

Louvain School of Management

# Les travailleurs peu qualifiés : Tour d'horizon de leurs conditions et perspectives professionnelles en Belgique

Analyse comparative basée sur l'enquête EWCTS 2021

Auteures : Gierts Célia et Lizon Julie  
Promotrice : Evelyne Léonard  
Année académique 2024-2025  
Master 120 en sciences de gestion  
Horaire de jour

## DECLARATION CONCERNANT L'UTILISATION DE L'I.A. DANS LE CADRE D'UN MÉMOIRE DE MASTER

Nous reconnaissons que les outils d'IA peuvent être des aides précieuses pendant le travail de thèse de master, mais ils ne sont pas infaillibles.

La transparence favorise la confiance et que la reconnaissance du rôle de l'IA et renforce la crédibilité de notre travail.

Par conséquent, lorsque nous décidons d'utiliser un tel outil et adhérons aux principes suivants d'utilisation responsable de l'IA.

1. Évaluation critique:
  - a. Nous avons évalué de manière critique les résultats générés par l'IA, en veillant à ce qu'ils correspondent à nos objectifs de recherche.
  - b. Toute modification ou correction a été apportée sur la base de notre expertise et de notre connaissance du domaine.
2. Transparence:
  - a. Nous reconnaissons l'utilisation de ChatGPT de manière transparente, en soulignant qu'il a contribué à notre travail mais n'a pas remplacé le jugement humain.
  - b. Notre engagement en faveur de la transparence garantit l'intégrité de cette thèse.
3. Considérations éthiques :
  - a. Nous avons activement surveillé les biais ou les conséquences involontaires introduits par l'outil d'IA.
  - b. Notre responsabilité éthique a guidé nos décisions tout au long du processus de recherche.

## Declaration

Au cours de la préparation de ce mémoire de master, les auteurs ont utilisé ChatGPT dans le but suivant:

1. Reformulation et inspiration: L'objectif étant de donner des idées concernant le sujet de ce mémoire et de reformuler des phrases afin d'améliorer la fluidité du texte.
2. Après avoir utilisé ChatGPT, l'auteur ou les auteurs ont révisé et édité avec diligence le contenu produit par l'outil. Nous assumons l'entière responsabilité du contenu final présenté dans cette thèse.

En signant cette déclaration, nous affirmons que le contenu de ce mémoire de master thèse reflète notre travail original, augmenté par l'utilisation responsable de l'IA.

23/05/2025



## Remerciements

*Avant tout, nous souhaitons exprimer notre profonde gratitude à toutes les personnes qui, directement ou indirectement, ont contribué à la réalisation de ce mémoire. Ce dernier travail clôture cinq années d'études universitaires riches en rencontres et expériences. Il représente ainsi la fin d'un chapitre mais surtout le début d'un autre : celui de la vie professionnelle à découvrir, des voyages à vivre et des projets à construire.*

*Nous remercions grandement notre promotrice, Professeure Evelyne Léonard, pour son accompagnement et sa disponibilité au fil de ces mois. Son soutien et ses conseils avisés ont été déterminants pour l'orientation et la construction de notre travail écrit.*

*Ensuite, nous aimerions remercier nos familles respectives, nos amis, ainsi que Thomas et Romain pour leur écoute patiente. Merci d'avoir été présents tout au long de ce travail, même lorsque nos discussions tournaient (un peu trop souvent) autour du mémoire. Vos mots rassurants et votre capacité à hocher la tête avec bienveillance ont été d'un soutien précieux. Nous adressons aussi un merci tout particulier à Justine et Corine pour leur relecture attentive.*

*Merci à toi, Célia. Tu n'as pas été une simple co-mémorante durant ces derniers mois mais une alliée précieuse. Dans ce travail, nous avons été profondément complémentaires, nos forces et nos faiblesses se sont complétées. Tu n'as jamais jugé mes phrases à rallonge, parfois un peu bancales, au contraire, tu les as relues, corrigées et, surtout, tu as pris le temps. Rien que ça, c'est une réelle preuve d'amour et de patience. Et puis Célia, tu as aussi été mon impulsion. Dans les moments de relâchement, tu étais là, au coin de ma tête, avec ton petit message anxieux « tu as fait ça ? », auquel je répondais « oui Célia j'ai pensé à toi cette semaine donc je l'ai fait ». Merci pour cette belle symbiose qui continuera, je l'espère, parce qu'au fond, ce n'est pas que le management humain qui nous relie.*

*À toi Julie, merci du fond du cœur. Ton écoute, ta motivation sans faille et ton envie de toujours bien faire ont été des repères précieux tout au long de cette aventure. Tu as su transformer les moments de découragement en discussions sincères, en consensus réconfortants et même en rires. Rédiger un mémoire, c'est traverser une succession de doutes et de questionnements mais aussi de partages et de dialogues. Cette expérience m'a confirmé ce que je savais déjà : tu n'es pas seulement une partenaire de travail, tu es une véritable amie. Merci d'avoir été là, vraiment. Et à bientôt autour d'un spritz (ou deux) !*

**Lexique**

|                   |                                                                                  |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| B.E.P.C.          | Brevet d'études du premier cycle du second degré                                 |
| C.A.T.I.          | Computer assisted telephone interviewing                                         |
| C.A.P.            | Certificat d'aptitudes pédagogiques                                              |
| C.D.D.            | Contrat à durée déterminée                                                       |
| C.D.I.            | Contrat à durée indéterminée                                                     |
| C.E.1D.           | Certificat du premier degré de l'enseignement secondaire                         |
| E.W.C.T.S<br>2021 | European working conditions telephone survey 2021                                |
| HORECA            | Secteur d'activité de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés              |
| I.N.S.E.E.        | Institut national de la statistique et des études économiques                    |
| I.S.C.O.          | International standard classification of occupations                             |
| P.M.E.            | Petites et moyennes entreprises                                                  |
| N.A.C.E.          | Nomenclature statistique des activités économiques dans la communauté européenne |
| R.D.D.            | Random digital dialling                                                          |
| U.E.              | Union Européenne                                                                 |

## Table des matières

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introduction</b> .....                                                      | <b>1</b>  |
| <b>Partie I : Fondements théoriques</b> .....                                  | <b>2</b>  |
| Chapitre 1 : Définition et caractéristiques de la qualification .....          | 2         |
| 1.1 Définition de la qualification.....                                        | 2         |
| 1.2 Types de qualifications.....                                               | 4         |
| 1.3 Définition de la non-qualification .....                                   | 6         |
| 1.4 Influence de la psychodynamique du travail.....                            | 7         |
| Chapitre 2 : Les peu qualifiés, qui sont-ils ? .....                           | 8         |
| 2.1 Caractéristiques du travailleur peu-qualifié .....                         | 8         |
| 2.2 Conditions de travail comme proxy de la qualification .....                | 9         |
| Chapitre 3 : obstacles et opportunités des peu qualifiés.....                  | 16        |
| 3.1 Obstacles .....                                                            | 17        |
| 3.2 La formation : opportunité principale des travailleurs peu qualifiés ..... | 24        |
| Chapitre 4 : Synthèse théorique et modèle d'analyse .....                      | 30        |
| <b>Partie II : Recherche Empirique</b> .....                                   | <b>32</b> |
| Chapitre 1 : Introduction .....                                                | 32        |
| 1.1 Présentation de la démarche empirique et but.....                          | 32        |
| 1.2 Justification du choix de la source .....                                  | 32        |
| 1.3 Choix des indicateurs et variables .....                                   | 35        |
| 1.4 Limites de l'étude.....                                                    | 38        |
| Chapitre 2 : Analyse quantitative .....                                        | 39        |
| 2.1 Méthode d'analyse statistique .....                                        | 39        |
| 2.2 Interprétation des résultats .....                                         | 40        |
| 2.3 Conclusion de la partie empirique.....                                     | 52        |
| <b>Partie III : Discussion</b> .....                                           | <b>53</b> |
| Chapitre 1 : Synthèse croisée entre l'étude théorique et empirique .....       | 53        |
| 1.1 Une reconnaissance des peu-qualifiés comme groupe hétérogène .....         | 53        |

|                                                                                                 |                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 1.2 Une précarité contractuelle confirmée mais à relativiser .....                              | 54                                 |
| 1.3 De l'autonomie et de l'accomplissement : des résultats inattendus .....                     | 55                                 |
| 1.4 La Belgique comparée à l'Union Européenne, une situation peu différente .....               | 55                                 |
| Chapitre 2 : Conclusion de la recherche.....                                                    | 56                                 |
| 2.1 Limitations de la recherche .....                                                           | 57                                 |
| 2.2 Recherches futures .....                                                                    | 57                                 |
| 2.3 Recommandations .....                                                                       | 58                                 |
| <b>Conclusion.....</b>                                                                          | <b>60</b>                          |
| <b>Partie IV : Clarifications sur l'utilisation de l'intelligence artificielle .....</b>        | <b>61</b>                          |
| <b>Partie V : Bibliographie.....</b>                                                            | <b>62</b>                          |
| <b>Partie VI : Annexes .....</b>                                                                | <b>Erreur ! Signet non défini.</b> |
| H1 : Conditions de travail des peu qualifiés .....                                              | <b>Erreur ! Signet non défini.</b> |
| Conditions objectives .....                                                                     | <b>Erreur ! Signet non défini.</b> |
| Conditions subjectives.....                                                                     | <b>Erreur ! Signet non défini.</b> |
| H2 : Perspectives des travailleurs peu qualifiés en Belgique.....                               | <b>Erreur ! Signet non défini.</b> |
| H3 : Perspectives des travailleurs peu qualifiés en Belgique comparé à l'Union Européenne ..... | <b>Erreur ! Signet non défini.</b> |

## Introduction

Souvent cantonnés à des emplois précaires avec un accès limité aux perspectives d'évolution, les travailleurs à faible qualification représentent une part importante de la main d'œuvre belge. Leur parcours professionnel est marqué par de nombreux obstacles, liés notamment à un niveau de diplôme inférieur et à une faible valorisation de leurs compétences et métiers.

Malgré des efforts politiques pour atteindre un taux d'emploi de 80% d'ici 2030 (Conseil Supérieur de l'emploi, 2021), la Belgique peine à intégrer durablement ces travailleurs dans un marché du travail marqué par l'automatisation croissante, la transformation des compétences et les défis liés à la digitalisation. Cette intégration est un défi de taille mais ceci représente aussi un tremplin vers un marché du travail plus inclusif, tout en constituant un levier économique important. Les travailleurs à faible qualification se retrouvent à la croisée des chemins entre opportunités et précarité.

Dans la continuité de notre parcours universitaire, ce mémoire s'intéresse aux travailleurs peu qualifiés en Belgique, en interrogeant à la fois leurs conditions de travail et leurs perspectives professionnelles. À travers une analyse croisée d'apports théoriques et des données empiriques issues de l'enquête EWCTS 2021, l'objectif est de mieux comprendre les dynamiques d'accès, de maintien et d'évolution de l'emploi selon le niveau de qualification en Belgique.

La question centrale de cette recherche est la suivante : « Quelles sont les perspectives d'évolution des travailleurs à faible qualification en Belgique ? ». Pour y répondre, ce travail s'articule en trois parties. D'abord, une revue des fondements théoriques permet de redéfinir la notion de qualification, d'identifier les caractéristiques des peu qualifiés, ainsi que les principaux obstacles et leviers à leur évolution professionnelle. Ensuite, une analyse empirique est menée à partir des données de l'enquête EWCTS 2021, afin d'observer les réalités concrètes de ces travailleurs en Belgique et de les comparer aux constats européens. Enfin, une discussion articule ces résultats pour dégager des pistes en faveur d'un marché du travail plus inclusif.

En mettant en lumière les conditions et les perspectives qui jalonnent le parcours des travailleurs peu qualifiés en Belgique, ce mémoire vise à rendre visible une population souvent sous-estimée, en interrogeant les mécanismes d'exclusion mais aussi les leviers d'une intégration plus équitable.

## **Partie I : Fondements théoriques**

Dans le paysage professionnel actuel, la notion de « travailleurs peu qualifiés » occupe une place de plus en plus centrale dans les débats sur l'emploi et la reconnaissance des compétences. Traditionnellement désignés comme « non qualifiés », ces travailleurs ont vu leur classification évoluer vers le concept de « peu qualifiés ». Ce changement traduit une reconnaissance implicite des savoir-faire et des aptitudes de chaque profession, même en l'absence d'une qualification formelle préalable. Cette approche valide ainsi « *le principe mis en avant en sociologie selon lequel il n'y a pas de travail sans mise en œuvre de qualités (Rose, 2012 ; Santelmann, 2002), même lorsqu'aucune qualification initiale n'est requise.* » (Burie et al., 2024, p. 46). Toute activité professionnelle repose sur des compétences, qu'elles soient acquises par l'éducation, la formation initiale ou développées dans la pratique.

Toutefois, cette reclassification met en lumière la difficulté de définir précisément les travailleurs peu qualifiés car la notion de qualification varie selon les contextes et s'inscrit dans des dynamiques sociales de reconnaissance ou de marginalisation. Bien que partageant certaines caractéristiques, ces travailleurs forment un groupe hétérogène, reflétant des trajectoires et des réalités diverses. Leur classification peut ainsi être abordée sous plusieurs angles : une faible qualification individuelle, des conditions d'emploi précaires ou encore des métiers caractérisés par une faible valorisation sociale. De plus, cette catégorie de travailleurs est souvent marquée par des facteurs historiques et structurels, responsables d'une forte présence de femmes, de jeunes, de chômeurs de longue durée et de personnes immigrées au sein des peu qualifiés. Les différentes formes et profils revêtus par la qualification soulignent ainsi la complexité de la définition et de la reconnaissance de cette catégorie de travailleurs.

### **Chapitre 1 : Définition et caractéristiques de la qualification**

#### **1.1 Définition de la qualification**

La qualification est définie, selon le dictionnaire Larousse 2024, comme étant une « *appréciation, sur une grille hiérarchique, de la valeur professionnelle d'un salarié, en fonction de sa formation initiale, de son expérience professionnelle, de la nature de son travail et de son niveau de responsabilité* ». Cette définition plutôt claire et simple renferme néanmoins un grand nombre de notions associées.

Plusieurs sociologues se sont penchés sur la définition de la qualification, il n'en résulte toutefois aucune définition communément acceptée par les chercheurs. Cette notion possède plusieurs dimensions. Pour illustrer ce propos, Tripier déclarait en 1991 que « *La qualification est la rencontre entre deux ordres, celui des qualités des personnes et celui des postes, qui permet de hiérarchiser les individus et les tâches. Elle se traduit par une position dans l'échelle des salaires et un terme unique* » (Tripier, 1991, p.123). Les différentes approches de la qualification proposées par une multitude de sociologues permettent de classer leurs conceptions sociologiques dans deux catégories différentes. La notion de qualification s'articule autour de l'opposition entre la conception « *substantialiste* » de Friedman et la conception « *relativiste* » de Naville.

L'analyse de Friedman définit la qualification comme les compétences techniques et les savoir-faire requis pour accomplir un travail. Son approche « *cherche à saisir la qualification en elle-même au-delà des formes juridiques ou institutionnelles qu'elle peut prendre* » (Campinos-Dubernet et Marry, 1986 cités dans Rose, 2005, p.2). Cette approche met l'accent sur le contenu des tâches professionnelles et la formation, pouvant être analysés de manière relativement autonome. Selon Friedman, la qualification peut être mesurée à travers des critères précis. Bien que cette analyse insiste sur les compétences techniques, elle ne fait toutefois pas totalement abstraction du contexte socio-économique dans lequel cette notion évolue.

À l'inverse, l'approche défendue par Naville, qualifiée de « *relativiste et conflictuelle* », considère la qualification comme un processus social de classement des individus. Selon lui, « *fondamentalement, c'est un rapport entre certaines opérations techniques et l'estimation de leur valeur sociale* » (Naville, 1956, P. 129 cité dans Rose, 2005, p.2). Cette valeur est déterminée non seulement par des critères économiques, tel que le salaire mais aussi par des jugements sociaux et des rapports de force. Elle dépend moins des compétences objectives que des rapports sociaux et économiques. Naville insiste sur le fait que la qualification ne peut pas être étudiée indépendamment des rapports de pouvoir, des luttes sociales et des évaluations économiques. Dans cette optique, Rolle et Tripier définissent la qualification comme le résultat d'une interaction entre la valeur d'usage et la valeur d'échange de la force de travail. Selon Naville, la qualification est définie par un rapport dynamique entre les travailleurs et les employeurs.

En résumé, la conception « *substantialiste* » de la qualification met l'accent sur les savoir-faire et les compétences techniques, tandis que la conception « *relativiste* » y voit avant tout une

construction sociale influencée par des rapports de pouvoir. Le salaire illustre bien cette distinction : pour Friedman et les économistes néo-classiques, il sert de proxy pour évaluer la qualification, puisqu'il est un indicateur objectif de la valeur d'un emploi sur le marché du travail. En revanche, Naville considère le salaire comme une reconnaissance sociale du travail et de sa complexité. Cette opposition mérite d'être nuancée, car la qualification repose en réalité sur ces deux dimensions. « *La qualification ne peut être ramenée à une "mesure" unique et commune de la complexité ou de la diversité des tâches à accomplir* » (Burnod et Chenu, 2001, p.96 cité dans Colin et Ryk, 2005, p.5).

Quand il s'agit de définir la qualification, d'autres termes périphériques sont aussi à distinguer. En effet, qualification et compétence ne sont pas synonymes dans ce contexte. Tout emploi requiert des compétences, un travailleur doit toujours mettre en œuvre un ensemble de savoirs et de techniques pour exécuter une tâche. La compétence, même partiellement observée, est une notion objective car elle est liée à la nature du travail. La qualification, à l'inverse, est fondée sur des conventions reflétant la nature des compétences requises.

En définitive, la notion de qualification est un terme vaste, perçu sous différents angles par les sociologues et les économistes. Capturer tous les aspects de cette notion n'est pas une tâche aisée. La qualification est un concept qui évolue aussi dans le temps et selon les acteurs concernés.

## **1.2 Types de qualifications**

J. Rose indique que « *la notion de qualification en articule trois renvoyant aux caractéristiques des personnes, au contenu des activités de travail et aux modes de classification des emplois* » (Rose, 2012 cité dans Lambert et Marion-Vernoux, 2024, p.5). Ainsi, trois types majeurs de qualifications se rencontrent dans ce contexte : la qualification du travailleur, la qualification du travail et la qualification de l'emploi.

### *1.2.1 La qualification individuelle*

Cette notion renvoie à l'ensemble des qualités, c'est-à-dire l'ensemble des savoirs, des compétences et des habilités, portées par un individu, potentiellement mises en œuvre lors d'une situation de travail. La qualification individuelle est généralement mesurée en termes de formation et d'expérience.

Les organismes officiels de statistiques distinguent les personnes qualifiées de celles non qualifiées par le biais de la qualification scolaire. Toutefois, celle-ci ne représente qu'une faible composante de la qualification individuelle. Cette évaluation imprécise de la qualification individuelle s'explique par la difficulté liée à l'appréhension de la notion d'expérience. Selon Grasser et Rose, celle-ci est définie par défaut, l'expérience est « *“tout ce qui se passe” dans l'exercice d'une activité ou dans le vécu d'une situation.* » (Grasser et Rose, 2000 cités dans Colin et Ryk, 2005, p.3).

Traditionnellement, les travailleurs non qualifiés sont décrits comme ceux n'ayant pas obtenu leur certificat de l'enseignement secondaire supérieur. Cet indicateur comporte une importante limite car il n'est pas possible d'évaluer l'ensemble des connaissances et expériences d'un travailleur en se reposant seulement sur sa formation initiale. Il est sûr que certains non qualifiés sont capables de pallier l'absence de diplôme grâce à leur expérience. L'obtention d'un certificat d'étude secondaire est donc un indicateur imparfait, surtout pour les travailleurs ayant eu l'opportunité de se former sur leur lieu de travail. Néanmoins, selon Lefresne (2005), pour de jeunes travailleurs, le poids de l'expérience est moindre, ce qui augmente donc la fiabilité de cet indicateur.

### *1.2.2 La qualification du travail*

Le prochain registre renvoie « *au contenu du travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce* » (Rose, 2005, p. 4). La qualification d'une activité de travail se caractérise par le niveau de complexité de la tâche à effectuer, par le degré d'autonomie et de responsabilité des salariés vis-à-vis de cette tâche et par la capacité à exercer plusieurs tâches dans une situation de travail. Définir un travail non qualifié ne se limite pas à déterminer dans quelles mesures un travail est simple, répétitif, rigide, sans autonomie et peu source d'initiatives et de responsabilités. Il est important que cette notion englobe également les possibilités qu'ont les employés vis-à-vis de l'acquisition et du développement de compétences spécifiques. Il s'agit d'apprécier le processus dynamique permettant de développer et de reconnaître les qualités des employés. Selon Demazière et Marchal, le travail non qualifié doit être considéré comme « *la résultante d'un déficit de reconnaissance et de valorisation [des compétences des travailleurs]* » (Demazière et Marchal, 2018, p.6). Cet aspect dynamique de la non-qualification requiert de dépeindre la façon dont le travail est organisé et comment les tâches sont distribuées au sein d'un collectif. La dimension de qualification liée au travail est donc à la fois individuelle et collective. Elle se

concentre sur les caractéristiques des missions à effectuer, tout en décrivant comment le travail est organisé.

### *1.2.3 La qualification de l'emploi*

La qualification liée à l'emploi est généralement décrite par un ensemble de caractéristiques telles que le statut, le temps de travail ou la rémunération. Les emplois peu qualifiés sont généralement définis comme étant ceux dont les salaires sont les plus bas.

En Belgique, la définition officielle des bas salaires suit celle d'Eurostat. Un bas salaire correspond à un salaire horaire brut inférieur ou égal à deux tiers du salaire horaire brut médian national. En 2022, le salaire horaire brut médian en Belgique était de 23,8 €, établissant ainsi le seuil des bas salaires à environ 15,87 € de l'heure (Eurostat,2025). Ainsi, les travailleurs gagnant moins que cette somme par heure sont considérés comme exerçant un emploi peu qualifié.

## **1.3 Définition de la non-qualification**

Le terme de « non-qualification » n'implique pas l'absence de qualité. Une personne qui n'a pas de diplôme est tout de même munie de compétences, tout comme un travail nécessite toujours un savoir-faire et des connaissances. « *Un travail qui n'exigerait aucune qualité n'aurait aucune utilité et donc n'existerait pas* » (Demazière et Marchal, 2018 cités dans Lambert et Marion-Vernoux, 2024, p. 104)

La non-qualification n'est donc pas simplement le contraire de la qualification. Une situation peu qualifiée au sens fort du terme est caractérisée par un emploi et un travail « non qualifiés » tenu par une personne « non-qualifiée ». Ce noyau dur de la non-qualification est peu présent sur le marché du travail. En effet, les trois types de qualifications ne se recouvrent pas car elles se situent sur des dimensions différentes de la qualification.

Ainsi, si un travail et une personne sont peu qualifiés, mais que l'emploi est considéré comme qualifié, la situation est celle d'un travail banal compensé par une rémunération convenable. Si un emploi et un travail sont peu qualifiés mais exercés par un travailleur qualifié, la situation est celle de la non-qualification masquée qui résulte d'une abondance de main-d'œuvre formée

dans un domaine précis. Et finalement, lorsque le travail et la personne sont qualifiés, mais pas l'emploi, le travail qualifié est non-reconnu car celui-ci n'est pas rémunéré à son juste niveau.

#### **1.4 Influence de la psychodynamique du travail**

La compartimentalisation des métiers sous des classifications différentes est vivement critiquée par certains chercheurs en sciences sociales. En effet, Faucheux et Neyret regrettent que ces analyses négligent ce qui est essentiel selon eux, c'est-à-dire « *le contenu d'un même métier, d'une même filière professionnelle, susceptibles d'être exercés à divers niveaux de compétence* » (Faucheux et Neyret, 1999 cités dans Colin et Ryk, 2005, p.6). L'usage de divers niveaux de qualifications peut être remis en question lorsque les chercheurs se penchent sur la question du contenu effectif du travail. La psychodynamique du travail permet de mettre en lumière un élément central omis par ces définitions. Selon cette théorie, la reconnaissance et la prise en compte du vécu du travail sont des dimensions essentielles. Les différents cadres théoriques classant les types de professions invisibilisent ces éléments.

Dejours différencie le travail réel du travail prescrit. Selon lui, il n'existe pas de travail d'exécution, quel que soit le niveau de qualification requis. Cet auteur explique que « *travailler, c'est combler l'écart entre le prescrit et l'effectif* » (Dejours, 2003, p. 12). Pour pouvoir atteindre les objectifs qui lui sont assignés, chaque travailleur doit ajouter une part de lui-même aux prescriptions de la tâche.

Catégoriser des métiers revient à s'intéresser au travail prescrit des diverses tâches à exécuter pour atteindre un but précis. Toute classification tait donc la dimension vécue du travail. En effet, aucune classification n'est capable de définir tous les aspects d'un travail car certains sont subjectifs et différent entre chaque individu. Les travailleurs ont aussi tendance à camoufler la partie réelle de leur travail, car en avouant utiliser des moyens alternatifs pour atteindre les buts fixés par l'organisation, ceux-ci risquent parfois de perdre leur place, surtout dans les milieux de travail précaire. De plus, même en se penchant sur les dimensions clandestines du travail, celles-ci sont difficilement capturables. En effet, les travailleurs rencontrent des difficultés majeures lorsqu'il s'agit de décrire leur réalité de travail, c'est-à-dire le travail réel. Certains sociologues ont mis en avant ce déficit sémiotique en reconnaissant que les mots pour décrire et caractériser ces savoir-faire « clandestins » sont toujours déficitaires. En conséquence, ce déficit entraîne une évaluation inexacte du vécu du travail.

La psychodynamique du travail permet d'accentuer les défauts liés à la classification du travail. Il est important de garder en mémoire que dans tous métiers, une part de la réalité de terrain des travailleurs est invisible et difficile à expliciter. Il est impossible de décrire et d'évaluer correctement toutes les situations de travail, car celles-ci sont subjectives et souvent, plus ou moins éloignées du travail prescrit.

Pour conclure ce chapitre, la qualification, en tant que concept multifacette, se révèle être un enjeu central dans la compréhension des dynamiques du marché du travail. À travers diverses approches théoriques, notamment celle de Friedman et Naville, il devient évident que la qualification ne se limite pas à une simple mesure de compétences techniques. Tandis que la première vision met l'accent sur des critères tangibles, tels que la formation et les compétences, la seconde souligne l'aspect dynamique et social de la qualification.

Il apparaît donc que le concept de qualification doit être envisagé sous plusieurs angles : à la fois en tant que compétence individuelle, en tant que contenu de travail et en tant que critère de rémunération. Toutefois, l'objectivation des emplois et des travailleurs ne rend pas toujours compte de la complexité du vécu du travail, comme l'indique la théorie psychodynamique du travail.

En définitive, la qualification est une notion fluide, influencée par des facteurs sociaux, économiques et personnels et son évaluation ne peut se contenter de critères rigides. Elle est l'objet de débats continus, mettant en lumière la tension entre les aspects objectifs et subjectifs du travail.

## **Chapitre 2 : Les peu qualifiés, qui sont-ils ?**

### **2.1 Caractéristiques du travailleur peu-qualifié**

L'analyse de la population active d'Olivier Chardon, en 2001, révèle des tendances concernant les travailleurs peu-qualifiés, notamment en termes de genre, d'âge, de diplôme et de statut d'emploi. Bien que cette étude ait été menée en France, certaines conclusions sont pertinentes pour le cas de son voisin belge. La féminisation de cette catégorie est l'un des constats les plus marquants : les femmes représentent 60 % des non qualifiés en 2001 (Chardon, 2001).

Le lien entre niveau de diplôme et non-qualification est également un indicateur. En 2001, 56 % des non qualifiés ne possèdent pas de diplôme ou uniquement le BEPC, équivalent de la

certification d'enseignement inférieur en Belgique (CE1D). Dans l'ensemble de la population active, seulement 21 % des travailleurs ont un niveau de qualification aussi bas. L'accès à des emplois qualifiés reste un défi pour une partie des non diplômés, selon l'analyse de Chardon (2001).

L'expansion du travail à temps partiel constitue une autre tendance. En 2001, près d'un tiers des non qualifiés occupaient un emploi à temps partiel, un taux largement supérieur à celui des actifs qualifiés. Ce phénomène s'observe particulièrement dans les professions féminisées, comme les caissières de magasin et les assistantes maternelles.

L'âge des travailleurs peu qualifiés représente aussi une caractéristique récurrente. Chardon (2001) explicite que 26% des emplois non qualifiés sont occupés par des jeunes de moins de 30 ans, dont la moitié vivent encore chez leurs parents.

Cette analyse des professions révèle aussi des types d'emplois peu-qualifiés fréquemment exercés. Les assistantes maternelles représentent plus d'un cinquième des employés non qualifiés. Les vendeurs constituent également un groupe majeur de cette classe d'employés. Dans le secteur HORECA, les serveurs et commis de restaurant ont vu leurs effectifs peu-qualifiés croître ces dernières années, avec une forte représentation des jeunes, 28 % d'entre eux avaient moins de 25 ans.

En somme, les travailleurs peu qualifiés présentent plusieurs caractéristiques distinctives. D'abord, cette catégorie est majoritairement féminine, avec une concentration marquée dans certaines professions spécifiques. Ensuite, plus de la moitié des travailleurs non qualifiés possèdent au maximum un diplôme de niveau inférieur, limitant ainsi leur accès à des emplois mieux rémunérés. L'âge est également une variable clé, une part importante des travailleurs peu qualifiés étant des jeunes de moins de 30 ans, souvent encore en situation de dépendance familiale. Enfin, ces travailleurs sont surreprésentés dans les emplois à temps partiel et dans certains secteurs comme le commerce, l'HORECA et les services à la personne.

## **2.2 Conditions de travail comme proxy de la qualification**

Dans le monde du travail, la distinction entre travail peu qualifié et travailleurs peu qualifiés est souvent floue. En effet, il est fréquent d'associer automatiquement le niveau de qualification d'un emploi à celui de la personne qui l'occupe, ce qui a pour effet d'occulter la diversité des parcours professionnels et des compétences individuelles.

Karl Marx soulignait le rôle fondamental du travail dans la transformation de l'individu et son développement personnel. Sa réflexion permet de mieux comprendre comment l'exercice prolongé d'un emploi peu qualifié influence l'évolution des capacités personnelles et professionnelles des individus qui l'occupent.

Cependant, le travail peu qualifié ne concerne pas exclusivement les travailleurs peu qualifiés. Divers groupes, tels que les jeunes entrant sur le marché du travail, les femmes, les immigrés et les chômeurs de longue durée, sont également touchés par cette réalité. Ces populations sont souvent confrontées à des difficultés d'accès à des emplois en accord avec leur niveau de formation et leurs compétences, que ce soit en raison de discriminations, d'une ségrégation professionnelle ou de la dévalorisation de leur expérience.

### *2.2.1 Raccourci travail peu qualifié-travailleurs peu qualifiés*

La distinction entre travail peu qualifié et travailleurs peu qualifiés est ambiguë dans la mesure où l'on tend souvent à attribuer aux individus les caractéristiques du travail qu'ils exercent. Autrement dit, la nature d'un emploi peut influencer la perception des compétences et des aptitudes de ceux qui l'occupent. Cette idée trouve un écho particulier dans les *Manuscrits économiques et philosophiques de 1844* de Karl Marx, où il expose sa conception du travail comme un élément fondamental du développement humain. Il affirme ainsi : "*Le travail est la manifestation de l'activité humaine consciente, c'est par lui que l'homme réalise son humanité. [...] Le travail est, à la fois, la production d'un objet et la production de soi-même.*" (Karl Marx, 1844). À travers cette réflexion, Marx met en lumière le rôle central du travail dans la transformation de l'homme : en façonnant son environnement, l'individu se façonne également lui-même, donnant ainsi un sens à son existence. De cette perspective, il devient évident que le travail ne se réduit pas à une simple activité productive, mais qu'il participe aussi à la construction de l'identité et des capacités du travailleur.

Selon cette interprétation marxienne, le lien entre travail peu qualifié et travailleurs peu qualifiés est nette. En effet, lorsque des individus occupent de manière prolongée des emplois non qualifiés, ils sont peu enclins à développer des compétences nouvelles ou à valoriser pleinement leur potentiel. Ainsi, la sous valorisation de ces emplois enferme les travailleurs dans un cercle vicieux où leurs aptitudes restent sous-exploitées, limitant leur évolution professionnelle et personnelle. Toutefois, tout emploi non-qualifié n'est pas exclusivement réservé à des travailleurs non qualifiés.

### 2.2.2 *Autres travailleurs touchés par le travail peu qualifié*

Le travail peu qualifié ne définit pas nécessairement celui qui l'exerce, bien qu'il puisse avoir un impact sur son identité professionnelle. Il est utile de nuancer l'assimilation entre travail et travailleur, en reconnaissant que les trajectoires individuelles sont influencées par d'autres facteurs déterminant les opportunités d'ascension ou de stagnation des travailleurs. Ainsi, « *Les non-qualifiés sont en moyenne plus jeunes et moins diplômés que les qualifiés. La proportion des femmes et des étrangers est plus importante* » (Gadrey et Jany-Catrice, 2003, p.3).

#### Les jeunes

Premièrement, les jeunes travailleurs sont souvent ciblés par le travail peu qualifié. Ces emplois recrutent massivement des jeunes (Chardon, 2001), notamment des débutants dont le niveau de formation n'a pourtant cessé de s'élever. Deux schémas se distinguent ici : les jeunes ayant un emploi étudiant alimentaire et ceux utilisant le travail à faible qualification comme un tremplin vers des postes à plus grandes responsabilités.

La première catégorie de jeunes est marquée par un emploi précaire à temps partiel. Nombreux sont les étudiants exerçant un job demandant peu de qualifications durant leurs études. Les étudiants représentent une main-d'œuvre peu chère et facilement adaptable aux besoins de l'entreprise car ceux-ci nécessitent peu de formation spécifique. Les jeunes encore aux études sont donc exposés aux emplois peu qualifiés car ils n'ont souvent pas encore acquis d'expérience professionnelle. Ainsi, ces jeunes occupent principalement des postes dans la restauration, le commerce ou encore les services à la personne (Insee, 2024).

D'un autre côté, certains jeunes travailleurs acceptent des postes peu qualifiés dans l'optique de gagner de l'expérience et d'acquérir des compétences transférables vers des emplois plus stables et mieux rémunérés. Ce phénomène est particulièrement visible chez les jeunes diplômés peinant à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications et qui, en attendant une opportunité, occupent des postes en dessous de leur niveau de formation. En effet, tous les travailleurs, quel que soit leur niveau de formation ; peuvent postuler pour des emplois non qualifiés, tandis que seuls les individus présentant les aptitudes nécessaires sont éligibles à l'emploi qualifié. Cependant, cette transition vers des postes plus qualifiés n'est pas garantie pour tous. « *Certains emplois peuvent, plus souvent, apparaître comme des « trappes à précarité » et enfermer les jeunes dans la non-qualification tandis que d'autres, au contraire, constituent plus facilement un « sas » voire un « tremplin » vers une insertion professionnelle*

*réussie.* » (Béduwé, 2004, p. 9). Selon l’auteure, débiter sa vie professionnelle par un emploi non qualifié n’est pas systématiquement synonyme d’enfermement dans la non-qualification. Ce type d’emploi peut contribuer à l’insertion professionnelle des jeunes en permettant au travailleur d’acquérir de l’expérience. Néanmoins, cette stratégie peut se révéler être à double tranchant lorsque le jeune se retrouve piégé dans un cercle vicieux, incapable d’accéder à un emploi correspondant à son niveau de qualification.

### Les femmes

Ensuite, l’emploi non qualifié est aussi largement féminisé en Belgique. Ce type d’emploi est concentré dans certains métiers comme les assistantes maternelles, nettoyeuses, vendeuses, caissières, serveuses, agentes de service et employées de maison. Ces professions, principalement situées dans le secteur des services, sont caractérisées par des conditions de travail précaires, des horaires morcelés et des perspectives d’évolution limitées.

Malgré une augmentation du niveau d’éducation des femmes, celles-ci restent fortement exposées au risque d’occuper un emploi non qualifié. L’écart entre diplômes et qualifications professionnelles s’est même creusé. En 2023, les femmes ayant suivi une formation professionnelle spécifique avaient deux fois plus de risques que les hommes de se retrouver dans un emploi inférieur à leurs qualifications (Bursteel, 2023). Ce phénomène souligne la ségrégation horizontale et verticale vécue par les femmes.

La ségrégation horizontale du marché du travail se résume en la concentration des femmes dans des emplois moins valorisés. En effet, même si de plus en plus d’entreprises font des efforts en termes d’inclusivité et de neutralité, un travail est très souvent sexué. Selon l’article de Anne Bustreel, « *Parmi l’ensemble des 87 familles professionnelles (regroupement de métiers), les 10 familles les plus féminisées rassemblent près de la moitié des femmes alors que les 10 familles les plus masculinisées ne rassemblent que 17 % des hommes. Un cinquième de l’emploi des femmes se concentre sur les métiers d’agents d’entretien, d’enseignants et d’aides-soignants* » (Bustreel, 2023, p.562). L’augmentation de la part de femmes dans des professions qualifiées et à responsabilité est indéniable, mais celles-ci restent minoritaires. Comme l’a démontré le sociologue Joan Acker (1990), les entreprises se considèrent neutres mais ce sont des comportements et des visions masculines qui sont la norme, au vu de l’absence historique de femmes dans des emplois qualifiés. De plus, féminité et métier du care ne font souvent qu’un. Ces métiers sont souvent peu valorisés, ainsi que leurs exerçantes car les aptitudes requises sont considérées comme naturelles pour une femme.

Ensuite, la ségrégation verticale est décrite par la notion de « plafond de verre » introduite dans les années 70 par deux sociologues américaines. Ce concept décrit les difficultés auxquelles se heurtent les femmes lorsqu'elles tentent de monter l'échelle hiérarchique. Deux constats peuvent être à l'origine de cette barrière invisible limitant les chances des femmes dans le milieu du travail. Premièrement, le diplôme a un effet plus protecteur contre l'emploi peu qualifié pour un homme que pour une femme. « *La possession du CAP préserve moins les femmes que les hommes de la déqualification* » (Coutrot, Kieffer et Silberman, cité dans Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre, 2003, p.198). Ensuite, le genre a également une incidence sur le risque d'enfermement dans la catégorie des non qualifiés. Bédoué et al. illustrent ceci : « *La plus faible mobilité ascendante concerne les assistantes maternelles (11,5% d'entre elles occupent un emploi qualifié en 1997), la plus forte, les employés de libre-service (32%)* » (Bédoué, Fourcade, Lemistre et Ourtau, 2003, p. 45). Les emplois les plus féminisés sont ceux qui connaissent les plus forts taux d'enfermement, tandis que les moins féminisées ont de faibles taux d'enfermements dans l'emploi non qualifié. Les femmes ont donc plus de chance d'avoir un emploi peu qualifié, mais elles ont aussi plus de chance de rester bloquées dans l'engrenage de ce type d'emploi sous valorisé.

La féminisation de l'emploi non qualifié en Belgique met en évidence des inégalités persistantes sur le marché du travail. Malgré une hausse du niveau d'éducation des femmes, elles restent plus vulnérables à l'enfermement dans des métiers peu valorisés et précaires. La ségrégation horizontale et verticale limite leurs opportunités d'évolution vers des postes à responsabilités.

### Les immigrants

La participation au marché du travail représente un levier essentiel dans le processus d'intégration des migrants dans la société d'accueil. Des lois anti-discrimination encadrent leur inclusion sur le marché du travail belge. Néanmoins, la discrimination à leur égard reste un problème persistant, rencontré à chaque étape de leur parcours professionnel : « *discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination par rapport aux possibilités de promotion, nature des tâches confiées, conditions de travail, valorisation du travail...* » (Cocagne & Stokkink, 2018, cité dans Carlier et al., 2023, p.48). Cette discrimination est analysée dans ce cas sous la loupe d'un phénomène entraînant les personnes immigrées vers un travail non-qualifié en Belgique. Jacobs et al. (2019) démontrent dans leur étude que les migrants les plus susceptibles d'être suréduqués sont nés au Maghreb ou en Asie, en règle générale. En effet, Les travailleurs immigrés, souvent sans reconnaissance de leurs

qualifications acquises à l'étranger, sont fréquemment cantonnés à des postes peu qualifiés et mal rémunérés. Deux intuitions théoriques sont à la base de ce propos.

Premièrement, la discrimination salariale est un facteur clé, étant donné qu'un bas salaire est caractéristique d'une situation peu qualifiée. « *La discrimination salariale se traduit par une différence de rémunération entre deux travailleurs également productifs en raison de leur pays de naissance, leur genre ou encore leur âge, par exemple* » (Heckman, 1998, cité dans Fays et al., p. 60). La théorie de discrimination monopsonistique (Manning, 2003) explique ce système de non-reconnaissance. Le pouvoir des employeurs a plus d'effets sur des candidats ayant une connaissance limitée du marché du travail belge. Ceux-ci ont ainsi la capacité de faire pression afin de déterminer les salaires et les qualifications de ces travailleurs à la baisse. La discrimination salariale est significative en Belgique, mais aussi hétérogène. Fays et al (2019) estiment « *une discrimination salariale significative et négative à l'encontre des travailleurs nés en Asie (-17,5 %), en Europe de l'Est (-12 %), en Afrique (-7 %) et dans le Pacifique Sud/Autres (-5,9 %)* ». Pour nuancer ces propos, ils détectent néanmoins « *une discrimination salariale positive (16 %) envers les travailleurs nés en Amérique* » (Fays et al., 2019, p. 63)

Ensuite, la suréducation des travailleurs issus de pays étrangers est aussi liée à une transférabilité imparfaite. « *La transférabilité imparfaite du capital humain suggère que plus le pays d'origine et le pays hôte ont des caractéristiques différentes en termes de capital humain, de culture, d'économie ou même de compétences linguistiques, plus la probabilité que les migrants soient sur éduqués est élevée* » (Fays et al., 2019, p. 64). De plus, les employeurs ont tendance à sous-évaluer la qualité des études effectuées par les travailleurs migrants. Certains résultats estiment la probabilité de suréducation pour les travailleurs migrants comme étant supérieure à celle des travailleurs autochtones à hauteur de 61 % (Aleksynska et Tritah, 2013). Avec le temps, les migrants acquièrent une expérience sur le marché du travail et comprennent de mieux en mieux les conditions du pays d'accueil (Aleksynska et Tritah, 2013). Ce gain en pouvoir de négociation est toutefois réduit par les divers obstacles liés à la transition vers un emploi plus adapté à leurs qualifications, notamment les activités enfermantes.

Les travailleurs migrants sont donc sujets à une double peine. D'abord, ils subissent une rémunération inférieure à celle de leurs homologues locaux, dû au pouvoir disproportionné exercé par les employeurs sur les travailleurs ayant une connaissance limitée du marché du travail local. Ensuite, ils sont aussi sujets à une difficulté accrue d'accéder à des emplois correspondant à leurs qualifications à cause de la transférabilité imparfaite du capital humain.

### Les chômeurs de longue durée

L'obsolescence des compétences est l'un des principaux facteurs expliquant la concentration des chômeurs de longue durée dans des emplois peu qualifiés. Dans un marché du travail en perpétuelle évolution, les compétences deviennent rapidement dépassées, rendant plus difficile la réinsertion professionnelle des travailleurs inactifs. En raison de cette dévaluation de leur capital humain et de la perception négative de leur inactivité, ces travailleurs se trouvent souvent contraints à accepter des postes en dessous de leur niveau de qualification pour réintégrer le marché du travail.

Les personnes au chômage peuvent être classées selon deux catégories distinctes : les travailleurs subissant une forte mobilité et connaissant successivement des courtes périodes d'emploi et de chômage et les personnes qui n'accèdent même pas aux emplois précaires, appelés les « exclus de l'emploi ». Selon Rachid Foudi (1989), l'exclusion de l'emploi qui touche les chômeurs peut être analysée comme la conséquence de leur faible employabilité. Cette situation pose de véritables défis aux travailleurs souhaitant réintégrer le marché du travail. En l'absence d'une mise à jour de leurs compétences, les chômeurs se retrouvent souvent contraints d'accepter des postes en dessous de leurs qualifications. Une des seules perspectives de cette catégorie d'actifs est donc l'enchaînement d'emplois peu valorisés, souvent de courte durée. Cette mise à l'écart peut engendrer un cercle vicieux, où le manque d'expérience récente et la stigmatisation liée à une instabilité de l'emploi réduisent encore davantage leurs chances d'accéder à des emplois correspondant à leurs compétences.

En conclusion, les travailleurs peu qualifiés ne sont pas les seules victimes des conditions, parfois précaires, de ces emplois. Les jeunes y sont également confrontés, que ce soit sous la forme d'une opportunité temporaire d'insertion ou d'un piège limitant leur évolution. Les femmes, quant à elles, subissent souvent un accès restreint à des emplois plus valorisés et évolutifs, malgré un niveau d'éducation croissant. De même, les immigrés, souvent surqualifiés pour les postes qu'ils occupent, font face à des discriminations et à une faible reconnaissance de leurs compétences. Enfin, les chômeurs de longue durée se heurtent à l'obsolescence de leurs compétences et à une stigmatisation qui réduit leur employabilité. Ainsi, si certains parviennent à utiliser ces emplois comme un tremplin vers des postes mieux rémunérés et plus valorisants, d'autres se retrouvent enfermés dans un cycle de stagnation.

Autrefois majoritaires sur le marché du travail, les travailleurs peu qualifiés ont progressivement été relégués à des emplois précaires sous l'effet de l'élévation du niveau d'éducation et des mutations industrielles. La féminisation du travail, les vagues d'immigration et les transformations du marché ont également contribué à façonner cette main-d'œuvre. Femmes, jeunes, immigrés et chômeurs de longue durée se retrouvent souvent confrontés aux mêmes difficultés d'accès à des emplois stables que les travailleurs peu qualifiés. Dans les années à venir, cette catégorie de travailleurs risquent de voir leurs rangs encore gonfler à cause des défis liés à l'automatisation et l'évolution de l'intelligence artificielle.

### **Chapitre 3 : obstacles et opportunités des peu qualifiés**

Historiquement, le taylorisme a rationalisé les processus de travail en fragmentant les tâches, souvent au détriment du bien-être des travailleurs, réduits à de simples ressources productives. Aujourd'hui, le capitalisme néolibéral post-taylorien promeut un modèle qui valorise la flexibilité et l'adaptabilité, plaçant les compétences individuelles au cœur de la compétitivité des organisations. Le discours managérial suggère ainsi une reconnaissance accrue des travailleurs, désormais considérés comme des acteurs clés du développement économique.

Cependant, cette promesse reste en partie illusoire, notamment pour les travailleurs moins qualifiés. La segmentation du travail, la précarisation structurelle et les difficultés d'accès à la formation freinent leur insertion professionnelle. Un paradoxe émerge : bien que le développement des compétences soit présenté comme un levier d'émancipation, il continue d'exclure une partie de la population (Merck & Sutter, 2009). Tandis que certains aspirent à une évolution professionnelle sans inégalités, les exigences du marché rendent cette adaptation particulièrement difficile.

Dans ce contexte, le pays tente de réduire son taux de chômage et de pourvoir les nombreux postes vacants. Pourtant, une question essentielle demeure : comment garantir que la montée en compétences soit une opportunité pour tous, et non un facteur supplémentaire d'exclusion pour les travailleurs les plus précaires ? Ce chapitre met en lumière les principaux obstacles et opportunités auxquels cette catégorie de travailleurs est confrontée. Il interroge les liens entre précarisation et montée en compétences, tout en explorant comment la formation pourrait devenir un véritable levier d'intégration et de valorisation pour ces travailleurs souvent marginalisés par la société.

### 3.1 Obstacles

Le monde en perpétuel changement est une barrière centrale à l'embauche des travailleurs peu qualifiés. En effet, le progrès technique, la mondialisation, le vieillissement de la population mais aussi les changements de législations bouleversent de manière récurrente le marché du travail en Belgique. Ces mutations sont synonymes de nouvelles opportunités mais aussi d'accélération de l'obsolescence des savoirs, en modifiant profondément les compétences requises et le contenu des emplois existants. Au centre de tous ces bouleversements, les travailleurs peu scolarisés sont touchés en première ligne puisque leur besoin d'adaptation est important. En Belgique, la main d'œuvre hautement qualifiée est protégée par un système inclusif de dialogue social et un faible niveau d'inégalités de revenu, contrairement aux travailleurs peu qualifiés qui ne bénéficient, en général, que de peu de soutien de l'action syndicale. Par conséquent, la population moins qualifiée est la cible de défis de grande ampleur pour les 15 années futures. A titre d'exemple, le taux d'emploi des personnes peu qualifiées pourrait baisser de 7 points de pourcentages d'ici 2030, alors que dans les pays voisins comme l'Allemagne et le Pays-Bas celui-ci augmente (OECD, 2020). L'intensification de ces risques demande de comprendre la nature profonde de leur exclusion sur le marché de l'emploi, ainsi que les difficultés liées à leur intégration malgré l'incitation de la Belgique à réduire le taux de chômage, afin de profiter d'une croissance florissante.

Il convient de se demander si cette catégorie de travailleurs est victime d'un marché ne valorisant plus leurs compétences et connaissances. Cette section explore la situation de précarité des peu qualifiés, les freins à leur insertion et leur évolution professionnelle, tout en interrogeant les éventuelles opportunités qu'elle pourrait receler.

#### *3.1.1 Flexibilité et segmentation du travail*

La précarité des travailleurs peu qualifiés est étroitement liée à la flexibilité du marché du travail. Elle peut être abordée sous deux angles complémentaires : d'une part, par une approche répondant aux impératifs économiques immédiats des entreprises et d'autre part, par une perspective centrée sur le développement des compétences des travailleurs et leur capacité d'adaptation. La flexibilité quantitative regroupe l'ensemble des dispositifs permettant aux entreprises d'ajuster leur volume de travail en modulant leurs effectifs en fonction des fluctuations économiques. Elle se traduit notamment par le recours aux contrats temporaires, l'aménagement des horaires ou encore les licenciements. Si cette forme de flexibilité offre des bénéfices à court terme, elle engendre également une perte de savoir-faire spécifique et

contribue à la dégradation du climat social au sein des organisations. À l'inverse, la flexibilité qualitative, ou flexibilité fonctionnelle, repose sur l'élévation du niveau de qualification des travailleurs, leur polyvalence, leur mobilité interne ainsi que leur capacité d'adaptation. Elle s'accroît par le biais de formations et du développement des compétences, s'inscrivant ainsi dans une dynamique de long terme. Cette dernière est perçue comme un levier majeur de la flexibilité et du développement des ressources humaines (Guéry et al., 2004).

Globalement, la flexibilité est l'aptitude d'adaptation, en interne ou en externe, dont fait preuve une organisation face aux changements conjoncturels. En faisant varier le volume d'emplois mobilisés avec des licenciements ou par de la sous-traitance et le recours à des entreprises d'intérim, la flexibilité est exercée de manière externe. Alors qu'en interne, c'est l'adaptation de l'affectation des ressources humaines avec des effectifs constants qui est en jeu. Par exemple, les horaires sont adaptés en fonction des besoins de l'entreprise, sans nécessairement tenir compte de celles des travailleurs (Guéry et al., 2004). Les différents facteurs résultant de la flexibilisation affectent directement la performance de l'entreprise mais aussi ses ressources, notamment les travailleurs peu qualifiés.

Dans le cadre de leur condition de travail, la flexibilité quantitative interne apparaît comme la plus compliquée à supporter pour les travailleurs moins qualifiés. Elle crée une réelle pression avec un manque de reconnaissance et de perspectives d'évolution, accentuant les difficultés de ces travailleurs. Ce phénomène se traduit par un transfert de contraintes économiques de l'entreprise vers ses salariés. Comme l'indiquent Nanteuil-Miribel et al. (2004), la flexibilité n'est pas fondée sur un simple ajustement conjoncturel, mais constitue une stratégie structurelle dont l'objectif est de réduire les obligations de l'entreprise envers ses employés. Les travailleurs voient leurs conditions de travail se détériorer, ils sont soumis à des intensifications du travail, une absence de visibilité vis-à-vis de leur avenir professionnel et des horaires fluctuants. La flexibilité quantitative interne enferme donc les travailleurs dans un cycle de précarisation sans perspective d'évolution professionnelle.

D'autre part, la flexibilisation traduit une envie des entreprises de réduire leurs coûts. La crise financière de 2008 a particulièrement affecté les travailleurs peu qualifiés via de nouvelles pratiques managériales axées sur la réduction des coûts. Le « *cost-cutting* » est devenu une stratégie privilégiée par de nombreuses entreprises cherchant à diminuer leurs dépenses, notamment via la délocalisation et l'externalisation d'activités. Dans ce contexte, les entreprises

concentrent leurs investissements sur les employés plus qualifiés, dont les compétences sont rares, précieuses et difficilement imitables et substituables. À l'inverse, le recrutement pour des postes peu qualifiés est limité et les plans de formation suspendus. Plutôt que développer les compétences en interne, les entreprises privilégient l'embauche de talents immédiatement opérationnels afin de réduire leurs coûts de formation. En réduisant les effectifs dédiés à la fabrication et en optimisant les processus, les postes pour les peu qualifiés sont moins disponibles. À cause de la réduction du nombre d'ouvriers sur le marché du travail, les entreprises cherchent des personnes avec plus de compétences au détriment d'autres travailleurs, qui ne sont plus considérés à la hauteur des évolutions industrielles (Claude, 2011).

Les évolutions du monde du travail ne se limitent pas à une simple expansion du secteur tertiaire. La littérature suggère également que le marché de l'emploi n'est pas homogène. En effet, il existerait deux segments principaux sur le marché du travail engendrant, par exemple, des écarts salariaux importants. Cette approche, nommée « dualisme », est caractérisée par deux segments de référence : le marché primaire et le marché secondaire. Le premier fait référence aux emplois décrits comme stables, souvent marqués par des contrats temps plein et des CDI. Ils offrent généralement une rémunération correcte, des conditions de travail attrayantes et de bonnes perspectives d'évolution grâce à des formations continues. Par contraste, le second segment compte des emplois plus précaires comme les temps partiels, les contrats intérimaires mais également, des emplois à fort taux de rotation. Les conditions de travail y sont moins favorables que sur le marché primaire, la rémunération est faible et les conditions de travail sont réputées difficiles. Ces postes du marché dit secondaire sont généralement liés aux travailleurs à faibles qualifications mais aussi, comme cité précédemment, à des minorités ethniques, des femmes et des jeunes. Ce marché du travail scindé en deux est caractérisé par des barrières limitant la mobilité des travailleurs, même lorsque leurs compétences s'améliorent avec l'expérience. Cette scission engendre donc des disparités en matière de revenus, de sécurité de l'emploi et des conditions de travail, ainsi qu'une forte fracture professionnelle et sociale (Robert & Sawadogo, 2024). Ce dualisme a pour conséquence une sensibilité du marché secondaire aux chocs conjoncturels, tandis que le segment primaire demeure protégé des fluctuations du marché (Dhyne & Mahy, 2002). Ces individus du second segment, essentiellement des travailleurs à faibles qualifications, présentent donc un risque accru d'alterner entre emplois précaire et chômage.

### *3.1.2 Polarisation et concurrence accrue*

L'un des phénomènes accentuant le dualisme est nommé polarisation. La polarisation de l'emploi trouve sa conséquence dans l'élévation du niveau de diplômes, dans l'externalisation des services, dans l'automatisation des processus et dans la délocalisation des usines, mais elle est aussi la conséquence de la flexibilisation du marché du travail (Jolly & Dherbécourt, 2020). Ce changement structurel donne lieu à un écart économique entre les différents niveaux de qualifications.

Celle-ci se manifeste par une augmentation importante des métiers pour les hauts niveaux de qualifications et les bas niveaux, évinçant petit-à-petit les personnes moyennement diplômées. La difficulté d'accéder aux postes supérieurs combinée à la disparition progressive des emplois intermédiaires, entraîne une surpopulation du marché secondaire (Conseil Supérieur de l'emploi, 2021). La polarisation du marché du travail, en France, ne se traduit pas par une augmentation proportionnelle entre les emplois peu qualifiés et qualifiés. Au contraire, la progression des postes moins qualifiés tend à stagner, en partie en raison des politiques publiques qui, en cherchant à protéger les travailleurs, freinent l'essor des emplois dits « précaires » (Jolly & Dherbécourt, 2020). Cette situation est comparable à celle de la Belgique, qui possède aussi des politiques de protection similaires. Ce phénomène impacte indirectement les plus faiblement qualifiés car les travailleurs présentant des qualifications moyennes se retrouvent contraints d'occuper des postes en dessous de leurs qualifications. Cette inadéquation augmente la concurrence entre faiblement qualifiés. En Belgique, seulement 10% de métiers à faibles qualifications sont à pourvoir tandis que les autres emplois atteignent presque 50% de disponibilité en 2019.

Par ailleurs, une autre circonstance s'inscrit dans ce contexte de compétition accrue entre les travailleurs : la flexibilisation des compétences. Celle-ci est liée à la flexibilisation du marché du travail puisqu'elle concerne aussi l'adaptation aux évolutions, en se concentrant sur les compétences. Les métiers traditionnels tendent à disparaître au profit de profils plus polyvalents et dotés de compétences transversales. Cette évolution contribue à renforcer la précarité des travailleurs peu qualifiés, qui doivent sans cesse s'adapter à un marché du travail de plus en plus exigeant et sélectif (Dejoux & Thévenet, 2012).

### *3.1.3 Stigmatisation et dévalorisation des métiers peu qualifiés*

En prémisses de cette section, Everett Hughes (1897-1983) théorise une notion définissant la stigmatisation comme frein dans le développement professionnel. Celle-ci est connue sous l'appellation « dirty work », faisant littéralement référence à une activité impure voire sale, dont il est presque impossible de tirer une quelconque valorisation. L'importance accordée à une tâche dépend des transformations économiques, sociales et technologiques qui traversent la société. L'essor du numérique a d'ailleurs bouleversé la hiérarchie des professions et des tâches puisque de nouvelles compétences sont requises. Cette restructuration conduit à une dévalorisation de certains postes. La division morale du travail étant la conséquence d'un environnement changeant, elle est aussi déterminée par le pouvoir d'influence des divers usagers. Les exigences des clients notamment modifient la hiérarchie des tâches. Le terme de division morale du travail est défini par un processus interactif reproducteur de hiérarchies de prestige (Floch, 2008).

Les textes de Hughes dégagent deux axes de signification du « sale boulot ». Le premier, fait référence à des activités professionnelles jugées dégradantes voire humiliantes. Le second concerne les pratiques allant à l'encontre des valeurs morales contemporaines. Beaucoup d'emplois communs appartiennent à cette catégorie, par exemple, les métiers des ordures, du nettoyage ou des entrepôts logistiques. Dans les faits, ce concept se rapporte à toutes activités peu valorisantes, souvent accomplies par les subalternes et les nouveaux arrivants. Manquant de pouvoir ou de légitimité, ces derniers héritent des tâches que les groupes dominants cherchent à déléguer, avec pour effet de consolider leur moindre position dans la hiérarchie. Les travailleurs précaires sont alors assignés à des fonctions invisibles, les privant de ressources symboliques. Leur ascension professionnelle est freinée par une stigmatisation liée à un cercle vicieux où le travail a des conséquences sociales et psychologiques (Ashforth & Kreiner, 1999).

De surcroît, comme le montre Lhuilier, la valorisation n'est pas qu'une question de contenu de la tâche, mais aussi de la division morale du travail, fondée sur des représentations sociales et de stigmates collectifs. Ainsi, la qualification est toujours encadrée par un contexte social et économique. Selon Demazière et Marchal, de nombreuses parties prenantes sont engagées dans le processus de reconnaissance, salariés employeurs, recruteurs, collègues, syndicats, entreprises exercent tous une influence sur la non-reconnaissance des qualifications individuelles des travailleurs.

La dévalorisation d'une activité est également liée à l'abondance ou la rareté de la main-d'œuvre disponible pour effectuer celle-ci. La maîtrise de la démographie professionnelle est donc un levier majeur de la qualification. Un nombre limité de travailleurs pouvant prétendre exercer une activité contribue à produire une légitimité sociale, renforcer la reconnaissance du métier et améliorer les revenus de ceux-ci (Demazière, Gadéa, 2009). Une main d'œuvre abondante est donc synonyme de non-qualification. Un individu exerçant un métier dont l'offre excède la demande présente plus de risques d'être identifié comme non-qualifié car la reconnaissance du métier et le salaire sera moindre.

De plus, les ouvriers et employés peu qualifiés sont souvent concernés par les mobilités professionnelles contraintes. Les mobilités entre emplois ne sont pas considérées comme des signaux de promotion et d'acquisition de performance pour cette catégorie de travailleurs. Les changements de métiers ne sont, d'ailleurs, la plupart du temps pas des choix délibérés des travailleurs. L'expérience acquise dans un métier n'est que peu souvent valorisée dans un autre emploi, même si celui-ci est de même type.

Un dernier facteur contribuant à la déqualification des travailleurs est l'invisibilisation de leurs compétences. La littérature féministe souligne que les rapports de genre et de race influencent l'accès à l'emploi et la reconnaissance des compétences. Par exemple, les savoir-faire des femmes dans les métiers du care et des relations humaines sont souvent banalisés. De même, certaines catégories ethniques sont assignées à des secteurs spécifiques, comme le bâtiment, afin de justifier une répartition inégale des emplois (Jounin, 2004). Ainsi, ces travailleurs sont plus susceptibles d'occuper des professions où leurs compétences sont peu reconnues, ce qui contribue à leur dévalorisation sur le marché du travail.

#### *3.1.4. Accès limité à la formation et stagnation professionnelle*

La pérennité d'une entreprise repose sur plusieurs facteurs tels que ses ressources matérielles mais aussi ses ressources humaines. Pour garantir son accroissement, toute organisation doit développer un patrimoine. Ce patrimoine est dit humain lorsqu'il est composé de talents, de savoirs et d'expériences détenus par les employés. Celui-ci se développe dans le but de faire face aux évolutions de marché, de tendances ou d'outils par exemple. La formation remplit ce rôle de cultivateur de savoirs et savoir-faire. La formation est utilisée comme un outil de performance pour piloter les entreprises vers l'élévation des compétences. Former son entreprise et son effectif signifie améliorer la qualité du travail car cela contribue à augmenter

le niveau de connaissances et compétences. En effet, les collaborateurs sont capables d'utiliser des outils plus sophistiqués, améliorant de ce fait les techniques de production. La coordination des tâches devient plus fluide et l'environnement acquiert des compétences universelles permettant d'élever les niveaux de connaissances de tous (Martory & Crozet, 2016).

Une corrélation existe entre la gestion stratégique et la gestion des ressources humaines dans les entreprises. Les structures ayant un marché interne peu dynamique investissent généralement moins dans la formation de leurs employés, elles préfèrent privilégier des actions courtes et peu qualifiantes (Quenson, 2012). La formation représente un investissement, parfois conséquent pour une entreprise. De plus, son impact est immatériel et sous-estimé. Former un individu ne se réalise pas uniquement via des canaux de formations classiques, tout moyen de diffusion de la connaissance est pertinent. En effet, les séminaires ou conférences peuvent aussi représenter des outils adaptés selon les besoins de qualifications. Les entreprises procèdent à des analyse coûts/bénéfices avant de prendre des décisions de formation, les contraintes budgétaires ainsi que les besoins de l'entreprise sont donc deux facteurs déterminants. De plus, les formations sont chronophages, tant qu'un employé se forme, il n'atteint pas son plein potentiel de performance sur son lieu de travail. Finalement, le retour sur investissement des formations est souvent difficile à évaluer car ses effets ont un caractère long terme et sont propres à chaque travailleur. Pourtant, les effets positifs de la formation sont nombreux : élévation des connaissances, amélioration des comportements de travail et efficacité individuelle et collective (Martory & Crozet, 2016).

Qui plus est, les travailleurs faiblement qualifiés sont souvent cantonnés dans des secteurs industriels traditionnels ou dans la restauration, secteurs où les formations sont moins présentes (Quenson, 2012). Ceci plonge les travailleurs dans un cercle vicieux puisque les secteurs formants, comme les assurances, les banques et le secteur de l'énergie, possèdent souvent des barrières à l'entrée, ne permettant pas aux employés peu qualifiés d'accéder à une position. La taille des entreprises joue aussi un rôle. En effet, les grandes entreprises ont plus de moyens pour les formations que les PME. Les inégalités de chances ne se concentrent pas uniquement sur le secteur et la taille des entreprises, un travailleur aura également plus de chance de suivre une formation s'il a déjà une base de connaissances dans un domaine lié à la tâche concernée. Ce phénomène se nomme la bipolarisation, les plus qualifiés accèdent davantage aux formations tandis que les moins qualifiés restent exclus (Quenson, 2012). Il existe une corrélation entre le type de contrat et la productivité des entreprises, dont les effets peuvent

s'avérer négatifs sur l'investissement des travailleurs dans leur formation. Nombre d'entre eux renoncent à se former, redoutant une diminution temporaire de leur productivité. En effet, s'engager dans un parcours de formation suppose des concessions : réduire son temps de travail, accepter un poste moins rémunéré ou assumer soi-même le coût de la formation. Or, cet investissement représente une charge pour le travailleur, sans certitude que les bénéfices futurs, qu'ils soient en termes de salaire ou de progression professionnelle, soient à la hauteur des sacrifices. De plus, l'apprentissage est un processus lent car les compétences acquises ne peuvent pas toujours être appliquées immédiatement. La reconnaissance des formations n'est pas systématique et la progression salariale reste incertaine, laissant certains travailleurs dans la même situation précaire qu'au départ. Sans incitations de la part des entreprises, investir dans la formation devient difficile, limitant ainsi les opportunités de mobilité professionnelle.

En conclusion, Les travailleurs à faible qualification occupent souvent des emplois précaires, caractérisés par des conditions de travail difficiles et une faible reconnaissance de leurs compétences. La qualification d'un emploi ne repose pas uniquement sur les compétences techniques d'un individu mais dépend largement de mécanismes sociaux et économiques qui structurent le marché du travail. L'influence des employeurs, des recruteurs et des institutions contribue à déterminer quels emplois sont considérés comme qualifiés ou non, impactant directement les conditions de travail des salariés concernés. L'abondance de main-d'œuvre dans certains secteurs joue un rôle clé dans la dévalorisation des emplois, entraînant des salaires bas, une précarité accrue et peu de perspectives d'évolution. Cette non-reconnaissance contribue à maintenir ces travailleurs dans des positions défavorisées, avec peu de possibilités d'amélioration de leurs conditions de travail.

### **3.2 La formation : opportunité principale des travailleurs peu qualifiés**

La formation de la main-d'œuvre joue un rôle clé dans la dynamique entre employeur et employé. « *La transformation qualifiante de la main-d'œuvre est considérée, d'une part, comme un gage de pérennisation de la relation salariale entre l'entreprise « formatrice » et le salarié ; d'autre part, comme un gage d'employabilité des individus dans le cadre d'une mobilité professionnelle externe.* » (Cart et al., 2017, p. 120). La formation renforce donc l'attachement du salarié à l'entreprise qui l'a formé, tout en offrant aux travailleurs peu qualifiés de nouvelles opportunités professionnelles en dehors de l'organisation. Dans ce contexte, la formation professionnelle génère un intérêt commun entre employeurs et salariés. En effet, lorsqu'un salarié bénéficie d'une formation, il acquiert des compétences qui renforcent son

utilité, tandis que l'employeur bénéficie d'une main-d'œuvre plus qualifiée et plus performante. Dès lors, les deux parties ont tout intérêt à maintenir une relation de travail durable et mutuellement bénéfique (Cart et al., 2017, p. 121). Ainsi, la transformation qualifiante de la main-d'œuvre ne se limite pas à un simple investissement en compétences, elle constitue également un levier stratégique pour la gestion de la main-d'œuvre et la stabilité de l'emploi.

### *3.2.1. Types de formation*

Les types de formation sont classés selon leur caractère spécifique ou général, ainsi que selon leur nature technique ou liée aux soft skills. Pour les travailleurs peu qualifiés, la formation spécifique est d'une importance particulière car elle leur permet d'acquérir des compétences adaptées aux besoins immédiats de l'entreprise dans laquelle ils évoluent, augmentant ainsi leur employabilité interne. Toutefois, ces compétences ne sont pas transférables à d'autres entreprises, leur mobilité sur le marché du travail reste donc limitée (Cart et al., 2017, p. 122). En revanche, la formation générale offre des compétences valorisables par plusieurs employeurs, facilitant ainsi leur insertion et évolution professionnelle. Cependant, la distinction entre formation spécifique et générale est sujette à débat. Becker souligne que la plupart des formations professionnelles combinent des éléments spécifiques et généraux (Cart et al., 2017). Pour les travailleurs peu qualifiés, cela signifie que des formations spécifiques intégrant une dimension générale doublent leurs opportunités d'évolution professionnelle, renforçant ainsi leur employabilité sur le marché du travail interne et externe.

L'impact de la formation sur la fidélisation des salariés est également un effet notable. Une formation réduit le risque de départ d'un employé car elle crée une dépendance vis-à-vis de l'entreprise formatrice (Cart et al., 2017). « *En mobilisant l'approche de Hashimoto (1981), on peut justifier la prise en charge des coûts de la formation spécifique par l'entreprise, par le fait qu'elle bénéficiera quasi exclusivement du retour sur investissement* » (Chang, Wang, 1996 cités dans Cart et al., 2017, p. 134). Lorsqu'une entreprise prend en charge tout ou une partie du coût de la formation, celle-ci met en place une stratégie pour fidéliser le travailleur. La formation offre donc une stabilité d'emploi pour les travailleurs peu qualifiés, accompagnée de meilleures conditions de travail, comme des politiques salariales adaptées et une gestion proactive de la main-d'œuvre (Cart et al., 2017).

Les compétences transversales semblent être requises pour tout métier qualifié, mais elles le sont, en réalité, pour chaque type de travail. Par exemple, « *les métiers du nettoyage s'inscrivent*

*en effet dans des espaces relationnels parfois complexes qui demandent des compétences transverses souvent invisibles* (Le Lay, 2015 ; Jolly et al. 2021 ; Lainé et Diaye, 2018 cité dans Burie et al., 2024, p. 56). Ainsi, au-delà des aspects techniques, le développement des compétences comportementales joue un rôle clé dans l'adaptabilité et l'efficacité des travailleurs peu qualifiés, leur permettant de mieux répondre aux exigences du marché du travail et de s'intégrer plus efficacement dans des équipes.

Alors que la formation spécifique permet d'assurer une stabilité professionnelle au sein d'une entreprise, la formation générale offre une meilleure mobilité et plus d'opportunités d'évolution pour les travailleurs peu qualifiés. L'enjeu pour ces travailleurs est donc d'accéder à des parcours de formation qui allient compétences techniques et transversales, afin de maximiser leur insertion et leur développement professionnel dans un marché du travail en constante évolution.

### *3.2.2 La formation comme réponse aux défis des entreprises*

#### La formation comme révélation du potentiel

Au-delà de l'acquisition de compétences techniques ou transversales, la formation permet également de révéler le potentiel des individus, en particulier des jeunes entrant sur le marché du travail. « *Comme le suggérait Weiss (1995): l'envoi en formation et le suivi de cette formation permettraient donc à l'entreprise d'observer les candidats nouvellement recrutés et de sélectionner les plus aptes et les plus volontaires à se former, les plus motivés et les plus performants en situation de formation* » (Cart et al., 2017, p. 136). Selon cette approche, la formation joue donc un rôle de signal. En effet, les individus qui s'investissent pleinement dans leur parcours de formation envoient un message positif à leur employeur.

En réponse, les entreprises utilisent ces informations pour déterminer leurs procédures d'évolution interne, en identifiant les employés les plus prometteurs, même si ceux-ci ont un bas niveau de qualifications initial. En se concentrant sur la formation de travailleurs peu qualifiés, cet outil devient stratégique pour déceler les talents cachés dans une organisation. Les peu qualifiés ont souvent moins d'opportunités de démontrer leur potentiel en raison de leur bas niveau de qualification, mais ceux-ci ne sont pas pour autant dépourvus de tout talent.

### La formation comme alternative au recrutement externe

Lorsqu'un poste se libère au sein d'une entreprise, les décideurs doivent choisir entre recruter un candidat externe ou former un employé déjà en place. Ce choix est particulièrement crucial lorsqu'il concerne des travailleurs peu qualifiés, souvent perçus comme une main-d'œuvre facilement remplaçable en raison de la rapidité d'acquisition de leurs tâches. Cependant, ces employés représentent une ressource sous-exploitée.

La mobilité interne permet aux organisations d'optimiser l'allocation de leurs ressources humaines en mettant la bonne personne au bon endroit et au bon moment pour assurer leur développement et leur performance (Anderson et al., 1981 ; Sullivan et Baruch, 2009 cités dans Janand & Guy-Coquille, 2017). En outre, elle réduit l'écart entre les besoins de l'entreprise et les compétences disponibles en interne, devenant ainsi un outil stratégique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (Bournois et al., 2007 cités dans Janand & Guy-Coquille, 2017). Finalement, elle permet aussi aux entreprises de réaliser des économies considérables par rapport au recrutement externe, souvent coûteux (Bidwell, 2011 cité dans Janand & Guy-Coquille, 2017).

Cependant, le recrutement externe demeure une option pertinente lorsque les compétences recherchées ne sont pas disponibles en interne ou lorsque l'entreprise doit faire face à une transformation rapide de son environnement. L'arbitrage entre formation et recrutement externe repose alors sur plusieurs critères tels que le coût et la durée de la formation, l'urgence du besoin et la disponibilité des travailleurs avec ces compétences sur le marché.

Plutôt que d'envisager ces employés comme une simple main-d'œuvre interchangeable, les entreprises gagneraient à les percevoir comme un vivier de talents à développer. En privilégiant la mobilité interne et l'investissement dans la formation, elles peuvent non seulement optimiser leurs ressources humaines, mais aussi limiter les coûts liés au recrutement externe, souvent onéreux et incertain.

### La Formation comme source d'engagement et de motivation des travailleurs peu qualifiés

Les métiers peu qualifiés sont souvent exigeants sur le plan physique et psychosocial. Les travailleurs, tels que les agents d'entretien ou les aides à domicile, doivent maîtriser des savoir-faire essentiels pour maintenir leur emploi dans la durée (Burie et al.). Ces métiers sont aussi quotidiennement marqués par le déni ou le mépris de la société. Honneth (2006) décrit le déni

comme « *le fait d'ignorer la valeur de l'individu, c'est-à-dire ne pas tenir compte de lui, notamment à travers l'indifférence* » (Roche, 2024, p. 66). L'autre forme, traditionnellement opposée à la reconnaissance, est le mépris. « *Elle se traduit par la perception par l'individu d'être reconnu comme au-dessous des capacités et inférieur au statut qu'il estime avoir acquis* » (Renault, 2004 cité dans Roche, 2024, p. 66).

Au-delà du simple apprentissage technique, la formation joue un rôle de valorisation des professions. Dans le secteur de l'aide à domicile, par exemple, elle permet de changer la perception du métier. Comme le souligne Bonamy et al., les formateurs insistent sur l'importance de l'entretien du cadre de vie pour le maintien à domicile, contribuant ainsi à redéfinir l'identité professionnelle des salariés, qui passent d'une vision réductrice de leur rôle à une prise de conscience de leur impact sociétal.

Le manque de reconnaissance peut entraîner un profond mal-être professionnel, résultant dans des cas extrêmes à une dépression, au burnout ou encore à des formes d'agressivité sociale (Roche, 2024). En effet, « *les individus appellent à être reconnus dans leur singularité, dans leur existence et au regard de leur contribution sociétale* (Honneth, 1992 cité dans Roche, 2024, p. 64). La formation permet d'offrir aux travailleurs sous-qualifiés une meilleure compréhension de leur rôle et de leur contribution, mais elle bénéficie également aux employeurs. D'un point de vue managérial, « *on observe des liens évidents entre reconnaissance, sens au travail et des items tels que : turn-over, accidents, bore-out, burn-out, baisse de productivité, de motivation et d'énergie, baisse d'innovation, erreurs, baisse de coopération et conflits* » (Needel et Alwon, 1982 ; Hansen et al., 2002 ; St-Onge et al. 2005 ; Tahri et Elkadiri, 2016, cité dans Roche 2024, p.66). Investir dans la reconnaissance via la formation est donc vecteur de motivation et d'engagement des employés, réduisant ainsi le turn-over et l'absentéisme.

Selon le concept de "Sensemaking" développé par Weick (1995), donner du sens au travail passe par la construction de son utilité. En ce sens, la formation joue un rôle dans la création d'un nouveau rapport à l'emploi, en apportant des compétences nouvelles et en valorisant l'expérience acquise. La reconnaissance est un facteur clé pour l'engagement et la motivation au travail. Honneth (2006) définit la reconnaissance comme « *des pratiques ou des conceptions par lesquelles des sujets individuels ou des groupes sociaux se voient confirmés dans certaines de leurs qualités* » (Roche 2024, p.66), tandis que Renault (2004) la voit comme « *la*

*confirmation par autrui de la conviction acquise par un individu de sa propre valeur, à l'issue de différents processus d'identification* » (Roche 2024, p.66). Quelle que soit la définition choisie, la formation agit comme une source de reconnaissance de la valeur des travailleurs.

La formation représente une puissante source de motivation et de valorisation pour les travailleurs peu qualifiés. Elle constitue donc un investissement stratégique pour les employeurs car la valorisation des employés est synonyme de stabilité, de productivité et d'amélioration des performances.

### *3.2.3 La formation comme tremplin vers l'emploi qualifié*

La formation professionnelle est également centrale dans l'insertion et la progression des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail. Son impact est immédiat, notamment lorsque la formation est spécifique à un secteur donné (Cart et al., 2017). Elle permet aux individus d'améliorer directement leur employabilité et d'acquérir des compétences qui répondent aux besoins actuels de l'entreprise et aux exigences évolutives du monde du travail.

Les effets de la formation sur les travailleurs sont multiples. Selon Lambert et Marion (2014), *« les principaux changements rapportés par les salariés ayant suivi une formation concernent l'accroissement de leur polyvalence (53 %), l'augmentation de la complexité des tâches qu'ils peuvent assumer (46 %) et une progression notable de leur autonomie (40 %) »* (Lambert et Marion, 2014, p. 88). De plus, les formations mènent également à un accompagnement des évolutions de carrière (Arborio,2016). Elles sont particulièrement intéressantes dans *« des professions où la pérennité de l'emploi est mise à mal à cause de conditions de travail exigeantes ou de contraintes physiques et technologiques »* (Burie et al., 2024, p. 58). La formation endosse deux rôles principaux : celui de signal et celui d'accompagnement. Ainsi, la polyvalence et l'autonomie d'un travailleur formé séduira les entreprises en recherche de profils capables de s'adapter à des environnements en mutation et de faire preuve de flexibilité. La formation accompagne aussi les travailleurs souhaitant évoluer vers des postes plus qualifiés ou diversifier leurs compétences afin d'améliorer leur trajectoire professionnelle.

Autrement dit, la formation représente une véritable opportunité de seconde chance pour les travailleurs peu qualifiés. Elle leur permet non seulement de compenser un niveau initial de qualification limité, mais aussi de mettre en avant des compétences transversales essentielles, telles que l'adaptabilité, la communication et la résolution de problèmes. En valorisant ces

aptitudes, les entreprises facilitent l'intégration des travailleurs peu qualifiés, contribuant ainsi à réduire les inégalités sur le marché du travail. Si les bénéfices de la formation pour les salariés sont évidents, ses retombées positives pour les entreprises ne sont pas moins significatives. Elle permet de révéler le potentiel inexploité des employés, d'offrir une alternative stratégique au recrutement externe et d'en limiter les coûts. Par ailleurs, en renforçant la reconnaissance et l'engagement des travailleurs, elle contribue à réduire des phénomènes tels que le burn-out, l'absentéisme et le turnover, améliorant ainsi la performance globale des organisations.

#### **Chapitre 4 : Synthèse théorique et modèle d'analyse**

Avant d'aborder la partie empirique de ce mémoire, il est essentiel de définir de manière précise la notion de travailleur peu qualifié et de décrire sa situation professionnelle. Tout d'abord, la revue de la littérature met en évidence la complexité de la qualification. Ainsi, dans le cadre de ce mémoire, le travailleur peu qualifié ne se définit pas uniquement par un faible niveau de scolarité, une définition couramment utilisée par les organismes statistiques. Cette approche ne permet pas de saisir l'ensemble des compétences et des savoir-faire de ces travailleurs, car la qualification individuelle ne se réduit pas à un diplôme.

Le travailleur peu qualifié est avant tout marqué par une faible reconnaissance de ses compétences sur le marché du travail, ce qui le cantonne souvent à des emplois considérés comme précaires. Ces emplois se caractérisent par un faible niveau de technicité, une rémunération modeste, un accès limité à la formation et de faibles perspectives d'évolution professionnelle. Ceux-ci se situent majoritairement dans le secteur des services, de la logistique, de la construction ou encore du nettoyage.

Cette catégorie de travailleurs, loin d'être homogène, recouvre une diversité de parcours et de profils. Elle comprend notamment des jeunes, des femmes surreprésentées dans les métiers du service à la personne, des travailleurs immigrés dont les qualifications obtenues à l'étranger ne sont pas reconnues, ainsi que des chômeurs de longue durée victimes de l'obsolescence de leurs compétences. Tous partagent une exposition accrue à la précarité, à la flexibilité imposée et à la stigmatisation sociale de leur métier.

Par conséquent, dans le cadre de cette recherche, le travailleur peu qualifié se définit comme un individu dont les compétences sont peu reconnues sur le marché de l'emploi, le conduisant à accepter des postes offrant de faibles perspectives professionnelles, une rémunération

modeste et un risque de précarité, de flexibilité et de stigmatisation. Le travailleur peu qualifié revêt diverses apparences tels que le jeune, la femme, le travailleur immigré ou du chômeur longue durée. Sa situation résulte autant de son niveau de formation que de dynamiques sociales et économiques.

Les conditions de travail souvent précaires des travailleurs peu qualifiés découlent en grande partie de la segmentation du marché du travail, où les peu qualifiés sont surreprésentés dans le marché secondaire, c'est-à-dire un segment marqué par des contrats précaires, des rémunérations faibles et des perspectives d'évolution limitées (Robert & Sawadogo, 2024).

Les travailleurs peu qualifiés occupent généralement des emplois à faible valeur ajoutée, où les tâches sont peu variées, répétitives et requièrent peu d'autonomie ou de responsabilités (Rose, 2005). Ils sont exposés à une forte flexibilité quantitative, c'est-à-dire à des ajustements de leurs horaires et de leurs conditions de travail selon les besoins de l'entreprise (Guéry et al., 2004). Cette flexibilité se traduit par le recours fréquent aux contrats temporaires, à l'intérim ou aux temps partiels subis, avec pour conséquence une absence de stabilité professionnelle et une forte insécurité économique.

La polarisation croissante du marché du travail accentue ces conditions précaires en créant une surconcentration de la main-d'œuvre dans des emplois faiblement qualifiés (Jolly & Dherbécourt, 2020). La précarité est également renforcée par la dévalorisation sociale des métiers exercés, souvent assimilés au « *dirty work* ». Ces métiers sont perçus comme physiquement pénibles, moralement dégradants ou socialement invisibilisés, alimentant ainsi la stigmatisation des travailleurs qui les occupent.

Ainsi, les caractéristiques des conditions de travail des travailleurs peu qualifiés sont définies par une précarité qui touche tant la rémunération, le type de contrat du travailleur que le contenu des tâches à exécuter. Une flexibilité imposée, une faible reconnaissance des compétences et un accès limité aux dispositifs d'amélioration de l'employabilité sont d'autres composantes de descriptions pertinentes. Ces éléments concourent à enfermer ces travailleurs dans un cercle de non-qualification, rendant leur insertion professionnelle et leur évolution difficiles.

L'hypothèse examinée dans la partie empirique de ce mémoire repose sur les conditions des travailleurs peu qualifiés. Celle-ci est divisée en trois suppositions. Premièrement, les travailleurs peu qualifiés occupent des emplois marqués par une plus grande précarité et une

satisfaction moindre par rapport à leurs collègues plus qualifiés. Ensuite, bien que la formation professionnelle soit régulièrement mise en avant comme un levier d'amélioration, une seconde intuition suggère que ces travailleurs y ont un accès plus restreint. Enfin, la dernière hypothèse vise à déterminer si les perspectives des travailleurs peu qualifiés en Belgique sont moins favorables que la moyenne observée dans les autres pays européens.

*H1 : Les travailleurs peu qualifiés occupent des emplois plus précaires et moins satisfaisants que leurs homologues qualifiés en Belgique.*

*H2 : Les travailleurs peu qualifiés ont des accès plus restreints à des perspectives d'évolution positives en Belgique que les travailleurs qualifiés.*

*H3 : Les perspectives des travailleurs peu qualifiés sont plus restreintes en Belgique que dans les pays européens en moyenne.*

## **Partie II : Recherche Empirique**

### **Chapitre 1 : Introduction**

#### **1.1 Présentation de la démarche empirique et but**

L'objectif que poursuit cette recherche empirique est d'examiner les conditions d'emploi des travailleurs à faible qualification et les inégalités qui en découlent, particulièrement en Belgique. Trois hypothèses principales encadrent cette recherche. Tout d'abord, les travailleurs faiblement qualifiés exercent des emplois plus précaires et moins satisfaisants que leurs homologues plus qualifiés. Cette précarité est mesurée à la fois via des dimensions objectives, à travers des facteurs tels que la stabilité de l'emploi, les horaires et la pénibilité du travail, et subjectives, en intégrant des dimensions comme la reconnaissance, l'autonomie et la satisfaction professionnelle. Un second volet évalue l'accès aux perspectives d'amélioration de carrières des peu qualifiés en Belgique. Finalement, cette étude permet également de déterminer si ces perspectives en Belgique se différencient de celles observées en moyenne au sein de l'UE.

#### **1.2 Justification du choix de la source**

Dans le cadre de ce mémoire, les données de l'European Working Conditions Telephone Survey 2021 (EWCTS 2021) constituent une base de données pertinente pour l'analyse des dynamiques professionnelles des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail. Cette enquête offre des données structurées selon les classifications ISCO et NACE. Ces classifications permettent de disposer d'une segmentation à la fois des professions et de la

nature des secteurs d'activité. La couverture européenne des données récoltées permet d'évaluer les différentes situations vécues par tous travailleurs européens. Cette partie empirique s'appuie sur l'analyse de données secondaires, permettant une comparaison des conditions de travail des peu qualifiés, tant à l'échelle nationale qu'européenne. Ces données ont été initialement répertoriées par un organisme dans un but antérieur et sans lien direct avec ce mémoire. Une collecte de données primaires spécifiquement orientées pour ce sujet aurait pu être envisagée, par exemple au moyen de questionnaires en ligne ou d'entretiens structurés. Toutefois, l'exploitation des données issues de la base Eurofound présente deux atouts majeurs. D'une part, d'un point de vue pratique, l'analyse de données existantes constituent un gain de temps considérable. D'autre part, ces données offrent une couverture exceptionnelle, incluant plus de 70 000 travailleurs répartis dans 36 pays européens (Ipsos NV, 2022), cette ampleur est inatteignable dans le cadre de ce mémoire, en termes de ressources et de temps.

Réalisée par Ipsos sous la supervision d'Eurofound, cette enquête repose sur des principes d'échantillonnage aléatoire et de classification normalisée qui permettent d'estimer les différentes dynamiques sur le marché du travail (Ipsos NV, 2022). L'option méthodologique de l'enquête par Computer Assisted Telephone Interviewing (CATI), complétée par la technique du Random Digit Dialling (RDD), garantit une représentativité forte en réduisant les biais de sélection lors de l'échantillonnage. Selon l'organisme Ipsos, ce choix s'explique par la volonté de surmonter les limites des enquêtes en face-à-face, entravées par la pandémie du COVID-19 et d'assurer un taux de réponse maximal. Cette méthode est particulièrement pertinente pour l'analyse des travailleurs peu qualifiés, rarement représentés dans les études traditionnelles. De plus, l'enquête couvre un large spectre de thématiques relatives au marché du travail, allant des conditions physiques et psychosociales à la sécurité de l'emploi et aux perspectives de mobilité professionnelle. Cette approche permet donc d'identifier et comparer les facteurs déterminant les conditions de travail des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail belge, et plus largement européen.

L'enquête repose sur deux systèmes de classification des emplois. D'une part, l'ISCO segmente les professions selon le niveau de compétences et de responsabilités associé (Ipsos NV, 2022). Cette classification permet donc d'identifier les travailleurs en situation d'emploi peu qualifié. D'autre part, la NACE structure les données selon le secteur d'activité. L'association de ces classifications permet une analyse confrontant les perspectives professionnelles des peu qualifiés aux exigences du marché du travail (Ipsos NV, 2022).

Les divers niveaux de contrôle mis en place tout au long du processus de collecte et d'analyse des données permettent d'assurer une bonne précision et des résultats fiables. La supervision, opérée en temps réel des entretiens par des coordinateurs expérimentés permet de valider le respect des protocoles méthodologiques (Ipsos NV, 2022). Des vérifications post-collectes, dont des analyses statistiques et des comparaisons intra-échantillons, permettent de détecter et, le cas échéant, de corriger certaines incohérences. Aussi, la validation par recodage des réponses selon les nomenclatures ISCO et NACE est effectuée par des analystes spécialisés afin d'assurer une classification rigoureuse des professions et secteurs d'activité (Ipsos NV, 2022).

L'enquête comporte néanmoins certaines limites qu'il convient de souligner avant toute analyse. Tout d'abord, les données n'ayant pas été collectées spécifiquement pour ce mémoire, une sélection et une adaptation à la problématique de cette recherche s'imposent. Par conséquent, un travail d'appropriation des paramètres a été mené afin de faire coïncider la définition des variables et le périmètre de l'étude à nos besoins (Coron, 2020). De plus, les données datant de 2021 peuvent être obsolètes compte tenu de l'évolution du marché du travail. Un autre point à considérer est le biais d'auto-évaluation : les résultats obtenus dépendent des déclarations des répondants, reflétant leur interprétation plutôt qu'une réalité objective. Finalement, les réponses de l'EWCTS 2021 sont représentées selon une échelle de Likert. Bien que fréquemment utilisée, celle-ci peut entraîner une perte de nuances dans les réponses car les répondants ont tendance soit à abuser des extrêmes, soit à se positionner au milieu de l'échelle (Cadario, Butori et Parguel, 2017). Ces éléments sont à garder à l'esprit lors de l'interprétation des résultats, car ils peuvent affecter la fiabilité et la pertinence de l'analyse.

Au-delà des considérations pratiques déjà évoquées, telles que le gain de temps, l'ampleur de l'échantillon et la qualité et structure des données, la base de données EWCTS2021 présente des atouts spécifiques justifiant son utilisation. En effet, les enquêtes nationales sont généralement basées sur des définitions de catégories professionnelles et des échelles de mesure qui diffèrent d'un pays à l'autre, rendant les comparaisons entre pays imprécises. Aussi, d'autres bases de données ne disposent pas d'un volume d'observation suffisant pour permettre l'extraction de sous-échantillons représentatifs des travailleurs peu qualifiés. Une telle analyse nécessite donc une collecte de données massives et harmonisées, comme proposée par Eurofound.

### 1.3 Choix des indicateurs et variables

Afin de répondre à la question de recherche : « Quelles sont les perspectives d'évolution des travailleurs à faible qualification en Belgique ? », un large éventail d'indicateurs et de variables issus de l'enquête European Working Conditions Telephone Survey 2021 (EWCTS 2021) sont exploités. Dans le cadre de cette étude, les données sélectionnées permettent de capter les dimensions objectives et subjectives de l'emploi des travailleurs peu qualifiés, tout en appréhendant les perspectives professionnelles de cette catégorie de travailleurs. Pour cela trois dimensions centrales sont décryptées : les conditions de travail, l'accès à la formation et les perspectives professionnelles. Ce choix se justifie grâce à une lecture approfondie de l'enquête EWCTS 2021, ainsi qu'une mise en relation avec les enjeux repris dans la partie littérature.

La méthode de sélection des variables et indicateurs a pour but de répondre à nos trois hypothèses. Tout d'abord, une exploration générale des questions posées pour l'EWCTS 2021 a permis de repérer les thématiques pertinentes liées aux conditions de travail et perspectives des peu qualifiés. Ensuite, les différentes variables ont été sujettes à une sélection plus ciblée afin de ne garder que celles liées à la précarité de l'emploi, aux possibilités de progression et aux conditions de travail. La sélection des variables liées aux hypothèses 2 et 3 a été plus stricte au vu du caractère essentiel de celles-ci pour répondre à la question de recherche. Dans le cadre de ce mémoire, les perspectives d'évolution sont définies comme l'ensemble des opportunités amenant le travailleur à développer ses compétences, progresser dans sa carrière et sécuriser son emploi. Conformément à cette explication, deux dimensions principales ont été retenues : la première évalue la capacité de progresser professionnellement grâce au développement de compétences et la seconde mesure la sécurité professionnelle via des mesures de stabilité et d'anticipation d'évolutions négatives (voir Tableau 2). Ce double choix englobe des concepts liés aux leviers d'évolution ascendante ainsi qu'aux risques de déclassement professionnel. Afin de garantir la cohérence méthodologique de notre analyse, les indicateurs repris dans l'hypothèse 2 sont identiques à ceux de l'hypothèse 3, dont le but est de comparer les perspectives de peu qualifiés belges face à la moyenne de l'Union Européenne.

Sur le plan statistique, les variables ont été organisées selon leur rôle dans l'analyse. Les variables indépendantes, comme le niveau de qualification, la catégorie professionnelle et le pays du travailleur, servent de facteurs explicatifs. À l'inverse, les variables dépendantes sont utiles pour mesurer les différents aspects des conditions de travail, les perspectives

professionnelles ou encore l'accès à la formation des peu qualifiés. L'analyse de ces variables offre une mise en lumière des écarts significatifs entre groupes de travailleurs et pays.

Chaque variable se caractérise également par sa nature. Certaines sont quantitatives, comme celles mesurant le nombre d'heures de travail par semaine ou l'ancienneté dans l'emploi. D'autres sont qualitatives et se subdivisent en 2 types. Les variables qualitatives nominales ne possèdent pas d'ordre logique, par exemple la catégorie professionnelle ou le pays. Tandis que ces variables ordinales suivent une hiérarchie, comme celle liée niveau de qualification. Clothilde Coron (2020) définit ainsi ces variables comme *catégorielles* car elles ne mesurent pas une quantité, contrairement aux variables quantitatives qui s'expriment en valeurs numériques. Par ailleurs, une nuance supplémentaire a été apportée en catégorisant les données d'objectives ou de subjectives. Les indicateurs objectifs s'appuient sur des données factuelles, telles que la durée de contrat, le nombre d'heures travaillées ou encore l'exposition à des risques professionnels. Les indicateurs subjectifs, quant à eux, reflètent la perception que les travailleurs ont de leurs conditions de travail. Ils mettent en lumière le ressenti, les attitudes et les évaluations personnelles des travailleurs, captant de ce fait les diverses dynamiques de motivation et de bien-être au travail. Le but de cette segmentation est de distinguer ce qui relève de l'organisation du travail de ce qui influence la reconnaissance, l'autonomie ou le sens accordé à l'activité exercée.

| Variable                  | Type                 | Description                         |
|---------------------------|----------------------|-------------------------------------|
| Niveau de qualification   | Qualitative ordinale | « Low-skilled » vs « High skilled » |
| Catégorie professionnelle | Qualitative nominale | « Clerical » vs « Manual »          |
| Pays                      | Qualitative nominale | Belgique vs Union Européenne        |

Tableau 1: Variables indépendantes exploitées

Une dernière précision méthodologique concerne la distinction entre travailleurs qualifiés et peu qualifiés. Ipsos, supervisé par Eurofound, a exploité la classification ISCO-08 de l'Organisation International du Travail. Les peu qualifiés correspondent aux groupes 8 et 9 de cette nomenclature, relatifs aux emplois manuels ou aux services élémentaires. En opposition, les travailleurs dits hautement qualifiés sont généralement associés à des fonctions de gestion, d'expertise ou d'encadrement (Ipsos NV, 2022). De plus, l'analyse portée par Eurofound

discerne deux sous-groupes de qualifications : les travailleurs manuels, tels que les ouvriers, les techniciens ou les agents de maintenance par exemple, et les employés, comme les agents de bureau et les employés de services. Cette double lecture apporte des précisions sur les spécificités propres à chaque environnement de travail.

En somme, la sélection des variables représente un levier essentiel pour structurer l'analyse de cette partie empirique. Pour chaque hypothèse, une catégorisation appropriée a été établie, afin de guider l'interprétation des résultats.

**H1 : Les travailleurs peu qualifiés occupent des emplois plus précaires et moins satisfaisants que leurs homologues qualifiés en Belgique.**

| Variables captant les dimensions objectives des conditions de travail                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Variables captant les dimensions subjectives des conditions de travail                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contexte de travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durée du contrat</li> <li>- Type de contrat</li> <li>- Nombre d'années passées dans l'entreprise</li> <li>- Autre emploi ou activité : régularité</li> </ul>                                                                                                                                            | Engagement et accomplissement : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentiment de salaire approprié</li> <li>- Travail utile</li> <li>- Sentiment de travail bien fait</li> </ul>                                                                                                |
| Temps de travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Écart entre les heures habituelles et les heures attendues</li> <li>- Nombre d'heures travaillées par semaine</li> <li>- Travail de nuit</li> <li>- Travail à court préavis</li> <li>- Travail pendant le temps libre</li> <li>- Travail de plus de 48h (emploi principal ou plusieurs emplois)</li> </ul> | Compétences, autonomie et reconnaissance : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité de choisir ou modifier les méthodes de travail</li> <li>- Capacité de choisir ou modifier l'ordre des tâches</li> <li>- Capacité de choisir ou modifier le rythme de travail</li> </ul> |
| Santé et bien-être & Qualité de l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques pour la santé et la sécurité liés au travail</li> <li>- Indice de bien-être</li> <li>- Indice de qualité de l'emploi</li> </ul>                                                                                                                                            | Équilibre vie professionnelle/vie privée : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Écart entre les heures souhaitées et les heures prestées</li> <li>- Inquiétude liée au travail en dehors des heures de travail</li> </ul>                                                        |

|                                                                                                                                                      |                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Perspectives et sécurité financière :<br>- Insécurité de l'emploi<br>- Salaire prévisible<br>- Changement de situation professionnelle non souhaitée | Organisation du travail :<br>- Possibilité d'exprimer son opinion en réunion<br>- Présence d'une représentation des salariés |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Tableau 2 : variables dépendantes exploitées dans le cadre de l'hypothèse numéro 1 (H1)

**H2 : Les travailleurs peu qualifiés ont des accès plus restreints à des perspectives d'évolution positive en Belgique que les travailleurs qualifiés.**

|                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Variables captant le développement de compétences et de progression professionnelle                                                                                                 | Variables captant la sécurité professionnelle                                                                                       |
| Compétence, autonomie et facteurs cognitifs :<br>- Apprendre de nouvelles choses<br>- Opportunités d'utiliser mes connaissances et compétences<br>- Formation payée par l'employeur | Perspective et sécurité financière :<br>- Sentiment d'insécurité d'emploi<br>- Perception d'un changement professionnel indésirable |
| Perspective et sécurité financière :<br>- Perspectives d'évolution de carrière                                                                                                      |                                                                                                                                     |

Tableau 3 : variables dépendantes exploitées dans le cadre des hypothèses 2 et 3 (H2&H3)

**H3 : Les perspectives des travailleurs peu qualifiés sont plus restreintes en Belgique que dans les pays européens en moyenne.**

Les différentes variables exploitées lors de l'analyse de l'hypothèse numéro 2 sont reprises pour cette section. En effet, les perspectives des travailleurs peu qualifiés étant définies ci-dessus sont réanalysées afin de permettre une comparaison des perspectives professionnelles entre la Belgique et la moyenne européenne.

#### 1.4 Limites de l'étude

Comme explicité ci-dessus, les données utilisées n'ont pas été initialement conçues pour répondre aux objectifs spécifiques de ce mémoire. De plus, l'échelle de Likert introduit

également un effet de centralité et un biais d'auto-évaluation, susceptibles d'influencer l'interprétation des réponses.

L'approche descriptive adoptée ne permet pas de tester la significativité statistique des différences observées entre les groupes. L'absence de traitements statistiques, tels que le khi-carré pour analyser les relations entre variables qualitatives ou encore des tests t de Student pour comparer des moyennes entre groupes, limite la robustesse des conclusions. Il est difficile de distinguer les tendances liées au hasard de celles qui traduisent de véritables différences entre peu qualifiés et qualifiés.

Dès lors, cette étude fournit une première lecture des tendances générales, mais ses conclusions doivent être interprétées avec prudence. Une déduction de relation de causalité entre groupes de travailleurs, leurs conditions de travail et leurs perspectives d'évolution serait erronée. Ce mémoire a pour but de décrire les dynamiques observées, sans pour autant en expliquer les mécanismes sous-jacents.

## **Chapitre 2 : Analyse quantitative**

### **2.1 Méthode d'analyse statistique**

Dans cette étude, l'analyse des données a été réalisée principalement à l'aide de tableaux croisés dynamiques dans Excel. L'analyse a débuté par l'extraction des données brutes, sous forme de pourcentage, provenant du site d'Eurofound. Ensuite, la préparation de celles-ci s'est menée via l'adaptation des données de l'enquête dans un format adéquat pour une analyse de fichier Excel. Une fois cette étape terminée, les tableaux croisés dynamiques ont été utilisés pour explorer et analyser les réponses en croisant et filtrant différentes variables. Cela a permis d'observer la répartition des réponses et de comparer les différentes catégories de répondants selon leur niveau de qualification et pays. Afin de rendre l'analyse plus visuelle, des graphes ont été générés pour illustrer la distribution des réponses. Les graphiques ont permis de mettre en évidence les tendances générales, de façon à faciliter la compréhension des résultats.

L'analyse descriptive constitue « *un premier niveau d'analyse incontournable* », cette méthode statistique permet « *de prendre contact avec les données* » (Hahn & Macé, 2012, p. 17). Elle s'adapte à la nature des variables et au type d'analyse, en offrant des outils utiles pour organiser et synthétiser l'information. Elle joue un rôle essentiel dans la structuration des données.

Toutefois, cette approche présente des limites : elle repose uniquement sur les données observées et « ne permet pas de généraliser à la totalité de la population » (Hahn & Macé, 2012, p. 7). De plus, bien qu'elle mette en évidence certaines tendances, elle ne permet pas d'établir de liens causaux entre les variables.

Ainsi, l'analyse descriptive exécutée dans le cadre de ce mémoire se concentre sur l'identification de tendances générales des données recueillies lors de l'EWCTS 2021. Cette approche permet de mettre en lumière des caractéristiques récurrentes de conditions d'emploi des travailleurs selon leur niveau de qualification et leur appartenance géographique.

## **2.2 Interprétation des résultats**

### *2.2.1 Conditions de travail des travailleurs peu qualifiés*

*H1 : Les travailleurs peu qualifiés occupent des emplois plus précaires et moins satisfaisants que leurs homologues qualifiés en Belgique.*

Cette hypothèse se base sur l'échantillon belge de l'EWCTS 2021, composé de 4 233 répondants. La répartition des répondants reflète une relative parité entre hommes (52,2%) et femmes (47,1%), avec une majorité appartenant à la tranche d'âge des 25-49 ans (59,3%) (Ipsos NV, 2022). En termes de niveau d'instruction, la plupart des répondants (57,5%) disposent d'un diplôme de l'enseignement secondaire. Les individus considérés comme peu qualifiés selon la nomenclature ISCO représentent environ 10,1% de l'échantillon belge (Ipsos NV, 2022).

### Description des tendances liées à des indicateurs objectifs des conditions de travail

#### **Contexte de travail**

Les données issues de l'enquête menée par Eurofound révèlent certaines disparités selon le niveau de qualification en matière de stabilité de l'emploi et de continuité professionnelle. D'ailleurs, en termes de durée de contrat, 50% des travailleurs manuels peu qualifiés sont détenteurs d'un contrat ayant une durée comprise entre 0 et 5 mois, pouvant se traduire en instabilité (voir annexe, graphe 1). En addition, le graphique 2 met en lumière une fragilité contractuelle plus marquée pour les travailleurs à faible qualification, dans la mesure où 10% de ces employés et ouvriers répondent avoir un CDD de moins d'un an. La proportion de CDI reste tout de même majoritaire avec plus de 70% pour tous types de travailleurs. Malgré ces données, plutôt positives, les faiblement qualifiés restent davantage représentés dans des CDD

(voir annexe, graphe 2). De manière assez étonnante, les travailleurs manuels qualifiés sont moins sujets aux CDI, pourtant en termes d'ancienneté ce sont eux qui cumulent le plus d'années d'expérience dans une entreprise (voir annexe, graphe 3).

Dans un second temps, les données relatives à l'exercice d'une activité secondaire professionnelle montrent des écarts significatifs selon le type de poste occupé. Le graphique 4 montre que les employés peu qualifiés doivent régulièrement effectuer une seconde activité, avec une proportion d'approximativement 80%. Les ouvriers peu qualifiés, quant à eux, sont légèrement en retrait, environ 60% d'entre eux déclarent avoir une activité professionnelle annexe régulière.

Finalement, ces tendances soulignent une précarité dominante pour les travailleurs à faible qualification en termes de durées et de types de contrats. Toutefois, les travailleurs qualifiés manuels se retrouvent dans une situation similaire à celle des faiblement qualifiés, leur parcours professionnel étant aussi marqué par des contrats de courtes durées. Le type de poste joue un rôle important dans la stabilité de l'emploi, les manuels, qu'ils soient qualifiés ou non, sont plus sujets à des conditions de travail précaires.

### **Temps de travail**

Les différents graphiques analysés dans cette sous-partie permettent de constater l'exposition des travailleurs à une précarité temporelle. Le premier enseignement est lié aux courtes semaines de travail (moins de 20h/semaine) accomplies par les travailleurs faiblement qualifiés. Ces petites semaines de travail peuvent témoigner de temps partiels rigides ou subis, bien que l'hypothèse de choix volontaire ne puisse être exclue n'ayant pas de données plus précises. À l'inverse plus de 40% des hautement qualifiés sont représentés dans la catégorie « plus de 48h/semaine » (voir annexe, graphe 7). De plus, 71% des ouvriers faiblement qualifiés affirment travailler autant d'heures que ce qu'ils attendent. Cette observation présume un temps de travail stable mais également, un accès aux heures supplémentaires ou au temps plein limité. En ce qui concerne le travail de nuit, la plupart des répondants quel que soit leur secteur ou leur qualification (60%) affirme ne jamais devoir travailler durant la nuit en moyenne. Les deux catégories de travailleurs les plus touchées par ce travail nocturne sont les travailleurs manuels hautement qualifiés et les employés peu qualifiés, les manuels peu qualifiés quant à eux endossent très rarement des rôles requérant du travail de nuit (voir annexe, graphe 8).

Ensuite, le graphe analysant le travail à court préavis souligne l'importance du type de poste dans l'instabilité organisationnelle. Afin d'analyser ce graphique, il est utile de définir la notion de préavis, désignant le délai de prévenance que l'employeur ou le salarié doit respecter lorsqu'il souhaite mettre un terme au contrat de travail qui les lie. Dans ce cas de figure, ce sont les travailleurs hautement qualifiés dans le secteur manuels qui sont le plus touchés par du travail à court préavis. Plus ou moins 6% des travailleurs manuels peu qualifiés déclarent avoir du travail à court préavis (voir annexe, graphe 9).

Dans le cadre de l'analyse des travailleurs mobilisables durant leur temps libre, les travailleurs manuels qualifiés et les employés peu qualifiés semblent être les plus exposés à des imprévus dans leurs horaires (voir annexe, graphe 10). Enfin, les travailleurs peu qualifiés ne sont pas plus exposés à la surcharge horaire hebdomadaire que leurs collègues qualifiés. En réalité, les peu qualifiés, qu'ils soient ouvriers ou employés travaillent majoritairement moins de 48h par semaine, que ce soit dans le cadre de leur activité principale ou dans le cas d'une activité secondaire. En fin de compte, les qualifiés manuels sont les travailleurs subissant une intensité horaire plus préoccupante.

En résumé, les résultats affirment que le niveau de qualification reste un facteur structurant majeur des conditions de travail. Les travailleurs à faible qualification sont plus exposés à des formes de précarité temporelle, comme des temps partiels rigides, des horaires fragmentés ou un accès limité aux heures supplémentaires. Les travailleurs plus qualifiés, de leur côté, subissent une intensification de la charge de travail, avec de longues semaines de travail et des horaires atypiques. Les déterminants des diverses formes de précarité temporelle dépendent du niveau de qualification, ces éléments ne se traduisent toutefois pas par des écarts significatifs entre groupes étudiés.

### **Santé et bien-être & Qualité de l'emploi**

Afin d'analyser les situations liées à la santé et au bien-être, l'EWCTS 21 se base sur un indicateur composite construit à partir des directives de l'OCDE. Celui-ci offre un cadre méthodologique structurant l'analyse des conditions de travail autour des dimensions fondamentales de la qualité de l'emploi (OCDE, 2017). Cet index repose sur plusieurs indicateurs standardisés, choisis en fonction de leur pertinence scientifique afin de permettre une comparaison entre différents pays. Cet indice combine deux éléments : les ressources disponibles et l'intensité de la charge de travail (Ipsos NV, 2022). L'impact du secteur, dans ce

contexte, intervient plus que le niveau de qualification. Les employés, qu'ils soient qualifiés ou non, ont une répartition relativement équilibrée en termes de ressources et de stress vécu au travail. A l'opposé, les manuels subissent des conditions de travail plus tendues. Les manuels qualifiés sont surreprésentés dans la réponse traduisant un soutien de l'entreprise peu adéquat en addition d'une forte intensité de travail. Les moins qualifiés manuels sont également fortement représentés dans les environnements dit de « stress modéré » et dotés de « peu de ressources », atteignant près de 60% cumulés (voir annexe, graphe 5).

Concernant la santé et le bien-être, les écarts sont moins tranchés. L'exposition à des risques reste relativement identique selon les catégories de travailleurs (voir annexe, graphe 12). Sur le plan du bien-être, les employés peu qualifiés mettent en lumière une tendance préoccupante, puisqu'ils représentent la population la plus nombreuse à répondre « à risque » à l'indice de bien-être (voir annexe, graphe 13). Cette observation est à nuancer car le graphique démontre tout de même une moyenne correcte en termes de bien-être pour la totalité des participants.

La conclusion à tirer est que le type de poste occupé influence davantage la qualité de l'environnement de travail que le niveau de qualification. Les ouvriers sont plus exposés à un environnement marqué par une forte intensité du travail et un faible soutien organisationnel. Concernant les variables de bien-être et de santé, les écarts sont minimes, présentant tout de même une situation plus précaire pour les employés peu qualifiés. En définitive, la nature de l'emploi est un facteur influençant plus les conditions de travail que le niveau de qualification.

### Description des tendances liées à des indicateurs subjectifs des conditions de travail

#### **Engagement et accomplissement**

Selon les données de l'EWCTS 2021, trois facteurs subjectifs majeurs influencent le niveau d'engagement et le sentiment d'accomplissement au travail. Le premier concerne la perception d'un salaire jugé approprié. De manière générale, les travailleurs, quel que soit leur niveau de qualification, déclarent globalement être en accord avec leur rémunération. Toutefois, une tendance plus négative se dégage pour les travailleurs manuels peu qualifiés. En effet, ceux-ci déclarent plus souvent ne pas être en accord avec leur niveau salarial (12% d'entre eux). Ils ne sont que 35% à avoir tendance à être d'accord, contre un niveau entre 40% et 45% pour les autres types de travailleurs (voir annexe, graphe 21).

Les seconds facteurs clés sont le sentiment de travail utile et de travail bien fait. Ces deux indicateurs sont particulièrement éclairants car ils relèvent d'une relation personnelle et intime au travail. Le sentiment de travail utile et de travail bien fait croît avec le niveau de qualification, ce sentiment est tout de même marqué chez les travailleurs peu qualifiés. Cette tendance est contrastée entre les ouvriers et employés peu qualifiés : Plus de 50% des ouvriers non qualifiés trouvent leur travail très utile, en contraste au 42% des employés peu qualifiés (voir annexe, graphe 22) . Ce schéma est inversé vis-à-vis du sentiment de travail bien fait, les employés peu qualifiés ont plus tendance à être fiers de leurs réalisations durant leurs heures de bureau que les ouvriers (voir annexe, graphe 23).

En somme, les facteurs d'engagement au travail révèlent des disparités marquées selon le niveau de qualification. Les travailleurs manuels peu qualifiés apparaissent plus souvent insatisfaits de leur rémunération, bien qu'ils conservent un fort sentiment d'utilité. Toutefois, une distinction nette se dessine entre ouvriers et employés peu qualifiés, chacun valorisant différemment leur rapport au travail en se focalisant sur l'utilité ou sur la beauté de la réalisation de celui-ci.

### **Autonomie dans l'exécution des tâches**

Les données liées à l'autonomie démontrent une hiérarchie nette, les travailleurs peu qualifiés sont cantonnés à des tâches standardisées qui limitent leur autonomie. À l'inverse, les qualifiés, particulièrement les employés, bénéficient d'une autonomie très large, synonyme de confiance et de poste à responsabilité.

Concernant la capacité de choisir ou modifier les méthodes de travail, le taux de travailleurs qualifiés bénéficiant de cette liberté atteint des pics marqués pour les réponses « toujours » et « souvent ». Les travailleurs peu-qualifiés ont, quant à eux, plutôt tendance à exprimer ne jamais ou rarement avoir ce choix. Seulement quelques travailleurs peu qualifiés affirment choisir leurs méthodes de travail, une différence est aussi notable entre peu qualifiés, 26% des employés choisissent leur méthode, tandis qu'un ouvrier sur cinq seulement possède cette opportunité (voir annexe, graphe 14).

Le second volet concerne l'ordre des tâches à effectuer. La majorité des participants de l'enquête choisissent la réponse « Souvent » à la question sur la liberté de l'ordre des tâches, attirant entre 20% et 38% des voix suivant les catégories de travailleurs. Mais, deux catégories

ne suivent pas totalement cette tendance. En effet, les différentes réponses des ouvriers manuels peu qualifiés ne permettent pas de dégager d'hypothèse sur leurs conditions d'emploi : 30% des ouvriers peu-qualifiés signalent qu'ils n'ont jamais ou peu souvent le choix de l'ordre de leurs tâches, tandis qu'un peu plus de 50% d'entre eux ont des réponses plus positives, c'est-à-dire « souvent » ou « toujours » (voir annexe, graphe 15). Cet indicateur dégage une tendance relativement positive, mais celui-ci est à nuancer au vu du haut taux d'ouvriers peu qualifiés ne bénéficiant du choix de l'ordre des tâches que dans des situations limitées.

Enfin, la capacité de choisir ou modifier le rythme de travail suit approximativement la même tendance que le choix de l'ordre des tâches. La situation des travailleurs peu qualifiés exerçant un travail manuel est la plus préoccupante car plus de 20% d'entre eux déclarent ne jamais avoir de liberté dans la vitesse des tâches à exécuter. Un second élément notable est la haute proportion de cette catégorie de travailleurs indiquant avoir toujours cette capacité (25%). Une grande polarisation dans les réponses des travailleurs manuels peu qualifiés est donc observable (voir annexe, graphe 16). Celle-ci pourrait s'expliquer par des différences sectorielles, non prises en compte dans le cadre de ce travail de fin d'études.

Ces données dessinent une tendance selon laquelle l'autonomie au travail demeure être un privilège associé au niveau de qualification. En ce qui concerne les méthodes, l'ordre ou le rythme de travail, il s'avère que les travailleurs peu qualifiés, et en particulier les ouvriers, ont moins de liberté en règle générale.

### **Équilibre vie professionnelle/vie privée**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un thème de plus en plus récurrent dans les organisations. Il convient de se questionner sur le respect de cet équilibre pour les travailleurs peu qualifiés. Deux indicateurs nous servent d'éclairage sur le sujet : l'écart entre les heures souhaitées et prestées et l'inquiétude liée au travail en dehors des heures de travail.

La première bonne nouvelle pour les travailleurs peu qualifiés est que leur situation ne présente que très peu de divergences avec celle des plus qualifiés. En effet, la majorité des travailleurs expriment travailler le nombre d'heures qu'ils espèrent. Néanmoins, plus de 10% des manuels peu qualifiés travaillent moins que prévu, tandis qu'une part importante des employés peu qualifiés (32%) prestent des heures supplémentaires (voir annexe, graphe 25).

Ensuite, l'inquiétude liée au travail est un attribut caractéristique des travailleurs qualifiés. Ces propos contrastent avec la situation des peu-qualifiés, en particulier, les travailleurs manuels. 1/3 de ces travailleurs déclarent ne jamais ressentir cette inquiétude, les employés peu qualifiés y sont tout de même un peu plus sensibles, étant donné que plus de 30% d'entre eux déclarent ressentir une inquiétude en dehors de leurs heures de travail (voir annexe, graphe 26).

L'équilibre vie professionnelle/vie privée semble globalement préservé chez les travailleurs peu qualifiés. Toutefois, les employés peu qualifiés sont plus sujets à l'inquiétude et aux heures supplémentaires. Cette distinction illustre la nuance à apporter vis-à-vis des conditions de travail des peu qualifiés, qu'ils soient employés ou ouvriers.

### **Organisation du travail**

Quant à la présence d'une organisation de salariés, les résultats de l'enquête EWCTS2021 permettent d'affirmer qu'en règle générale, la plupart des salariés, tout niveau de qualification confondu, ont la possibilité de faire appel à une telle organisation sur leur lieu de travail. La seule nuance à apporter est le fait que plus de 40% des personnes manuelles peu qualifiées n'ont pas accès à une organisation de salariés dans leur entreprise (voir annexe, graphe 24).

Pour conclure, l'analyse des conditions de travail des travailleurs peu qualifiés illustre une réalité nuancée, où le niveau de qualification n'est pas l'unique élément explicatif de la précarité. Si certaines observations, notamment contractuelles, temporelles et en termes de qualité de l'emploi, confirment l'hypothèse selon laquelle les travailleurs peu qualifiés occupent des emplois plus précaires et moins satisfaisants, elles soulignent également la complexité des dynamiques mises à l'œuvre. Le niveau de qualification à lui seul ne constitue pas une protection suffisante contre des conditions de travail dégradées, le cas des travailleurs manuels qualifiés illustre ce propos. L'analyse de cette hypothèse met ainsi en évidence l'importance de tenir compte de la nature même de l'activité exercée et du secteur concerné.

Une hiérarchie des marges de manœuvre s'observe. En effet, les peu qualifiés, souvent assignés à des tâches redondantes et disposent d'une faible autonomie en comparaison aux qualifiés non-manuels jouissant d'une latitude plus grande. Les données indiquent également que la sphère personnelle des travailleurs peu qualifiés n'est pas intégralement respectée. En effet, ceux-ci sont confrontés à une insécurité économique, ancrée dans la nature même de leurs activités. Cette insécurité se manifeste par l'acceptation d'horaires contraignants, d'une grande charge

mentale et d'une relation vie professionnelle/vie personnelle relativement déséquilibrée. Malgré ces conditions dégradées, les peu qualifiés témoignent tout de même généralement d'un engagement envers leur travail en exprimant l'importance d'un travail utile et bien fait.

Pour finir, l'ensemble des résultats permet de confirmer partiellement l'hypothèse selon laquelle les travailleurs peu qualifiés occupent des emplois plus précaires et moins satisfaisants que leurs homologues qualifiés. Les données objectivent une précarité plus marquée chez les peu qualifiés, en termes de contrats, d'autonomie, de reconnaissance et d'équilibre vie professionnelle/vie privée. Toutefois, certaines catégories de travailleurs qualifiés, en particulier les manuels, sont aussi exposés à des formes de conditions de travail peu satisfaisantes, ce qui nuance le lien direct entre niveau de qualification et conditions de travail.

### *2.2.2 Perspectives des travailleurs peu qualifiés*

*H2 : Les travailleurs peu qualifiés ont des accès plus restreints à des perspectives d'évolution positives en Belgique que les travailleurs qualifiés.*

Les perspectives d'évolution de carrière positives analysées dans cette section se concentrent également uniquement sur les travailleurs belges. Ce sous-échantillon compile les réponses de 4 233 interviewés, dont 426 sont considérés comme peu-qualifiés par Eurofound (Ipsos NV, 2002).

#### **Perspectives et sécurité financière**

Les perspectives d'évolution de carrière diffèrent selon le type d'emploi occupé. Les travailleurs manuels qualifiés se montrent les plus optimistes à l'idée d'avoir de bonnes perspectives d'évolution. En revanche, les travailleurs peu qualifiés, qu'ils soient manuels ou employés, expriment davantage de scepticisme. En effet, les catégories « plutôt pas d'accord » et « pas du tout d'accord » sont surreprésentées, atteignant environ 20 % à 25 % (voir annexe, graphe 28).

Ensuite, en ce qui concerne l'insécurité de l'emploi, une large majorité des répondants exprime un sentiment de stabilité. Plus de 60 % des travailleurs, toutes catégories confondues, « ne sont pas d'accord » avec l'idée que leur emploi soit menacé (voir annexe, graphe 27). Ce sentiment est encore plus marqué chez les employés peu qualifiés qui sont les plus nombreux à rejeter l'idée d'une insécurité de l'emploi.

Enfin, les changements indésirables de situation professionnelle suscitent un sentiment commun. La majorité des travailleurs, en particulier les employés peu qualifiés, ne déclarent pas que leur situation ait connu des changements négatifs récemment. Environ 30 % à 35 % des répondants de chaque groupe rejettent fortement cette idée (voir annexe, graphe 29).

En conclusion, si le sentiment de stabilité de l'emploi est partagé par l'ensemble des travailleurs, les perspectives d'évolution de carrière apparaissent nettement plus inégalitaires. Les travailleurs peu qualifiés, en particulier les manuels, semblent plus souvent confrontés à un plafond de verre, percevant peu d'opportunités pour progresser professionnellement malgré une situation de travail globalement stable.

### **Compétences, autonomie et facteurs cognitifs**

Les perspectives d'évolution de carrière en termes de compétences et d'autonomie reposent sur trois piliers : l'apprentissage, la mobilisation du savoir et du savoir-faire, ainsi que l'accès aux formations.

Premièrement, la majorité des répondants de l'enquête, hautement et faiblement qualifiés, admettent que leur travail est souvent synonyme de nouvelles connaissances. Toutefois, les travailleurs peu qualifiés exerçant un métier manuel se démarquent par une réalité différente. Plus de 20% d'entre eux expriment ne jamais ou rarement acquérir de nouvelles connaissances dans le cadre de leur quotidien professionnel. À l'inverse, les employés peu qualifiés sont davantage représentés dans la réponse « souvent », comptabilisant presque 50% de leurs voix (voir annexe, graphe 30).

Deuxièmement, concernant l'opportunité d'utiliser son savoir, aucune tendance clairement marquée ne distingue les peu qualifiés. Dans l'ensemble, plus de 40 % des salariés, toutes catégories confondues, affirment pleinement mettre à profit leur savoir dans leur activité. Les moins qualifiés présentent tout de même un accord plus modéré, 45% des employés peu qualifiés déclarent utiliser leurs compétences, sans pour autant l'affirmer avec autant de certitude que les autres groupes (voir annexe, graphe 31).

Enfin, la formation est un élément caractéristique des perspectives d'évolution de carrière. Les plus qualifiés ainsi que les employés peu qualifiés y accèdent relativement facilement, entre 45 et 50% d'entre eux bénéficient de formations payées par leur employeur. En revanche, les

manuels peu qualifiés sont nettement moins nombreux à en profiter, seulement 26% indiquent avoir accès à des formations financées par leur employeur (voir annexe, graphe 32).

Des opportunités de développement des compétences existent dans l'ensemble des catégories professionnelles, mais celles-ci restent inégalement réparties. Les travailleurs manuels peu qualifiés se trouvent clairement désavantagés, tant en matière d'apprentissage quotidien que d'accès à la formation.

En conclusion, les données de l'EWCTS 2021 confirment l'hypothèse selon laquelle les travailleurs peu qualifiés disposent de perspectives d'évolution plus restreintes que leurs homologues plus qualifiés en Belgique. Le manque d'optimisme en matière de progression de carrière est particulièrement marqué chez les travailleurs manuels peu qualifiés, qui expriment davantage de doutes quant à leurs perspectives. De plus, les inégalités en termes d'apprentissage, de mobilisation des compétences et d'accès à la formation soulignent un accès différencié aux outils nécessaires à une évolution professionnelle. Tandis que les employés peu qualifiés bénéficient d'un accès relativement favorable à la formation, les travailleurs manuels peu qualifiés n'ont que peu d'opportunités de se former professionnellement. Ainsi, malgré une situation d'emploi relativement stable, les travailleurs peu qualifiés, particulièrement les manuels, semblent n'avoir que peu de perspectives liées à des évolutions de carrière positives.

### *2.2.3 Différences de perspectives entre travailleurs peu qualifiés belges et européens*

*H3 : Les perspectives des travailleurs peu qualifiés sont plus restreintes en Belgique que dans les pays européens en moyenne.*

L'hypothèse 3 vise à déterminer dans quelle mesure le pays de résidence d'un travailleur peu qualifié influence les perspectives positives de sa carrière professionnelle. Afin de tester cette hypothèse, les variables issues de l'hypothèse 2 sont mobilisées, permettant une comparaison entre l'Union Européenne et la Belgique.

L'analyse repose donc sur un sous-échantillon exactement similaire à celui de l'hypothèse 2, c'est-à-dire 426 répondants belges, considérés comme peu qualifiés sur base de la typologie ISCO. L'échantillon représentatif des 63 000 personnes actives des 27 États membres de l'UE comprend 10 % de travailleurs peu qualifiés, représentant une proportion équivalente à celle observée en Belgique (Ipsos NV, 2022).

### **Perspectives et sécurité financière**

Premièrement, les travailleurs peu qualifiés manuels en Belgique expriment une faible crainte de perdre leur emploi dans les six mois à venir. D'ailleurs, le graphique 33 illustre une majorité de répondants peu qualifiés déclarant être totalement en désaccord avec cette inquiétude à court terme. Dès lors, les employés à faible qualification belges traduisent une confiance marquée dans la stabilité de leur emploi, plus de 60% des répondants sont complètement en désaccord avec la crainte de perdre leur travail et 55% des ouvriers suivent ce même avis. L'écart entre la Belgique et l'Union Européenne reste faible. Cependant la proportion des répondants qui craignent perdre leur emploi est inférieure en Belgique (voir annexe, graphe 33).

Concernant les possibilités de progression professionnelle, des dynamiques contrastées émergent. En effet, plus de 35% des Belges sont en désaccord avec l'affirmation que leur emploi offre de bonnes opportunités de développement, contre moins de 30% à l'échelle européenne. Toutefois, ce désaccord semble moins marqué en Belgique dans le monde ouvrier (35%) qu'au sein de l'Union Européenne (40%) (voir annexe, graphe 34). Autrement dit, les ouvriers belges semblent moins pessimistes quant à leurs opportunités d'avancement que leurs homologues européens. Cette analyse met en évidence une différence de perception entre le type d'emploi : les employés peu qualifiés belges se perçoivent comme moins favorisés que leurs collègues européens, tandis que les ouvriers belges montrent une perception plus positive. Le contexte sectoriel semble donc jouer un rôle déterminant pour cette variable.

Enfin, les travailleurs faiblement qualifiés belges se montrent légèrement plus préoccupés par la possibilité d'un changement défavorable dans leur emploi. Parmi les professions manuelles, 20% des répondants belges perçoivent un risque accru de changement négatif, contre 15% au niveau européen. Cette tendance se confirme également chez les employés, dont seulement 30% répondent être fortement en désaccord avec la possibilité de subir des changements défavorables dans le cadre de leur travail (voir annexe, graphe 35). Ainsi, les travailleurs belges sont globalement plus nombreux à redouter une évolution défavorable de leur carrière.

Ces trois variables suggèrent que le pays de résidence influe sur la perception qu'ont les travailleurs peu qualifiés vis-à-vis de leur avenir professionnel. En Belgique, ces perspectives sont perçues comme légèrement plus restreintes, en particulier pour les employés. Par ailleurs, l'anticipation de changements négatifs est plus marquée auprès de la catégorie ouvrière belge. Toutefois, la sécurité de l'emploi à court terme est perçue plus forte au niveau national

qu'européen. Ce paradoxe peut s'expliquer par la protection offerte par le système de sécurité sociale belge, qui joue un rôle ambivalent, à la fois facteur de stabilité et source de contraintes.

### **Compétences, autonomie et facteurs cognitifs**

Le premier indicateur observé est la mobilisation des compétences et connaissances au travail. Le niveau d'accord avec l'affirmation selon laquelle les travailleurs utilisent leurs compétences et connaissances sur leur lieu de travail est similaire tant pour les employés belges que pour les européens, avec approximativement 85% des employés en accord avec ce point. Les peu qualifiés belges expriment néanmoins un ressenti moins positif car ils sont moins nombreux à être fortement en accord avec l'affirmation précédemment citée, 44% contre 50% pour l'Union Européenne. Du point de vue des manuels, la différence de perception vis-à-vis de la mobilisation de savoir et savoir-faire reste minime. Il est néanmoins remarqué que les travailleurs belges sont moins nombreux (11%) à être en désaccord avec ce sentiment que leurs homologues européens (15%) (voir annexe, graphe 36). L'analyse de cette variable dégage un sentiment d'utilisation des compétences et connaissances des peu qualifiés belges proche de la moyenne européenne.

La prochaine variable se concentrant sur les fréquences d'apprentissage éclaire une différence importante selon le niveau d'analyse géographique choisi. Les employés peu qualifiés belges sont moins nombreux que la moyenne européenne à être impliqués « souvent » ou « toujours » dans l'apprentissage de nouvelles compétences dans leur emploi. Environ 3/4 des répondants européens déclarent acquérir régulièrement de nouvelles compétences, contrastant avec les employés belges (65%) (voir annexe, graphe 38). La réponse « parfois » est plus indiquée par les belges, ce choix sous-entend des opportunités d'apprentissage plus irrégulières en Belgique qu'en moyenne au sein de l'Union Européenne. Concernant les ouvriers, la tendance de régularité des apprentissages est semblable que le répondant soit belge ou issu de la moyenne européenne. La réalité cachée derrière ces statistiques témoigne des opportunités d'apprentissage légèrement moins fréquentes en Belgique, particulièrement en ce qui concerne les employés.

Finalement, la situation des travailleurs peu qualifiés face à l'accès à une formation financée par l'employeur est également contrastée. Une majorité d'employés peu qualifiés (55%), quel que soit le niveau d'analyse géographique, proclame avoir bénéficié d'au moins une formation financée par l'employeur (voir annexe, graphe 37). Les ouvriers, quant à eux, présentent des

observations à souligner. Seulement 30% des ouvriers belges estiment avoir eu accès à ce type de formation, contre 40% à l'échelle de l'Union Européenne (voir annexe, graphe 37).

Suite à cette analyse, il s'avère que les travailleurs belges font face à une situation légèrement moins favorable que leurs homologues européens. Ce constat repose sur les dimensions suivantes : un sentiment moins important de l'exploitation de leurs compétences, une exposition plus rare à l'apprentissage quotidien et un accès plus restreint aux formations pour les ouvriers peu qualifiés belges.

L'analyse comparative entre la Belgique et l'Union Européenne confirme que le pays de résidence influence les perspectives professionnelles des travailleurs peu qualifiés. Les travailleurs belges se montrent légèrement plus inquiets face à d'éventuels changements négatifs et perçoivent des perspectives d'évolution plus limitées. À l'inverse, les ouvriers belges sont un peu moins pessimistes que leurs homologues européens, ce qui souligne une hétérogénéité sectorielle. Concernant les compétences, la mobilisation des savoirs est similaire à la moyenne européenne, mais la fréquence d'apprentissage et l'accès aux formations sont légèrement inférieurs, surtout chez les ouvriers. Ainsi, en Belgique, la stabilité de l'emploi semble contrebalancée par des opportunités de développement professionnel plus restreintes.

### **2.3 Conclusion de la partie empirique**

Pour conclure cette analyse empirique, il est pertinent de rappeler l'objectif ayant orienté cette étude, c'est-à-dire l'analyse des conditions d'emploi et des perspectives d'évolution des travailleurs peu qualifiés belges. Les conditions d'emploi des peu qualifiés étant déjà largement décrites dans la littérature, la première hypothèse a pour but de mettre en lumière ces conditions en Belgique. Les deux hypothèses suivantes interrogent les opportunités de progression à la disposition des peu qualifiés en Belgique, et plus largement au sein de l'U.E.

L'analyse de ces différentes données statistiques mène à valider nos différentes hypothèses. En effet, le niveau de qualification est un facteur influençant les conditions de travail et d'accès aux opportunités professionnelles. Comme présumé, les peu qualifiés sont plus touchés par une précarité, que ce soit en termes de contrats, d'autonomie, de reconnaissance, d'équilibre vie professionnelle/vie privée mais aussi d'accès aux opportunités professionnelles. Toutefois, cette variable ne suffit pas à elle seule à expliquer l'ensemble des inégalités observées.

La nature du poste de travail se révèle être un modulateur essentiel des conditions d'emploi. Les ouvriers, qu'ils soient qualifiés ou non, sont davantage exposés à des formes cumulées de précarité : horaires atypiques, faible autonomie, conditions de travail pénibles et faible accès à la représentation syndicale. Ce constat souligne que la qualification protège peu dans les métiers manuels. À l'inverse, les employés peu qualifiés apparaissent dans une situation plus favorable, ils ont un accès plus direct aux opportunités d'apprentissage au sein de leur entreprise.

Enfin, les dispositifs institutionnels nationaux jouent un rôle significatif dans la structuration des perspectives professionnelles des peu qualifiés. Les résultats indiquent qu'en Belgique, ces travailleurs bénéficient d'un cadre relativement protecteur en matière de stabilité d'emploi. Néanmoins, cette stabilité ne s'accompagne pas nécessairement d'un environnement propice à la montée en compétences : l'accès à la formation, à l'apprentissage sur le tas et aux opportunités de mobilité interne y est souvent plus restreint que dans d'autres pays européens.

Ainsi, si la précarité touche majoritairement les peu qualifiés, elle prend des formes spécifiques selon le type d'emploi occupé et le contexte national. Ces résultats invitent à ne pas considérer cette population comme un tout homogène, mais à distinguer, au sein même des peu qualifiés, des trajectoires différenciées selon la nature de l'emploi, le secteur d'activité et l'environnement institutionnel.

## **Partie III : Discussion**

### **Chapitre 1 : Synthèse croisée entre l'étude théorique et empirique**

Ce mémoire s'est donné pour objectif de répondre à la question suivante : « Quelles sont les conditions de travail et les perspectives d'évolution des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail belge ? ». La confrontation des cadres théoriques issus de la littérature avec les réalités observées via les données de l'EWCTS2021 dresse une situation à tempérer. Cette recherche met en lumière une forte cohérence quant à la précarité et aux limites des perspectives professionnelles de cette population, tout en révélant certaines nuances importantes.

#### **1.1 Une reconnaissance des peu-qualifiés comme groupe hétérogène**

Dans un premier temps, théorie et données empiriques s'accordent sur une définition élargie du travailleur peu qualifié. Celui-ci ne se réduit pas à un faible niveau de diplôme mais se caractérise surtout par une faible reconnaissance de ses compétences, le confinant dans des postes à faible autonomie, peu rémunérés et présentant des perspectives d'évolution limitées.

La littérature décrit une population regroupant notamment les jeunes, les femmes, les immigrés et les chômeurs de longue durée. L'analyse empirique, de son côté, introduit une distinction importante liée au type de poste occupé. Les ouvriers peu qualifiés apparaissent comme les plus vulnérables, cumulant diverses sources de précarité. Les employés peu qualifiés, bien qu'également confrontés à des obstacles, bénéficient d'un environnement légèrement plus favorable, notamment en termes d'opportunités d'apprentissage. Il est également important de noter que les ouvriers qualifiés subissent aussi des conditions de travail dégradées. Ce constat souligne que la qualification protège moins les métiers manuels. Cette distinction entre employés et manuels insiste sur le besoin de reconnaître cette catégorie de travailleurs comme hétérogène tant au niveau des profils des travailleurs que de la nature de leur poste de travail.

### **1.2 Une précarité contractuelle confirmée mais à relativiser**

Les travaux de Chardon (2001), ainsi que Burie et al. (2024) soulignent la précarité structurelle dont sont victimes les travailleurs peu qualifiés, marquée par des contrats courts, une mobilité réduite et des perspectives d'évolution limitées. Ce constat est confirmé par les données de l'enquête EWCTS2021. La moitié des ouvriers peu qualifiés en Belgique sont liés à leur employeur via un contrat de moins de cinq mois et seuls 26 % d'entre eux bénéficient d'une formation payée par l'employeur (annexe, graphe 1&37). Les données permettent également d'illustrer la théorie de polarisation du marché du travail (Jolly & Dherbécourt, 2020). En effet, les ouvriers peu qualifiés se trouvent effectivement dans le segment inférieur, caractérisé par l'instabilité, la répétitivité des tâches et un accès restreint à l'évolution.

Cependant, l'analyse empirique introduit une dimension paradoxale. Plus de la moitié des peu qualifiés belges déclarent ne pas craindre perdre leur emploi. Cette perception de stabilité peut s'expliquer par le cadre institutionnel belge, relativement protecteur (Gadrey & Jany-Catrice, 2003). Cela suggère que la sécurité de l'emploi peut coexister avec l'absence de perspectives professionnelles, menant à une forme de stagnation structurelle.

Enfin, les chiffres confirment également les travaux de Lambert et Marion-Vernoux (2024), soulignant un manque de perspectives professionnelles pour les travailleurs avec moins de qualifications. Les travailleurs peu qualifiés, particulièrement les manuels, sont légèrement moins nombreux à apprendre de nouvelles choses ou à estimer utiliser pleinement leurs capacités. Ces données illustrent une forme d'exclusion du développement professionnel, qui se manifeste dans les opportunités de formation et de développement. Ces écarts soulignent

l'urgence de mettre en œuvre une politique inclusive de développement des compétences, afin d'éviter l'isolement professionnel de cette catégorie de travailleurs.

### **1.3 De l'autonomie et de l'accomplissement : des résultats inattendus**

La partie théorique vue précédemment présente les travailleurs peu qualifiés comme privés d'autonomie et de reconnaissance. Toutefois, les résultats de l'enquête montrent que cette vision est à nuancer, notamment pour les employés peu qualifiés, qui bénéficient de marges de manœuvre supérieures à ce que la théorie laisse supposer. Selon le type de poste, certains travailleurs peu qualifiés exercent une forme d'autonomie dans l'organisation de leurs tâches.

Le même raisonnement s'applique au sentiment d'utilité et d'accomplissement. Alors que Demazière et Marchal (2018) associent les tâches peu qualifiées à un manque de sentiment d'utilité, l'enquête démontre que de nombreux peu qualifiés manuels déclarent se sentir utiles dans leur travail (annexe, graphique 22). Ces résultats évoquent que le sens du travail peut être construit de manière subjective, indépendamment de la valorisation sociale ou économique liée à la tâche.

Quant à la question de la reconnaissance, les propos de Bauvet (2019) rejoignent nos résultats. En effet, l'importance des compétences transversales est reconnue lorsque certains travailleurs peu qualifiés manifestent un fort sentiment d'utilité et disposent de marges d'autonomie plus importantes que prévu. L'auteur affirme néanmoins que ces savoirs informels, tels que l'adaptabilité ou la communication, restent souvent invisibles ou non reconnus.

### **1.4 La Belgique comparée à l'Union Européenne, une situation peu différente**

Les données comparatives démontrent que la Belgique offre une stabilité contractuelle supérieure à la moyenne européenne. Toutefois, en matière de perspectives d'évolution, les travailleurs belges peu qualifiés semblent légèrement moins susceptibles de progresser que leurs homologues européens. Cet écart, peu exploré dans la littérature, invite à considérer le rôle des spécificités nationales, particulièrement en matière de politiques de formation et de reconnaissance des compétences informelles.

## Chapitre 2 : Conclusion de la recherche

Au terme de ce travail, il apparaît clairement que les perspectives d'évolution des travailleurs peu qualifiés en Belgique sont limitées, malgré une relative stabilité de l'emploi. En croisant les apports de la littérature et les données empiriques issues de l'enquête EWCTS 2021, un état des lieux nuancé des conditions de travail et perspectives des peu qualifiés est dressé.

Les résultats mettent en évidence que les peu qualifiés subissent des conditions d'emploi plus précaires, un accès restreint à la formation et une valorisation moindre de leurs compétences. Toutefois, l'enquête révèle également une autonomie plus présente que prévu, un sentiment d'utilité non négligeable et des différences importantes entre ouvriers et employés.

En conclusion, les perspectives d'évolution des travailleurs peu qualifiés en Belgique se présentent comme un paradoxe : elles reposent sur une stabilité relativement forte mais demeurent limitée en termes de progression professionnelle. Ce constat met en évidence deux mécanismes distincts. D'une part, la segmentation du marché du travail enferme les peu qualifiés dans des emplois précaires. D'autre part, la sous-reconnaissance des compétences informelles empêche la valorisation de l'expérience des peu qualifiés et restreint leur accès à la formation. La nature du poste apparaît également comme un facteur clé de différenciation, les employés bénéficiant d'un accès légèrement meilleur aux opportunités d'apprentissage.

L'enjeu principal de la Belgique afin d'élargir les perspectives des employés peu qualifiés réside dans la valorisation des compétences invisibles et l'accessibilité renforcée à la formation. Sans ces mesures, la stabilité de l'emploi belge résultera en un statu quo où sécurité de l'emploi rime avec stagnation professionnelle pour les travailleurs peu qualifiés.

Par sa démarche, le but de ce mémoire est de combiner une analyse théorique et un traitement empirique de données statistiques. Il propose un état des lieux des conditions et perspectives professionnelles des travailleurs peu qualifiés belges, en les comparant aux moyennes européennes. En apportant un éclairage sur les mécanismes d'inégalités du marché de l'emploi, ce mémoire ambitionne de mettre en avant les compétences souvent sous-valorisées des travailleurs peu qualifiés.

## **2.1 Limitations de la recherche**

Cependant, il convient de reconnaître que cette étude comporte certaines limites. Premièrement, celle-ci se base uniquement sur des données quantitatives issues d'une enquête téléphonique. Cette méthode de collecte de données ne permet pas de saisir entièrement la complexité du vécu des travailleurs. Comme souligné par Dejours, la compréhension du vécu subjectif du travailleur est essentielle et, pourtant, non analysée dans les résultats.

De plus, l'enquête mobilisée dans ce mémoire a été réalisée en 2021, limitant la pertinence de certaines conclusions face aux évolutions rapides du contexte socio-économique. L'absence de données longitudinales empêche également d'analyser les trajectoires des travailleurs peu qualifiés sur le long terme. Par conséquent, l'analyse est uniquement transversale, ce qui offre uniquement une photographie à un moment donné. Cette image fixe ne permet pas d'observer l'évolution des conditions de travail et perspectives des peu qualifiés interrogés dans le cadre de cette enquête.

## **2.2 Recherches futures**

De nombreuses opportunités d'approfondissements de cette étude existent. Tout d'abord, comme mentionné précédemment, il serait intéressant d'exploiter des données plus récentes afin de conduire une analyse temporelle comparant les conditions et perspectives des travailleurs peu qualifiés en 2021 à celles des années plus récentes.

De plus, afin de compléter les données quantitatives, une étude qualitative, comprenant des entretiens semi-directifs, enrichirait la compréhension des trajectoires individuelles de cette catégorie de travailleurs. Ceci permettrait de pallier le manque de prise en compte du vécu des travailleurs, en ouvrant la voie à une compréhension individualisée des réalités de terrain.

Finalement, des analyses sectorielles et spécifiques aux profils peu qualifiés présenteraient un atout non négligeable. En ciblant des secteurs réputés précaires par la littérature, comme le secteur HORECA, du nettoyage ou de la logistique, ces analyses offriraient une vision plus fine des réalités professionnelles et des différences intersectorielles. Parallèlement, une analyse des conditions et perspectives selon le profil spécifique des travailleurs permettrait de mettre en avant des disparités de précarité touchant particulièrement les jeunes, les immigrés, les femmes ou encore les chômeurs longue durée.

Les pistes évoquées ouvrent la voie à une analyse plus fine des conditions de travail et perspectives des peu qualifiés en Belgique. Chacune de ces orientations permettrait de dépasser les limites d'une approche quantitative et de dresser un tableau plus fidèle à la diversité des expériences vécues au sein de cette population de travailleurs.

### **2.3 Recommandations**

Afin de répondre aux enjeux de cette étude, il est indispensable de mobiliser l'ensemble des acteurs du marché du travail. L'enjeu de la place des peu qualifiés en Belgique requiert la responsabilité de chacun. En effet, le gouvernement, les entreprises et la société dans sa globalité ont un rôle à jouer dans l'amélioration des conditions d'emploi et de reconnaissance des travailleurs peu qualifiés. Les propositions suivantes s'appuient sur les concepts théoriques mobilisés ainsi que sur les enseignements de l'enquête empirique.

Premièrement, les entreprises ont un rôle central dans la reconnaissance du travail réel. La théorie de la psychodynamique du travail de Dejours et l'approche relativiste de la qualification défendue par Naville montrent que les compétences développées sur le terrain sont souvent invisibilisées. Il serait donc pertinent de développer des outils de reconnaissances des savoirs et savoir-faire issus de l'expérience. Un passeport de compétences, basé sur des auto-évaluations et des observations en situation de travail, pourrait mieux faire correspondre le travail réel aux parcours de carrière des travailleurs peu qualifiés. En parallèle, les entreprises gagneraient à promouvoir la mobilité interne, en publiant les postes vacants et en mettant en place des dispositifs d'accompagnement pour faciliter les transitions professionnelles. Pour renforcer la participation des peu qualifiés aux formations, les entreprises devraient les concevoir courtes, modulaires et contextualisées. Elles devraient idéalement être organisées sur le temps de travail et à proximité du lieu d'activité. Finalement, nous recommandons également aux employeurs de développer un lieu de travail inclusif, fondé sur le respect et la reconnaissance de tout travailleur, quel que soit son niveau de qualification.

De leur côté, les pouvoirs publics ont également une part de responsabilité dans les dynamiques du marché du travail. Afin de briser la segmentation du marché et limiter la précarité contractuelle et temporelle observée dans l'analyse empirique, les parcours d'insertion professionnelle devraient être renforcés. Ceci implique la mise en place de dispositifs de soutien tel que des aides à l'embauche pour les peu qualifiés et des congés-éducation, rendant la formation plus attrayante.

La société dans son ensemble a un rôle à jouer dans la valorisation des métiers peu qualifiés. Le lancement de campagnes de sensibilisation visant à mettre en lumière l'utilité sociale de ces métiers, à travers des témoignages et des portraits démontrant la diversité des parcours, serait pertinent. Ces initiatives contribueraient à déconstruire les stéréotypes encore trop souvent associés à ces emplois. Enfin, nous encourageons la création d'espaces de parole dédiés aux peu qualifiés, ceci permettrait à ces travailleurs d'exprimer leur vécu, leurs difficultés mais aussi leurs propositions pour améliorer leurs situations.

En résumé, l'amélioration des conditions d'emploi des travailleurs peu qualifiés ne peut reposer sur un acteur unique. Seule une action commune entre les employeurs, les pouvoirs publics et la société permettra d'assurer une meilleure reconnaissance des compétences, de réduire les inégalités d'accès aux opportunités et de valoriser pleinement l'utilité de ces métiers. Chacun de ces acteurs porte une responsabilité dans la construction d'un marché du travail plus inclusif et plus équitable.

## Conclusion

En conclusion, à travers une revue critique de la littérature et une analyse des données de l'EWCTS2021, plusieurs enseignements se dégagent afin de répondre à la question centrale de ce mémoire : « Quelles sont les perspectives d'évolution professionnelle des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail belge ? ».

D'abord, la définition des travailleurs peu qualifiés doit dépasser le critère unique du niveau de diplôme. Ces individus se caractérisent avant tout par une faible reconnaissance de leurs compétences, qu'elles soient techniques ou transversales. Cette non-reconnaissance les enferme dans des emplois à faible valeur ajoutée, offrant peu d'autonomie, de perspectives d'évolution et de reconnaissance salariale. Pourtant, regrouper l'ensemble des peu qualifiés sous une même catégorie masque la diversité de leurs parcours, de leurs réalités professionnelles, des types de postes qu'ils occupent et des secteurs dans lesquels ils évoluent. Un bas niveau de diplôme n'est qu'un indicateur parmi d'autres et ne saurait résumer la complexité de leurs situations.

Ensuite, l'analyse des données belges confirme la précarité des peu qualifiés, souvent confrontés à des contrats courts, des tâches à faible autonomie et une grande flexibilité. Néanmoins, un paradoxe ressort : la majorité d'entre eux ne craignent pas de perdre leur emploi. Cela illustre les spécificités du cadre social belge, où stabilité et opportunités de progression ne sont pas toujours corrélées.

Un autre constat majeur est le sentiment d'utilité et d'accomplissement exprimé par de nombreux travailleurs manuels peu qualifiés. Malgré la stigmatisation sociale dont ils font l'objet, ces travailleurs trouvent du sens à leur activité. Toutefois, en l'absence d'une reconnaissance formelle de leurs compétences, ces efforts restent invisibles et peinent à se traduire en opportunités concrètes de mobilité professionnelle.

Dès lors, comprendre la situation des travailleurs peu qualifiés est un enjeu prioritaire. Trop souvent relégués au second plan, ces travailleurs méritent d'être remis au centre des réflexions sur le marché du travail. Mieux identifier leurs compétences, leurs obstacles et leurs ressources est une condition essentielle pour transformer la stabilité de l'emploi en un véritable tremplin vers des parcours professionnels valorisants. Ce mémoire s'inscrit ainsi dans une volonté de mettre en lumière une population souvent oubliée, pourtant essentielle au bon fonctionnement de l'économie, et de participer à la construction d'un marché du travail plus inclusif.

#### **Partie IV : Clarifications sur l'utilisation de l'intelligence artificielle**

L'intelligence artificielle a été utilisée de manière encadrée et réfléchie au cours de la rédaction de ce mémoire. Son utilisation s'est inscrite dans une logique d'assistance rédactionnelle, principalement pour reformuler certains passages dans le but d'en améliorer la clarté et la fluidité. Cet appui a permis d'optimiser l'expression des idées en respectant le sens initial de chaque propos et en préservant la précision des analyses.

L'intelligence artificielle a également servi d'outil de stimulation intellectuelle à certaines étapes de la réflexion. Elle a contribué à faire émerger des pistes d'analyse ou à enrichir certaines parties du raisonnement en proposant des idées complémentaires. Ces suggestions ont toujours été soigneusement examinées, sélectionnées et intégrées de manière critique, afin de s'assurer de leur pertinence.

Il est important de préciser qu'en aucun cas l'intelligence artificielle n'a été utilisée pour produire du contenu scientifique, générer des références bibliographiques ou créer des sources. Toutes les données, théories et analyses mobilisées dans ce mémoire proviennent de recherches personnelles rigoureuses, fondées sur l'étude d'ouvrages spécialisés, d'articles scientifiques et de sources académiques.

L'usage de l'intelligence artificielle s'est donc limité à un rôle de soutien rédactionnel et de reformulation, sans jamais se substituer à la réflexion critique, à l'analyse personnelle ou à la rigueur exigée dans la conduite de ce travail de recherche.

## Partie V : Bibliographie

- Alonzo P., Chardon O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », Données Sociales, la société française, Insee Références, pp. 265-272. Bédoué, C. (s. d.). L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants.
- Ashforth, Blake, et Glen Kreiner. « “How Can You Do It?”: Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity ». *The Academy of Management Review* 24 (1 juillet 1999): 413.  
<https://doi.org/10.2307/259134>.
- Arborio, A.-M. (2016). Promouvoir ou former ? Enjeux et usages sociohistoriques du diplôme d'aide-soignante : *Revue française des affaires sociales*, 3, 241-262. <https://doi.org/10.3917/rfas.163.0241>
- Askenazy, Philippe. « Chapitre 5. Les efforts des « moins qualifiés » ». *Hors collection*, 2019, 129-64.
- Bauvet, S. (2019). Les enjeux sociaux de la reconnaissance des compétences transversales : *Éducation Permanente*, N° 218(1), 11-20. <https://doi.org/10.3917/edpe.218.0011>
- Bédoué, C. (2005) . 15. L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants. Dans Méda, D. et Vennat, F. (dir.), *Le travail non qualifié Permanences et paradoxes*. (p. 269 -284). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.meda.2005.01.0269>.
- Biscourp, Pierre. « 3. Mesurer la qualification de l'emploi dans les sources statistiques ». In *Le travail non qualifié*, 69-91. La Découverte, 2005. <https://doi.org/10.3917/dec.meda.2005.01.0069>.
- Burie, A., Devetter, F.-X., & Valentin, J. (2024). Pourquoi former des « non-qualifiés » ? Le cas des agents d'entretien et des aides à domicile. *Formation emploi*, 166, 45-67. <https://doi.org/10.4000/11sln>
- Buscatto, Marie. « Introduction : quand la qualification fait débat(s) ». *Formation emploi* 96, n° 4 (2006): 2-2.
- Bustreel, A. et Pernod-Lemattre, M. (2023). Chapitre 5. Femmes et hommes sur le marché du travail : ni les mêmes salaires, ni les mêmes emplois. Dans Association française d'économie politique, Coordonné par Guy, Y., Henneguelle, A. et Puissant, E. (dir.), *Grand manuel d'économie politique*. (p. 558 -566 ). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.franc.2023.01.0558>.
- Cahuc, P., & Lehmann, É. (2002). Faut-il inciter l'offre ou la demande de travail peu qualifié ? *Revue économique*, 53.

- Cadario, R., Butori, R. et Parguel, B. (2017). Chapitre 2. Manipuler et Mesurer les Variables de L'expérimentation. Méthode expérimentale : analyses de modération et médiation (p. 35-48). De Boeck Supérieur. <https://shs.cairn.info/methode-experimentale-analyses-de-moderation--9782807313378-page-35?lang=fr>.
- Carlier, J., Fontaine, M., Ide, N., & Tojerow, I. (2023). Migration et répartition à long terme du risque de chômage en Belgique : *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tome LX(1), 47-63. <https://doi.org/10.3917/rpve.601.0047>
- Cart, B., Henguelle, V., & Toutin, M.-H. (2017). Quitter l'entreprise qui a financé une formation : Une pratique paradoxale ? *Formation emploi*, 137, 119-139. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.5017>
- Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans » , Insee première, n° 796
- Claude, Franklin. « Mutations industrielles : les salariés en première ligne ». *Revue Projet* 323, n° 4 (10 octobre 2011): 48-52. <https://doi.org/10.3917/pro.323.0048>.
- Colin, T. et Ryk, G. (2005) . 13. Quelles mesures de la non-qualification ? Dans Méda, D. et Vennat, F. (dir.), *Le travail non qualifié Permanences et paradoxes*. ( p. 242 -254 ). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.meda.2005.01.0242>.
- Conseil Supérieur de l'emploi. (2021). *L'insertion socio-économique des personnes peu diplômées en Belgique*. Bruxelles : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. » Institutionnel. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale., 2021. [https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse\\_2020\\_personnes\\_peu\\_diplomees.pdf](https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_2020_personnes_peu_diplomees.pdf).
- Coron, C. (2020). *La boîte à outils de l'Analyse de données*. <https://doi.org/10.3917/dunod.coron.2020.01>
- Dejemeppe, Muriel, Bart Cockx, et Bruno Van der Linden. « Chapitre 11. Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique ? » In *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, 219-38. De Boeck Supérieur, 2002. <https://doi.org/10.3917/dbu.croix.2002.01.0219>.
- Dejours, Christophe. *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*. Éditions Quæ, 2003. <https://doi.org/10.3917/quaе.dejou.2003.01>.

- Dejoux, Cécile, et Maurice Thévenet. « Chapter 1. Talent and Human Resource Management ». *Management Sup*, 2012, 27-51. <https://doi.org/10.3917/dunod.dejou.2012.02.0027>.
- Demazière, Didier, et Emmanuelle Marchal. « La fabrication du travail non qualifié ». *Travail et Emploi*, n° 155-156 (1 juillet 2018): 5-30. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.8583>.
- Dhyne, Emmanuel, et Benoît Mahy. « Chapitre 2. Dualisme et transitions individuelles sur le marché belge du travail: Estimation de processus markoviens ». In *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, 35-50. De Boeck Supérieur, 2002. <https://doi.org/10.3917/dbu.croix.2002.01.0035>.
- Doeringer et Piore. « Internal Labor Markets and Manpower Analysis | Peter B. Doeringer, Mic ». Consulté le 10 mars 2025. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003069720/internal-labor-markets-manpower-analysis-peter-doeringer-michael-piore>.
- Dubar, C., Tripier, P., & Boussard, V. (2015). Chapitre 9 - Les professions dites indépendantes : Autonomie et expertise. *Collection U*, 199-222. <https://doi.org/10.3917/arco.dubar.2015.01.0199>
- Dupray, A., Guillemot, D. et Melnik-Olive, E. (2017) . Introduction : La formation continue en contexte : l'entreprise et ses salariés au cœur des enjeux Formation emploi, n° 137(1), 7-14. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.5031><https://doi.org/10.4000/formationemploi.5031>
- Eurostat. (2023). *Statistiques sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre – Bas salaires*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Earnings\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Earnings_statistics)
- Fays, V., Jacobs, V., Mahy, B., Rycx, F., & Volral, M. (s. d.). *Migration, discrimination salariale et sureducation : Quel est l'impact de l'heterogeneite des travailleurs ?*
- Foudi, R. (1989) . Le chômage de longue durée : exclusion et réinsertion. Dans Michon, F. et Segrestin, D. (dir.), *L'Emploi l'entreprise et la société Débats Économie-Sociologie*. ( p. 203 -213 ). Economica. <https://doi.org/10.3917/econo.micho.1990.01.0203>.
- Fourcade, B. et Ourtau, M. (2005) . 18. Les emplois non qualifiés : entre rationalisation et professionnalisation ? Dans Méda, D. et Vennat, F. (dir.), *Le travail non qualifié Permanences et paradoxes*. ( p. 310 -322 ). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.meda.2005.01.0310>.
- Gadrey, Nicole, Florence Jany-Catrice, et Martine Pernod-Lemattre. « Les non qualifiés : qui sont-ils ? », 166. La Découverte, Paris, 2004. <https://shs.hal.science/halshs-00282296>.

- Gadrey, N., Jany-Catrice, F. et Pernod-Lemattre, M. (2005) . 10. Genre et emplois non qualifiés. Dans Méda, D. et Vennat, F. (dir.), *Le travail non qualifié Permanences et paradoxes.* ( p. 197 -207 ). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.meda.2005.01.0197>.
- Gafsi, Islem, Yannick L'Horty, et Ferhat Mihoubi. « 5. Vingt ans d'évolution de l'emploi peu qualifié et du coût du travail : des ruptures qui coïncident ? » In *Le travail non qualifié*, 120-37. La Découverte, 2005. <https://doi.org/10.3917/dec.meda.2005.01.0120>.
- Gazier, B. et Petit, H. (2019) . VI. Éducation et formation professionnelle. Économie du travail et de l'emploi. ( p. 209 -256 ). La Découverte. <https://shs.cairn.info/economie-du-travail-et-de-l-emploi--9782348040498-page-209?lang=fr>.
- Giuliano, Romina, Benoît Mahy, et François Rycx. « Quels effets les contrats de travail à durée déterminée ont-ils, au plan global et sectoriel, sur la productivité, les salaires et les profits des firmes belges ? » *Dynamiques régionales* 9, n° 1 (29 janvier 2020): 17-35. <https://doi.org/10.3917/dyre.009.0017>.
- Gollac, Michel, Serge Volkoff, Hélène Degoy, Louis Weber, et Laurent Willemez. « Les conditions de travail aujourd'hui : Entretien ». *Savoir/Agir* 3, n° 1 (2008): 43-57. <https://doi.org/10.3917/sava.003.0043>.
- Guéry, Loris, Estelle Mercier, Didier Mottay, et Géraldine Schmidt. « 5. Flexibilités et performances dans les centres d'appels : le cas France Télécom ». In *Flexibilités et performances*, 113-35. La Découverte, 2004. <https://doi.org/10.3917/dec.beauj.2004.01.0113>.
- Haepere, Béatrice Van. « Chapitre 5. Formes d'emplois et flexibilité du marché du travail:Évolutions récentes en Belgique ». In *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, 95-115. De Boeck Supérieur, 2002. <https://doi.org/10.3917/dbu.croix.2002.01.0095>.
- Hahn, C., & Macé, S. (2012). *Méthodes statistiques appliquées au management*. Pearson France.
- Hélaridot, Valentine. « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? » *Empan* 60, n° 4 (2005): 30-37. <https://doi.org/10.3917/empa.060.0030>.
- Higelé, Jean-Pascal. « José Rose, Qu'est-ce que le travail non qualifié ? » *La nouvelle revue du travail*, n° 2 (30 mars 2013). <https://doi.org/10.4000/nrt.593>.

Insee. (2024). *Les « jobs » étudiants début 2020 : quatre fois sur dix, des emplois de serveurs, caissiers ou vendeurs*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7927621#:~:text=Insee%20Focus%20%C2%B7%20Mars%202024%20%C2%B7%20n,de%20serveurs%2C%20caissiers%20ou%20vendeurs&text=D%C3%A9but%202020%2C%2026%20%25%20des%20%C3%A9tudiants,la%20formation%20qu'ils%20suivent>.

Ipsos NV. (s. d.). *European Working Conditions Telephone Survey 2021 | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-telephone-survey-2021-0>

Ipsos NV. (2022). *European Working Conditions Telephone Survey 2021: Technical report*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).

Ipsos NV. (2022). *European Working Conditions Telephone Survey 2021: Sampling and Weighting reports*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).

Ipsos NV. (2022). *European Working Conditions Telephone Survey 2021: Data validation and editing report*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).

Ipsos NV. (2022). *European Working Conditions Telephone Survey 2021: Quality assurance and control report*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).

Ipsos NV. (2022). *European Working Conditions Telephone Survey 2021: Data quality assessment*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).

Jolly, Cécile, et Clément Dherbécourt. « Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? » *La note d'analyse de France Stratégie* 98, n° 8 (2020): 1-12. <https://doi.org/10.3917/lna.098.0001>.

Lambert, Marion, et Isabelle Marion-Vernoux. « Panorama de la non-qualification : un manque de perspectives professionnelles quand le travail est peu qualifié ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n° 166: 95-118. <https://doi.org/10.4000/11slp>.

Lavigne, Anne. « V. Retraite et marché du travail ». *Repères*, 27 mai 2013, 77-100.

- Marquet, Jacques, Luc Van Campenhoudt, et Raymond Quivy. « Cinquième étape. L'observation ». Collection U 6 (2022): 167-228.
- Martory, Bernard, et Daniel Crozet. « Chapitre 4. Le pilotage de la formation ». *Management Sup* 9 (2016): 95-127.
- Méda, D. et Vennat, F. (2005). Le travail non qualifié Permanences et paradoxes. <https://doi.org/10.3917/dec.meda.2005.01>.
- Merck, Bernard, et Pierre-Eric Sutter. « Chapitre 3. Travailleurs et organisations : le divorce ? » *Manager RH*, 2009, 69-103.
- Minni, C. (2005) . 11. Participation des jeunes actifs à l'emploi non qualifié, diplôme et conjoncture. Dans Méda, D. et Vennat, F. (dir.), Le travail non qualifié Permanences et paradoxes. ( p. 208 -223 ). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.meda.2005.01.0208>.
- Nanteuil-Miribel, Matthieu de, Marie Schots, et Laurent Taskin. « 4. Flexibilité et décision : quelles rationalités ? » In *Flexibilités et performances*, 91-111. La Découverte, 2004. <https://doi.org/10.3917/dec.beauj.2004.01.0091>.
- OECD. « The Future for Low-Educated Workers in Belgium | OECD », 2020. [https://www.oecd.org/en/publications/the-future-for-low-educated-workers-in-belgium\\_0140a728-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/the-future-for-low-educated-workers-in-belgium_0140a728-en.html).
- Perelman, Sergio, Jorge Rodrigues, et Étienne Wasmer. « Chapitre 1. Dualisme sur le marché du travail en Belgique et aux États-Unis ». In *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, 19-34. De Boeck Supérieur, 2002. <https://doi.org/10.3917/dbu.croix.2002.01.0019>.
- Perez, C. (2009) . Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? *Formation emploi*, n° 105(1), 5-19. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.1793>.
- Pommier, P. et Zamora, P. (2008) . 13. Quelle place pour la formation continue en entreprise ? Dans Amossé, T., Bloch-London, C. et Wolff, L. (dir.), *Les relations sociales en entreprise Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »* ( p. 298 -315 ). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.bloch.2008.01.0298>.

- Quenson, Emmanuel. « La formation en entreprise: évolution des problématiques de recherche et des connaissances ». *Savoirs* 28, n° 1 (1 octobre 2012): 11-63. <https://doi.org/10.3917/savo.028.0011>.
- Robert, Alexie, et Arthur Félix W. Sawadogo. « Les jeunes en emploi peu qualifié pendant la crise sanitaire : quelles spécificités de leurs trajectoires professionnelles ? » *Formation emploi* 166, n° 2 (2 juillet 2024): 179-205.
- Roche, A. (2024). Manque de sens au travail ? Un éclairage par la reconnaissance au travail: *Management & Sciences Sociales*, N° 36(1), 63-81. <https://doi.org/10.3917/mss.036.0063>
- Rose, J. (2005) . 12. Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? Dans Méda, D. et Vennat, F. (dir.), *Le travail non qualifié Permanences et paradoxes*. ( p. 227 -241 ). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.med.2005.01.0227>.
- Sarfati, François. « L’insertion professionnelle des jeunes entre précarité, incertitude et expérimentation ». *Cahiers de l’action* 45, n° 2 (2015): 9-16. <https://doi.org/10.3917/cact.045.0009>.
- Sobel, R. (2015). Exploitation, aliénation et émancipation : Marx et l’expérience moderne du travail: *Savoirs et clinique*, n° 19(2), 97-105. <https://doi.org/10.3917/sc.019.0097>
- Veinstein, Matthieu, et Isabelle Sirdey. « Kwalificerende opleiding: doorstroming naar werk voor Brusselse laaggeschoolde werkzoekende jongeren? » Traduit par Ben Winant. *Brussels Studies. La revue scientifique pour les recherches sur Bruxelles/ Het wetenschappelijk tijdschrift voor onderzoek over Brussel/ The Journal of Research on Brussels*, 29 février 2016. <https://doi.org/10.4000/brussels.1327>.

Résumé : Quelles sont les perspectives d'évolution des travailleurs à faible qualification en Belgique ?

Ce mémoire explore les conditions de travail et les trajectoires professionnelles des travailleurs peu qualifiés. Face à un contexte marqué par la polarisation des emplois, la transformation des compétences et l'accent mis sur la formation continue, il devient essentiel de mieux comprendre la situation d'un groupe souvent perçu comme homogène, mais qui se révèle, en réalité, pluriel et complexe.

À travers une redéfinition théorique des peu qualifiés et d'une analyse empirique des données de l'enquête EWCTS 2021, ce mémoire met en lumière des inégalités persistantes mais aussi certains résultats inattendus : autonomie relative, sentiment d'utilité sociale et stabilité perçue.

Bien que la Belgique offre une plus grande stabilité contractuelle que la moyenne européenne, elle reste en retrait en matière de mobilité professionnelle et d'accès à l'apprentissage continu. L'avenir des peu qualifiés dépend moins du seul niveau de diplôme que de la capacité de chaque acteur à reconnaître et valoriser leurs compétences réelles, notamment via la formation continue et la reconnaissance des savoirs informels.

Ce mémoire propose ainsi un état des lieux nuancé et actualisé de la condition des peu qualifiés en Belgique, en interrogeant les mécanismes de segmentation professionnelle et les leviers potentiels pour une inclusion plus juste.

**Mots clés** : travailleurs peu qualifiés, précarité, conditions de travail, perspectives professionnelles, marché du travail, enquête EWCTS 2021

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN  
Louvain School of Management  
Place des Doyens, 1 bte L2.01.01, 1348 Louvain-la-Neuve  
Boulevard Emile Devreux 6, 6000 Charleroi, Belgique  
Chaussée de Binche 151, 7000 Mons, Belgique  
[www.uclouvain.be/lsm](http://www.uclouvain.be/lsm)