



## **NOTES & CONTRIBUTIONS**

**Compte-rendu** de la demi-journée de réflexion « *Du travail non qualifié à la qualification : apport du SFMQ ?* »

Jeudi 13 mars 2014  
Espace 27 septembre (Salle Wallonie-Bruxelles)  
Boulevard Léopold II, 44 à 1080 Bruxelles

Le 29 avril 2014

Rue de Stalle 67 - 1180 Bruxelles  
T +32(0)2 371 74 32 - [info@ccfee.be](mailto:info@ccfee.be) - [www.ccfee.be](http://www.ccfee.be)

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1.</b>	<b>QU'EST-CE QUE LE « TRAVAIL NON QUALIFIÉ » ?</b>	<b>3</b>
1.1	Qu'est-ce que la « non-qualification » ?	3
1.2	Quelle est l'ampleur du phénomène ?	4
1.3	Une variété de formes	4
1.4	Que deviennent ces personnes non-qualifiées ?	4
1.5	Quel travail effectuent-elles ?	4
1.6	Facteurs explicatifs	5
1.7	Que faudrait-il comme politique publique pour augmenter la qualification et la faire reconnaître ?	6
<b>2.</b>	<b>LIEN ENTRE LA SITUATION FRANÇAISE ET LA SITUATION EN BELGIQUE FRANCOPHONE</b>	<b>7</b>
2.1	Pas d'adéquation scolarité/ emploi	7
2.2	Le diplôme reste la référence du niveau de qualification	8
2.3	Les deux facettes de la requalification	8
<b>3.</b>	<b>IDENTIFIER ET VALIDER LES FAIBLES NIVEAUX DE QUALIFICATION POUR FAVORISER L'INSERTION DANS L'EMPLOI</b>	<b>8</b>
3.1	Présentation de deux approches expérientielles	8
3.2	La formation alternée dans les missions régionales pour l'Emploi	9
3.3	La méthode IOD pratiquée à la Miresem (« Tous employables »)	9
3.4	Développement des formations vertes	9
<b>4.</b>	<b>DÉBATS &amp; TABLE RONDE FINALE SUR LA QUESTION DE LA PLUS-VALUE DU SFMQ POUR LES TRAVAILLEURS NON-QUALIFIÉS OU PEU QUALIFIÉS.</b>	<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>ANNEXE : PROGRAMME DE LA DEMI-JOURNÉE</b>	<b>11</b>

**Objectifs de l'après-midi de travail** organisée par le SFMQ en collaboration avec le Consortium de validation des compétences (voir programme en fin de document) :

1. Préciser le concept de (non-)qualification au travers des interactions entre trois champs : métier – emploi – certification/formation ;
2. Amorcer une réponse à une question fondamentale qui se pose au SFMQ : « faut-il ou ne faut-il pas développer des profils correspondant à des certifications positionnées à un niveau 1, 2 ou 3 ? ».

## 1. Qu'est-ce que le « travail non qualifié » ?

---

*Exposé de M. José Rose, AMU, CNRS-LEST*

Depuis les années 90', nous faisons face à **un paradoxe** : non seulement nous entrons dans la société de la connaissance alors que la part de travail dit « peu qualifié » voire « non qualifié » se met également à augmenter.

- ⇒ S'agit-il d'un phénomène réel induit par le **contenu** des activités ? Ou ne s'agit-il que d'une simple apparence, et donc une conséquence de la **reconnaissance sociale** (statutaire, salariale, classificatoire...) du contenu des activités ?

### 1.1 Qu'est-ce que la « non-qualification » ?

**On peut aborder le phénomène désigné sous le terme de « non-qualification » selon trois registres qu'il convient aujourd'hui de bien distinguer :**

1. **L'emploi**
2. **Le travail**
3. **Les personnes**

En parlant de la **qualification de l'emploi** : on se réfère alors à une classification dans les conventions collectives de travail. De ce point de vue, il y a bien des emplois peu (non ?) qualifiés, c'est-à-dire classifiés à l'échelon le plus faible, correspondant à un niveau de rémunération proche du salaire minimum.

Si on parle de la **qualification du travail**, des tâches effectivement accomplies, on doit se demander s'il existe réellement des formes d'activité « non qualifiées », qui ne demanderaient la maîtrise d'aucune compétence. **Pour José Rose, il n'y a pas de travail durablement non qualifié.** Le critère utilisé habituellement pour définir le niveau de (non-)qualification du travail est celui de la présence ou de l'absence d'autonomie. Mais si on l'analyse de près, même un travail de « pure exécution » est en réalité bien plus complexe qu'il n'en a l'air. Il peut y avoir une hiérarchie ou des degrés de complexité, mais dans tout travail – qu'il soit peu ou très qualifié – il y a une part d'autonomie et de contrôle : les critères utilisés pour repérer le travail non qualifié sont eux-mêmes problématiques (voir infra).

Si on parle de la **personne**, on vise sa formation, c'est-à-dire les compétences acquises à l'école ou en formation par cette personne, et/ou les compétences qu'elle s'est vu certifiées<sup>1</sup>. Il est alors le plus souvent essentiellement question de jeunes qui sortent du système éducatif sans diplôme.

---

<sup>1</sup> D'où l'utilisation du terme « qualification » pour « certification », ce qui conduit à une confusion entre les deux ainsi qu'à un appauvrissement de la notion de qualification, voire potentiellement une dévalorisation de personnes qui maîtrisent malgré tout certaines compétences (Note du Secrétariat).

**Traditionnellement, il y avait une convergence forte entre ces trois réalités : les niveaux de diplôme scolaire, les activités et les salaires,** convergence sur laquelle se fondaient les conventions collectives de travail. Aujourd'hui, il est assez rare que ces trois facettes convergent. Pour une même activité, les personnes sont classées, rémunérées différemment, etc.

**Dorénavant, la norme tient plutôt dans l'éloignement de ces trois approches et ce désajustement rend l'analyse du phénomène bien plus complexe.**

## 1.2 Quelle est l'ampleur du phénomène ?

### 1.2.1.1 *Emploi*

La proportion d'emplois non qualifiés a diminué en France jusqu'au milieu des années 90' où elle a recommencé à augmenter. Il y a +- 20% d'emplois non qualifiés en France aujourd'hui

### 1.2.1.2 *Travail*

Il n'y a pas de mesure globale du travail non qualifié ; les critères sont difficiles à identifier donc la proportion est difficile à identifier.

### 1.2.1.3 *Personnes*

1/5 des personnes dans chaque génération est dit « non qualifié » au sens de « non diplômé » (sans diplôme de fin de secondaire). C'est une proportion importante qui se cumule dans le temps, mais il s'agit également d'une estimation qui se discute : les individus acquièrent toujours des compétences en formation même s'ils n'obtiennent pas *in fine* de certification ; ils peuvent de plus acquérir ces compétences et/ou certifications plus tard dans l'existence, les faire valider...

*Trois conclusions à ce stade :*

- ⇒ **Tenir un discours général sur la « non-qualification » est quasi impossible.**
- ⇒ Si des emplois sont peu reconnus sur le plan salarial (et donc peu - voire non - qualifiés en ce sens), **on ne peut toutefois imaginer qu'il existe un travail durablement non qualifié, ni soutenir que des individus n'aient jamais acquis aucune compétence.**
- ⇒ **La notion de « non-qualification » est donc à complètement déconstruire...**

## 1.3 Une variété de formes

Les populations et zones concernées sont très caractéristiques. Aujourd'hui, la majorité des emplois non qualifiés sont situés dans le **secteur tertiaire**. Il ne s'agit plus tant d'ouvriers mais bien d'agents de services (employés de la restauration, aides à domicile, assistantes maternelles, ...). On y constate **une surreprésentation des femmes et des débutants les moins bien formés.**

## 1.4 Que deviennent ces personnes non-qualifiées ?

Sont-elles en situation d'attente ? (on est débutant jusqu'à... ?)

Ou bien s'agit-il d'emplois que ces personnes vont occuper (dans lesquels elles vont s'enfermer) durablement ?

Les statistiques soulignent l'existence de ces deux cas de figure ; tout dépend également des secteurs professionnels concernés.

## 1.5 Quel travail effectuent-elles ?

On observe une grande **hétérogénéité sectorielle** dans le travail non qualifié.

Exemples :

**Manufacture** : grande baisse des emplois non qualifiés en raison des politiques salariales et de la transformation de l'organisation du travail (évolution des conditions de production, loin du modèle taylorien).

**Commerce de détail et restauration** : Augmentation de l'emploi non qualifié en raison de la transformation du secteur et sa massification.

Par ailleurs, seulement 50 % des personnes non qualifiées disent qu'elles ne font que du travail d'exécution ; cela signifie que la personne reconnaît aussi la complexité de ce qu'elle fait (cette perception n'est toutefois pas également répartie).

La prescription, l'autonomie et la responsabilité sont 3 critères qui ne sont pas aussi distinctifs qu'on le pense, c'est-à-dire présentant aux yeux des personnes concernées le degré d'importance qu'on leur accorde dans les enquêtes réalisées.

Exemples :

**Téléopérateurs** (Call center) : juxtaposition de formes standardisées (scripts) mais les téléopérateurs parlent surtout d'événements singuliers, de l'improvisation que requiert leur fonction. On y constate de fortes différences entre travail prescrit et travail réel.

**Horeca** – et plus généralement dans les relations de service - : au-delà de savoir porter une assiette, la fonction demande aussi une gestion de réputation (pour fidéliser une clientèle...) : l'investissement personnel du serveur devient important.

Distinguer le travail non qualifié par l'absence d'autonomie, le contrôle fort et le faible niveau de responsabilité ne va donc pas de soi.

## 1.6 Facteurs explicatifs

Comment explique-t-on les phénomènes rassemblés sous le terme « non- qualification » ?

Différents facteurs vont interagir avec **la reconnaissance** de la qualification de l'emploi, du travail et des compétences des personnes :

- **L'état du marché du travail**  
La conjoncture économique, le taux de chômage font qu'à certaines époques, on reconnaît plus les qualifications qu'à d'autres. Par exemple, quand la main d'œuvre est abondante et la conjoncture basse, le seuil à partir duquel les chercheurs d'emploi sont jugés « employables » et effectivement embauchés s'élève : les employeurs ont tendance à exiger de plus hauts niveaux de qualification pour des emplois moins qualifiés.
- **Les politiques des entreprises**  
Ces politiques sont loin d'être équivalentes. Certaines cherchent à enrichir les tâches alors que d'autres divisent plutôt le travail. Les critères de recrutement utilisés sont également déterminants. En France, par exemple, le diplôme prime ; les populations sans diplôme seront donc davantage dans des emplois non qualifiés.
- **Les politiques publiques**  
En 1994 en France : le gouvernement a élargi la part d'exonération des charges sociales pour les bas salaires, ce qui a produit un effet pervers de déqualification des emplois.
- **L'état des relations professionnelles**

Lorsque le pouvoir de négociation est faible, la reconnaissance des qualifications tend à baisser également.

▪ **Les facteurs sociétaux et culturels**

Par exemple : les inégalités de genre qui se marquent dans la stratification gérée du marché du travail, la spécialisation des emplois pour les femmes parce qu'elles auraient des qualités... innées (dans les enquêtes, elles abondent parfois elles-mêmes en ce sens : « c'est simple, c'est ce que je fais à la maison »), les inégalités dans la répartition des tâches dans la sphère privée légitimant celles sur le marché de l'emploi...

Ces variables explicatives sont aussi des variables d'action : il importe dès lors de se demander ce que peuvent faire les politiques publiques.

### **1.7 Que faudrait-il comme politique publique pour augmenter la qualification et la faire reconnaître ?**

Quelques principes généraux d'une politique alternative

- ⇒ Préférer **une approche globale et durable** à une approche circonstancielle
- ⇒ **Cibler les politiques** (en termes d'emplois, de personnes, d'entreprises, de secteurs, ...)

Aujourd'hui en France, on développe des politiques globales « pour tous les jeunes » alors que ces politiques profitent en réalité à ceux qui en ont le moins besoin.

- ⇒ Décliner toute politique alternative dans les trois registres de la qualification :
  - EMPLOI :
    - Ouvrir des négociations collectives sur les classifications
    - Agir sur les recrutements et préférer se centrer sur les habiletés en situation (ex : « méthode des habiletés » de George Lemoine) que sur le CV.
    - Développer la validation des acquis de l'expérience
  - TRAVAIL :
    - (Surtout) tirer parti des études sur le contenu des tâches, du travail (par exemple : Anact - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail en France voir <http://www.anact.fr/>)
    - Créer les conditions d'une évolution des formes d'organisation du travail
  - PERSONNES : (pose des problèmes majeurs)
    - Approfondir la remise en question de l'école et de son efficacité
    - Ne pas oublier que les difficultés d'acquisition des qualifications ont des origines sociales  
Par exemple en France, les politiques scolaires sont aussi des politiques urbaines. (division de l'espace, banlieues, etc)

#### **Pour en savoir plus :**

- José Rose, *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, La Dispute, Paris, 2012, 177 p.

- José Rose, *La « non qualification ». Question de formation, d'emploi ou de travail ?*, Cereq, Net.Doc n° 53, 2009, 74 p. <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Net.Doc/La-non-qualification-.Question-de-formation-d-emploi-ou-de-travail>
- Interview de José Rose <http://www.cereq.fr/index.php/articles/Pages-autour-d-une-video/Un-interview-de-Jose-Rose>

## 2. Lien entre la situation française et la situation en Belgique francophone

---

### *Intervention de M. Esteban Martinez, ULB*

« Qualification » : mise en rapport de qualités supposées acquises par les personnes avec celles supposées requises par les emplois (ce qui donne lieu à des classifications d'emploi, des grilles salariales...)

Cette définition porte en elle une vision fondée sur des inadéquations à résoudre.

Deux grandes spécificités belges par rapport à la France :

- Une négociation collective plus forte (et des emplois non qualifiés intégrés aux commissions paritaires)
- Une négociation sectorielle très dynamique

### 2.1 Pas d'adéquation scolarité/ emploi

Comme en France, la Belgique présente un **paradoxe** lorsqu'on confronte les **évolutions de la scolarité et de l'emploi** : d'une part on assiste à **une prolongation de la scolarité** (même s'il faut nuancer ce propos) et d'autre part, à **une polarisation de la distribution des emplois/professions** :

- des professions intellectuelles et scientifiques (niveau universitaire)
- des professions intermédiaires (supérieur court)

Mais en même temps :

- des emplois non qualifiés, principalement dans les services aux particuliers (vente, professions « élémentaires » : aides au ménage, manutention, ...)

On peut aussi observer une tension entre l'allongement de la scolarité et certains indicateurs de l'organisation du travail (par exemple l'augmentation du travail répétitif déclaré).

De même en termes de compétences des personnes, **l'adéquation scolarité/emploi n'est pas évidente**. On retrouve par exemple 10% de professions « élémentaires » en Belgique. Parmi les personnes qui occupent ces emplois, 52% n'ont pas le CESS, ce qui signifie aussi que... 48% ont a minima un diplôme de secondaire supérieur.

La mise en concordance scolarité/emploi n'est donc pas si simple. Il ne s'agit pas de vases communicants.

## 2.2 Le diplôme reste la référence du niveau de qualification

Comme en France, le diplôme reste un critère important pour évaluer la qualification en Belgique.

Pour obtenir un emploi d' « aide-familial » (pour prendre un exemple dans le Non-marchand), il faut avoir tel diplôme ou avoir suivi une formation en OISP en collaboration avec l'enseignement de promotion sociale.

Au FOREM ou chez ACTIRIS, on parle de personnes « éloignées de l'emploi » ou d' « accessibilité à l'emploi » ; c'est surtout le diplôme qu'on vise derrière ces appellations. Les politiques d'emploi ont défini leurs mesures sur la base des niveaux de qualification du secondaire.

On observe un consensus : la « **non-qualification** » **définie par le diplôme scolaire est une notion qui n'a pas beaucoup de sens**, tout du moins **pas sur le terrain**. On demande aussi aux gens de développer une aisance relationnelle, se montrer disponible, etc.

## 2.3 Les deux facettes de la requalification

Si on veut opérer une requalification, il importe de distinguer deux parties dans le processus :

- D'une part, le processus de formation dans une perspective de *gestion prévisionnelle des emplois* (former dans des métiers en pénurie, par exemple) ;
- et d'autre part, un processus de *promotion sociale autonome* qui renvoie à une dimension de développement personnel (on peut citer en exemple le débat actuel sur le congé éducation : faut-il l'accepter dans le cas d'une formation générale ou uniquement le réserver pour les formations professionnalisantes ?).

Les politiques publiques se focalisent aujourd'hui trop sur l'emploi et pas assez sur le travail, sur la qualité du travail.

## 3. Identifier et valider les faibles niveaux de qualification pour favoriser l'insertion dans l'emploi

---

*Intervention de M. Paul Timmermans, Président de l'Institut Jacotot, Président de la Mission régionale de Charleroi*

### 3.1 Présentation de deux approches expérientielles

L'« Employabilité » est d'abord une **interaction** avant d'être une capacité (et donc une relation +- conflictuelle).

#### 3 expériences à faire valoir :

- Formation alternée dans les missions régionales pour l'Emploi ;
- La méthode IOD (voir : <http://www.transfer-iod.org/transfer/inet/index.php?categorie6/reseau>) pratiquée notamment à la Miresem- Mission régionale pour l'emploi et l'insertion de l'Entre-Sambre-et-Meuse (« tous employables »)<sup>2</sup> ;
- Le développement des formations vertes.

---

<sup>2</sup> Julien Winkel, « Une bouffée d'IOD pour la Miresem », *Alter échos*, n° 314, 1.05.2011, [http://www.alterechos.be/?p=sum&d=i&c=a&n=314&art\\_id=21314](http://www.alterechos.be/?p=sum&d=i&c=a&n=314&art_id=21314)

### **3.2 La formation alternée dans les missions régionales pour l'Emploi**

De ses travaux, Bertrand Schwartz ( « Moderniser sans exclure ») tire la maxime suivante : « d'abord le faire et puis le savoir » , ce qui l'amenait à proposer un autre regard sur la pédagogie mais aussi sur l'insertion.

La formation alternée s'est fondée sur une autre expérience. Dans un contexte dans lequel beaucoup de travailleurs se plaignaient d'être surqualifiés pour les emplois qu'ils occupaient, les praticiens ont été réunis et conviés à exprimer ce qu'ils ne voulaient plus faire. Ces tâches ont ensuite été déléguées à de nouvelles catégories de travailleurs moins qualifiés. Dans le cadre des Mire et du projet de formation alternée, cette expérience a été reproduite : un ensemble de personnes de terrain ont donc été rassemblées et questionnées sur les tâches qui pourraient être directement productives et faisables sans une longue période de formation.

Résultats :

- Un nouveau métier (assistant tuyauteur)
- De nouvelles formations dans l'enseignement de promotion sociale
- L'insertion durable d'individus

### **3.3 La méthode IOD pratiquée à la Miresem (« Tous employables »)**

Réseau d'accompagnement vers et dans l'emploi ; modèle d'intermédiation directe qui rapproche personnes et entreprises.

Postulat de l'IOD : on peut réussir l'insertion durable des Chercheurs d'emploi tout en appuyant le recrutement des entreprises si on travaille à la fois sur l'offre et la demande (les besoins de l'employeur, le poste de travail, l'accompagnement dans l'emploi)

Miresem rencontre les entreprises (directeurs de services mais aussi collègues de la personne à embaucher) dans le but de bien cerner leurs besoins. Cela permet :

- Une vision très globale et précise des tâches
- De réduire la sélectivité à l'embauche
- De réduire les jugements sur la personne
- ...

### **3.4 Développement des « formations vertes »**

La mobilisation des compétences se modifie. Aujourd'hui on est incapable de prévoir l'avenir de ces métiers même si des formations existent déjà.

La tentation dans les métiers « verts » est de monter vers le haut les compétences exigées alors que les emplois sur le terrain ne suivent pas.

Il y a autant de possibilités d'insertion de gens qualifiés que non qualifiés dans ce secteur. Bien sur de nouveaux matériaux sont produits mais pas toujours si nouveaux ou pas toujours si compliqués. Les couvreurs et électriciens classiques peuvent intégrer ce nouveau savoir-faire aussi par l'exemple.

#### 4. Débats & Table ronde finale sur la question de la plus-value du SFMQ pour les travailleurs non-qualifiés ou peu qualifiés.

---

Quelques éléments repris des échanges :

- Pourquoi ne pas avoir utilisé le terme « métier » (concept fort utilisé en Belgique francophone) ? Parce que le « métier » est le contre-exemple de la « non-qualification » : le métier sous-tend une identification et une reconnaissance des qualifications spécifiques à avoir pour l'exercer, c'est-à-dire une « professionnalisation ». Ce qui est intéressant ici, lorsqu'on parle de qualification, est le processus de professionnalisation : comment se construit un métier ? Quelles sont les dynamiques à l'œuvre ? (fermeture, etc.) Quand ces processus se construisent, on a tendance à penser ces métiers comme « qualifiés »
- Quelle formalisation des expériences exposées ? Réfléchir en « Chambre du SFMQ » ou laisser émerger les réflexions à partir du terrain comme le suggère l'exposé de Paul Timmermans ? Cette question implique un autre débat de fond : **qui a autorité pour reconnaître les qualifications ?** Plusieurs acteurs (l'enseignement et la formation, l'entreprise, les interlocuteurs sociaux...) sont concernés selon quel l'on parle d'un des 3 registres (personnes, emploi, travail) et des effets (de droit notamment) attendus dans tel contexte précis. José Rose rappelle sur ce plan **le rapport social qu'implique nécessairement la « qualification » puisqu'elle est affaire de reconnaissance** ; les avis divergent donc forcément à son propos. Lorsqu'on a par exemple commencé à parler de « compétences » plutôt que de « qualifications », on a, dans ce rapport de forces qu'est le rapport social de reconnaissance, consacré le pouvoir de l'employeur : celui-ci a le pouvoir de dire « telle est la compétence dont j'ai besoin et donc telle est la (non-)qualification ».
- Pour alimenter les réponses à la question posée par le SFMQ sur le développement de profils correspondant à des certifications positionnées les niveaux 1, 2 et 3, **José Rose met l'accent sur l'importance de la reconnaissance par des « diplômes » et donc des « qualifications » même les moins valorisées**. Mais il avance quatre mises en garde :
  1. **Attention à ne pas créer un marché de dupes.** ! Ce qui sera objectivé doit l'être (et avoir une valeur) pour les partenaires sociaux, les membres de l'enseignement, de l'emploi, etc.
  2. Attention également au risque d'éloignement des pratiques concrètes : à force de construire des référentiels, on a une image très formelle et normalisée des pratiques sociales ; il faut cependant que cette image ait du sens. **Le positionnement dans une grille, dans un cadre global des certifications sous-tend par exemple une mise en avant des procédures au risque d'oublier qu'il y a derrière des personnes désireuses de s'insérer dans un emploi stable et de qualité.** Attention à l' « étiquetage » des individus dans des catégories strictes ; permettre plutôt une certaine souplesse et marge de manœuvre
  3. On ne peut oublier que « qualifier » c'est nécessairement comparer et hiérarchiser. Dans ces effets de la formation par rapport à l'emploi, 4 dimensions sont à prendre en considération quand on parle de « diplôme » (ou de certification au sens plus large) :
    - **L'effet « diplôme »** lui-même : le fait d'avoir été certifié ou pas
    - **L'effet « niveau »** de la certification : un niveau X permet un meilleur accès à l'emploi que le niveau Y
    - **L'effet « spécialité »** : deux diplômes de même niveau ne sont pas nécessairement identiquement recherchés
    - **L'effet « conditions d'acquisition de ce niveau »** : formation initiale ou tout au long de la vie par exemple, tel établissement réputé ou un autre qui l'est moins...
  4. **Il importe enfin de ne pas se limiter à la dimension « formation » mais de ne pas l'abandonner** : ne pas dire : « on acquiert des compétences qu'à l'école » mais ne pas abandonner le lien qualification-formation-certification pour autant. Le détour par de la formation reste le plus souvent nécessaire.

## 5. Annexe : Programme de la demi-journée

---

SFMQ —

### INVITATION

Le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, en collaboration avec le Consortium de validation des compétences, a le plaisir de vous inviter à une après-midi de travail sur le thème suivant :

#### Du travail non qualifié à la qualification : apport du SFMQ ?

Jeudi 13 mars de 13h30 à 17h00

Espace 27 septembre (Salle Wallonie-Bruxelles)

Boulevard Léopold II, 44 à 1080 Bruxelles

# SFMQ

## Programme

13.30 Accueil

13.45 Introduction

14.00 M. José Rose<sup>1</sup>, AMU, CNRS-LEST

La conférence s'organisera autour des idées développées dans l'ouvrage « Qu'est-ce que le travail non qualifié ? » paru en 2012 aux éditions La Dispute de Paris. Il s'agit d'un enjeu social majeur qui concerne aussi bien les salariés que les responsables d'entreprises, les acteurs du système éducatif et du marché du travail, les groupes professionnels ou les pouvoirs publics.

Dans un premier temps, on précisera la notion de qualification en distinguant ses trois registres (ceux de l'emploi, de l'activité et de la personne) et en interrogeant la notion de « travail non qualifié ».

Puis, nous donnerons une idée de l'ampleur du phénomène en France, de son évolution et de sa répartition. Nous apporterons alors des éléments d'interprétation en évoquant aussi bien l'état du marché du travail et des relations professionnelles que les modes de gestion de la main-d'œuvre ou des dimensions plus culturelles.

Enfin, nous analyserons la façon dont les pouvoirs publics ont pris en charge cette question et nous nous interrogerons sur une politique alternative visant à requalifier le travail en reconnaissant mieux la dimension qualifiée de nombre d'activités professionnelles.

Le propos s'adosse aux résultats des recherches conduites en France au cours de la dernière décennie et prend divers exemples concrets dans les secteurs d'activité concernés.

15.00 M. Esteban Martinez, ULB, Faculté des Sciences Politiques et Sociales

M. Esteban Martinez établira le lien entre la situation française et la situation en Belgique francophone.

---

<sup>1</sup> José Rose, professeur de sociologie à l'Université de Provence et directeur scientifique du Céreq de 2003 à 2008. Ses compétences et domaines de recherche : les relations entre formation et emploi, entre école et entreprises, l'insertion professionnelle des jeunes et les transitions professionnelles, les transformations du travail et de l'emploi, l'évolution du système éducatif et de l'enseignement supérieur.

# SFMQ —

**15.20 M. Paul Timmermans**, Président de l'Institut Jacotot ([www.institut-jacotot.eu](http://www.institut-jacotot.eu)), Président de la Mission régionale de Charleroi.

Seront présentées deux approches expérientielles de la nécessité d'identifier et de valider des faibles niveaux de qualification pour favoriser l'insertion et aussi pour assurer le maintien dans l'emploi:

- la formation alternée dans les Missions régionales pour l'Emploi
- la méthode IOD pratiquée à Miresem ("tous employables").

**16.00** Une table ronde réunira les intervenants, la présidence du SFMQ, et celle du CVDC sur la question du possible apport du SFMQ pour les travailleurs non-qualifiés ou peu qualifiés.

**16.30** Verre de l'amitié

\*\*\*\*

Le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) est un Service à gestion séparée (sans personnalité juridique) situé auprès de la Communauté française, fruit de l'Accord de coopération conclu à Bruxelles le 27 mars 2009.

Le SFMQ a été mis en place par les Gouvernements belges francophones afin de constituer une plateforme commune de production des référentiels nécessaires au développement de l'Education et de la Formation **tout au long de la vie**. Sa production doit être utile aux partenaires sociaux et aux opérateurs de l'enseignement, de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de la validation. L'ambition est de permettre au citoyen de faire évoluer sa qualification tout au long d'un parcours mobilisant des modes d'apprentissages formels, non-formels et informels et de le soutenir dans ses démarches d'accès à l'emploi ou de transition professionnelle par une identification de ses compétences dans un format lisible par tous les acteurs.

Les partenaires sociaux et les Services Publics de l'Emploi choisissent d'abord et définissent ensuite les métiers sous la forme d'un référentiel regroupant l'intitulé du métier, sa définition, ses principales caractéristiques. Ils s'appliquent ensuite à produire des référentiels de compétences (autrement dit, à préciser les compétences nécessaires pour maîtriser le métier décrit). Ce travail est réalisé par des commissions, pilotées par la Chambre des Métiers.

Lorsque le profil métier est approuvé par les partenaires sociaux, il doit encore être décliné en profil formation. C'est le monde de l'enseignement, de la formation et de l'insertion qui prend alors le relai. Des commissions ad hoc, pilotées cette fois par la Chambre Enseignement-Formation, vont décliner le référentiel de compétences en savoirs, aptitudes, complexité du contexte et niveau de responsabilité et d'autonomie.

# SFMQ

On peut encore ajouter qu'en amont du SFMQ, les secteurs professionnels doivent produire des éléments de profils et des définitions de leurs métiers qui soient clairs et partagés paritairement par les partenaires sociaux. Et, en aval, chacun des opérateurs d'enseignement, de formation ou de validation va devoir décliner les profils formations du SFMQ en profils de certification et ensuite en programmes d'enseignement ou en référentiels de formation, en fonction des missions et du public qui lui sont propres.

Dans les faits tous les secteurs professionnels n'avancent pas au SFMQ, pour des raisons diverses. La portée horizontale du SFMQ n'est pas assurée. De plus, les demandes de développement de profils métiers reçues ces trois années se situent rarement à des faibles niveaux de qualification. Si on se réfère à un Cadre des certifications, en cours d'approbation en Belgique francophone, la majorité des demandes se situent d'abord au niveau 4, ensuite au niveau 3. La justification régulièrement avancée est que les niveaux 1, 2, voire 3 concernent des *sous-métiers* et qu'à ces niveaux il n'est pas nécessaire de qualifier. Cette position entraîne une rupture avec le marché de l'emploi et avec la réalité des opérateurs d'enseignement, de formation, d'insertion et de validation situés en aval du SFMQ et qui ont pour cible ce type de public. Situés à l'interface d'une approche individualisée et de la construction de valeurs ajoutées sociales et économiques visant l'insertion socio-professionnelle, ces opérateurs pourraient se trouver sans les repères en qualifications nécessaires à l'aboutissement de leurs démarches.

Faut-il ajouter que le terme de *qualification* recouvre plusieurs réalités pour les partenaires sociaux, pour les Services Publics de l'Emploi et pour les opérateurs délivrant des certifications ? Les termes de *métier*, *d'emploi*, et bien entendu de *sous-métier* et de *sous-emploi* sont aussi utilisés à des fins diverses. Cela ne participe pas à clarifier les discussions.

Au bout de trois années de fonctionnement, il semble dès lors nécessaire de réfléchir à ce versant du travail du SFMQ, sans quoi l'ensemble du champ du paysage de la qualification ne sera pas couvert et les publics prioritairement en attente d'une reconnaissance seront une nouvelle fois exclus.

Le SFMQ ne revendique pas le débat sur des stratégies légitimement initiées par d'autres champs institutionnels. Il s'interroge, en interne, quant à son apport potentiel à ces stratégies.