



ENQUÊTE 2025

LES ITALIEN·NE·S DANS L'HORECA À BRUXELLES

UNE ENQUÊTE SOCIALE À LA PORTE D'ENTRÉE DE
LA NOUVELLE MIGRATION ITALIENNE

CASI-UO

CENTRE D'ACTION SOCIALE ITALIEN-UNIVERSITÉ OUVRIÈRE



Remerciements

Cette enquête a été rendue possible grâce à la précieuse contribution et à la disponibilité de toutes les personnes qui ont été interviewées.

Nous remercions en particulier Pasquina Anglani, permanente syndicale du secteur Alimentation et Services de la CSC, qui nous a accompagné·e·s vers une compréhension plus approfondie de la relation entre le syndicat et les travailleuses et travailleurs du secteur Horeca.

Nous remercions le service d'analyses statistiques d'Actiris ainsi que le chargé de veille sectorielle d'Horeca Forma Brussel pour nous avoir fourni les données statistiques, ainsi que des analyses pertinentes et enrichissantes pour notre recherche.

Nous remercions également la Fédération Wallonie-Bruxelles, qui soutient le Casi depuis de nombreuses années et rend possible la réalisation de cette étude ainsi que les nombreuses autres activités de notre association.

Enfin, nous remercions toutes les associations et toutes les personnes qui ont contribué à diffuser le questionnaire en ligne.

Table des matières

Introduction	1
Cadre théorique de référence	3
Les données quantitatives : le questionnaire et les statistiques	6
Le profil de l'échantillon (âge, niveau d'études, durée de résidence à Bruxelles)	7
Le travail dans l'Horeca : motivations, durée, type de contrat, et problématiques rencontrées	11
Que révèle l'analyse ?	15
Les données qualitatives : l'entretien	17
Les différentes formes d'une migration "réussie"	18
Horeca : une porte d'entrée sur le marché professionnel ou une nouvelle occasion d'exploitation ?	21
Comment faire valoir ses droits ? Le rapport entre les travailleur·euse·s et le syndicat	24
Conclusion	31
Bibliographie	34
Outils pratiques	36
Annexes	38
Annexe 1 – Questionnaire quantitatif	38
Annexe 2 – Grille d'entretien qualitatif – Travailleuses et travailleurs italiens dans le secteur Horeca à Bruxelles	41

INTRODUCTION

Depuis des années, le Casi s'engage à dresser un portrait de la nouvelle migration italienne à Bruxelles. Bien que nous reconnaissons qu'une réflexion sur la définition même de « nouvelle » serait nécessaire — réflexion que nous ne développerons ni ici ni maintenant —, nous avons constaté que les données disponibles concernant les Italiennes et les Italiens en Belgique sont limitées. Il en va de même pour les informations recueillies en Italie sur les citoyennes et citoyens italiens résidant à l'étranger.

En ce qui concerne les migrations intra-européennes, ce manque de données peut s'expliquer par le fait que les traités sur la libre circulation des personnes au sein de l'espace Schengen ne permettent pas d'obtenir une vision complète du nombre d'individus se déplaçant d'un pays à l'autre.

Un autre élément ressorti de nos études concerne l'existence d'une zone grise dans la migration italienne en Belgique : des personnes qui n'apparaissent pas dans les registres officiels, car non inscrites ni à l'AIRE¹ ni auprès des services de l'emploi. Il s'agit souvent de travailleuses et travailleurs employés de manière irrégulière, sans contrat, et donc difficilement détectables par les sources statistiques traditionnelles.

Depuis 2019, le Casi s'est donné pour objectif de montrer que les Italiennes et les Italiens qui s'installent en Belgique — en particulier à Bruxelles — ne correspondent pas de manière homogène et uniforme à la narration officielle et médiatique de la soi-disant « fuite des cerveaux ». Selon cette narration, quitteraient l'Italie principalement des personnes hautement qualifiées, dotées d'un capital culturel et professionnel élevé. Or, la réalité observée directement est bien plus complexe.

Le travail de terrain que le Casi mène depuis des années démontre que les profils des personnes italiennes vivant à Bruxelles sont hétérogènes. Même lorsque beaucoup possèdent un diplôme universitaire, cela n'implique pas automatiquement un parcours migratoire positif ou stable. Chaque jour, l'association est sollicitée pour des questions liées à des conditions de travail et de logement précaires, ou pour des demandes d'accompagnement administratif et parfois juridique.

Cet ensemble d'expériences et de situations contribue à dessiner un paysage migratoire nuancé, qui s'éloigne nettement de la vision uniforme et rassurante proposée par les médias.

Selon le Rapport « Italiens dans le Monde » 2025², le pourcentage de personnes titulaires d'une licence ou d'un master parmi les personnes qui émigrent n'est pas supérieur à celui de

¹ AIRE (Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero), c'est le registre des italien-ne-s résident-e-s à l'étranger.

² Fondazione Migrantes, *Rapporto Italiani nel Mondo 2025*, Tau Editrice, 2025

celles qui partent avec un diplôme d'enseignement secondaire supérieur : respectivement 31,8 % avec un diplôme universitaire ou un doctorat contre 36,1 % qui possède un diplôme d'enseignement secondaire supérieur et le 31,1% qui possède un diplôme d'enseignement inférieur. Il s'agit d'un segment de la population migrante de 67,2% qui ne possède pas un diplôme universitaire mais plutôt un niveau d'étude bas-moyen. On y retrouve des profils variés — étudiantes et étudiant·e·s, travailleur·euse·s, personnes en recherche d'un emploi stable — contribuant à façonner un paysage complexe, où s'entremêlent des parcours différents aussi marqués par la précarité.

La recherche que nous présentons dans les pages suivantes s'inscrit dans ce contexte caractérisé par des données statistiques parfois floues et par des récits médiatiques souvent trop simplifiés, centrés sur l'idée de « fuite des cerveaux ». Nous nous sommes donc interrogé·e·s sur le point de vue le plus pertinent à adopter, et nous avons identifié le monde du travail comme champ d'analyse privilégié. Mais pourquoi avoir choisi précisément le secteur Horeca³? Deux raisons principales motivent ce choix.

La première, d'ordre pratique : nombre de personnes fréquentant ou collaborant avec les activités du Casi ont travaillé ou travaillent encore dans ce secteur, ce qui facilite la rencontre et l'échange. La seconde, d'ordre analytique : pour beaucoup de migrant·e·s italien·ne·s arrivé·e·s à partir de 2008, le travail dans la restauration constitue une porte d'entrée accessible au monde professionnel belge. L'objectif final de notre recherche est de comprendre comment l'idée reçue de « fuite des cerveaux » s'articule avec la réalité migratoire des personnes italiennes à Bruxelles. À partir du contexte professionnel de l'Horeca, nous nous sommes posé les questions suivantes :

- Qui sont ces migrant·e·s ?
- Quelles sont leurs motivations pour partir ?
- Quelles difficultés rencontrent-ils au cours de leur parcours ?

Dans les pages qui suivent, nous présenterons d'abord un bref cadre théorique de référence, suivi d'une section consacrée aux données quantitatives recueillies, intégrées à des sources externes. Nous nous concentrerons ensuite sur l'approche qualitative qui a accompagné l'enquête quantitative et proposerons une analyse interprétative des résultats. Nous conclurons finalement en revenant à notre objectif initial et en formulant une proposition de synthèse pratique, élément distinctif des enquêtes menées par le Casi.

³ Horeca est le nom collectif pour : hôtels, restaurants, cafés (débits de boissons), restauration collective ainsi que tous les établissements qui proposent des boissons, des repas ou des nuitées contre paiement.

CADRE THÉORIQUE DE RÉFÉRENCE

Pour notre analyse, nous avons choisi d'emprunter la théorie des carrières migratoires proposée par Martiniello et Rea⁴, deux universitaires qui ont étudié et continuent d'étudier la migration, notamment la migration italienne en Belgique. Le concept de carrière appliqué à l'étude des phénomènes migratoires permet d'articuler ensemble trois dimensions qui, dans la littérature, sont souvent analysées séparément : la dimension macro, la dimension méso et la dimension micro.

L'approche macro analyse la migration comme phénomène collectif, lié à des dynamiques structurelles et globales. Elle se concentre sur les facteurs économiques, politiques et institutionnels qui déterminent les flux migratoires. L'approche méso met l'accent sur les réseaux sociaux, familiaux et communautaires qui relient les lieux d'origine et de destination. La migration est alors envisagée comme un processus collectif, soutenu par des liens interpersonnels. L'approche micro s'intéresse aux expériences individuelles des migrants, en analysant leurs motivations, leurs aspirations, leurs perceptions et leurs pratiques quotidiennes qui donnent forme aux trajectoires migratoires. Dans cette perspective, la migration est perçue comme un choix situé et subjectif, influencé par les biographies personnelles, les ressources culturelles et les façons dont chacun interprète le succès ou l'échec.

Si ces trois niveaux permettent une contextualisation multiple de la migration, les considérer séparément ne permet pas de saisir toute la complexité du choix migratoire. Le terme de carrière renvoie au contraire à une situation en transformation, en mouvement, qui vise — du moins dans son intention — une amélioration de la condition initiale, dans une dynamique continue.

Dans notre étude sur les travailleur·euse·s italien·ne·s du secteur Horeca (bien que le raisonnement puisse s'étendre à d'autres professions), certaines dimensions de la carrière migratoire développées par Martiniello et Rea nous intéressent tout particulièrement : la notion de réussite et la notion de professionnalisation de la migration.

La réussite ne peut être définie de manière univoque ou uniquement selon des critères objectifs, puisque chaque migrant·e construit sa carrière différemment, en suivant des objectifs multiples et des parcours non linéaires. L'analyse doit ainsi se concentrer sur le processus plutôt que sur les résultats obtenus, en prenant en compte la réussite subjective, c'est-à-dire la manière dont les migrant·e·s perçoivent leur parcours au regard de leurs propres objectifs. Le succès ou l'échec sont des questions de perspective : ce qui peut

⁴ Marco Martiniello et Andrea Rea, « Des flux migratoires aux carrières migratoires », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, mis en ligne le 18 octobre 2011

représenter un échec pour certains peut être vécu comme un succès pour d'autres. Il est donc essentiel d'interroger les perceptions que les migrant·e·s ont de leurs réalisations, les critères à partir desquels ils définissent la réussite ou l'insuccès, ainsi que l'évolution de ces critères dans le temps.

La réussite d'un parcours migratoire est donc un concept complexe et dynamique. Elle dépend de facteurs objectifs — tels que le revenu, la stabilité de l'emploi ou les conditions de logement — mais aussi de dimensions subjectives, comme les attentes individuelles, les motivations ou encore le sentiment de satisfaction et de reconnaissance sociale.

Dans un monde où l'accès à l'enseignement supérieur s'est démocratisé et où la formation est devenue un phénomène de masse, le profil du·de la migrant·e italien·ne a profondément changé.

Aujourd'hui, partir ne répond pas seulement à des besoins économiques ou à la recherche d'un emploi, mais aussi au désir de défendre ou de reconstruire son statut social et symbolique, devenu difficile à maintenir en Italie. La nouvelle vague migratoire concerne ainsi de plus en plus la classe moyenne — en particulier de jeunes adultes qui, face à un marché du travail stagnant et à un système peu méritocratique, choisissent de partir — pour un temps limité ou définitivement — à la recherche d'une meilleure réalisation personnelle et professionnelle.

Dans ce contexte, la perception de la réussite migratoire se construit à plusieurs niveaux, pouvant s'entrecroiser ou prendre le dessus l'un sur l'autre selon les situations.

Certaines personnes interrogées nous ont par exemple décrit des expériences similaires dans le monde artistique et culturel : tandis qu'en Italie vivre de la « culture » est souvent difficile, en Belgique il est encore possible de mener des projets artistiques rémunérés et gratifiants, parfois en parallèle d'un emploi salarié dans l'Horeca. Pour ces personnes, la réussite ne se confond pas nécessairement avec une stabilité professionnelle unique, mais avec une forme plus large de réalisation personnelle, combinant stabilité économique et développement créatif ou intellectuel.

Un autre élément renforce cette compréhension de la réussite : la dimension générationnelle. L'Italie n'est souvent pas perçue comme un pays pour les jeunes. Face à la précarité, au chômage et à l'absence de perspectives, beaucoup choisissent de « faire leurs valises » pour tenter de construire ailleurs une stabilité et une reconnaissance devenues fragiles dans leur pays d'origine.

Nous reviendrons plus en détail sur la question de la réussite dans la partie consacrée à l'analyse des données qualitatives.

L'autre notion empruntée à Martiniello et Rea est celle de professionnalisation de la migration, qui permet de comprendre comment les compétences du·de la migrant·e sont mobilisées au cours de son parcours.

Par « professionnalisation », on entend que le·la migrant·e possède certaines compétences qui le·la rendent plus ou moins capable d'entreprendre et de gérer son projet migratoire. Ces compétences migratoires incluent non seulement des savoir-faire pratiques, mais aussi différents types de capitaux (par exemple capital social ou culturel) : connaissance des politiques migratoires, des opportunités dans le pays de destination, des formes de mobilité transfrontalière, mais aussi compétences commerciales, organisationnelles, politiques, identitaires et relationnelles. Certaines de ces compétences se développent en dehors des structures étatiques, au sein de réseaux autonomes, permettant de contourner les contrôles et de constituer un véritable capital de mobilité, indispensable à la réussite du projet migratoire.

Dans le pays d'arrivée, ces compétences sont ensuite mobilisées pour obtenir plus de sécurité de séjour et sortir de la précarité.

Au cours de notre recherche, il est apparu clairement que le niveau de familiarité avec le système social et administratif belge — ainsi qu'avec le fonctionnement des syndicats et des réseaux de soutien — a eu un impact significatif sur les parcours des personnes interrogées. Celles disposant d'informations ou de contacts sur place ont rencontré moins d'obstacles, tandis que les autres ont dû affronter un contexte bureaucratique et professionnel complexe. Cet élément est particulièrement important car il permet de mettre en perspective la narration simplifiée de la « fuite des cerveaux ».

L'entrée sur le marché du travail belge montre que l'expérience migratoire n'est ni linéaire ni nécessairement conforme aux attentes liées au niveau d'études. Malgré un haut niveau de formation, de nombreux témoignages révèlent que, durant leurs premiers mois à Bruxelles, beaucoup ont exercé des emplois peu qualifiés ou éloignés de leur parcours académique. Cette situation recoupe celle des emplois dits 3D (*dirty, dangerous, demanding*)⁵, traditionnellement associés aux migrations extra-européennes, et montre que l'accès à une reconnaissance professionnelle n'est pas automatique.

Ce qui apparaît particulièrement intéressant est la superposition de la figure du « cerveau en fuite » avec celle du·de la travailleur·euse précaire. La possession d'un diplôme élevé ou de compétences spécialisées ne protège pas nécessairement contre la précarité. Cette constatation nous renvoie à un cadre dans lequel la nouvelle émigration italienne est soumise à des formes de vulnérabilité caractéristiques d'un marché du travail européen marqué par la flexibilisation, l'instabilité et la concurrence.

Nous analyserons en détail ces expériences dans les sections suivantes, en montrant comment elles se sont progressivement construites et transformées au fil du temps.

⁵ 3D est un acronyme qui désigne des emplois « *dirty, dangerous, demanding/difficult* ». Il s'agit d'un néologisme d'origine nord-américaine qui renvoie à des tâches « sales, dangereuses et difficiles ». Ce terme est utilisé pour faire référence au travail effectué par des ouvrier·ère·s migrant·e·s.

LES DONNÉES QUANTITATIVES : LE QUESTIONNAIRE ET LES STATISTIQUES

Le questionnaire, conçu et complété exclusivement en ligne, a été diffusé via des groupes Facebook de la communauté italienne à Bruxelles, avec le soutien de certaines associations locales, ainsi que par une activité de distribution de flyers dans des cafés et restaurants. Il a recueilli au total 41 réponses. Aucun contact direct n'a été établi avec les répondant·e·s, sauf dans les cas où ceux-ci ont laissé leurs coordonnées pour participer par la suite à un entretien qualitatif. Il s'agit donc d'un échantillon limité, qui n'a pas la prétention de restituer une image exhaustive du phénomène, mais de fournir une première base de réflexion.

Cette recherche comporte inévitablement certaines limites. Elle a été menée par une petite structure associative, ne disposant ni d'outils scientifiques avancés ni de moyens organisationnels importants ; les données recueillies reflètent le mode de diffusion choisi (réseaux sociaux, associations, distribution de flyers) et ne peuvent donc pas être considérées comme représentatives de l'ensemble de la population italienne à Bruxelles. Par ailleurs, la nature de l'étude se rapproche davantage d'une enquête sociale que d'un travail académique approfondi.

En guise de contexte, les données institutionnelles disponibles⁶ estiment qu'environ 25 000 personnes travaillent dans le secteur Horeca dans la Région de Bruxelles-Capitale, parmi lesquelles entre 625 et 875 seraient des travailleur·euse·s italien·ne·s, soit entre 2,5 % et 3,5 % du total. En Belgique, le nombre global d'Italien·ne·s employé·e·s dans le secteur serait d'au moins 3 000 personnes.

Bien qu'il ne soit pas représentatif, notre échantillon permet de mettre en lumière certaines dynamiques et expériences, offrant un cadre qualitatif utile pour mieux comprendre les réalités concrètes qui se cachent derrière les chiffres.

Les réponses recueillies offrent des éléments significatifs : elles permettent de repérer des dynamiques communes, de saisir la pluralité des trajectoires migratoires, et de dégager certaines questions structurelles liées au travail dans l'Horeca, qui méritent d'être abordées collectivement.

Pour ces raisons, nous avons choisi de présenter les résultats selon trois axes principaux :

⁶ Avec le soutien de Horeca Forma Bruxelles, les données disponibles auprès des principales sources officielles belges ont été consultées et croisées, notamment celles de Statbel – *Emploi et chômage* (<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#panel-12>); ONSS – *Analyse du marché de l'emploi : données trimestrielles détaillées* (<https://www.onss.be/stats/analyse-du-marche-de-lemploi-donnees-trimestrielles-detaillees>); et Actiris/View.Stat, pour les données concernant les demandeur·euse·s d'emploi dans le secteur *Horeca/Alimentation* dans la Région Bruxelles-Capitale.

1. Le profil de l'échantillon (âge, niveau d'études, durée de résidence à Bruxelles)
2. L'expérience professionnelle dans l'Horeca (motivations, durée, type de contrat, expériences antérieures à la migration)
3. Quelques pistes d'interprétation qui émergent de l'ensemble des réponses.

Le profil de l'échantillon (âge, niveau d'études, durée de résidence à Bruxelles)

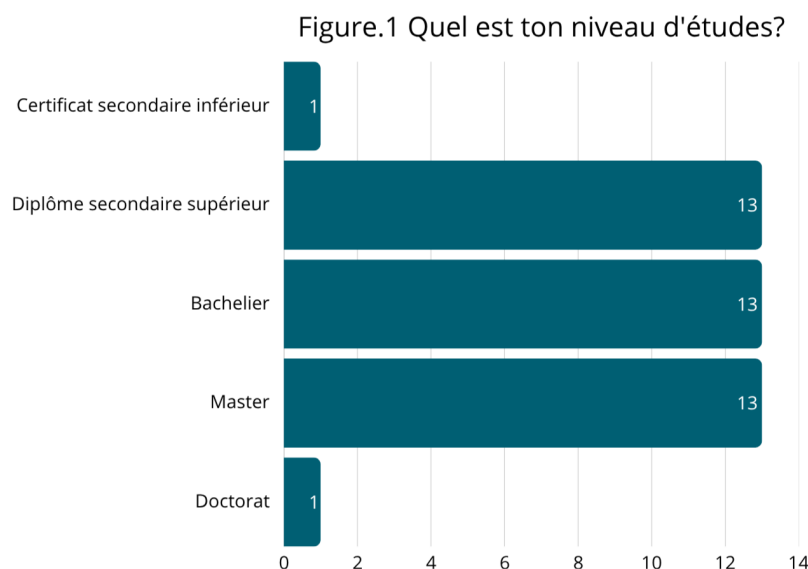
Le questionnaire, anonyme, se compose de douze questions, principalement à réponse fermée ou à choix multiple ; seule la dernière est ouverte. La première section (cinq questions) concerne les caractéristiques socio-démographiques des personnes qui l'ont rempli : l'expérience de travail dans l'Horeca, le niveau d'études, l'âge, la durée de résidence à Bruxelles et le motif de la migration.

Certaines caractéristiques communes ressortent des réponses. Il s'agit d'Italien-ne-s ayant travaillé ou travaillant encore dans l'Horeca, âgés de 23 à 63 ans, leur grande majorité dotée d'un niveau d'instruction élevé, et vivant à Bruxelles depuis une moyenne de huit ans. La raison la plus fréquemment évoquée pour le départ de l'Italie est liée au travail.

En entrant davantage dans le détail, les 41 personnes ayant répondu au questionnaire ont toutes déclaré avoir eu une expérience passée et/ou actuelle dans le secteur Horeca. Cette condition, prévue par le questionnaire, rend l'échantillon homogène quant à l'implication directe dans le domaine de la restauration. Il convient toutefois de préciser que la question ne demandait pas de spécifier le sous-secteur exact de l'expérience (restauration, bar ou hôtellerie). Dans certains cas, cependant, les réponses à la dernière question ouverte — relative aux difficultés rencontrées — permettent de déduire des éléments supplémentaires, tels que le type d'établissement (bar, restaurant, hôtel, italien ou non), mais seulement de manière partielle. Ces aspects apparaîtront de façon plus détaillée dans les entretiens qualitatifs évoqués plus loin.

En ce qui concerne le niveau d'études, celui-ci s'avère globalement élevé (Fig. 1) : la majorité des répondant-e-s possède un diplôme universitaire (bachelier/licence ou master), tandis qu'une minorité s'arrête au diplôme de fin d'études secondaires ou au brevet du collège. Au total, environ deux tiers de l'échantillon (63,4 %) ont ainsi obtenu un diplôme universitaire, un chiffre qui suggère un capital éducatif moyen-élevé, souvent non immédiatement valorisable dans les postes occupés au sein du secteur Horeca.

Cependant, comme souligné dans le cadre théorique de cette enquête, plus que le niveau d'études en tant que tel, ce sont les compétences et les ressources mobilisées par les migrant-e-s pour gérer leur parcours migratoire qui semblent déterminantes, et qui relèvent de la « professionnalisation de la migration ». Il convient de préciser que cette enquête repose sur les diplômes déclarés par les participant-e-s, sans tenir compte de leur éventuelle équivalence dans le système belge.



L'âge moyen est d'environ 33 ans, avec un pic à 29 ans, et près de la moitié des répondant·e·s se situe dans la tranche 20–29 ans. Il en ressort donc un échantillon relativement jeune, avec un noyau important de jeunes adultes. (Fig. 2)

Ce constat trouve en partie un écho dans les statistiques disponibles auprès d'Actiris/View⁷ : parmi les demandeur·euse·s d'emploi italien·ne·s lié·e·s au secteur Horeca/Alimentation dans la Région de Bruxelles-Capitale, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 30–34 ans. Une tendance similaire apparaît dans le Rapport Migrations 2021 de l'ISTAT⁸, selon lequel, entre 2012 et 2021, plus d'un million de résident·e·s italien·ne·s ont émigré à l'étranger ; parmi eux, 337 000 sont des jeunes âgés de 25 à 34 ans⁹.

Un profil générationnel comparable avait déjà été mis en évidence par l'étude Casi, *Aller simple ? Enquête sur la nouvelle immigration italienne à Bruxelles (2019-2021)*¹⁰, qui souligne qu'« une caractéristique significative de la nouvelle migration italienne est la présence massive des jeunes [...] avec un âge moyen de 33 ans pour les hommes et de 30 ans pour les femmes ».

Le rapport indique également un changement de perception par rapport aux générations précédentes : aujourd'hui, parler de « jeunes Italien·ne·s » à l'étranger renvoie plus

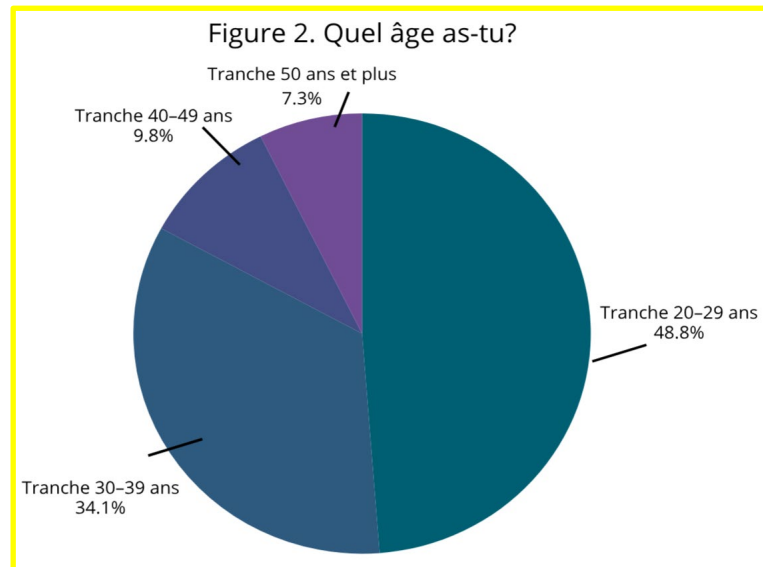
⁷ Données Actiris/View.Stat, *Demandeur·euse·s d'emploi italiens – secteur Horeca/Alimentation, Région de Bruxelles-Capitale (septembre 2025)*

⁸ L'Institut de Statistique National Italien

⁹ ISTAT, *Migrazioni internazionali e interne della popolazione residente – Anno 2021*, Roma, 2022, p. 8.

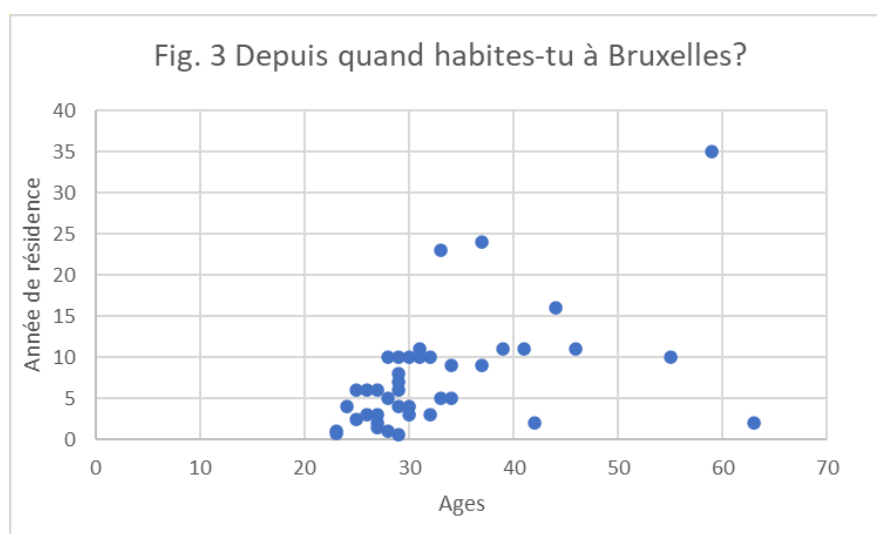
¹⁰ Casi-Uo, *Aller simple ? Enquête sur la nouvelle immigration italienne à Bruxelles (2019-2021)*, consultable librement en ligne <https://casi-uo.com/etudes-enquetes/#h-aller> p. 20

facilement à l'image d'une nouvelle génération d'émigré·e·s récent·e·s, souvent mise en contraste avec les Italo-Belges issu·e·s des vagues migratoires historiques.



La durée de résidence à Bruxelles est très variable : elle va de quelques mois à plus de trente ans, avec une moyenne d'environ huit ans. Plus de la moitié des répondant·e·s vit à Bruxelles depuis moins de cinq ans.

Il est à noter qu'une longue durée de résidence ne correspond pas nécessairement à un âge élevé : certaines personnes présentes en Belgique depuis dix ans ou plus appartiennent encore à des tranches d'âge relativement jeunes au sein de l'échantillon. (Fig. 3)

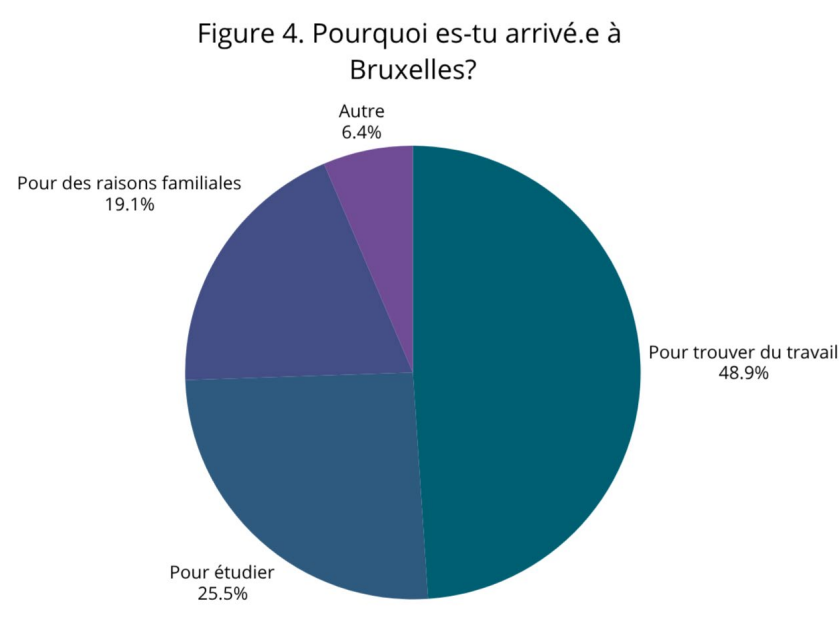


Enfin, les raisons de la migration dessinent un paysage nuancé. Les répondant·e·s pouvaient sélectionner plusieurs options, et ont souvent combiné plusieurs motivations : travail et famille, études et travail. La raison la plus fréquemment citée est le travail, suivie par les études et, dans une moindre mesure, par les questions familiales. Trois personnes ont toutefois indiqué d'autres motivations : « par amour », « pour gérer des activités de restauration » et « offre de stage ».

Les deux premières réponses peuvent être rattachées aux catégories déjà identifiées :

- « par amour » relève de la dimension familiale,
- « pour gérer des activités de restauration » de la dimension professionnelle, bien que dans une perspective davantage managériale.

Quoi qu'il en soit, la variété des combinaisons met en lumière des parcours migratoires multifactoriels, où nécessités pratiques et choix personnels s'entrecroisent. (Fig. 4)



Ces résultats concordent avec ce qui a été mis en avant dans l'étude du Casi *Aller simple ? Enquête sur la nouvelle immigration italienne à Bruxelles (2019-2021)*¹¹. Selon cette étude, les principaux facteurs qui poussent les nouveau·lle·s migrant·e·s italien·ne·s à partir sont liés à la recherche d'un emploi et d'un style de vie plus dignes et stables. Bien que d'autres facteurs - les relations familiales ou affectives- puissent avoir un impact sur la décision de partir, la recherche d'un emploi demeure comme étant un des éléments communs dans la

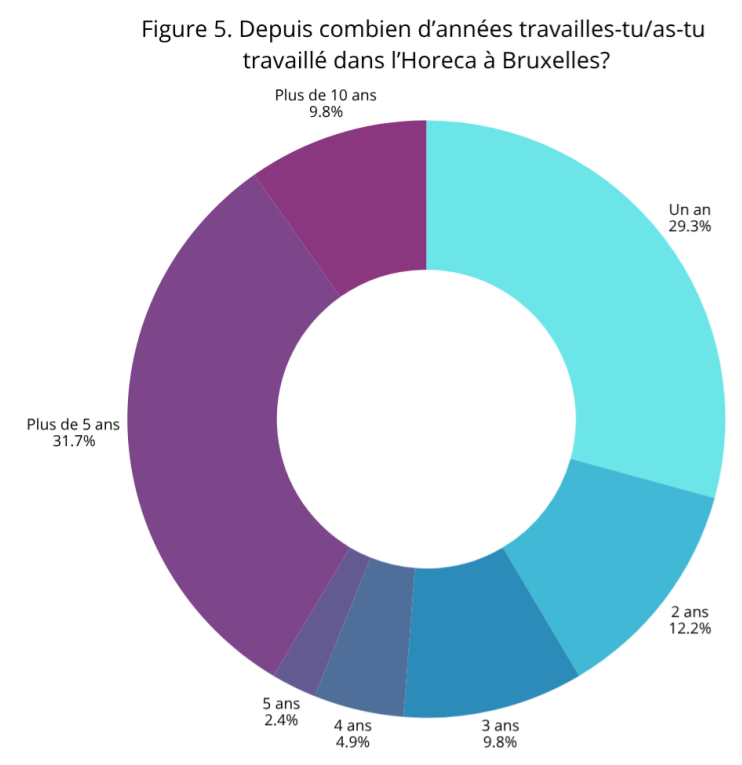
¹¹ Ibidem, p.62

plupart des parcours migratoires. L'étude souligne également dans quelle mesure les facteurs dit *push* (démantèlement de certains secteurs publics stratégiques, précarisation de l'emploi) et les facteurs dit *pull* (proximité à la famille, une meilleure accessibilité à l'éducation, un marché du travail généralement plus stable en Belgique) jouent un rôle central dans le choix de partir.

Après avoir esquissé le profil de notre échantillon, nous analyserons les questions qui concernent de près l'expérience des répondant-e-s dans le secteur Horeca.

Le travail dans l'Horeca : motivations, durée, type de contrat, et problématiques rencontrées

Les réponses à la question "Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'Horeca ? / avez-vous travaillé dans l'Horeca ?" montrent une forte polarisation. D'un côté, un groupe ayant une expérience limitée (entre 1 et 3 ans : 21 réponses) ; de l'autre côté, un autre groupe qui relève d'une expérience plus longue, souvent allant au-delà de 5 ou 10 ans d'emploi dans le secteur (20 réponses, dont 4 affichant "Plus de 10 ans"). (Fig. 5)



Cette dichotomie semble refléter deux trajectoires distinctes : d'un côté, des expériences transitoires, liées aux études ou à une arrivée récente en Belgique ; de l'autre, des parcours

de stabilisation, dans lesquels l'Horeca devient un secteur de carrière ou, du moins, un repère professionnel stable.

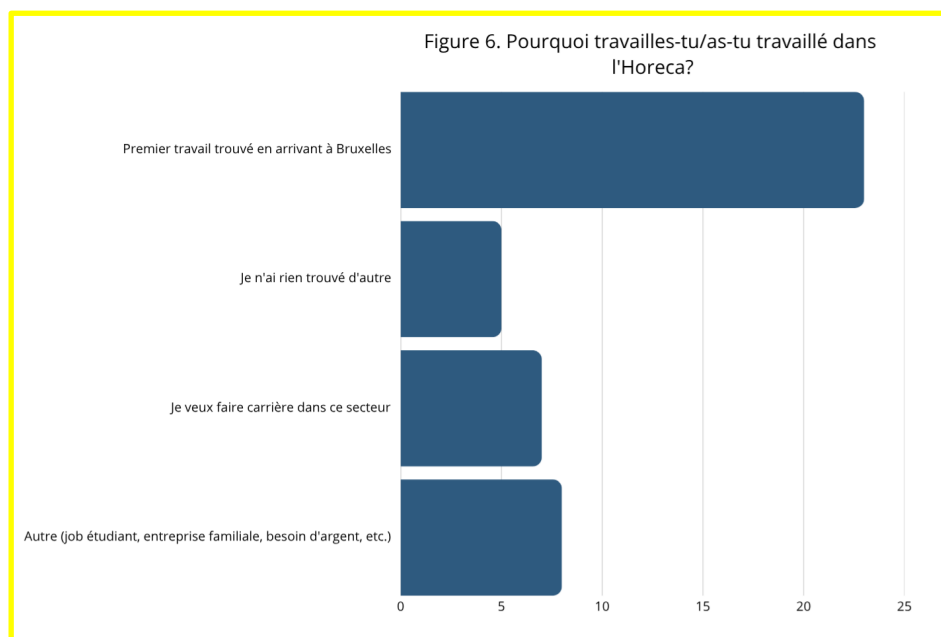
Dans tous les cas, le secteur apparaît comme une porte d'entrée immédiate sur le marché du travail, surtout pour ceux qui arrivent sans encore bien maîtriser la langue ou qui cherchent un job étudiant.

Selon une lecture des travaux d'Andrea Rea sur le marché du travail et les migrations, les secteurs caractérisés par une instabilité contractuelle — comme l'Horeca — peuvent en effet jouer ce rôle de « porte d'entrée » pour les personnes migrantes, bien qu'il soit souvent associé à des conditions précaires.

La question suivante concerne les raisons qui ont poussé à travailler dans l'Horeca. Les participant·e·s pouvaient choisir une ou plusieurs options parmi les suivantes :

- « Parce que c'est le premier emploi que j'ai trouvé en arrivant à Bruxelles »,
- « Parce que je n'ai rien trouvé d'autre »,
- « Parce que je veux faire carrière dans ce secteur »,
- « Autre ».

39 personnes sur 41 ont répondu, certaines en combinant plusieurs motivations. (Fig. 6)



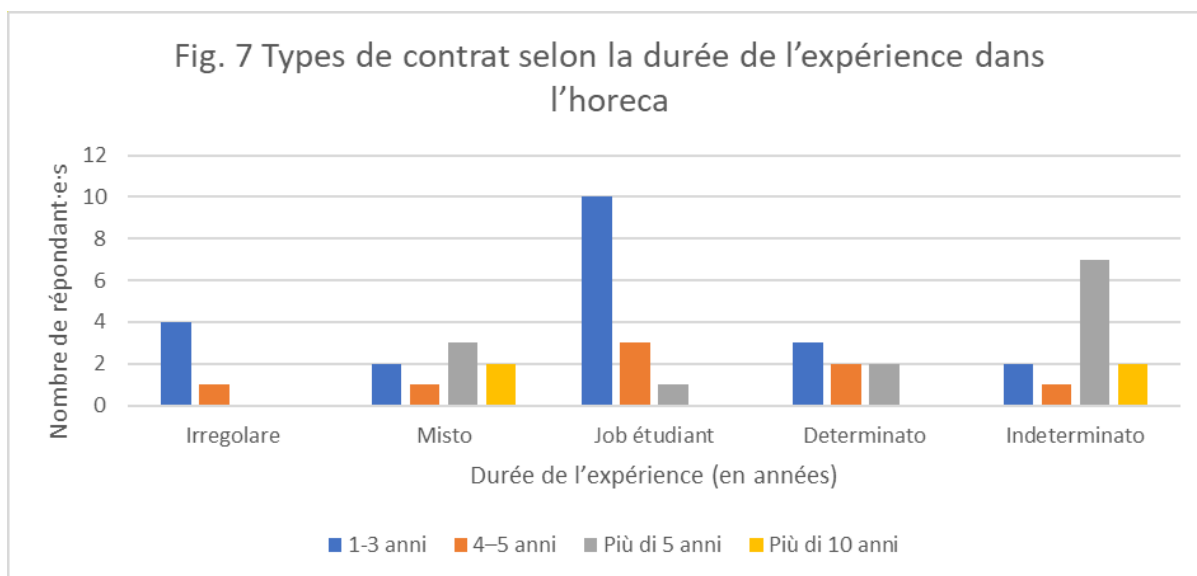
La motivation la plus fréquente est qu'il s'agit du premier emploi trouvé à l'arrivée à Bruxelles, une réponse presque toujours associée aux personnes venues pour étudier ou se trouvant dans leurs premières années de séjour. Une part significative a déclaré avoir travaillé dans l'Horeca par manque d'alternatives, tandis qu'un petit groupe (7 personnes) a indiqué l'intention de faire carrière dans le secteur : toutes appartiennent au noyau ayant la plus longue ancienneté professionnelle.

À côté de ces motivations principales, 8 personnes ont précisé d'autres raisons, souvent liées à des nécessités immédiates : financer leurs études, obtenir un revenu complémentaire ou répondre à des besoins économiques urgents. Ces réponses mettent en évidence l'Horeca comme un secteur-refuge, rapidement accessible et capable d'assurer une forme de soutien, même si souvent temporaire. D'une autre nature, une seule des huit réponses renvoie à des raisons liées à une entreprise familiale.

Aux questions « Avez-vous eu un contrat régulier ? » et « Quel type de contrat avez-vous/avez-vous eu ? », les réponses sont variées mais présentent certaines tendances communes.

Dans l'ensemble, 27 personnes déclarent avoir eu un contrat régulier, 5 avoir travaillé exclusivement au noir, 8 avoir eu des expériences mixtes ou partiellement déclarées (par exemple, des heures officiellement comptabilisées seulement en partie, ou des passages de situations informelles à des formes contractuelles standardisées), et 1 personne a indiqué dans la catégorie « autre » être travailleuse indépendante — la même arrivée à Bruxelles pour des raisons liées à l'entreprise familiale.

Le croisement des réponses montre que ceux ayant accumulé une longue expérience dans l'Horeca — y compris ceux qui ont explicitement motivé leur choix par le désir de « faire carrière » — ont eu accès à des contrats à durée indéterminée réguliers. Dans deux cas, cela s'est produit après un parcours de transition : d'un début irrégulier ou « mixte » vers une régularisation. (Fig. 7)



Les contrats de *job étudiant* se concentrent presque exclusivement parmi ceux qui ont travaillé dans l'Horeca entre 0 et 5 ans, en particulier parmi les personnes ayant déclaré s'être insérées dans le secteur pour financer leurs études ou pour faire face à des besoins économiques immédiats (« j'avais besoin d'argent »). Dans les rares cas où les jobs étudiant apparaissent dans des parcours plus longs (plus de 5 ans d'expérience), ils sont toujours accompagnés d'un second contrat (à durée déterminée ou indéterminée), ce qui indique un processus progressif de stabilisation.

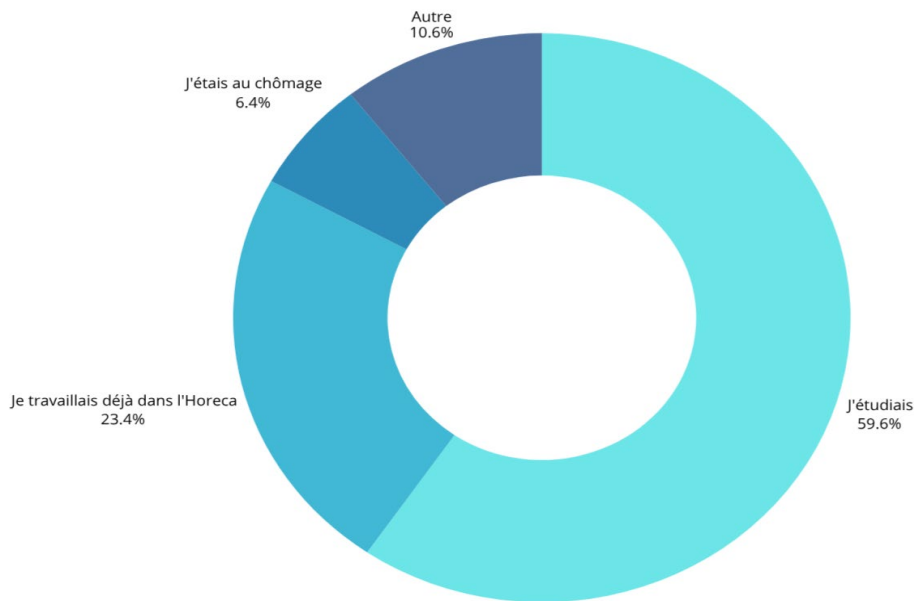
Il en résulte un tableau dans lequel le type de contrat reflète, avec toutes ses limites, la dichotomie déjà observée : d'un côté, des expériences courtes, précaires et liées à un besoin immédiat ; de l'autre, des parcours plus durables, conduisant à une forme de reconnaissance contractuelle et, dans certains cas, à une possibilité de carrière.

Pour mieux comprendre ces parcours, il est également utile d'examiner la provenance et les expériences antérieures à l'arrivée à Bruxelles : d'où viennent les personnes interrogées et quel emploi exerçaient-elles avant la migration. Ces éléments permettent en effet de situer plus précisément les trajectoires professionnelles dans l'Horeca au sein des parcours de vie plus larges des participant·e·s.

À la question « Avant d'arriver à Bruxelles, où viviez-vous ? » — qui demandait simplement d'indiquer le pays d'origine, sans entrer dans le détail de la ville ou de la région — la grande majorité des participant·e·s a indiqué l'Italie (33 personnes, soit 80,5 %). Dans une moindre mesure apparaissent des personnes provenant d'autres pays européens (7 réponses, 17,1 %) et une seule d'un pays extra-européen (2,4 %). Ce résultat montre une présence seulement marginale de parcours migratoires antérieurs de l'Italie vers d'autres pays.

En ce qui concerne l'activité exercée avant l'arrivée à Bruxelles, la question permettait plusieurs réponses parmi : « j'étudiais », « je travaillais déjà dans le secteur de la restauration », « j'étais sans emploi » et « autre ». Les réponses se répartissent ainsi :

Figure 8. Quel travail faisais-tu avant d'arriver à Bruxelles ?



Compte tenu de l'âge moyen de l'échantillon (33 ans, avec une moyenne à 29 ans), il n'est pas surprenant que la réponse la plus fréquente soit « j'étudiais » : une part importante des participant·e·s s'est installé·e à Bruxelles pendant ou juste après un parcours de formation.

Parallèlement, un groupe non négligeable avait déjà des expériences antérieures dans la restauration, ce qui montre que l'Horeca peut représenter à la fois un premier point d'ancrage professionnel pour les jeunes et les étudiant·e·s et la continuation d'une carrière déjà entamée ailleurs.

Que révèle l'analyse ?

La réponse ouverte à la dernière question du questionnaire offre un aperçu direct des difficultés rencontrées dans le travail dans l'Horeca. Les problèmes signalés se répartissent en plusieurs grands thèmes récurrents : l'absence ou l'irrégularité des contrats, les charges de travail excessives et les horaires lourds, les tensions avec les employeurs et supérieurs, des épisodes de discrimination et de sexisme, le manque d'information sur les contrats, les droits et la bureaucratie, ainsi que les difficultés linguistiques et d'intégration. Un petit groupe de participant·e·s a déclaré ne pas avoir rencontré de problèmes particuliers, ou seulement des difficultés marginales.

La nature transitoire de ces expériences — souvent liée à une arrivée récente à Bruxelles et à l'absence de réseau de soutien — explique en partie la faible connaissance des droits, la difficulté à se tourner vers les syndicats et la vulnérabilité vis-à-vis des employeurs. Cependant, disposer d'un contrat régulier ne correspond pas automatiquement à des

conditions satisfaisantes : même ceux ayant un contrat à durée indéterminée signalent des horaires épuisants, des heures supplémentaires non payées et des environnements de travail toxiques.

L'Horeca semble donc apparaître comme un secteur d'accès initial au marché du travail : un moyen de financer ses études, de subvenir à ses besoins durant les premières années de séjour ou de faire face à des nécessités économiques immédiates, surtout lorsque la faible maîtrise de la langue rend difficile la recherche d'autres emplois. Mais s'agit-il d'un secteur perçu comme propice à une carrière ? Ou plutôt comme un domaine « mal vu », peu reconnu socialement et peu en phase avec le capital de formation élevé de la majorité de l'échantillon ? Seule une minorité, celle ayant des parcours plus longs et consolidés, semble considérer l'Horeca comme un espace professionnel stable et y investir avec des perspectives de carrière.

Un élément significatif est la distinction entre expériences : l'Horeca belge est décrit comme relativement plus régulé et professionnalisé, tandis que l'Horeca italien à Bruxelles est souvent associé à l'exploitation, à l'informalité et à des conditions plus défavorables. Cette différence suggère que le secteur peut fonctionner à la fois comme un « refuge » temporaire pour les nouveau·elle·s arrivant·e·s et comme une opportunité de stabilisation pour ceux qui parviennent à s'insérer dans des structures plus organisées.

Ces observations doivent être interprétées avec prudence : il ne s'agit pas de conclusions définitives, mais de pistes d'interprétation qui pourront être approfondies à travers des entretiens qualitatifs, où les voix directes des travailleur·euse·s permettront d'enrichir et de problématiser davantage ce tableau.

LES DONNÉES QUALITATIVES : L'ENTRETIEN

En ce qui concerne la collecte des données qualitatives, notre enquête a permis d'interviewer 15 personnes (8 femmes et 7 hommes) italiennes, âgées de 25 à 42 ans, ayant eu des expériences professionnelles dans le secteur Horeca. Sept d'entre elles travaillent encore dans le secteur au moment de l'entretien, tandis que les autres ont terminé leurs expériences dans la restauration depuis plus ou moins longtemps.

À l'exception de deux personnes, toutes les autres possèdent au moins un diplôme universitaire de premier cycle, et 10 sur 15 ont obtenu un diplôme supérieur au bachelier. Toutes les personnes interrogées résident à Bruxelles. Une personne est arrivée en 2007, sept sont arrivées entre 2013 et 2019, quatre entre 2020 et 2023, et trois arrivées en 2024.

L'entretien semi structuré a été réalisé en italien par une animatrice du Casi entre début août et fin septembre 2025. Chaque entretien a duré entre 20 et 75 minutes. Les entretiens ont été enregistrés, puis transcrits et analysés. La majorité des entretiens a eu lieu en présentiel, dans des lieux publics choisis par les participant·e·s, tandis que trois ont été réalisés par téléphone. Les personnes interrogées ont été contactées principalement par le bouche-à-oreille au sein du réseau de connaissances personnelles et professionnelles du Casi. Seulement trois personnes sur 15 ont été contactées grâce à leur numéro de téléphone laissé dans le formulaire en ligne utilisé pour collecter les données quantitatives.

Le questionnaire est composé de six blocs de questions (voir Annexe 2). Le premier bloc retrace le parcours migratoire et les motivations de la migration. Le deuxième bloc se concentre sur l'entrée et l'éventuelle permanence dans le secteur Horeca. Le troisième bloc aborde les conditions de travail et les droits des travailleur·euse·s. Le quatrième explore les expériences subjectives et les attentes liées à la situation professionnelle de la personne interrogée. Le cinquième, si nécessaire, compare les expériences en Belgique avec celles en Italie ou dans d'autres pays. Enfin, le sixième est consacré aux réflexions finales et à une question sur les besoins des travailleur·euse·s Horeca.

Dans les pages suivantes, nous proposerons une analyse de toutes les questions, mais nous avons choisi de nous concentrer sur trois aspects qui se sont révélés les plus significatifs et riches en réflexions, et qui s'articulent bien avec la théorie des carrières migratoires évoquée précédemment : la question de la réussite ; la question de ce que Martiniello et Rea appellent la professionnalisation de la migration ; enfin, la question du rapport des personnes interrogées aux syndicats et, plus généralement, la question de la défense de leurs droits en tant que travailleur·euse·s.

Deux précisions méthodologiques sont à noter. Premièrement, l'acronyme Horeca inclut non seulement la restauration, mais aussi les services hôteliers et de catering ; toutefois, la totalité

des personnes interrogées a principalement travaillé dans des cafés et restaurants, deux d'entre elles ont également travaillé dans des hôtels et une dans un service de catering. Deuxièmement, des noms fictifs seront utilisés dans les sections suivantes pour garantir l'anonymat des participant·e·s.

Les différentes formes d'une migration "réussie"

Les motivations à l'origine du déplacement sont multiples et vont, comme le montre le questionnaire, des raisons affectives — telles que le regroupement familial ou sentimental — aux motivations économiques et professionnelles, en passant par la recherche d'expériences formatives ou culturelles. La ville se présente comme un espace d'opportunités, capable d'accueillir à la fois ceux qui arrivent avec un projet professionnel défini et ceux qui cherchent un cadre de vie plus favorable qu'en Italie.

Dans ce contexte, le travail dans l'Horeca revêt un caractère pragmatique : pour tou·te·s, il constitue une porte d'entrée facile et rapide vers un emploi rémunéré. Toutefois, pour certain·e·s, il évolue en un emploi à temps partiel permettant de cultiver et développer des passions personnelles ; pour d'autres, il ouvre la possibilité de construire une carrière et de réaliser un projet dans le secteur. Ce scénario suggère un phénomène de mobilité qualifiée, où les individus ne se déplacent pas uniquement pour répondre à des besoins économiques immédiats, mais aussi pour poursuivre des parcours de développement personnel et professionnel. Bruxelles devient ainsi un laboratoire de nouvelles formes d'insertion professionnelle et sociale, où coexistent des stratégies d'adaptation à court terme et des projets migratoires à long terme.

Cette multi factorialité se reflète clairement dans les témoignages des personnes interviewées, qui montrent que l'arrivée à Bruxelles a été vécue de manières diverses, mais toujours avec une forte composante de recherche d'opportunités, de stabilité ou de changement personnel.

Un premier aspect récurrent est le caractère initialement provisoire du travail dans l'Horeca. Dans certains cas, il s'agissait d'un plan précis : arriver à Bruxelles, trouver immédiatement un emploi pour subvenir à ses besoins tout en poursuivant éventuellement des études, comme dans le cas de Fabio :

En réalité, mon plan était exactement ça : venir à Bruxelles, commencer le master, puis chercher un petit boulot. L'idée était simple : venir ici parce que l'université est bonne et que les serveurs sont bien payés. Donc j'ai pensé : ça marche, c'est un bon compromis, et en plus j'avais besoin d'un peu d'argent, j'étais étudiant.
(Fabio)

D'autres cherchaient un emploi plus en lien avec leurs études, comme Daniele et Sandra :

Au départ, l'idée était de trouver un emploi pour subvenir à mes besoins. Puis, à moyen terme, de trouver quelque chose en lien avec mes études que je terminais. L'Horeca est venu un peu naturellement, car la plupart des emplois que j'avais faits en Italie en tant qu'étudiant étaient dans ce domaine. (Daniele)

Je savais dès le départ que l'objectif final n'était pas de travailler dans l'Horeca, mais j'étais consciente que, à moins d'un miracle dans les trois premiers mois, je finirais sûrement par y travailler. (Sandra)

Pour certain·e·s, travailler dans la restauration a été la solution la plus immédiate pour subvenir à leurs besoins : un *job alimentaire* en attendant de se développer dans d'autres domaines ; pour d'autres, l'Horeca représentait le moyen le plus rapide d'entrer sur le marché du travail sans connaître les langues :

Au début, j'ai travaillé comme baby-sitter pour des familles italiennes parce que je ne parlais pas encore bien le français ni l'anglais. Après quelques mois de cours, j'ai commencé à travailler dans l'Horeca, car c'est le plus accessible pour ceux qui ne parlent pas bien les langues. (Fiorella)

Je suis arrivé en mars dernier. Après quelques mois d'observation, j'ai naturellement cherché un emploi dans l'Horeca. Je voulais rester ici et j'avais besoin d'un travail. Et puis je ne parlais pas la langue, donc le moyen le plus rapide de trouver quelque chose était ce secteur. (Gabriele)

Certaines personnes, de manière très pragmatique, ont indiqué que le travail dans l'Horeca leur avait permis d'obtenir plus rapidement une régularisation administrative :

J'avais besoin surtout d'un contrat qui me permette d'avoir une base économique et de me domicilier. J'ai donc pensé à la solution la plus rapide et c'était l'Horeca. (Guido)

L'Horeca est perçu comme un secteur accessible, offrant des opportunités même à celles et ceux arrivant sans expérience formelle ou avec des compétences acquises uniquement en Italie pendant les études. Dans certains cas, cet emploi temporaire s'est transformé en parcours à long terme, jusqu'à occuper des postes à responsabilité ou spécialisés, comme Claudio, qui après avoir interrompu ses études universitaires, est revenu à Bruxelles, a travaillé dans plusieurs restaurants et a commencé une carrière dans l'hôtellerie, assumant progressivement des rôles avec de plus en plus de responsabilités.

Je ne m'attendais pas à atteindre ce niveau. À partir de septembre, je commence un contrat dans la restauration collective et la gestion des procédures HACCP¹², et parallèlement je peux travailler sur ma passion pour l'informatique. Mes collègues ainsi que mes supérieurs me reconnaissent cela. Je fais enfin émerger ce qui s'est formé il y a 14 ans. (Claudio)

De même, Marta, à Bruxelles depuis 2013, a toujours travaillé dans l'Horeca. Ancienne responsable de magasin en Italie, elle considère le travail au contact du public comme « mon vrai métier » et parle avec enthousiasme de son emploi actuel et des opportunités qu'il lui offre :

Mon rêve était de travailler ici, et me voilà ! Nous avons déjà un projet en cours, et en septembre nous ouvrons à Lisbonne un lieu similaire. Mon projet futur est de partager mon travail ici et ailleurs.

Parallèlement, certaines personnes ont cherché dès le départ à relier leur travail à Bruxelles à des passions artistiques personnelles. La ville a souvent été choisie pour sa scène culturelle dynamique, plus stimulante qu'en Italie. L'Horeca devient alors une option stratégique : les horaires flexibles permettent de consacrer du temps à des activités artistiques. Le travail dans ce secteur apparaît comme un « port sûr », permettant de soutenir et réaliser des projets personnels.

Je suis venu ici pour essayer de transformer ma passion en occupation réelle. Même si je peux prendre un emploi quelconque qui me paie, je peux garder du temps pour faire ce que je veux. (Gabriele)

Avant même d'arriver, j'avais un contact pour un atelier théâtral. L'Horeca était un plan B, le travail dans le magasin aussi. Je cherche maintenant à sortir de cette situation de remplacement. (Guido)

Dans ces cas, le travail dans l'Horeca reste pragmatique, permettant de combiner emploi salarié et projets plus fluctuants. Cependant, comme le montre Guido, sortir de cette dynamique peut être plus difficile que prévu. L'Horeca reste un secteur perçu socialement comme un « petit boulot », offrant un revenu mais peu de reconnaissance symbolique comme carrière.

Je suis arrivée en septembre et je n'ai pas tout de suite utilisé mon contact dans le restaurant, car j'avais les moyens de ne pas travailler trois mois et de me

¹² HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points) sont une méthode de gestion de la sécurité alimentaire. C'est un système préventif utilisé dans l'agroalimentaire et la restauration pour assurer la maîtrise des risques sanitaires.

concentrer sur la recherche d'un emploi hors Horeca. Finalement, après trois mois sans succès, j'ai utilisé ce contact. (Sandra)

En conclusion, un élément transversal se dégage : Bruxelles est décrite comme un contexte qui, malgré les difficultés et la précarité, offre plus de possibilités qu'en Italie. La capitale belge est perçue comme un lieu d'expérimentation, de réinvention et de progrès, même si cela n'entraîne pas toujours une satisfaction professionnelle complète. La réussite de la migration reste un concept fluide : pour certain·e·s, elle correspond à l'obtention d'un emploi stable ou à la réalisation de projets personnels ; pour d'autres, elle se réduit à une gestion pragmatique de la vie quotidienne et des opportunités disponibles.

Horeca : une porte d'entrée sur le marché professionnel ou une nouvelle occasion d'exploitation ?

Les expériences recueillies offrent un tableau hétérogène des parcours migratoires, marqué par des stratégies variées mais unies par la capacité d'adaptation et la propension à identifier dans l'Horeca — de manière temporaire ou plus stable — une porte d'entrée privilégiée sur le marché du travail bruxellois.

Cette diversité de trajectoires reflète la capacité des individus à valoriser des compétences spécifiques, souvent acquises dans des contextes informels ou à travers des expériences précédentes pas nécessairement liées à leur formation académique. La majorité des personnes interviewées possède un diplôme universitaire ou a entamé des études supérieures, même si elles ne les ont pas toujours achevées pour diverses raisons. Cependant, les témoignages montrent clairement que les compétences académiques ne constituent pas l'élément principal d'accès au travail. Les compétences transversales et pratiques — aptitude à apprendre rapidement, gestion du contact avec le public, travail en équipe ou sous pression — apparaissent comme des ressources précieuses pour s'insérer et se maintenir dans un contexte compétitif et dynamique comme celui de l'Horeca bruxellois.

Si ce secteur constitue souvent une première opportunité professionnelle, les expériences diffèrent sensiblement selon les caractéristiques personnelles, notamment la capacité d'adaptation. Selon la théorie de la carrière migratoire, ces parcours peuvent être lus comme des processus de professionnalisation de la migration, où le capital humain, social et symbolique du migrant est progressivement mobilisé et reconfiguré. Il ne s'agit pas seulement de diplômes ou de compétences formelles, mais aussi de savoirs pratiques, connaissances techniques, compétences relationnelles et *savoir-faire* développés dans des contextes divers, qui déterminent le degré « d'adaptabilité » et, par conséquent, le succès de la carrière migratoire.

Le migrant doit ainsi posséder un bagage qui le rende apte à partir : non seulement des compétences professionnelles, mais aussi des ressources symboliques, des attentes et des

formes de capital social permettant de s'orienter dans de nouveaux contextes. La migration devient alors un processus d'apprentissage continu, où les ressources initiales sont réélaborées et intégrées à de nouvelles connaissances acquises sur le terrain.

Parmi les compétences les plus mises en avant figure la compétence linguistique : savoir parler plusieurs langues, sans que cela implique nécessairement les langues nationales.

Je pense que ce qui m'a facilité l'entrée dans l'Horeca, ce sont les langues. Ensuite, si tu travailles au centre-ville, beaucoup de gens utilisent l'anglais. (Giada)

Un élément qui m'a aidé est certainement la langue. Pour entrer dans l'Horeca italien ici en Belgique, on te demande souvent d'être italien, mais surtout si tu travailles en salle. (Claudio)

La langue italienne m'a aidé à travailler dans un restaurant italien car tous mes collègues étaient italiens. Mon français, assez bon, m'a permis de travailler dans l'entreprise de catering, où tous étaient belges. (Fabio)

La compétence linguistique apparaît donc comme centrale pour l'adaptabilité, mais aussi comme une forme de capital culturel contextualisé : il ne suffit pas de connaître plusieurs langues, il faut savoir les mobiliser selon les situations, en choisissant quand valoriser l'italien, le français ou l'anglais selon le public et le type d'interaction professionnelle. La langue devient une ressource relationnelle permettant de construire la confiance, de s'intégrer dans les réseaux sociaux et de négocier sa position professionnelle. À Bruxelles, ville fortement multiculturelle, la maîtrise linguistique facilite également la médiation culturelle et la communication entre collègues et clients de divers horizons.

Une autre compétence clé pour réussir dans un secteur à fort turnover comme l'Horeca est l'expérience en restauration acquise avant l'arrivée en Belgique.

Au lycée, j'ai fait un cursus hôtelier en cuisine, puis en salle et bar. Je me suis surtout spécialisé en cuisine, et j'ai toujours exploité cette compétence, surtout ici. (Guido)

Je suis arrivée en 2013, puis je suis allée à Londres où j'ai travaillé aussi dans la restauration, ensuite en Espagne pour deux ans dans le même secteur, et je suis revenue à Bruxelles en 2018, où j'ai continué pour la même chaîne. (Fiorella)

À Bologne, j'ai commencé à faire des pizzas, puis des pâtes fraîches, des tigelles, toujours d'autres préparations, et ensuite en salle, je n'ai jamais dit non. (Claudio)

Ces expériences montrent que l'Horeca n'est pas seulement un « point de départ » dans le parcours migratoire, mais aussi un espace de continuité professionnelle et de transfert de

compétences. Les expériences acquises en Italie ou ailleurs deviennent des ressources permettant d'affronter avec plus de confiance le marché du travail local et contribuent à construire une reconnaissance sociale et professionnelle au sein des réseaux migrants.

Pour Claudio, comme évoqué précédemment, l'Horeca ne doit pas être perçu uniquement comme un emploi de transition ou une solution économique, mais aussi comme un espace d'expérimentation, d'apprentissage et, pour certain·e·s, de redéfinition de l'identité professionnelle dans le contexte migratoire. L'Horeca devient ainsi un laboratoire social où se croisent parcours individuels, aspirations et stratégies de survie, mais aussi un lieu de production de capital humain et culturel, alimenté par l'expérience quotidienne et les interactions interculturelles.

Travailler au contact des gens permet, selon moi, de mieux s'ancrer dans la culture, dans les différentes cultures qui se présentent à toi. (Fabio)

Cela m'a aidée à comprendre comment fonctionne le monde du travail en général : les dynamiques entre employeur·se·s et travailleur·se·s, comment ça marche en général. (Fiorella)

Enfin, la capacité à se construire un réseau social et à l'utiliser influence fortement la carrière migratoire. La dimension relationnelle, souvent considérée secondaire par rapport à l'aspect économique ou professionnel, se révèle centrale pour comprendre la réussite ou la difficulté des parcours migratoires. La présence de liens familiaux, amicaux ou communautaires permet non seulement d'accéder à des informations et opportunités professionnelles, mais aussi de construire un sentiment d'appartenance et de sécurité dans un contexte initialement inconnu.

[Mon entrée dans l'Horeca] a été super facilitée par le fait que j'avais un contact interne, mon frère, qui avait de bonnes relations avec le chef de salle et qui m'a mise à l'épreuve simplement parce que j'étais sa sœur, ils supposaient que je pouvais être digne de confiance. (Sandra)

Les réseaux sociaux agissent comme des dispositifs de légitimation : la confiance envers une personne déjà intégrée se transmet au·à la nouveau·elle arrivant·e, réduisant l'incertitude lors des premiers contacts sur le marché du travail. Le capital social devient ainsi une ressource permettant d'activer des mécanismes de confiance et de reconnaissance mutuelle.

Le pizzaiolo avec qui j'étais en lien connaissait tous les secrets pour se protéger. Quand je suis devenu en règle, il m'a conseillé de m'inscrire au syndicat, ce que j'ai fait après 4-5 mois. (Guido)

*Quand je ne comprenais pas quelque chose, j'avais des amis pour m'aider...
Toutes les infos sur le fonctionnement des communes ou des réalités bruxelloises,
je les avais grâce à mes contacts. (Enrico)*

Dans ces deux cas, les réseaux sociaux ne fournissent pas seulement un soutien matériel, mais transmettent savoirs et compétences : informations sur les procédures administratives, droits syndicaux ou stratégies de régularisation sont apprises de manière informelle par des liens de confiance, constituant un capital pratique essentiel pour une insertion stable. Ces dynamiques montrent que le savoir migratoire n'est pas uniquement individuel, mais circule au sein des réseaux, générant des processus collectifs d'adaptation et d'autonomisation.

Les réseaux sociaux sont donc une infrastructure invisible de la migration : ils soutiennent les individus dans les phases de vulnérabilité, facilitent l'accès aux ressources et influencent souvent la trajectoire migratoire. Leur maintien, leur expansion ou leur transformation dépendent de compétences relationnelles, linguistiques et communicatives, qui se perfectionnent avec le temps et constituent un élément supplémentaire de la « carrière migratoire ».

En conclusion, les compétences évoquées jouent un rôle fondamental même en période de difficulté. La connaissance du fonctionnement administratif, du contexte politique et du réseau associatif rend l'expérience migratoire moins hostile. Toutefois, comme le montrent les témoignages, ce qui fait souvent la différence, ce n'est pas seulement ces connaissances, mais l'accès à un réseau capable de les transmettre et de les rendre accessibles. La dimension collective de la migration — échanges, entraide et solidarité quotidienne — devient ainsi une clé pour comprendre comment les migrant·e·s parviennent à s'orienter, s'adapter et construire leur trajectoire de vie professionnelle dans une ville complexe et multiculturelle comme Bruxelles.

Comment faire valoir ses droits ? Le rapport entre les travailleur·euse·s et le syndicat

Le thème de la gestion des droits des travailleur·euse·s et du rapport avec le syndicat apparaît comme un élément récurrent dans les interviews recueillies. Il s'agit d'un aspect transversal qui traverse les expériences des personnes interrogées et permet de mieux comprendre la manière dont les travailleur·euse·s italien·ne·s s'insèrent dans le contexte professionnel belge. La majorité des personnes interrogées n'étaient pas affiliées à des organisations syndicales, malgré un niveau de formation moyen-élevé et souvent des expériences professionnelles diversifiées dans d'autres pays européens.

Les raisons de cette non-adhésion sont multiples et complexes : elles comprennent un manque d'information sur le fonctionnement des syndicats en Belgique, la perception d'inefficacité du syndicat (souvent héritée de l'expérience italienne), des expériences passées

dans d'autres contextes et, enfin, la courte durée des emplois, qui conduit de nombreuses personnes à considérer superflu le recours à une organisation représentative.

En Belgique, les syndicats ont pour objectif de défendre les intérêts des salariés et des fonctionnaires auprès des dirigeants d'entreprises, des organisations patronales et des autorités publiques. Simplifiant, on peut dire que le syndicat cherche à obtenir, par l'action collective et la négociation, l'amélioration des conditions de travail, de salaire et de statut des travailleur·euse·s. Une particularité importante du système belge est la cogestion de la sécurité sociale, qui confère aux syndicats un rôle central également dans le versement des allocations de chômage. Les affilié·e·s à jour de leur cotisation peuvent en outre bénéficier d'un service juridique, aspect qui n'est pas toujours garanti dans d'autres pays européens.

Le taux général de syndicalisation dans les entreprises est estimé autour de 60 %, mais ce pourcentage varie sensiblement selon les secteurs. Dans le secteur Horeca, selon Pasquina Anglani, permanente syndicale de la section alimentation et services de la CSC, qui nous a aidé à dresser un panorama complet du rapport entre travailleur·euse·s et syndicats, environ la moitié des personnes est affiliée à un organisme syndical.

Ces chiffres, bien que positifs par rapport à la moyenne européenne, reflètent cependant une réalité très fragmentée au sein de l'Horeca. En effet, seuls les établissements ou entreprises de plus de quarante employé·e·s disposent d'une délégation syndicale. La situation des cafés et petits restaurants est très différente : les équipes sont réduites, les contrats souvent précaires, et le nombre minimum de travailleur·euse·s nécessaires pour avoir une représentation syndicale n'est pas atteint. On peut donc affirmer qu'à Bruxelles, ce sont précisément les bars et restaurants de petite taille qui comptent le plus de personnel non syndiqué. Dans ce contexte, comme nous le verrons plus loin, le respect des conditions contractuelles tend également à être plus fragile et les protections prévues ne sont souvent pas respectées.

Dans les interviews, cinq personnes n'ont pas fourni d'explication sur leur non-affiliation au syndicat durant leur expérience dans l'Horeca. Les autres ont donné des réponses variées, mais plusieurs ont souligné leur capacité à s'informer de manière autonome en cas de besoin. Cet élément est particulièrement significatif, car il montre que pour de nombreux·euses travailleur·euse·s italien·ne·s, le syndicat est perçu comme une entité à mobiliser uniquement en cas de nécessité, perdant ainsi sa dimension collective et préventive.

Je ne suis pas syndiqué parce que je n'en ai jamais vraiment eu besoin, j'avais toujours une compréhension suffisante de mes droits et de mes fiches de paie. J'avais pensé à m'inscrire à la FGTB... je suis allé pour des consultations avec l'idée de m'inscrire éventuellement, mais la procédure m'a semblé assez longue, ils devaient m'envoyer les documents, que je n'ai jamais reçus. À chaque fois que j'y allais, il y avait une immense file, puis le bureau fermait, je devais revenir deux ou

trois fois... tu vois ? Je pensais avoir une compréhension suffisante, donc je ne me suis jamais inscrit. (Enrico)

Durant mon expérience dans l'Horeca, je n'étais pas affiliée à un syndicat. Quand j'avais besoin d'informations, je me tournais vers des personnes que je connaissais ou j'allais sur Internet. (Iris)

D'autres témoignages, comme ceux de Guido et Marta, révèlent une syndicalisation formelle mais peu active :

J'étais syndiqué, mais je n'ai utilisé le syndicat qu'après. Tant que je travaillais dans l'Horeca, je ne savais pas vraiment comment m'en servir. Je suis allé leur montrer quelques documents... (Guido)

Je ne me souviens même plus de son nom. Je l'ai utilisé seulement pendant le Covid, en 2020. (Marta)

Cette dernière affirmation concorde avec celles d'autres interviewé·e·s qui déclarent ne s'être approchés d'un syndicat qu'au moment de la demande de chômage, durant la pandémie ou à d'autres périodes. Pasquina Anglani confirme qu'au cours du Covid, la CSC a enregistré une augmentation des demandes d'affiliation pour pouvoir accéder au *chômage économique*. Cependant, beaucoup se sont ensuite désinscrit·e·s après avoir trouvé un nouvel emploi.

Quand je dis qu'on est dans une société de consommation ! On se dit : "Tu m'aides au moment X, et après je t'oublie. Et je viens encore critiquer ton travail parce que je pense que tu n'as pas fait ce qu'il fallait." Mais bon, à un moment, le syndicat n'est pas là juste quand on en a besoin. C'est ça la solidarité. Aujourd'hui j'ai besoin, demain je n'ai pas besoin, mais un autre a besoin... Bref, c'est la société que nous avons.

Le point de vue d'Anglani attire l'attention sur une dynamique d'individualisation du soutien : dans une société de plus en plus orientée vers la consommation, le rapport au syndicat semble également vécu comme un service à activer ponctuellement. Certaines expériences montrent la capacité des travailleur·euse·s à s'informer de manière autonome, s'appuyant sur des ressources personnelles et des réseaux informels. Cette autonomie informationnelle peut être liée au capital culturel et social moyen-élevé que possèdent beaucoup d'interviewé·e·s : l'éducation et les compétences, formelles et informelles, permettent de s'orienter dans les procédures et les droits sans médiation syndicale.

Giada, qui vit à Bruxelles depuis 2007 et a travaillé dans une association de soutien à la communauté italienne, raconte :

Je me souviens que pendant le chômage – parce que j'ai eu le chômage plusieurs fois, ce n'est jamais une expérience très positive – je vais par exemple à la FGTB.

On perd du temps, car si tu vas au guichet pour faire une demande, tu n'es jamais très bien reçu, je trouve. Si je ne comprends pas quelque chose, je sens qu'ils n'ont pas le temps d'expliquer... Je cherche vraiment à éviter. Si je peux, je vais à [nom d'une association offrant un soutien juridique], et là je suis toujours contente. Je trouve qu'ils sont sérieux et prennent le temps de t'expliquer. Une fois, je m'en souviens, parce que je devais signer un contrat, et là, j'ai eu un accueil différent (par rapport au syndicat, NDLR).

Ces propos rejoignent l'observation d'Anglani : de nombreuses travailleur·euse·s critiquent le syndicat pour sa lenteur bureaucratique et son approche perçue comme distante. Cependant, certaines voix offrent une perspective opposée. Claudio souligne lucidement les avantages de l'affiliation syndicale :

La syndicalisation en Italie est une chose, ici c'en est une autre, à cause du fonctionnement du système. Beaucoup de personnes que je connais ne sont pas syndiquées simplement parce qu'elles pensent que le syndicat fonctionne comme en Italie, ce qui n'est pas vrai. Je me suis inscrit dès le départ, car on ne sait jamais ce qui peut arriver demain. Surtout dans la restauration, beaucoup considèrent la Belgique comme un Eldorado où tu prends le chômage et ciao. Le conseil que j'ai toujours entendu et que je donne à tous est de s'inscrire au syndicat. [...] Avoir le syndicat, pour le paiement du chômage... au moins selon mon expérience, le chômage pour ceux qui n'étaient pas syndiqués a été plus difficile. Pour moi, dès le deuxième mois, j'avais déjà le premier et le deuxième mois payés. Et pour le retard de paiement, avoir un syndicat qui s'occupe de tout, c'est très bien.

Une autre intervention significative est celle de Fiorella, qui introduit une dimension biographique et politique :

Après notre appel, je me suis rendu compte que je n'avais pas partagé certains faits qui ont largement contribué à développer une conscience de classe et à nous rapprocher des syndicats et des collectifs de Bruxelles. Mon arrière-grand-père, comme d'autres membres de ma famille, a travaillé dans les mines de charbon à Genk. Certains sont morts de maladies liées aux conditions de travail. En 2020, mon père est mort dans un accident de travail, alors qu'il travaillait sans contrat sur un barrage. Le procès a été très long et décevant, mettant en lumière le refus des institutions de reconnaître leurs erreurs et une omertà qui permet à des personnes malveillantes d'abuser de leur pouvoir pour le profit personnel. Si j'avais déjà expérimenté dans ma chair ce que signifie travailler dans de mauvaises conditions, l'accident de mon père a radicalisé ma perception du travail dans le contexte du capitalisme : un système où tout (humain ou non) peut être utilisé pour faire du profit. Cela a conduit à la recherche d'alternatives, d'un

travail plus autonome ou plus syndiqué, et à l'importance de créer des réseaux et de partager les expériences.

Ces propos témoignent d'une continuité profonde entre histoire familiale et engagement personnel. L'expérience du père et des proches dans les mines, les conditions de travail précaires et la perte d'un être cher ont renforcé chez elle la conscience de l'importance de la solidarité et de l'organisation collective. Dans ce cas, le syndicat n'est pas seulement un intermédiaire administratif, mais un lieu symbolique et politique d'appartenance.

Comme mentionné, le capital social joue un rôle complémentaire au capital culturel. Famille, amis et collègues constituent un réseau de soutien capable de fournir conseils pratiques, informations et soutien émotionnel. Dans de nombreux cas, ce réseau remplace ou complète le rôle traditionnel des institutions collectives. Cependant, cette autonomie n'est pas universelle : ceux disposant de moins de ressources culturelles ou relationnelles apparaissent plus vulnérables et moins capables de défendre leurs droits, révélant une disparité structurelle dans l'accès à la protection.

Concernant la protection des travailleur·euse·s dans l'Horeca interrogé·e·s, beaucoup rapportent des expériences caractérisées par des situations ou environnements problématiques. Comme mentionné, cela peut être lié au fait que la majorité a travaillé dans la petite restauration ou les bars, où les protections sont souvent moins structurées et les contrôles internes plus faibles. L'analyse des interviews montre une distinction importante : les expériences dans de grandes entreprises, chaînes ou hôtels présentent des conditions contractuelles relativement plus claires et respectées.

Fiorella, ayant travaillé dans différents contextes, affirme :

Dans les grandes chaînes [...] les contrats étaient corrects, le salaire aussi. Dans les bars, les petits bars, les contrats étaient seulement partiellement déclarés, contrats étudiants... ce genre de choses.

Un propos similaire apparaît dans le récit de Claudio :

À l'hôtel, mon supérieur direct disait : "Tu mets les jours et ils sont respectés, je les signe et c'est ça. Si personne n'est là, on verra comment faire, ok ?"

Comme observé, les grandes structures ont plus de chances de disposer d'une présence syndicale et de contrôles institutionnels plus fréquents, ce qui conduit à des conditions contractuelles plus claires, des horaires mieux régulés et moins de discrétion du côté de l'employeur. Cependant, la perception d'un travail dur, physiquement exigeant et souvent sous-payé dans l'Horeca reste présente, même dans les témoignages jugés positifs.

La vérité est que pour eux, il est plus important de continuer à faire du profit en t'exploitant. Et tu dois fournir un service cinq étoiles quoi qu'il arrive, car c'est

toujours le [nom de l'hôtel]. Donc si un service est un peu moins bon, tu te fais rappeler car ce ne sont pas les standards de la marque. (Fiorella)

Les interviews montrent donc des caractéristiques récurrentes : non-respect des horaires, violation ou contournement des conditions contractuelles, désaffection croissante pour le rôle et, comme conséquence, un turnover très élevé. L'exemple de Sandra est emblématique :

J'avais un contrat à durée déterminée de 6 mois, de février à juillet. Temps partiel de 24 heures par semaine, qui n'étaient pas respectées. [...] Je n'ai jamais fait le calcul, car le problème venait du service du soir qui débordait toujours. Le service du soir commençait à 17h30, mais on ne savait pas quand finir... donc je n'ai jamais calculé exactement, mais certainement au moins 30-33 heures. Et les heures supplémentaires n'étaient absolument pas payées.

Fabio décrit un contexte encore plus critique, marqué par des retards de paiement, du harcèlement et même des atteintes à la vie privée :

Les paiements étaient toujours en retard, parfois de plusieurs mois. Tous les employés devaient aller demander leur argent. C'était constant. Il y avait aussi des discriminations de différents types. Un environnement toxique. En fait, tous les six mois, environ 80 % du personnel changeait. [...] Mes collègues m'avaient dit que le patron avait installé des caméras dans le restaurant pour espionner et écouter les employés. [...] Oui, il nous espionnait et interagissait en temps réel.

Ces conditions créent un cercle vicieux : les travailleur·euse·s qui ne se sentent pas valorisé·e·s ou protégé·e·s reconnaissent difficilement leur rôle et ne perçoivent pas l'importance de se regrouper, collaborer ou faire valoir leurs droits, y compris via le syndicat. Les types de contrats, tels que les contrats extra et les *jobs étudiants*, jouent un rôle important, souvent présentés comme "convenables" mais transférant en réalité risques et coûts aux travailleur·euse·s. Enrico illustre bien ce point :

Un autre moment où j'ai dû "m'imposer" : la signature de mon contrat actuel a coïncidé avec mon retour à l'université. Le propriétaire m'a proposé : "Ah, mais tu es étudiant, alors je te mets en job étudiant." J'ai dit absolument non, car c'est une arnaque : contributions non versées, pas de pécule de vacances, pas de prime de fin d'année ou très réduite, pas de chômage... Le salaire est un peu plus élevé mais sans garantie.

Enfin, le fait que la grande majorité des interviewé·e·s n'était pas syndiquée au moment de l'entretien montre que la conscience de leurs conditions de travail ne se traduit pas automatiquement en action collective. L'isolement, la précarité contractuelle et le turnover

fréquent contribuent à maintenir ce système, rendant plus difficile l'organisation et la revendication des droits.

On peut donc affirmer que, dans l'ensemble, les interviews confirment que la syndicalisation n'est pas un phénomène uniforme. Les motivations qui poussent ou éloignent de l'affiliation varient selon les expériences biographiques, les réseaux sociaux et le degré de confiance dans les institutions. Alors que certains considèrent l'affiliation comme indispensable pour protéger leurs droits, d'autres la perçoivent comme un coût inutile ou un parcours trop compliqué. Les expériences individuelles, les relations interpersonnelles et les trajectoires migratoires sont donc des facteurs centraux dans le type de rapport que chacun entretient avec le syndicat et, plus généralement, avec les formes collectives de protection sur le marché du travail belge.

CONCLUSION

Dans l'ensemble, ce panorama reflète des transformations plus larges dans la représentation du travail contemporain. La distance par rapport au syndicat ne doit pas être interprétée nécessairement comme un désintérêt ou un désengagement, mais plutôt comme l'expression d'un changement dans les modalités de construction du lien social et politique entre individus et la collectivité.

La nouvelle migration italienne en Belgique se distingue profondément de celle qui, à partir des années 1950, avait conduit des milliers de travailleur·euse·s italien·ne·s à s'installer collectivement dans les zones minières et industrielles du pays. À l'époque, le phénomène migratoire avait un caractère fortement collectif, soutenu par des accords bilatéraux entre États et une logique de recrutement organisé de main-d'œuvre. Les flux étaient composés de groupes homogènes selon leur provenance géographique, leur classe sociale et leur objectif professionnel : des communautés entières se déplaçaient ensemble, créant des réseaux de solidarité et des structures d'entraide favorisant une intégration progressive mais fortement communautaire. Les conditions de logement et de travail, souvent difficiles, étaient compensées par un sentiment d'appartenance partagé, une forte identité de groupe et des liens de voisinage et de parenté qui reproduisaient, sur le sol étranger, le tissu social des régions d'origine.

La nouvelle migration italienne en Belgique, qui s'est intensifiée après la crise économique de 2008 et encore plus dans les années suivantes, semble obéir à des logiques différentes. Il s'agit d'une migration plus fluide, fragmentée et individualisée, dépourvue de coordination institutionnelle et souvent non accompagnée par des réseaux associatifs ou politiques. Cependant, même si les déplacements sont motivés par des choix personnels — recherche d'accomplissement, meilleures opportunités professionnelles ou désir d'expériences de vie à l'étranger —, ces mouvements prennent leurs racines dans un contexte politique et économique macro, celui de l'Italie post-2008. Comme déjà souligné dans *Aller simple ? Enquête sur la nouvelle immigration italienne à Bruxelles (2019-2021)*,

*Le déclin industriel, les coupes budgétaires à l'État social et la précarisation du travail sont des facteurs qui ont renforcé les inégalités. Ces injustices, et l'abdication de l'Etat italien à les réduire (conformément à l'Article 3 de la Constitution) ont renforcé les rapports de force en faveur de la classe dominante italienne, et ont déterminé un processus de subalternité du pays par rapport aux autres pays européens. Paul Krugman, Prix Nobel d'économie, utilisait la métaphore d'une Italie subissant un processus de méridionalisation. Une Italie qui, dans la division internationale du travail, se (re)transformerait en bassin utile pour offrir des biens bon marché. Parmi ces biens, on retiendra notamment le tourisme de masse et les masses de prolétaires prêts à être exploités ailleurs.*¹³

¹³ Casi-Uo, *Aller simple ? Enquête sur la nouvelle immigration italienne à Bruxelles (2019-2021)*, consultable librement en ligne <https://casi-uo.com/etudes-enquetes/#h-aller> p.43.

Les nouveau·elle·s migrant·e·s arrivent avec un niveau d'éducation souvent moyen-élevé et des compétences transversales, mais sans réseau préexistant, devant donc reconstruire leur espace social et relationnel à partir de rien. Cette condition accentue le caractère individuel de cette nouvelle émigration, où les stratégies d'insertion dépendent davantage des ressources culturelles, linguistiques et numériques de l'individu que de dynamiques communautaires. La diffusion des plateformes en ligne, des groupes informels et des canaux de communication digitale remplace partiellement le rôle joué autrefois par les associations d'entraide, les paroisses ou les sections syndicales — ces espaces collectifs d'agrégation et de protection. L'absence d'un projet migratoire partagé rend plus difficile la construction d'une identité collective et de formes de représentation communes, favorisant plutôt des parcours d'intégration individuelle plus rapides, mais aussi plus fragiles.

Si, de l'intérieur, la nouvelle migration italienne en Belgique partage avec la migration historique les motivations internationales et macroéconomiques, de l'extérieur elle est perçue comme une expérience personnelle de mobilité et d'adaptation, caractérisée par plus d'autonomie mais un moindre sentiment d'appartenance communautaire. Dans ce contexte, la recherche d'opportunités et le désir d'accomplissement individuel tendent à remplacer progressivement les logiques de solidarité et de coopération plus caractéristiques de la première vague migratoire. Cependant, cette plus grande indépendance met en évidence le besoin d'outils d'information et de formation permettant de s'orienter dans le système belge de protection du travail et des droits sociaux.

Dans cette perspective, le Casi, en tant qu'organisme d'éducation permanente, s'engage à ce que les personnes qui le fréquentent, de manière systématique ou occasionnelle, puissent acquérir plus d'autonomie et de conscience dans leur vie sociale et politique en Belgique. À partir des résultats de cette étude, l'équipe a choisi d'élaborer une biblio-sitographie commentée que vous trouverez dans les dernières pages de cette recherche. Nous avons rassemblé toutes les productions réalisées par le Casi au fil des années, en les intégrant avec des adresses utiles et d'autres productions en italien ou en français, rédigées par des associations bruxelloises.

Cette initiative découle de l'observation selon laquelle le rapport entre syndicat et travailleur·euse·s a été l'un des aspects centraux de notre enquête. L'objectif est de fournir un outil concret, clair et accessible, capable de renforcer la connaissance de ses droits et de promouvoir une participation plus active et consciente à la vie collective du travail en Belgique.

BIBLIOGRAPHIE

1. Articles

BONOMO, Paola, « La carrière migratoire des nouveaux migrants italiens travaillant dans le secteur de l'horeca à Bruxelles », CFS asbl, 2017.

BONOMO, Paola, « Les migrants européens en Belgique sont-ils des “expats” ? », CFS asbl, 2017.

DUBUCS, Hadrien, PFIRSCH, Thomas, RECCHI, Ettore et SCHMOLL, Camille , « Les migrations italiennes dans la France contemporaine », *Hommes & Migrations* [En ligne], nos 1317–1318, 2017, mis en ligne le 1er avril 2020.

MARTINIELLO, Marco et REA, Andrea , « Des flux migratoires aux carrières migratoires », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, mis en ligne le 18 octobre 2011.

MASCIA, Carla et SOLANO, Giacomo , « What does Italianness stand for? The use of ethnic resources among Italian migrant entrepreneurs in Brussels », *Ethnicities*, vol. 0(0), 2024, pp. 1–20.

REA, Andrea, « Les transformations des régimes de migration de travail en Europe », in Alain Morice et al., *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers*, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 2010, pp. 307–315.

SANFILIPPO, Matteo et VIGNALI, Luigi Maria (a cura di), *La nuova emigrazione italiana*, Anno LIV, n° 207, luglio–settembre 2017.

VAHABI, Nader, « La construction sociologique de la carrière migratoire : le cas des migrants iraniens en Europe », *Mariages et migrations : l'amour et ses frontières*, 2013/6, pp. 13–39, Éditions Migrations Société.

VARRIALE, Simone, « The other Eurostars: lifestyle migration, class and race among vocationally trained Italians », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 2021.

2. Ouvrages

BONOMO, Paola, *Au-delà de la fuite des cerveaux : les nouveaux migrants italiens travaillant dans le secteur de l'horeca de Bruxelles*, mémoire, 2016.

CASI-UO, « La nouvelle immigration italienne à Bruxelles », 2021

MARTINIELLO, Marco et REA, Andrea , *Une brève histoire de l'immigration en Belgique*, Bruxelles, mai 2023.

MARTINIELLO, Marco, REA, Andrea , TIMMERMAN, Christiane et WETS, Johan , *Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique*, Gent, Academia Press, 2010, ix + 339 p.

3. Publication officielle

FONDAZIONE MIGRANTES, *Rapporto Italiani nel Mondo 2025*, Tau Editrice, 2025.

FONDAZIONE NORD EST, « I giovani e la scelta di trasferirsi all'estero », rapport présenté au CNEL, 23 octobre 2024.

IBSA.BRUSSELS, MINI-BRU, *La Région de Bruxelles-Capitale en chiffres*, 2025.

ISTAT, *Migrazioni internazionali e interne della popolazione residente – Anno 2021*, Roma, 2022, p. 8.

ISTAT, *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente – Anni 2023-2024*, rapport, 20 juin 2025.

4. Sources internet

ACTIRIS.BRUSSELS, *Panorama Métiers*,
<https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/horeca#key-numbers> (page consultée le 10/10/2025).

ISTAT, « Italiani che rimpatriano, Italiani che espatriano », <https://www.istat.it/news-dati-alla-mano/italiani-che-rimpatriano-italiani-che-espatriano/> (publié le 21 février 2023).

ISTAT, *Gli italiani residenti all'estero – Anno 2022*, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/gli-italiani-residenti-allestero-anno-2022/> (publié le 18 juillet 2024).

ISTAT, *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente – Anni 2023–2024*, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/migrazioni-interne-e-internazionali-della-popolazione-residente-anni-2023-2024/> (publié le 20 juin 2025).

OUTILS PRATIQUES

Dans le cadre de l'enquête sur le secteur Horeca, nous proposons une bibliographie rassemblant des outils utiles et des références pratiques pour mieux connaître les droits des travailleur·euse·s et le fonctionnement des syndicats en Belgique.

Les ressources présentées ici ont été produites au fil des années par le Casi et s'inscrivent dans une réflexion plus large sur les conditions de travail et la protection syndicale.

Bien qu'elles abordent la question du travail dans un sens large, plusieurs de ces productions offrent des informations pertinentes également pour les personnes actives dans le secteur Horeca ou occupant des emplois précaires, faiblement protégés.

Ces supports — disponibles en langue italienne, car destinés à un public principalement italophone — comprennent des podcasts, des brochures et des vidéos d'information.

Migrare Informati, épisode 10 — *“Lavoro e sindacato”* (01.06.2024)
Podcast en italien réalisé par CASI-UO & Radio NFO.
Entretien avec Pietro Tosi de la CNE (Centrale Nationale des Employés), qui explique le rôle du syndicat en Belgique, ses différences avec l'Italie et l'importance d'y adhérer.
[Écouter l'épisode](#)

Migrare Informati, épisode 13 — *“Lavoro autonomo: solo precarietà?”* (11.06.2025)
Podcast en italien produit par CASI-UO & Radio NFO, consacré au travail indépendant en Belgique et à la présentation du projet United Freelancers (CSC).
[Écouter l'épisode](#)

CASI-UO, “Brochure n°5 — Lavoro dipendente”
Brochure en italien proposant un guide pratique sur les contrats, les droits du travail et les syndicats en Belgique, destinée principalement aux travailleurs et travailleuses italiens.
Téléchargement : <https://casi-uo.com/pci/#h-les-brochures>

CASI-UO, “Brochure n°15 — Disoccupazione”
Traduction italienne d'une publication de l'Atelier des droits sociaux, destinée aux personnes qui perdent ou recherchent un emploi en Belgique.
Téléchargement : <https://casi-uo.com/pci/#h-les-brochures>

CASI-UO, vidéo “Disoccupazione / Chômage”
Vidéo en italien (sous-titrée en français) expliquant les procédures belges relatives au chômage.
[Voir la vidéo](#)

En complément des productions du Casi, plusieurs institutions et organisations syndicales belges mettent à disposition des outils d'information accessibles en ligne. Ces ressources permettent d'approfondir la connaissance de ses droits dans le secteur Horeca et de mieux comprendre le rôle des différentes organisations syndicales.

Les trois principaux syndicats belges :

- Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) – www.fgtb.be
→ Voir notamment la section *Actualités Horeca* du syndicat Horval : [horval.be/fr/secteurs/horeca/actualités](http://horval.be/fr/secteurs/horeca/actualites)
- Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) – www.lacsc.be
→ À signaler : le *Journal de l'Horeca*, une publication dédiée aux conditions de travail et de salaire dans le secteur Horeca, disponible en PDF.
- Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) – www.cgsלב.be

Le Guide social de l'Horeca
Publication du Fonds social Horeca, qui rassemble la législation sectorielle et les conventions collectives. Ce guide constitue un outil pratique pour la concertation sociale et pour l'application correcte des conditions de travail.

Disponible en ligne : [Guide social sectoriel Horeca 2023 \(PDF\)](#)

ANNEXES

Annexe 1 – Questionnaire quantitatif

Travaillez-vous ou avez-vous travaillé dans le secteur de l'Horeca ?

- Oui
- Non

Quel est votre niveau d'études ?

- Diplôme d'études secondaires (équivalent licence media)
- Baccalauréat / Diplôme de fin d'études secondaires
- Licence / Bachelier
- Master / Diplôme de deuxième cycle
- Doctorat

Quel âge avez-vous ?

Depuis combien de temps vivez-vous à Bruxelles ?

Pourquoi êtes-vous arrivé-e à Bruxelles ?

- Pour trouver un emploi
- Pour étudier
- Pour des raisons familiales
- Autre : _____

Depuis combien d'années travaillez-vous / avez-vous travaillé dans l'Horeca à Bruxelles ?

- 1 an

- 2 ans
- 3 ans
- 4 ans
- 5 ans
- Plus de 5 ans
- Plus de 10 ans

Pourquoi travaillez-vous / avez-vous travaillé dans l'Horeca ?

- Parce que c'est le premier emploi que j'ai trouvé à mon arrivée à Bruxelles
- Parce que je veux faire carrière dans ce secteur
- Parce que je n'ai rien trouvé d'autre
- Autre : _____

Avez-vous eu un contrat régulier ?

- Oui
- Non
- Au début non, mais j'ai ensuite été régularisé-e
- Autre : _____

Quel type de contrat avez-vous / avez-vous eu ?

- Contrat à durée déterminée
- Contrat à durée indéterminée
- Job étudiant

- Associé·e actif·ve
- Autre : _____

Avant d'arriver à Bruxelles, où viviez-vous ?

- En Italie
- À l'étranger, dans un pays européen
- À l'étranger, dans un pays extra-européen

Quel travail faisiez-vous avant d'arriver à Bruxelles ?

- J'étudiais
- Je travaillais déjà dans le secteur de la restauration
- J'étais au chômage
- Autre : _____

Quelle est la problématique / difficulté que vous avez rencontrée pendant votre travail dans l'Horeca et pour laquelle vous auriez souhaité un soutien ou de l'aide ?

Si vous le souhaitez, vous pouvez nous laisser votre e-mail pour un entretien plus approfondi :

Annexe 2 – Grille d’entretien qualitatif – Travailleuses et travailleurs italiens dans le secteur Horeca à Bruxelles

BLOC 1 – Parcours migratoire et motivations

- D’où venez-vous en Italie ?
- En quelle année êtes-vous arrivé-e à Bruxelles ?
- Pourquoi avez-vous choisi Bruxelles ?
- Étiez-vous déjà arrivé-e avec l’idée de travailler dans la restauration, ou cela est-il arrivé après ?

BLOC 2 – Entrée et maintien dans le secteur Horeca

- Comment avez-vous commencé à travailler dans l’Horeca ?
- Quel type de travail faites-vous ou faisiez-vous (poste, type d’établissement) ?
- Quel contrat aviez-vous ? CDD, CDI, intérim, travail non déclaré... ?
- Avez-vous travaillé au même endroit ou avez-vous souvent changé ?
- Votre entrée dans le secteur a-t-elle été facilitée ou freinée par certains éléments (ex. langue, documents, contacts...) ?

BLOC 3 – Conditions de travail et droits

- Comment était/est l’environnement de travail ?
- Quels horaires faisiez-vous (ou faites-vous) ? Quels étaient/ sont les rythmes ?
- Avez-vous déjà eu des difficultés à faire valoir vos droits en tant que travailleur·euse ? Si oui, dans quel domaine ?
- Vous êtes-vous déjà adressé-e à un syndicat, une association, ou à vos collègues pour obtenir du soutien ?

- Votre employeur est/était italien, belge ou autre ?
- Dans le cas d'expériences différentes, avez-vous remarqué des différences entre employeurs ?

BLOC 4 – Expérience subjective et attentes

- À votre arrivée à Bruxelles, imaginiez-vous votre situation professionnelle de cette manière ?
- Que signifie pour vous « vous réaliser » professionnellement ?
- Êtes-vous aujourd'hui satisfait-e de votre parcours dans le secteur ?
- Pensez-vous continuer dans ce domaine ou souhaitez-vous changer ?
- En quoi le travail dans l'Horeca vous a-t-il aidé, ou non, à mieux comprendre la ville ?

BLOC 5 – Comparaison internationale

- Avez-vous travaillé dans la restauration avant de venir en Belgique ?
- Si oui, où ? Et comment était la situation par rapport à ici (horaires, contrats, protections, environnement...) ?

BLOC 6 – Réflexions finales et besoins

- Selon vous, quels sont les besoins les plus urgents pour les personnes travaillant dans la restauration à Bruxelles ?
- Qu'est-ce qui pourrait concrètement améliorer votre situation professionnelle ?

