans un domaine distinct (par exemple "l'activation" pour le marché de l'emploi), ne fait qu'accroître la pression qui pèse sur d'autres domaines. Résultat : le 'château de cartes' dans lequel ces femmes tentent de façonner leur vie s'effondre et la spirale négative n'en est que renforcée.

#### B. Problématique du travail

Le régime belge des pensions repose sur les charges sociales du travail de la population active. Le travail 'régulier' est non seulement essentiel pour la constitution de droits à la pension de l'individu, mais aussi pour le maintien du régime des pensions en tant que tel. Quels sont les facteurs qui font que les femmes du groupe cible sont si peu présentes



dans le circuit 'régulier' du travail ? Les documents révèlent qu'un certain nombre de facteurs sont à l'origine de cette situation. Les salaires et statuts des emplois auxquels ces femmes ont accès n'entraînent presque pas d'amélioration de leur situation financière. En outre, elles travaillent généralement dans le cadre de contrats temporaires et à temps partiel, ce qui ne leur permet pas de remplir facilement les conditions pour l'obtention d'une pension complète. À son tour, cette situation est liée à des facteurs relatifs aux conditions de travail. La qualité des emplois que les femmes peuvent obtenir ne leur permet que difficilement de travailler longtemps à temps plein (travail épuisant physiquement, horaires irréguliers, peu de possibilités de travailler en équipe et de soutien collégial, ...). De plus, les conditions connexes (coûts de garderie, mobilité) font que le travail n'est presque pas rentable pour ces femmes. L'investissement qu'un emploi à temps plein exige d'elles est rarement compensé par le revenu qu'elles perçoivent, ou par d'autres formes de 'capital' (social ou culturel) qu'elles peuvent développer grâce à l'emploi. Au contraire, elles n'ont généralement accès qu'à des emplois dans lesquels elles se sentent 'exploitées' et où elles paraissent 'usées' à la ligne d'arrivée. Pourquoi 'se tuer' au travail si la rémunération n'arrive que lorsque l'on est déjà 'sur les genoux' ? Dans ce contexte, la faible espérance de vie des personnes défavorisées en dit long...

Pour développer une politique des pensions pertinente permettant de résoudre la problématique des femmes peu scolarisées et défavorisées, il faut également partir de la **perspective de l'existence** (longitudinalement). Le choix des études des filles, la liberté et les possibilités de choix dont elles disposent pour occuper une place à l'extérieur du foyer (et des tâches ménagères), influence déjà les possibilités qu'elles auront plus tard de trouver un emploi 'satisfaisant' (où l'adjectif 'satisfaisant' renvoie non seulement à la plus-value financière, mais aussi à l'acquisition d'un capital social et culturel et à l'association avec le travail communautaire et le travail pour soi). Par ailleurs, en ce qui concerne les conditions de travail et l'environnement de travail, il faut tenir compte de la complexité de l'existence et des conditions de vie de ce groupe cible. Les solutions 'techniques' qui peuvent être imaginées pour résoudre ce problème ne rentrent pas dans le cadre de cette étude. Une nouvelle étude sur la constitution des droits à la pension – plus sur base du modèle des rôles traditionnels mais sur base de la réalité vécue par ce groupe cible – s'impose.

### C. Problématique du genre

La répartition inégale des différents types de travail entre hommes et femmes renforce un peu plus encore l'impact des problèmes susmentionnés. En résumé, il ressort de l'étude que les femmes assument plus de 'charges', et dans ce cadre, c'est surtout le travail reproductif - et en partie aussi le travail communautaire – qui complique leur accès à un emploi rémunéré. Par ailleurs, il semble qu'elles ont moins accès aux 'plaisirs' du travail ; les secteurs auxquels elles ont accès sont moins valorisés que des secteurs

'durs' (productifs), ce qui se traduit par des salaires moins attractifs et par des conditions et un environnement de travail pénibles. Voilà pourquoi ce sont essentiellement les femmes qui ne parviennent pas à se constituer leurs propres droits à la pension. Le système des droits sociaux 'dérivés' ne fait que renforcer cette problématique. Nous sommes davantage taxés (et/ou nous perdons d'autres avantages sociaux) si les deux conjoints travaillent ; et donc madame reste effectivement à la maison. Lorsque la famille éclate, elle reste généralement seule avec les enfants à charge et sans revenu ; à ce moment-là, l'accès au marché de l'emploi est encore plus difficile, et c'est un cercle vicieux.

Il faut examiner la manière dont les droits sociaux peuvent tenir compte de la répartition inégale des différentes formes de travail entre hommes et femmes. Il faut étudier, de manière plus approfondie, des **pistes ouvertes au genre**, comme par exemple la proposition qui consiste à déterminer, chaque année, au niveau familial, le mode de répartition des droits de pension constitués. Il faut également tenir compte de la problématique des chefs de famille isolés (essentiellement des femmes).

Plus généralement, le **gendermainstreaming** doit être systématiquement introduit **dans tous les domaines politiques** (qui touchent l'existence des hommes et des femmes).

## D. Problématique socioéconomique

Les conclusions qui précèdent s'appliquent, dans une certaine mesure, à toutes les femmes (et à tous les hommes) de la société belge. Toutefois, l'étude met également en évidence une ligne de rupture socioéconomique, responsable des difficultés spécifiques auxquelles les femmes peu scolarisées et précarisées sont confrontées.

Premièrement, les femmes hautement qualifiées peuvent généralement combiner plusieurs fonctions de travail dans le cadre de leur emploi. Elles occupent généralement des postes qui leur permettent de développer leurs talents, de rencontrer des collègues ou des clients intéressants, de ne pas trop s'épuiser physiquement, etc. Lorsque leur emploi est moins satisfaisant dans l'un de ces domaines ou même stressant, les femmes hautement qualifiées disposent généralement des moyens financiers, des capacités et des réseaux nécessaires pour remplir les autres fonctions du travail en dehors de l'emploi. Elles peuvent se détendre, suivre des cours, rencontrer des amis, ...et ainsi recharger leurs batteries pour continuer leur travail. L'étude démontre que la dynamique est précisément inverse chez les femmes peu scolarisées. Le travail est tellement fatigant et rapporte si peu que, 'après les heures', les femmes n'ont pas la possibilité de s'adonner à des activités de détente, culturelles ou sociales. Cette spirale peut être si forte qu'à certaines périodes, les femmes n'ont plus le sentiment de 'vivre', mais de 'survivre'.

Deuxièmement, les femmes hautement qualifiées ont davantage de possibilités d'opérer leurs propres choix. Elles peuvent 'choisir' de continuer à exercer un emploi stressant parce qu'elles ont la possibilité de rétablir "l'équilibre" ailleurs. Elles ont un meilleur accès à l'aide, à l'aide ménagère, aux réseaux sociaux. Les femmes peu scolarisées et défavorisées sont loin d'avoir ces 'options'. Elles n'ont pas le sentiment d'être elles-mêmes 'aux commandes', mais que l'on 'vit' leur vie à leur place et elles risquent, à certains moments, de perdre complètement les pédales. Le cadre qui ressort de cette étude contient peut-être la clé du fameux effet Matthéus<sup>8</sup>. Les mesures que le gouvernement prend pour soutenir les femmes (et les hommes) dans leur travail et leurs tâches familiales, reposent en effet sur les possibilités (financières et autres) de familles de la classe moyenne. Il faut, par exemple, déjà disposer d'un certain revenu ou travailler depuis longtemps pour un employeur pour pouvoir bénéficier de certaines mesures. Pour les femmes peu scolarisées et précarisées, ces mesures, et par conséquent ces 'choix', sont inaccessibles, ce qui renforce un peu plus encore leur sentiment d'impuissance et d'exclusion.

Une politique désireuse de rompre ce cercle vicieux et d'offrir aux femmes défavorisées un accès à des 'choix' leur ouvrant la perspective d'une carrière complète, doit également prendre d'urgence les mesures qui s'imposent pour renforcer l'autonomisation de ces femmes. Inévitablement, cette étude doit conclure que pour développer une politique plus pertinente (sur les pensions et les domaines apparentés), il faut donner au groupe cible une place à part entière de coauteur de la politique.

Pour y parvenir, il faut mettre en place une recherche-action plus centrée sur la politique, et qui donne à ces femmes le sentiment de participer à la connaissance produite à 'leur' sujet, ainsi qu'à la politique développée 'pour' elles. Autrement dit, il ne suffit pas de donner la parole aux femmes dans le cadre de la politique 'existante' (basée sur l'univers de la classe moyenne), mais la politique doit confronter ses propres prémisses et hypothèses à la réalité vécue par ce groupe cible. En d'autres termes, la participation à la politique doit venir des deux côtés. Donner l'accès à l'espace public aux femmes défavorisées exige également de réaménager cet espace pour elles et en dialogue avec elles.

## **E. Rôle de la société civile**

L'étude comporte des éléments indiquant que des organisations de la société civile peuvent jouer un rôle unique dans la rupture des cercles vicieux qui empêchent les femmes défavorisées d'avoir accès à des droits de pension à part entière. L'étude démontre que le 'travail pour soi', l'investissement dans le bien-être individuel et le

---

<sup>8</sup> D'après la parabole des talents (Evangile de St Matthieu 25/29): "Car on donnera à celui qui a et il sera dans l'abondance, mais à celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré."

développement des propres talents constitue la 'base' permettant toutes les autres formes de travail. Mais, en même temps, les femmes décrivent ce 'travail pour soi' comme un luxe auquel elles ont tout juste accès. Elles maintiennent difficilement la tête hors de l'eau et parfois, elles n'ont pas d'autre choix que de 'se laisser couler'. Toutefois, la politique d'activation est, dans une large mesure, axée sur l'individu : elle veut encourager les citoyens à mettre leurs talents au service de la société. Souvent, les femmes de ce groupe cible le comprennent uniquement comme une responsabilité supplémentaire, ou même comme une menace qui augmente encore la difficulté à maintenir la tête hors de l'eau. Les résultats de cette recherche contiennent des éléments indiquant que la 'collectivisation' des différentes formes de travail peut briser cette spirale négative. Bien que, souvent, elles touchent un maigre salaire ou même travaillent bénévolement, les femmes puisent la force dans les 'autres' fonctions du travail. Cela leur apporte une occupation sensée, des contacts sociaux, une liberté pour apprendre de nouvelles choses, une place dans l'espace public. Les organisations de la société civile (économie sociale, services de proximité, ...) offrent des possibilités uniques d'alléger la pression qui pèse sur les femmes individuelles et de les rendre ainsi moins vulnérables. Elles font fonction de milieu de terrain, de tampon entre l'individu précarisé et le contexte difficile (marché de l'emploi inaccessible, exclusion sociale...). La volonté et la capacité de combiner les différentes formes de travail au sein de ces organisations leur permettent de jouer un rôle crucial pour ces femmes.

Pour pouvoir lutter encore plus efficacement contre l'exclusion de ce groupe cible et, de cette façon, permettre la constitution de droits de pension à long terme, **le rôle et la contribution des organisations de la société civile doit être davantage reconnu et renforcé.**

La société civile ne peut pas être réduite à une 'exécutante' de la politique (d'activation) du gouvernement (au prix le plus bas possible), mais doit pouvoir exploiter complètement ses possibilités pour faire place, à côté du travail productif, au renforcement du capital social et culturel. Le mode de financement de l'économie sociale doit être évalué à la lumière de cette 'mission'. Le bénévolat (au sein de ces organisations) semble également être, pour ces femmes, un élément susceptible de rompre la spirale négative présente dans leur existence et leur carrière. Ce qui précède établit déjà clairement que l'emploi ne doit pas être considéré comme un 'instrument' pur et simple de la constitution d'une pension 'future'. En raison de la complexité des carrières de ce groupe cible, cela ne 'prendra' jamais. Seule une 'large' approche du travail (compte tenu des différentes fonctions et des modèles de rôles traditionnels qui influencent considérablement la répartition du travail) peut permettre à des femmes peu scolarisées de jouer un rôle à part entière (et reconnu comme tel) dans la société et, ainsi, se constituer les 'droits' nécessaires pour bénéficier d'une pension à la fin de leur carrière. Il est évident que cette approche est encore très éloignée de la politique dominante.

Cette étude ne peut donc pas non plus fournir des réponses ou des recettes sur mesure à cette problématique complexe. Les organisations qui travaillent avec ces femmes doivent intervenir davantage en tant que centres d'expertise et espaces d'expérimentation pour la reconnaissance de solutions et de modèles politiques novateurs. Seule cette méthode permettra de développer des solutions qui profiteront tant à la marge qu'à la société dans son ensemble.

## IV. Annexes

### A. Profil des femmes interrogées

	Age	Logement	Nombre d'enfants	Formation	Etat civil	Bénévolat	Revenu
Mme A.	51 ans	Logement social (maintenant dans un bon quartier)	1 fils de 16 ans	Jusqu'à 16 ans (école soins des enfants) Suit une formation d'experte en pauvreté	Mère isolée	Auprès de LO	Allocation de chômage
Mme B.	47 ans	Logement social (est maintenant harcelée et doit quitter sa maison)	6 enfants (2 enfants encore à la maison, uniquement contact avec 1 des autres)	Jusqu'à 15 ans à l'école	Mère isolée	- LO - soins de bien-être - Province - soutien alimentaire	Allocation de chômage + en médiation de dette au CPAS
Mme C.	22 ans	Logement social	/	A été à l'école jusque 18 ans (bureau et soins des enfants) Aucun diplôme	Cohabitante	/	Contrat chez Leren Ondernemen (travaille à la cuisine)
Mme D.	22 ans	Studio sur le marché privé	/	A l'école jusque 18 ans	Cohabitante	/	Contrat chez Leren Ondernemen (travaille à la cuisine)
Mme E.	40 ans	Appartement (marché privé ?)	2 enfants d'un 1 <sup>er</sup> mariage, 7 d'un 2 <sup>ème</sup> mariage (tous placés) et 2 neveux (à la maison)	Formations en vente (échec durant le contrat d'apprentissage), soins (cessation durant le stage) et assistante en logistique (faute commise durant le stage)	Mariée (3 <sup>ème</sup> mariage)	LO	ALE
Mme F.	67 ans	3 enfants	1 fille 1 petite-fille (qui est élevée par elle)	A l'école jusque 16 ans (coupe et couture) 3 ans 'dactylo et langues' dans une école privée	Veuve	- LO - Maison de proximité 't Lampeke	Propre pension + pension du conjoint défunt
Mme G.	60 ans	Logement social	1 fille 1 petite-fille (qui est élevée par elle)	A l'école jusque 16 ans (coupe et couture)	Mariée	- LO - Maison de proximité 't Lampeke	Pension de son conjoint
Mme H.	39 ans	Logement social	2 enfants	Enseignement spécial Ensuite VLOD	Mère isolée (séparée)	LO	Mutualité
Mme I.	57 ans	Sans abri	1 fille	Jusque 16 ans (coupe et couture) Diplôme coupe et couture	Mère isolée	LO	Mutualité
Mme J.	35 ans	Logement social	3 enfants	A l'école jusque 16 ans (formation en couture, formation en soins pour enfants, 2 semaines)	Mère isolée	LO	Contrat chez Leren Ondernemen (équipe ECO)

Séparée (mère isolée), 1 fils, au chômage avec indemnité complémentaire de formation d'experte en pauvreté

**Madame A.** est une femme isolée de 51 ans. Elle a un fils de 16 ans. Elle est allée à l'école jusque 16 ans (enseignement professionnel soins des enfants). Un certain samedi, elle a vu un numéro de Nachtwacht (Jan Leyers) qui traitait de la formation d'experte en pauvreté. A l'époque, elle est allée immédiatement s'inscrire. Elle suit maintenant la formation d'experte en pauvreté. Elle a, durant sa vie, exercé différents emplois à faible qualification, principalement dans le secteur des soins et de l'aide ménagère. Elle a souvent été exploitée dans ces emplois. Pendant une période de sa vie, elle n'était plus en mesure de fonctionner dans son travail, dans son environnement. Elle a derrière elle une période de séjour et d'accompagnement psychiatrique. Pour le moment, elle est en pleine recherche d'un lieu de stage pour la dernière année de sa formation comme experte en pauvreté. Elle entend faire quelque chose de ses propres expériences (passé traumatique et exclusion sociale) dans ses phases ultérieures sur le marché du travail. Quant à sa pension, elle n'atteint probablement pas la pension minimum égard à ses emplois antérieurs.

Séparée (mère isolée), 6 enfants (plus de contact avec 3), au chômage

**Madame B** est une mère isolée de 47 ans. Elle a 6 enfants. Deux enfants habitent encore chez elles. Elle n'a plus contact qu'avec un des quatre autres enfants. Elle est séparée de son premier mari pour cause de violence. Son deuxième mari était très bon pour elle, mais abusait de ses enfants. Son troisième mari est décédé. Elle habite dans un quartier social et cela ne va pas bien du tout. Elle est harcelée par les voisins, n'a pas de soutien de l'agent de quartier et s'est entendu dire par la société de logement qu'elle doit s'en aller le plus rapidement possible. Elle est allée à l'école jusque l'âge de 15 ans. Sa mère (qui la battait et l'exploitait) l'a, à l'époque, obligée à aller travailler. Elle s'est retrouvée enceinte et mariée à 19 ans et a dès lors cessé de travailler. Elle est restée à la maison la majeure partie de sa vie pour s'occuper des enfants. En raison de problèmes relationnels et autres, elle a également été en traitement psychiatrique durant un temps. Ces dernières années, elle a encore travaillé un certain temps, mais elle ne travaille plus depuis qu'elle est en médiation de dettes de son premier mari. Elle a cependant participé à toutes sortes d'activités de bénévolat : soutien éducatif, soins de bien-être, Leren Ondernemen, etc. Etant donné qu'elle attache énormément d'importance aux contacts, à l'ambiance, à la structure, au respect dont elle jouit, elle n'abandonnerait ça pour rien au monde. Quant à sa pension, elle est loin d'atteindre la pension minimum. Ça sera la Garantie de Revenu aux Personnes Agées.

Cohabitante, pas d'enfants, contrat à durée indéterminée

**Madame C** est une jeune femme de 22 ans, née dans une famille pauvre de générations en générations. Elle a entamé ses études secondaires générales, mais ne les a pas achevées. Elle est passée à une formation en travail de bureau, mais suite à une attestation B, elle s'est retrouvée dans la formation en soins. Elle ne l'a justement pas achevée (pas de travail de fin d'études). Elle impute cet abandon à la séparation houleuse dans laquelle ses parents étaient impliqués et à laquelle en tant que seule des trois filles (les autres étaient à l'internat), elle a été confrontée à la maison (perte de concentration). Lorsqu'elle est partie habiter seule (situation plus avantageuse pour les parents), elle n'a pas immédiatement trouvé un emploi et s'est retrouvée dans la petite délinquance juvénile (vol, drogues). En répondant aux conditions de l'assistante en justice (amende, cours d'assertivité, gestion financière, CPAS), elle a pu éviter un procès devant le tribunal correctionnel. Au cours de cette période, elle s'est retrouvée, via sa mère, chez Leren Ondernemen, où elle a travaillé comme bénévole au restaurant social. Après quatre mois, elle a reçu un contrat SINE (Prime à la réinsertion des chômeurs très difficile à placer dans l'économie d'insertion sociale). En ce moment, Madame C cohabite depuis un an avec son ami actuel (habitation sociale) et elle travaille toujours à Leren Ondernemen (3 ans).

Cohabitante, pas d'enfants, contrat à durée indéterminée

**Madame D** a 22 ans et cohabite avec son ami. Elle est allée à l'école (coiffure) jusque ses 18 ans, mais n'a pas de diplôme. Son père lui a dit, lorsqu'elle avait 18 ans, qu'elle n'avait qu'à aller habiter seule et qu'elle devait aller au CPAS pour percevoir une indemnité. C'est donc ce qu'elle a fait. Le CPAS l'a alors mise au travail comme article 60 dans un atelier de repassage. Souffrant trop du dos, elle est retournée au VDAB

pour trouver un autre travail. Elle a finalement été occupée dans la cuisine du restaurant social de Leren Ondernemen.

Mariée (cohabitante), 9 propres enfants (placés) et 2 enfants de son conjoint (à la maison), ALE

La vie de **Madame E** consiste en un enchaînement et une accumulation de problèmes et de moments de rupture (pauvreté générationnelle). A très jeune un âge, elle a dû se débrouiller sans mère (absente) et avec un père menaçant (abus et mauvais traitement). Elle a grandi dans des circonstances précaires (pas de port d'attache sûr, conditions de vie malsaines, abus psychique et physique par la famille, ...) qui ont mené à de très nombreux problèmes de santé et de comportement. Tout ceci a eu et a encore une grande influence sur la vie et la carrière scolaire et professionnelle de Madame E. Elle a des relations problématiques avec les hommes (problèmes d'alcool, mauvais traitement envers elle et ses enfants, dettes, fraude, chantage,...) et passe d'un mariage à l'autre (3 mariages à son actif). Elle a 2 enfants d'un premier mariage arrangé qu'elle a fuit, 7 enfants d'un deuxième mariage, tous avec des problèmes de santé (placés, procès ex-mari) et elle vit maintenant avec les 2 enfants de son compagnon actuel. Sa carrière scolaire est pleine de trous (maladie, absence), elle ne fut pas un long fleuve tranquille (problèmes de comportement et troubles de la concentration) et se termina finalement dans une institution, d'où Madame E s'est échappée plus tard. Sur le plan professionnel également, Madame E doit se débattre pour survivre ; elle accepte divers jobs, mais ne les tient pas longtemps : travail au noir (gîte et couvert, fuite de la violence familiale), 5 ans de contrat à temps partiel dans une firme de nettoyage (licenciement médical) contrat IBF à durée indéterminée (après 6 mois, démission en raison de problèmes de divorce), commerce indépendant (9 ans), photo modèle au noir, danseuse du ventre au noir, occupée dans le cadre d'Activa (intimidation sexuelle, démission pour motifs impérieux). La vie de Madame E. a été caractérisée par l'abus (hommes et femmes), des problèmes de santé (mauvaises conditions de vie, abus, conditions difficiles de grossesse, douleurs dorsales, problèmes psychologiques), dettes et lourdes ruptures avec sa famille et ses 9 enfants. Le fil rouge parcourant cette vie est la quête de Madame E (via différentes religions) pour savoir qui elle est et ce qu'elle veut. En ce moment, madame E est en thérapie (ATB) et elle a un contrat ALE à Leren Ondernemen.

Veuve, habite seule, 3 enfants adultes, pension

**Madame F** (67 ans) a grandi dans une famille de 3 enfants. Son père travaillait pour les chemins de fer et sa mère à la ferme. La famille n'avait pas beaucoup de moyens. Les nonnes ont obligé Madame F à suivre les cours de coupe et de couture, alors qu'elle était plutôt intéressée par le commerce. Par un événement plutôt accidentel, Madame F s'est retrouvée dans une école privée de Bruxelles, où elle a suivi une formation 'langues et dactylo'. A l'âge de 20 ans, elle a débuté son premier emploi (une année à plein temps à coudre des tentes), celle-ci fut rapidement suivie par le piquage de jeans (une année à temps plein) et 6 mois de travail dans une wasserette (à temps plein). A l'âge de 21 ans, elle a été obligée de se marier avec le frère du mari de sa sœur. Son mari travaillait – inscrit ou non – comme travailleur saisonnier (betteraves, charbon,...), alors qu'elle s'occupait du travail à la ferme (gîte et couvert chez le fermier). Entre 1964 et 1970, Madame F a eu trois enfants, elle est restée à la maison pour s'occuper d'eux. Après la naissance de son 3<sup>ème</sup> enfant, Madame F a trouvé du travail à temps plein comme chef d'équipe dans une fabrique de papier (licencié à la fermeture de la fabrique). Elle est ensuite restée un an à la maison pour soigner son mari victime d'un accident et alcoolique. Elle eut la possibilité de travailler de nouveau à temps plein (4 ans) et par son travail de fuir (son mari) en Amérique...mais son homme lui mit des bâtons dans les roues. Madame F. souffre ensuite du diabète et reste à la maison (mutualité). Au cours de cette période, elle travaille encore régulièrement au noir ou elle fait du bénévolat ou s'occupe des enfants de ses filles. Le mari de Madame F a été admis dans une institution (problème d'alcoolisme) où il est décédé. Actuellement, Madame F habite seule dans une habitation sociale et fait du bénévolat à Leren Ondernemen.

Mariée, 1 fille, 1 petite-fille vivant chez elle, femme de ménage

**Madame G** a 60 ans. Elle est mariée, son mari est déjà pensionné. Elle a 1 fille (a passé la première année de sa vie en clinique) et 1 petite-fille. La petite-fille est à l'internat en soins spéciaux, elle revient à la maison chez Madame G (pas chez sa mère). Madame G. est allée à l'école jusque ses 16 ans, a suivi un cours de coupe et couture. Elle s'est mariée à l'âge de 17 ans et n'a pas travaillé officiellement durant toute sa carrière, à part quelques mois dans une blanchisserie. Cependant, elle a gardé les enfants d'amies ou de voisins qui



allaient travailler à l'extérieur durant plusieurs années. Elle a aussi suivi le travail de sa fille pour l'aider (qui risquait de perdre son travail en raison de problèmes d'accoutumance). Depuis une quinzaine d'années, elle est bénévole auprès de Fabota, association pour enfants, à la maison de proximité het Lampeke et auprès d'atelier en textiles de Leren Ondernemen.

Séparée (mère isolée), 2 enfants, mutualité

**Madame H** a 39 ans et est une mère isolée. Ses deux enfants sont autistes, et elle l'est également. Après ses secondaires dans l'enseignement spécial, elle a suivi via VLOD la formation d'éducatrice. Elle a ensuite suivi 1 an de réadaptation dans les sciences. Elle et son mari furent un temps tous deux au chômage. Elle a à l'époque exercé un certain nombre d'emplois d'éducatrice, où elle devait travailler énormément, ce qui l'a éreintée. Après son accouchement, et s'est retrouvée durant un an en dépression post-natale. Elle a ensuite perçu des indemnités de maladie. Elle a ensuite essayé d'entamer de nouvelles études, mais les soins prodigués à ses enfants (pour qui il était très difficile de fréquenter l'école en raison de leur autisme) ET sa séparation à ce moment-là firent qu'il était impossible pour elle de poursuivre ses études. Pour le moment, elle dépend toujours de la mutuelle et elle ne peut/veut pas aller travailler parce que s'occuper des enfants (également placés un petit temps) lui demande trop.

Isolée (en fuite, toujours mariée), 1 fille, mutualité (et pension du mari ?)

**Madame I** a 57 ans et vient juste d'être exclue de son logement au moment de notre enquête. Elle dispose d'un diplôme 'coupe et couture'. Madame I ne s'est retrouvée dans la misère qu'après la fuite de son mari. Sur le plan professionnel, elle a alterné de brèves périodes de travail avec du chômage, entre autres : maison de soins (1 semaine), atelier protégé (3 ans), chômage (2 mois), usine (5 ans), parc d'attractions (1 semaine), atelier protégé (6 mois), chômage (7 ans), soins à domicile (3 ans), chômage, garderie. Durant les périodes de chômage, Madame I était toujours active comme bénévole (syndicat, maison de proximité, soutien éducatif, ...) ou s'occupait de sa fille (d'un homme étranger) ou des enfants des voisins. Après avoir quitté son mari (il la battait et abusait de sa fille), elle s'est retrouvée dans un trou noir. Madame I puise beaucoup de force de sa foi, de son petit-fils (la fille a accouché à 19 ans) et de son travail de bénévole (qui donne un but à la vie).

Isolée (en fuite, toujours mariée), 3 jeunes enfants, contrat à durée indéterminée.

**Madame J** est d'origine marocaine, mais est née en Belgique (famille de 7 enfants). A l'école primaire, Madame J était souvent malade (asthme), elle a eu peu de soutien de ses parents parce que ceux-ci ne trouvaient pas importants qu'une femme ait une formation et un emploi : à l'âge de 16 ans, Madame J a quitté l'école (couture). Sur la recommandation d'une institutrice, elle s'est retrouvée 'accompagnatrice d'enfants' (contrat à durée déterminée, 1 an). A l'âge de 18 ans, ses parents l'ont obligée à se marier avec un Marocain. Celui-ci trouvait que sa femme ne devait pas travailler, mais devait rester à la maison pour s'occuper du ménage et des enfants : Madame J est restée 12 ans à la maison et a eu très peu de contact avec d'autres personnes (isolée). Durant cette période, elle a accouché de 3 enfants. A l'âge de 30 ans, elle s'est enfuie avec ses enfants dans une maison d'accueil. L'année suivante, elle a travaillé durant un an (art. 60) dans un atelier de repassage, ses enfants étaient gardés par l'association des enfants de Leren Ondernemen. Durant les 2 années qui suivirent celles où elle pointait au chômage, Madame J a suivi une formation en néerlandais à l'Open School (2 ans), elle y a fait la connaissance de nombreux amis. L'année dernière, Madame J a reçu un contrat fixe à durée indéterminée auprès l'équipe éco de Leren Ondernemen.

## B. Fil conducteur des interviews et déroulement de la recherche

### Mots clés :

Moments de rupture, choix, responsabilité, stratégie, aliénation...

### Groupe cible :

Objectif : 10 interviews

Femmes occupées chez Leren Ondernemen (soit via un contrat de travail, soit comme bénévole, soit comme utilisateur des services de proximité).

Nous recherchons une variation dans le groupe cible concernant l'âge, l'état civil, l'occupation, etc. Une première condition à la participation des femmes était leur disponibilité et leur intérêt pour participer à cette enquête.

### Phase 1 : Discussion en groupe avec une dizaine de femmes de Leren Ondernemen

Dans une première phase, nous avons organisé deux discussions en groupe où nous avons sensibilisé les femmes autour du thème des pensions (à partir des lunettes genre) et autour de l'importance de cette enquête.

L'objectif était d'informer les femmes sur l'enquête et de sélectionner le groupe des femmes qui souhaitent y participer.

*L'enquête précédente auprès de Leren Ondernemen (Gender in Indicators of Poverty) a démontré qu'il est important de sensibiliser les femmes au thème lors d'une première phase. La participation à l'enquête a ainsi été accrue ET les femmes peuvent, sur la base d'une information approfondie, choisir si elles veulent ou non participer y participer.*

### Phase 2 : Interview test

Nous avons organisé deux interviews 'test' avec 2 femmes, afin de mettre au point la méthodologie.

1. Nous faisons ensemble une reconstruction de leur parcours de vie/carrière. Nous dessinons une ligne de vie sur une grande feuille et nous la complétons ensemble chronologiquement. Il n'est pas toujours évident pour les femmes de reconstruire leur parcours de vie/carrière. Dans une première phase, nous voulons établir avec les femmes une ligne de vie aussi complète que possible (vie/travail). Le but n'est pas de se focaliser sur une information détaillée (dates, durée,...), mais bien d'avoir une vue des périodes d'emploi/non emploi (quelles sortes de travail ? Facteurs de risque ?) et sur l'interaction entre la carrière et le parcours de vie (interaction avec un contexte plus large et familial)

Au cours de cette phase, nous pouvons également réunir des informations concrètes sur, par exemple, le statut dans lequel les femmes travaillaient/travaillent, les conditions de travail. Il s'agit ici purement d'une collecte d'informations :

A la fin de l'interview, nous posons un certain nombre de questions telles que :

- Quels ont été les moments importants dans votre vie ? (~ importance du travail)
- Quels facteurs ont eu un effet (positif/négatif) sur votre carrière ?
- Quels moments dans votre vie souhaitez-vous également à vos enfants/ lesquels pas ?
- Quelles ont été/sont les figures importantes (personne, organisation) dans votre vie ?

*Nous partons du principe que la construction d'une ligne de vie n'est pas une tâche facile (psychologiquement non plus) et que ceci prendra déjà de 1h30 à 2h. Il ne nous paraît pas opportun d'interroger immédiatement les femmes sur divers éléments de leur ligne de vie... Ceci nous donne aussi le temps de nous arrêter plus longtemps aux récits des femmes et d'examiner quels domaines nous voulons approfondir et quelle questions nous allons alors leur poser.*

2. Après l'élaboration de cette ligne de vie, nous les laissons indiquer différents éléments importants.

Ce sont les 'moments loupe' auxquels nous donnerons suite de manière plus approfondie dans un deuxième entretien.

Dans cette deuxième interview, nous essayons "d'ordonner" la période POSTERIEURE à cet important événement, suivant notre schéma de 4 formes de travail. Nous examinons ensemble comment se faisait la répartition entre les différentes formes de travail et comment se faisait le choix entre ces différentes formes (ou ce qui a influencé le choix/la nécessité).

Nous faisons ceci à l'aide de couleurs (une couleur par fonction de travail).

Nous posons, à chaque événement important que nous examinons, la question d'un partenaire éventuellement et ce qu'il a fait à ce moment-là.

*Nous ne pouvons pas approfondir la totalité de la vie des femmes (cela prendrait trop de temps). Nous les laissons dès lors indiquer elles-mêmes un certain nombre d'éléments importants. Dans une deuxième interview, nous approfondissons ces éléments. Dans le laps de temps entre les deux interviews, les enquêteurs peuvent laisser une nouvelle fois décanter leur récit et revenir sur un certain nombre d'éléments qui demandent encore des précisions ou ont besoin de la confirmation de l'interprétation.*

*Nous sommes convaincus qu'une telle forme d'enquête implique un processus d'interprétation pour les deux parties. A travers les questions que nous posons aux femmes, nous attirons leur attention sur un certain nombre de choses qu'elles veulent approfondir. Pour les enquêteurs, il s'agit chaque fois d'évaluer si le récit a bien été compris ET interprété. De là le fait que nous trouvons important organiser une deuxième interview pour qu'un certain nombre de suppositions et d'interprétations puissent être contrôlées chez l'intéressée elle-même.*

### **Phase 3 : examen des interviews test (avec les 2 femmes interviewées + groupe cible)**

Après les deux interviews test, nous examinons la manière de travailler, le questionnaire, l'interprétation sur la base de notre cadre théorique, etc. avec les 2 femmes des interviews test, ainsi qu'avec le groupe cible.

*Il est important d'évaluer si la manière dont les interviews sont menées est la meilleure manière de travailler pour le groupe cible. L'une des femmes suit une formation d'expert en pauvreté, il faut donc certainement la faire participer.*

### **Phase 4 : interview en profondeur avec le reste des interviewées**

Nous faisons les 8 autres interviews – au cours de la première session, nous fixons leur ligne de vie/carrière – avec tous les éléments qui en résultent (au niveau de l'information).

Dans une deuxième session, nous allons essayer avec chacune de ces femmes de reformuler suivant les quatre formes de travail (au niveau de l'interprétation).

### **Demandes d'interprétation/ notification**

Nous énumérons un certain nombre d'idées.

#### **Questions transversales**

- Par nécessité ou par propre choix ? (pouvoir)
- Questions sur la position (vision, réaction,...) du mari/des parents/de l'environnement ?
- Responsabilité ?

#### **Sous-questions**

- Causes : personnelles ou société,
- Sonder la réaction à un certain événement : pourquoi pareille réaction/ réagiriez-vous de la même manière ? Comment vous vous y êtes pris ? (demande de stratégies) Que s'est-il passé par la suite, (on cherche à voir quel est l'équilibre entre les quatre formes de travail).
- Quoi ou qui aurait pu vous aider à ce moment déterminé dans votre vie pour trouver un meilleur équilibre ?
- Comme mère : voyez-vous des parallèles avec la vie de votre mère ? Effet du propre parcours de vie sur les effets ?
- Supposez que :
  - vous puissiez, à partir du mois prochain, diriger la vie de quelqu'un d'autre : de qui dans votre proche environnement voulez-vous diriger la vie et pourquoi ?
  - vous n'avez pas besoin de travail rémunéré/d'argent pour pouvoir survivre : comment organiseriez-vous votre vie ?

### **Phase 5 : Groupe focus – examen des résultats avec les interviewées**

Après avoir fait toutes les interviews et analysé des données, nous soumettons une nouvelle fois les réflexions et hypothèses au groupe des interviewées. Nous le faisons à l'aide d'une discussion en groupe sur la base d'un certain nombre de positions :

2. Si vous travaillez, tout va de soi
3. Si vous ne travaillez pas, vous n'avez pas de valeur pour la société
4. Il doit aussi y avoir un temps pour dormir, pour être malade, pour vous occuper de vous-même.
5. Sans diplôme, vous n'êtes rien.
6. Les gens peuvent vous faire ou vous casser
7. L'épargne pension est plus importante qu'une assurance départ
8. L'argent est fait pour être dépensé
9. Vous avez toujours un choix
10. Les femmes veulent toutes rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants
11. Mettre un enfant au monde et l'élever donne un bon sentiment.
12. Il est important d'avoir un homme.

## V. Bibliographie

---

1. Booghmans, M. (2006). *Profiel van de onderbroken loopbaan*. Eindrapport WAV 2006.
2. Cantillon, B., Ghysels, J., Thirion, A., Mussche, N. & Van Dam, R. (2001). Scholing maakt het verschil: emancipatie in twee snelheden in 13 OESOlanden. In: *Bevolking en Gezin*, 30 (2001), 1, 31 -52.
3. Cantillon, B., Verbist, G., De Maesschalck, V. (2003). *De sociaal-economische positie van eenoudergezinnen*. Onderzoeksrapport, Centrum voor Sociaal Beleid.
4. Cantillon, B., "De gezinsdimensie als verklaring voor de stabiliteit". In: *Cantillon, B. (1999). De welvaartstaat in de kering*, pp145. Kapellen: Uitgeverij Pelckmans.
5. Clinet, M.R., Kervyn, A., Roex, E. & Van Everbroeck, Y. (Reds.). *JUMP: Actie-onderzoek: Vrouwen die zich willen inschakelen en de toegang tot opleidingen en jobs. Analyses en transversale aanbevelingen*. JUMP, een onderzoek van de Dienst Gelijke Kansen van het Ministerie van Tewerkstelling en het federaal netwerk Flora.
6. Clinet, MR., Kervyn, A., Roex, E. & Van Everbroeck Y. (1998). *JUMP. Actie-onderzoek. Vrouwen die zich willen inschakelen en de toegang tot opleidingen en jobs. Analyses en gespecialiseerd aanbevelingen*. JUMP, een onderzoek van de Dienst Gelijke Kansen van het Ministerie van Tewerkstelling en het federaal netwerk Flora.
7. de Bruyn Saskia, de Keulenaer Femke, Jones Sian.- *The process of the research: from women's voices to the proposal of indicators*.- In: Gender indicators against social exclusion = Indicadores de género contra la exclusión social / Gabàs Àngela [edit.], Barcelona, SURT, 2005, p. 11-18
8. De Maesschalck, V. (2003). *Sociaal-economische levensomstandigheden van eenoudergezinnen in België*. Onderzoeksrapport in opdracht van het Platform van Eenoudergezinnen met de steun van de Koning Boudewijnstichting. Centrum voor sociaal beleid UFSIA – universiteit Antwerpen.
9. De Wispelaere, J. (1997). Arbeids crisis en samenleving. Een essay over de herpolitiserings van arbeid. In: *tijdschrift voor sociologie 1997, volume 18, nr. 4, p. 455*.
10. E-quality, Kenniscentrum voor emancipatie, gezin en diversiteit. Cit in: <http://www.e-quality.nl/e-quality/pagina.asp?pagkey=72264&>
11. FOD Economie - Afdeling Statistiek, Enquête naar de arbeidskrachten. – Cit in: [http://www.armoedebestrijding.be/cijfers\\_werklozen.htm](http://www.armoedebestrijding.be/cijfers_werklozen.htm)

12. Gabas, A. (edit.) (2005). *Gender Indicators against Social Exclusion*. Barcelona: SURT.
13. Giedts, S. & Carracillo, C. (2006). *Kansarmoede bij vrouwen bestrijden: arbeid als hefboom. Federaal actieonderzoek: een werkinstrument*. Brussel: federaal netwerk Flora.
14. Heylen, L., Mortelmans, D. & Kuppens, A. (2005). De realiteit van de nieuwe loopbaan longitudinaal bekeken. In: *Over-Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV 1/2005*, pp. 69-74.
15. Kuppens, A., Mortelmans, D. (2004)., Longitudinale loopbaananalyse met sequentieanalyse. In: *D. Mortelmans, R. Doutrélepon, M-T. Casman (Reds.), Elf jaar uit het leven in België: socio-economische analyses op het Gezinsdemografisch Panel PSBH* (pp377-410). Gent: Academia Press.
16. Lenaers, S. (...). *Beleving van gelijke kansen in de levensloop. Een kwalitatieve analyse*. Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Consortium Limburgs Universitair Centrum en Universiteit Antwerpen.
17. LFS - NIS (NAP Werkgelegenheid 2004) zoals opgenomen in NAPIncl 2005-2006, [Indicatoren](http://www.armoedebestrijding.be/cijfers_werklozen.htm), p. 62 – Cit in : [http://www.armoedebestrijding.be/cijfers\\_werklozen.htm](http://www.armoedebestrijding.be/cijfers_werklozen.htm)
18. Mortelmans, D., Vanderweyden, K. & Geldof, D. (2005). Hoe lang werken we, een loopbaan lang? In: *Over-Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV 2-3/2005*, pp. 67-72.
19. Snick, A. & Robeyns, I. (2004). *Werk-tekst. Over de economie van het sociale en het sociale van de economie. Een denkkader voor de samenwerking tussen sociale economie en commerciële bedrijven*. ([www.florainfo.be](http://www.florainfo.be) zie publicaties – andere)
20. Snick, A. (2007) *Arbeid en levensloop – Onderzoeksprogramma Flora vzw 2008-2013*.
21. Van den Troost, A. & Vleminckx, K. (Red.) *Een pensioen op maat van vrouwen?* Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
22. Vanderweyden, K. (1998). De arbeidssamenleving voorbij. Van loonarbeid naar pluriactiviteit. In: *Tijdschrift voor sociologie 1998, vol 19 nr. 4*.
23. Vranken, J. e.a. (2007). Feiten en cijfers. Hebben mensen die in armoede leven een slechtere gezondheid? [www.armoedebestrijding.be/cijfers\\_gezondheid.htm](http://www.armoedebestrijding.be/cijfers_gezondheid.htm)
24. Vranken, J. e.a. (2007) *Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 2007*. Leuven: Acco.