

Travail de fin d'études L'évolution de la perception des métiers manuels par la génération Z

Auteur : Feron, Esther

Promoteur(s) : Lisein, Olivier

Faculté : HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège

Diplôme : Master en sciences de gestion, à finalité spécialisée en droit

Année académique : 2025-2026

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/25695>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

L'ÉVOLUTION DE LA PERCEPTION DES MÉTIERS MANUELS PAR LA GÉNÉRATION Z.

Jury :
Promoteur :
Olivier LISEIN
Lecteur(s) :
Matthieu SIMON

Mémoire présenté par
Esther FERON
En vue de l'obtention du diplôme de
MASTER EN SCIENCES DE GESTION
à finalité spécialisée en droit
Année académique 2025/2026



Je tiens tout d'abord à exprimer ma sincère et profonde gratitude à mon promoteur, Monsieur Lisein, pour sa disponibilité, ses conseils avisés et son accompagnement tout au long de l'élaboration de ce mémoire.

Je souhaite également adresser mes remerciements à mon premier lecteur, Monsieur Simon, pour son aide précieuse quant à l'approche juridique de ce travail, aide sans laquelle ce sujet de mémoire n'aurait pu être conservé.

Mes remerciements s'adressent également aux dix-neuf personnes qui ont accepté de m'accorder de leur temps pour la réalisation de mes entretiens.

Enfin, je tiens à remercier chaleureusement mes parents, mes frères et sœurs, mes amis ainsi que toutes les personnes qui m'ont soutenue tout au long de mes études, pour leur présence et leurs encouragements sans faille.

NOTE DE SYNTHÈSE

Ce mémoire analyse l'évolution de la perception des métiers manuels par la génération Z, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre particulièrement marquée dans ces secteurs. Trois sous-questions découlent de cette problématique : Quelles sont les perceptions qu'ont les jeunes des métiers manuels ? Quels sont les facteurs susceptibles d'influencer ces perceptions ? Quels en sont les impacts sur les choix de carrière ?

La revue de littérature dresse d'abord un état des lieux général des perceptions associées aux métiers manuels, en retraçant leur dévalorisation historique et en examinant la distinction juridique entre statut d'ouvrier et statut d'employé, reflet légal de l'opposition entre travail manuel et intellectuel. Elle se concentre ensuite spécifiquement sur la génération Z, en explorant ses caractéristiques, les facteurs susceptibles d'influencer ses représentations et les leviers de revalorisation identifiés dans la littérature.

Afin de confronter ces enseignements à la réalité, dix-neuf entretiens semi-directifs ont été menés auprès de jeunes nés entre 1995 et 2012, aux profils variés. Les résultats mettent en lumière les atouts et les freins perçus des métiers manuels, analysent dans quelle mesure ces perceptions influencent les choix de carrière, et aboutissent à des recommandations concrètes à destination des pouvoirs publics et des acteurs de l'enseignement, dans l'objectif d'agir sur les représentations de la prochaine génération et de contribuer à résorber la pénurie de main-d'œuvre.

ABSTRACT

This thesis analyses the evolution of the perception of manual trades by Generation Z, in a context of labour shortages that is particularly pronounced in these sectors. Three sub-questions stem from this central research question: What perceptions do young people have of manual trades? What factors are likely to influence these perceptions? What are the impacts on career choices?

The literature review first provides a general overview of the perceptions associated with manual trades, tracing their historical devaluation and examining the legal distinction between blue-collar and white-collar status, which legally reflects the opposition between manual and intellectual work. It then focuses specifically on Generation Z, exploring its characteristics, the factors likely to influence its representations, and the levers for revalorisation identified in the literature.

In order to confront these findings with reality, nineteen semi-structured interviews were conducted with young people born between 1995 and 2012, with varied profiles. The results shed light on the perceived strengths and barriers of manual trades, analyse the extent to which these perceptions influence career choices, and lead to concrete recommendations aimed at public authorities and educational stakeholders, with the objective of shaping the representations of the next generation and contributing to addressing the labour shortage.

Table des matières

INTRODUCTION.....	10
PREMIÈRE PARTIE : REVUE DE LITTÉRATURE	12
Chapitre 1 : Évolution de la perception des métiers manuels.....	12
1. Métier manuel	12
2. La distinction entre ouvrier et employé	13
2.1. Origine de la distinction	13
2.2. Constat d'inconstitutionnalité.....	13
2.3. Harmonisations	14
2.3.1. Jour de carence	14
2.3.2. Délais de préavis.....	14
2.3.3. Motivation du licenciement.....	15
2.4. Distinctions subsistantes	16
2.4.1. Paiement de la rémunération	16
2.4.2. Incapacité de travail – rémunération garantie	16
2.4.3. Vacances annuelles – pécule de vacances.....	17
2.4.4. Les causes de suspension du contrat de travail : accident technique, intempéries et causes économiques.....	17
2.4.5. Commissions paritaires	18
2.5. Conclusion.....	19
3. Rapport aux métiers manuels.....	21
3.1. Clivages de genre	21
3.2. Opposition entre la main et l'esprit.....	21
3.3. Transition écologique.....	21
3.4. Mutation du marché du travail et nouvelles technologies	21
Chapitre 2 : Évolution de la perception des métiers manuels par la génération Z	23
1. Génération Z	23
2. Rapport de la génération Z aux métiers manuels	24
2.1. Le rôle du genre.....	24
2.2. Le rôle de la famille.....	24
2.3. Le rôle de l'image	24
2.4. Le rôle de la formation en alternance.....	25
2.5. Le rôle de la pandémie	27
2.6. Le rôle de la technologie	27
2.7. Le rôle du sens et des valeurs	28
3. Leviers d'attractivité	29
3.1. Mutation d'un regard	29
3.2. Mixité professionnelle.....	29
3.3. Formations et réformes	30
3.3.1. Formation manuelle, technique, technologique et au numérique (FMTTN)	30
3.3.2. Le nouveau parcours d'enseignement qualifiant (PEQ)	32
3.3.3. Réforme systémique de l'Enseignement qualifiant, de l'Enseignement pour Adultes et de la Formation professionnelle	33
3.3.4. Réforme du minerval.....	34
3.3.5. Formations aux fonctions critiques et aux métiers en pénurie.....	35
3.4. Aides financières pour la formation en alternance	35
Conclusion intermédiaire	37
DEUXIÈME PARTIE : PARTIE EMPIRIQUE.....	38

Chapitre 1 : Méthodologie.....	38
1. Objectifs	38
2. Méthode de collecte des données	38
3. Méthode d'analyse des données.....	41
Chapitre 2 : Présentation des résultats	42
1. Perceptions	42
1.1. Points positifs	43
1.2. Points négatifs	44
1.3. Stéréotypes.....	46
2. Facteurs d'influence.....	46
2.1. Technologies et intelligence artificielle	46
2.2. Médias	47
2.3. Genre	48
2.4. Entourage.....	48
2.5. École	49
2.6. Formations aux métiers manuels.....	50
2.7. Pandémie du Covid-19	50
2.8. Réforme du minerval.....	50
3. Initiatives	51
4. Perspectives de carrière	52
Chapitre 3 : Discussion.....	54
1. Quelles sont les perceptions qu'ont les jeunes des métiers manuels ?.....	54
2. Quelles sont les variables et les facteurs susceptibles d'influencer ces perceptions ?	55
2.1. Technologies et intelligence artificielle	55
2.2. Médias	55
2.3. Genre	55
2.4. Entourage.....	56
2.5. École	56
2.6. Formations aux métiers manuels.....	56
2.7. Pandémie du Covid-19	56
2.8. Réforme du minerval.....	56
2.9. Rémunération et sens	56
3. Quels en sont les impacts sur les choix de carrière ?	57
4. Recommandations	57
CONCLUSION.....	60
BIBLIOGRAPHIE	62
1. Sources managériales.....	62
2. Sources juridiques	71
2.1. Législations	71
2.2. Jurisprudence	75
2.3. Doctrine.....	76
2.4. Autres	78
ANNEXES.....	80
Annexe 1 : Mutation du marché du travail	80
Annexe 2 : Formation en alternance.....	81
1. CEFA	81

2. IFAPME.....	83
Annexe 3 : Guide d'entretien	85

INTRODUCTION

À l'heure actuelle, lorsque le terme « métier manuel » est saisi dans un moteur de recherche, les premiers résultats qui s'affichent renvoient presque systématiquement aux métiers dits « en pénurie ». Cette association, aussi révélatrice que récurrente, témoigne des enjeux de valorisation auxquels ces professions sont aujourd'hui confrontées.

Les métiers en pénurie se définissent par une insuffisance de candidats disponibles sur le marché du travail : des métiers affichant un fort taux d'emploi, mais qui peinent à trouver les collaborateurs nécessaires à leur exercice. En Wallonie, Le Forem actualise chaque année son répertoire des fonctions critiques et des métiers en pénurie. Pour l'édition 2025, ce sont pas moins de 82 métiers en pénurie qui ont été recensés, dont approximativement 60 % relèvent des métiers manuels (Le Forem, 2025). Ces chiffres illustrent l'ampleur d'un défi qui dépasse la seule logique économique pour interroger, plus fondamentalement, la manière dont ces métiers sont perçus et considérés dans notre société.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée constitue en effet l'un des défis majeurs de l'économie contemporaine. Elle se trouve par ailleurs aggravée par le départ progressif à la retraite des générations précédentes, qui creuse un déficit structurel difficile à combler. Dans ce contexte, un regain d'intérêt des jeunes pour les métiers manuels s'inscrirait dans une conjoncture particulièrement favorable : les entreprises font face à des besoins en main-d'œuvre qualifiée sans précédent, rendant ce rapprochement plus opportun que jamais.

C'est précisément vers la jeunesse qu'il convient de tourner le regard, et plus particulièrement vers la génération Z, dernière génération à être entrée – et qui continue d'entrer – sur le marché du travail. Elle évolue dans un paysage professionnel profondément reconfiguré, marqué par la digitalisation, l'instabilité économique et une redéfinition des rapports au travail. Ses valeurs, ses attentes et ses modes de rapport à l'emploi se distinguent sensiblement de ceux des générations qui l'ont précédée. Or, chaque génération ayant évolué dans un contexte sociétal, éducatif et industriel qui lui est propre, les expériences de l'une conditionnent inévitablement les opportunités et les représentations de la suivante.

Appréhender les attraits et les résistances que les jeunes de la génération Z nourrissent à l'égard des métiers manuels est une étape indispensable pour identifier les leviers d'action pertinents. Une telle analyse permettrait non seulement d'éclairer les mécanismes à l'œuvre dans les orientations professionnelles actuelles, mais également d'anticiper des pistes de solution concrètes à destination des acteurs de l'orientation, des entreprises et des pouvoirs publics, dans l'optique de permettre aux générations futures d'aborder l'ensemble des orientations professionnelles sur un pied d'égalité.

C'est dans cette perspective que s'inscrit le présent mémoire multidisciplinaire, dont l'objectif est d'étudier l'évolution de la perception des métiers manuels par la génération Z. De cette problématique centrale découlent trois sous-questions : Quelles sont les perceptions qu'ont les jeunes des métiers manuels ? Quels sont les facteurs susceptibles d'influencer ces perceptions ? Quels en sont les impacts sur les choix de carrière ?

Afin de répondre à cette problématique, ce travail s'organise en deux parties. La première partie, consacrée à la revue de littérature, comporte un premier chapitre qui dresse un état des lieux général de la perception des métiers manuels dans la société, tandis que le second se concentre spécifiquement sur la génération Z, en explorant ses caractéristiques, ses représentations des métiers manuels et les leviers susceptibles d'en renforcer l'attractivité à ses yeux. La seconde partie présente quant à elle la démarche empirique menée auprès de jeunes de la génération Z, dont les résultats permettront d'apporter des éléments de réponse concrets à la problématique posée.

PREMIÈRE PARTIE : REVUE DE LITTÉRATURE

Chapitre 1 : Évolution de la perception des métiers manuels

1. Métier manuel

En préalable à tout développement, il semble nécessaire de définir et de présenter la notion même de métier manuel.

Traditionnellement, un métier manuel peut être défini comme une activité professionnelle où l'usage des mains et de la force physique constitue l'outil principal de travail, par opposition à ce qui relève essentiellement de l'activité intellectuelle (Carfantan, 2007). Bien que l'exercice d'un métier manuel requière également des connaissances théoriques préalables, son essence réside dans l'exécution de tâches techniques impliquant fortement l'engagement corporel du travailleur (Decréau, 2018).

Les métiers manuels recouvrent un ensemble de professions variées qui, en se basant sur la Classification Internationale Type des Professions (CITP-08)¹, se retrouvent principalement dans les catégories suivantes :

- Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ;
- Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ;
- Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage ;
- Professions élémentaires ;
- Personnel des services directs aux particuliers.

La définition même d'un métier manuel met d'emblée en évidence une distinction classique entre ce qui est manuel et ce qui est intellectuel.

La distinction entre travail intellectuel et manuel est le produit d'une construction sociale et historique dont les racines remontent à l'Antiquité grecque : Platon, pour qui la raison est supérieure aux sens, considérait celui qui travaille de ses mains comme incapable d'accéder au monde des idées, posant ainsi les bases d'une hiérarchie durable (Decréau, 2018 ; Donneau, 2020). Cette dichotomie se cristallise à nouveau à la Renaissance, lorsque les artistes rompent avec les corporations d'artisans, instaurant une vision binaire entre l'artisan cantonné à l'exécution et l'artiste élevé au rang de créateur (De Cessole, 2025). Elle se renforce ensuite avec le taylorisme et le fordisme, qui séparent conception et exécution, dévalorisant durablement les métiers manuels au profit des métiers dits intellectuels (Crawford, 2010).

Cette hiérarchie tend toutefois à être remise en question : De Cessole (2025) et Abu-Faraj (2025) s'accordent à dire que la frontière longtemps tenue pour évidente entre travail manuel et travail intellectuel s'estompe progressivement.

Cette reconsidération invite à s'interroger sur une évolution potentielle de la perception des métiers manuels, et cela sous plusieurs angles, avant d'aborder précisément celle de la génération Z.

¹ La CITP de l'Organisation Internationale du Travail (2008) est une nomenclature servant à organiser les professions en des séries de groupes définis en fonction des tâches exécutées.

2. La distinction entre ouvrier et employé

En fonction de la nature des prestations fournies, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail différencie la situation des ouvriers et celle des employés en établissant entre eux une distinction fondamentale selon que les tâches accomplies sont à dominante manuelle ou intellectuelle.

Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur s'engage à fournir un travail principalement d'ordre manuel contre rémunération, sous l'autorité d'un employeur.² Le contrat de travail d'employé est, quant à lui, le contrat par lequel un travailleur s'engage à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel contre rémunération, sous l'autorité d'un employeur.³

La nature des prestations constitue le critère central permettant de déterminer la catégorie à laquelle appartient le travailleur. Ainsi, une activité qui ne serait pas majoritairement manuelle exclut la qualification d'ouvrier, tandis que la reconnaissance du statut d'employé suppose que les tâches intellectuelles soient prépondérantes. C'est la réalité du travail accompli qui prévaut sur la qualification contractuelle choisie par les parties.⁴

2.1. Origine de la distinction

La distinction entre ouvriers et employés est consubstantielle aux origines mêmes du droit social belge. L'ensemble des règles regroupées sous cette branche du droit trouve en effet sa source dans ce que l'on a appelé la question ouvrière. Celle-ci est née de la condition particulièrement difficile dans laquelle se trouvaient les ouvriers à cette époque.⁵

Cette bipartition s'enracine dans la segmentation technique au sein du monde du travail de la société industrielle du XIX^{ème} siècle.⁶ L'ouvrier y était cantonné à l'exécution de tâches manuelles simples tandis que l'employé agissait en tant que délégué de l'employeur, exerçant ses fonctions dans une position hiérarchiquement plus proche de ce dernier. Ces deux catégories de travailleurs, évoluant dans des sphères professionnelles distinctes, ont longtemps relevé de régimes juridiques différents. L'employé a ainsi historiquement bénéficié d'un statut plus favorable que celui de l'ouvrier. Les écarts de traitement entre ces deux statuts se sont néanmoins progressivement réduits. Cette évolution a abouti à l'adoption d'un cadre législatif commun, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, applicable tant aux ouvriers qu'aux employés. Pour autant, cette unification formelle ne doit pas occulter le fait que des différences substantielles de régime juridique demeurent entre ces deux catégories.

2.2. Constat d'inconstitutionnalité

La conformité de la loi du 3 juillet 1978 aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination a fait l'objet de trois examens successifs par la Cour constitutionnelle. Dans ses arrêts de 1993⁷ et 2001⁸,

² Art. 2 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

³ Art. 3 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁴ T. GILLAIN, « Notion du contrat de travail : critère de différenciation avec un contrat civil ou commercial », *Portail du droit belge*.

⁵ F. KÉFER, « Droit du travail et de la sécurité sociale – première partie : droit du travail », *Presses universitaires de Liège*, 2024, p. 11.

⁶ J. PIRON, « De la distinction légale entre le travailleur dit “ouvrier” et le travailleur dit “employé” », *Rev. trav.*, 1956, pp. 1277 et s.

⁷ C.A., 8 juillet 1993, n°56/93, B.6.3.1.

⁸ C.A., 21 juin 2001, n°84/2001, B.4.

celle-ci a reconnu que la différence de traitement entre ouvriers et employés serait, si elle devait être instaurée à l'heure actuelle, difficilement justifiable de manière rationnelle et légitime.

Néanmoins, ce n'est que le 7 juillet 2011 que la Cour, statuant sur une question préjudicielle, a prononcé l'inconstitutionnalité des disparités de traitement relatives aux délais de préavis et au jour de carence.⁹ C'est dans ce contexte qu'a été adoptée la loi du 26 décembre 2013 « instaurant un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement », entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Celle-ci a procédé à une harmonisation partielle des deux régimes en alignant notamment les délais de préavis et en supprimant le jour de carence.

Pour autant, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail continue de définir de manière distincte le contrat de travail d'ouvrier et le contrat de travail d'employé. De nos jours, de nombreuses différences de régime juridique subsistent entre ces deux catégories de travailleurs.

2.3. Harmonisations

2.3.1. Jour de carence

Concernant le jour de carence, avant le 1^{er} janvier 2014, le premier jour ouvrable d'une incapacité de travail d'une durée inférieure à quatorze jours constituait un jour de carence, c'est-à-dire un jour pour lequel l'ouvrier ne bénéficiait d'aucune indemnisation, ni de la part de son employeur, ni de celle de sa mutuelle. La période de salaire garanti ne débutait qu'à partir du lendemain.¹⁰

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le jour de carence a été supprimé pour ces travailleurs. Dès lors, la période de salaire garanti prend cours dès le premier jour d'incapacité de travail, indépendamment de la durée totale de celle-ci.¹¹

2.3.2. Délais de préavis

Le calcul des délais de préavis obéissait à des règles distinctes selon le statut du travailleur. Pour les ouvriers, la loi déterminait la durée en fonction de l'ancienneté du travailleur.¹² En ce qui concerne les employés, la loi ne se fondait pas uniquement sur l'ancienneté pour établir la durée du préavis. Une différenciation était introduite selon le niveau de rémunération, ce dernier étant considéré comme un indicateur du degré de responsabilité exercé.¹³

À partir du 1^{er} janvier 2014, des délais de préavis uniformes sont applicables. Ces délais sont fixés par la loi et sont calculés sur la base de l'ancienneté au moment où le délai de préavis commence à courir.¹⁴

⁹ C. const., 7 juillet 2011, n°125/2011.

¹⁰ Art. 52, §1^{er}, al. 2 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail abrogé par l'art. 62 de la Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

¹¹ C. LEGARDIEN, « Statut unique : nouveautés en matière d'incapacité de travail », *L'assurance au présent*, liv. 7, 2014, p. 2.

¹² Art. 59 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail abrogé par l'art. 34 de la Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

¹³ Art. 82 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail abrogé par l'art. 50 de la Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

¹⁴ Art. 37/4 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Que ce soit en cas de licenciement¹⁵ ou de démission¹⁶, les délais de préavis débutent par une période d'une semaine pour ensuite croître régulièrement et progressivement en fonction de l'ancienneté du travailleur. Ces délais restent volontairement courts en début de carrière, de façon à ne pas entraver la mobilité sur le marché de l'emploi. En cas de démission, les délais applicables sont moins élevés que ceux prévus en cas de licenciement et sont plafonnés à treize semaines à partir de huit années d'ancienneté. Jusqu'à récemment, les délais de préavis applicables en cas de congé donné par l'employeur n'étaient soumis à aucun plafond. Le 30 avril 2026, la Chambre des représentants a adopté un projet de loi contenant diverses mesures de modernisation du droit du travail, en exécution de l'accord du Gouvernement fédéral 2025-2029. L'une de ces mesures concerne la limitation de la durée maximale du délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur. Ainsi, pour les contrats de travail dont l'exécution débute à partir du 1^{er} juin 2026, ce délai sera plafonné à cinquante-deux semaines à partir de dix-sept années d'ancienneté.¹⁷

L'uniformisation des délais entre ouvrier et employé a eu pour conséquences, d'une part, l'allongement substantiel des délais de préavis des ouvriers et, d'autre part, la limitation de ceux des employés supérieurs, c'est-à-dire dont la rémunération annuelle brute excédait 32.254 € au 31 décembre 2013.¹⁸

La loi du 26 décembre 2013 a également supprimé la possibilité d'insérer une clause d'essai dans les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2014. Cette clause permettait traditionnellement à l'employeur et au travailleur de disposer d'une période probatoire au cours de laquelle le premier pouvait évaluer la personnalité, les aptitudes et les compétences professionnelles du second. Le législateur a estimé que la réduction des délais de préavis applicables en début d'occupation rendait désormais inutile le maintien d'une période d'essai pour les contrats de travail d'ouvrier et d'employé.¹⁹

2.3.3. Motivation du licenciement

Jusqu'en 2014, aucune obligation généralisée de motiver le licenciement n'existait et seuls les ouvriers bénéficiaient expressément d'une protection contre le licenciement abusif.²⁰ Les employés ne disposaient quant à eux que de la théorie de l'abus de droit. Cette disparité de traitement constituait la contrepartie de la brièveté des délais de préavis applicables aux ouvriers.²¹

La suppression de cette disparité s'est imposée dans le sillage de l'adoption du statut unique et de l'harmonisation des délais de préavis. La loi du 26 décembre 2013 a dès lors chargé le Conseil national du travail d'élaborer un régime uniforme de motivation du licenciement, tant pour les ouvriers que les employés dont les employeurs relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 – soit principalement les employeurs du secteur privé – que pour ceux dont les employeurs n'en relèvent pas.²² S'agissant du secteur privé, ce travail a abouti à la conclusion de la convention collective de travail n° 109, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.²³ L'extension au secteur public s'est en revanche fait attendre

¹⁵ Art. 37/2, §1^{er} de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifié par l'art. 2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.

¹⁶ Art. 37/2, §2 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁷ Art. 24 du Projet de loi adopté le 30 avril 2026 portant des dispositions diverses relatives au travail.

¹⁸ T. DEWAGTER et I. PLETS, « Le statut unique », *LexGo*, 2014.

¹⁹ T. GILLAIN, « La période d'essai », *Portail du droit belge*.

²⁰ Ancien art. 63 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

²¹ F. KÉFER, « Droit du travail et de la sécurité sociale – première partie : droit du travail », *op. cit.*, p. 298 et 301.

²² Art. 38 de la Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

²³ Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

puisqu'il a fallu patienter jusqu'au 1^{er} mai 2024, date à laquelle la loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements des travailleurs contractuels du secteur public est entrée en vigueur.²⁴

2.4. Distinctions substantives

2.4.1. Paiement de la rémunération

En ce qui concerne la rémunération, celle-ci doit être versée à intervalles réguliers, lesquels diffèrent selon le statut. La rémunération de l'ouvrier doit être payée au moins deux fois par mois, à seize jours d'intervalle au plus²⁵, tandis que celle de l'employé doit l'être au moins tous les mois²⁶.

2.4.2. Incapacité de travail – rémunération garantie

En cas d'absence au travail pour cause de maladie ou d'accident, les mêmes avantages ne sont pas offerts à tous les salariés.

Les employés engagés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins trois mois bénéficient du régime le plus favorable : sans condition d'ancienneté, leur salaire est intégralement maintenu par l'employeur pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail.²⁷

Les ouvriers²⁸, quelle que soit la durée de leur contrat, ainsi que les employés engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois²⁹ relèvent d'un régime moins favorable, subordonné à une condition d'ancienneté d'au moins un mois. À défaut, aucune rémunération n'est due par l'employeur et l'indemnisation de la perte de salaire incombe à l'assurance soins de santé et indemnités pour autant que les conditions légales soient remplies. Si cette condition d'ancienneté est satisfaite, le salaire est maintenu intégralement à charge de l'employeur durant les sept premiers jours calendaires. Durant les sept jours suivants, l'employeur est tenu de verser « 60 % de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité ».

Ce cadre légal étant jugé insuffisant, les partenaires sociaux sont intervenus pour réduire les écarts de traitement. Deux conventions collectives de travail intersectorielles du 26 février 1979³⁰ imposent à l'employeur le versement d'une indemnité complémentaire pendant les vingt-trois jours qui suivent cette période initiale de salaire garanti, couvrant ainsi tant la deuxième semaine que les seize jours suivants.³¹ Dès lors, du quinzième au trentième jour, la contribution de l'employeur ne constitue plus qu'un complément aux prestations versées par l'assurance indemnités qui intervient à hauteur de 60 % d'une rémunération plafonnée.³²

Cependant, même en tenant compte des correctifs apportés par les partenaires sociaux, la disparité de traitement entre les deux régimes demeure. Du point de vue de l'employeur, la différence reste

²⁴ GOFFIN, S., MARCELLE, V., MESDOM, L., PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., PHILIPPE, J., VANGANSBEEK, A., VAN HOUT, Z., « Focus sur la loi relative aux contrats de travail », *Wolters Kluwer*, 2024, pp. 138 à 139.

²⁵ Art. 9, al. 1^{er} de la Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

²⁶ Art. 9, al. 1^{er}, 1^o de la Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

²⁷ Art. 70 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

²⁸ Art. 52, §1^{er} de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

²⁹ Art. 71 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

³⁰ CCT n°12bis (pour les ouvriers) et CCT n°13bis (pour les employés).

³¹ F. KÉFER, « Droit du travail et de la sécurité sociale – première partie : droit du travail », *Presses universitaires de Liège*, 2025, p. 229.

³² F. KÉFER, « Le salaire garanti : l'une des différences de traitement persistantes entre les employés et les ouvriers », *J.T.T.*, 2025, pp. 237 à 241.

significative : la charge financière qu'il supporte est nettement plus lourde lorsque le travailleur est un employé que lorsqu'il s'agit d'un ouvrier.

2.4.3. Vacances annuelles – pécule de vacances

Le pécule de vacances des employés est versé directement par l'employeur.³³ Le simple pécule correspond à la rémunération que l'employé aurait perçue si les jours de vacances avaient été des jours de travail ordinaires. Le double pécule, quant à lui, constitue un supplément calculé proportionnellement à la durée d'occupation durant l'exercice de vacances et exprimé en pourcentage de la rémunération mensuelle du mois au cours duquel les vacances principales sont prises.³⁴ Le premier est versé à la date habituelle de paiement de la rémunération tandis que le second est réglé au moment de l'octroi des vacances principales.³⁵

Le pécule de vacances des ouvriers est payé par la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié ou par l'Office national des vacances annuelles (ci-après dénommé « ONVA »).³⁶ Le pécule est versé au travailleur au moment où il prend ses vacances ou, si celles-ci sont fractionnées, à l'occasion de ses vacances principales.³⁷ L'employeur est tenu de verser une cotisation à l'Office national de Sécurité sociale (ci-après dénommé « ONSS »), conjointement aux cotisations de sécurité sociale.³⁸ Le pécule de vacances est dès lors financé par la perception de cotisations sur une base correspondant à 108 % de la rémunération brute.³⁹ Les sommes collectées sont d'abord transmises par l'ONSS à l'ONVA qui se charge ensuite de les distribuer entre ses propres services et les différentes caisses de vacances.⁴⁰

2.4.4. Les causes de suspension du contrat de travail : accident technique, intempéries et causes économiques

L'exécution du contrat de travail de l'ouvrier peut être suspendue en cas d'accident technique survenu dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours courant à compter de la date de cet accident, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale sous réserve qu'il accepte tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle.⁴¹ Au-delà de ces sept jours, l'ouvrier peut bénéficier d'une allocation de chômage temporaire à charge de l'Office national de l'Emploi (ci-après dénommé « ONEm ») pour autant qu'il satisfasse aux conditions d'octroi requises.⁴² Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'ouvrier se voit reconnaître le droit à un supplément à l'allocation de chômage due, d'un montant minimum de deux euros, lequel est en principe mis à charge de l'employeur.⁴³

L'exécution du contrat de travail de l'ouvrier peut également être suspendue en raison d'intempéries dès lors que celles-ci empêchent le travail et que l'ouvrier a été averti de ne pas avoir à se présenter.⁴⁴

³³ Art. 13 des Lois coordonnées du 28 juin 1971 et art. 38 de l'Arrêté royal du 30 mars 1967.

³⁴ S. BALTAZAR, « Vacances annuelles et jours fériés », *Wolters Kluwer*, 2020, p. 77.

³⁵ Art. 45 de l'Arrêté royal du 30 mars 1967.

³⁶ Art. 12 des Lois coordonnées du 28 juin 1971 et art. 22 de l'Arrêté royal du 30 mars 1967.

³⁷ Art. 23 de l'Arrêté royal du 30 mars 1967.

³⁸ Art. 18 des Lois coordonnées du 28 juin 1971.

³⁹ Art. 19, §1^{er}, al. 2 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

⁴⁰ Art. 4 de l'Arrêté royal du 30 mars 1967.

⁴¹ Art. 49, §1^{er} de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁴² GOFFIN, S., MARCELLE, V., MESDOM, L., PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., PHILIPPE, J., VANGANSBEEK, A., VAN HOUT, Z., « Focus sur la loi relative aux contrats de travail », *op. cit.*, pp. 120 à 122.

⁴³ Art. 51, §8 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁴⁴ Art. 50 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'ouvrier peut dès lors percevoir des allocations de chômage temporaire à charge de l'ONEm dès le premier jour de suspension du contrat de travail.⁴⁵ Depuis le 1^{er} janvier 2012, il bénéficie également d'un supplément à l'allocation de chômage due, d'un montant minimum de deux euros, lequel est en principe mis à charge de l'employeur.⁴⁶

En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail peut être totalement suspendue ou le temps de travail peut être réduit, tant pour l'ouvrier que pour l'employé.⁴⁷

En ce qui concerne les ouvriers, le Roi peut déterminer les conditions et modalités d'un tel régime, sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail.⁴⁸ À défaut d'arrêté royal, la loi prévoit que le manque de travail pour causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ne puisse prendre cours.⁴⁹ L'employeur est dispensé de rémunérer le travailleur, l'indemnisation étant prise en charge par l'ONEm sous forme d'allocations de chômage temporaire, pour autant que l'ouvrier en remplisse les conditions.⁵⁰ Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'ouvrier a également droit à un supplément par jour d'inactivité, en principe à charge de l'employeur.⁵¹

En ce qui concerne les employés, le régime est plus strict. En effet, l'employeur doit remplir les conditions pour être considéré comme en difficulté⁵² et il doit être lié par une convention collective de travail ou par un plan d'entreprise.⁵³ L'employeur est en principe tenu de payer un supplément aux allocations de chômage dues à l'employé pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé.⁵⁴

2.4.5. Commissions paritaires

La distinction entre ouvriers et employés continue également de structurer profondément l'organisation des commissions paritaires⁵⁵ dont beaucoup restent compétentes pour l'une ou l'autre catégorie uniquement. La commission paritaire compétente joue un rôle déterminant dans la fixation des droits et obligations des parties, notamment en ce qui concerne la rémunération minimale, la durée du travail et les conditions de travail. Ce n'est pas le métier du travailleur qui détermine la commission paritaire dont relève l'employeur, mais bien l'activité de l'entreprise.⁵⁶ Lorsqu'une entreprise ne relève d'aucune commission paritaire spécifique, elle est rattachée à une commission paritaire auxiliaire : la commission paritaire n° 100 pour les ouvriers et la commission paritaire n° 200 pour les employés.⁵⁷

⁴⁵ GOFFIN, S., MARCELLE, V., MESDOM, L., PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., PHILIPPE, J., VANGANSBEEK, A., VAN HOUDT, Z., « Focus sur la loi relative aux contrats de travail », *op. cit.*, pp. 122 à 123.

⁴⁶ Art. 51, §8 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁴⁷ Art. 30quinquies de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁴⁸ Art. 51, §1^{er} de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁴⁹ Art. 51, §2 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁵⁰ GOFFIN, S., MARCELLE, V., MESDOM, L., PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., PHILIPPE, J., VANGANSBEEK, A., VAN HOUDT, Z., « Focus sur la loi relative aux contrats de travail », *op. cit.*, pp. 128 à 130.

⁵¹ Art. 51, §8 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁵² Art. 77/1, §4 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁵³ Art. 77/2 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁵⁴ Art. 77/4, §7 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁵⁵ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les Commissions paritaires.

⁵⁶ F. KÉFER, « Droit du travail et de la sécurité sociale – première partie : droit du travail », *Presses universitaires de Liège*, 2024, p. 47.

⁵⁷ C. MAIRY et E. PLASSCHAERT, « La délégation syndicale », *Wolters Kluwer Belgium*, pp. 457 à 464.

Au 31 août 2024, on dénombrait 98 commissions paritaires et 66 sous-commissions paritaires. Parmi celles-ci, 34 commissions paritaires et 35 sous-commissions paritaires étaient compétentes uniquement pour les ouvriers, tandis que 21 commissions paritaires et 5 sous-commissions paritaires l'étaient exclusivement pour les employés. Les 43 commissions paritaires et 26 sous-commissions paritaires restantes présentaient quant à elles un caractère mixte, étant compétentes à la fois pour les ouvriers et les employés.⁵⁸ Dans certains cas, il existe des commissions paritaires dites symétriques, ce qui signifie que le champ de compétence de la commission paritaire propre aux ouvriers est le miroir de celui de la commission paritaire propre aux employés, ou inversement.⁵⁹

Depuis 2013, portées par l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, les commissions paritaires mixtes sont appelées à se développer. La nécessité de réformer le paysage des commissions paritaires a été consacrée dès l'accord de gouvernement de 2014. Il est question de simplifier le paysage des commissions paritaires, de moderniser leurs champs de compétence et de les harmoniser afin de rapprocher les conditions de travail des ouvriers et des employés.⁶⁰

Au 31 mars 2016, on ne recensait que 39 commissions et 24 sous-commissions paritaires mixtes.⁶¹ En comparant ces données avec celles de fin août 2024, l'on peut constater que les commissions mixtes sont davantage présentes.

Les partenaires sociaux ont poursuivi leurs démarches en vue d'harmoniser les conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés, notamment en matière de pensions complémentaires. Dans cette optique, la loi relative aux pensions complémentaires⁶² a été modifiée dès 2014 afin de supprimer, pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard, toute différence de traitement entre ouvriers et employés dans ce domaine.⁶³ En raison de l'impact de la crise du Covid-19, ce délai a toutefois été prolongé de cinq ans, repoussant l'échéance au 1^{er} janvier 2030.⁶⁴

Le 1^{er} janvier 2030 constitue donc la date butoir à partir de laquelle toute différence de traitement entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires devra avoir disparu. Pour y parvenir, les secteurs disposent jusqu'au 1^{er} janvier 2027 pour conclure des conventions collectives de travail permettant d'atteindre cet objectif.⁶⁵

2.5. Conclusion

Un large processus d'harmonisation a été entamé afin de remédier aux différences entre le statut d'ouvrier et celui d'employé.

⁵⁸ G. VAN GYES et al. (2024). *Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle 2023-2024*. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Relations collectives de travail.

⁵⁹ I. DE SOMVIELE, « Harmonisation des plans de pension des ouvriers et des employés : un exercice difficile », *Life & Benefits*, liv. 3, 2017, pp. 6 à 8.

⁶⁰ Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Relations collectives de travail (2018). *Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle 2017*.

⁶¹ *Ibid.* (2016). *Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle 2015-2016*.

⁶² Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

⁶³ Art. 14/4 de la Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires inséré par l'art. 33 de la loi du 5 mai 2014.

⁶⁴ Art. 24 de la Loi du 12 décembre 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

⁶⁵ Rapport n°136 du Conseil National du Travail, « Harmonisation du statut des ouvriers et des employés – Pensions complémentaires – Article 14/4, § 2 de la LPC – Évaluation », 2024.

Cette harmonisation dépasse par ailleurs le cadre des seuls travailleurs en poste, en ce qu'elle vise également à lever un frein structurel pesant sur les choix d'orientation des jeunes entre l'enseignement secondaire général, technique et professionnel.⁶⁶

Si les initiatives se multiplient, leurs effets demeurent encore peu perceptibles, le travail inhérent à une telle réforme s'inscrivant nécessairement dans la durée.

Comme l'a souligné la Cour constitutionnelle dans un arrêt sur question préjudicielle concernant les pensions complémentaires de novembre 2024, « les différences de traitement fondées sur le critère du statut d'ouvrier ou d'employé dans d'autres domaines sont également appelées à disparaître de manière progressive, de sorte que l'ensemble des différences entre les deux statuts s'effacent graduellement ».⁶⁷

⁶⁶ Conseil des ministres, « Statut unique ouvriers et employés », 27 septembre 2013.

⁶⁷ C. const., 14 novembre 2024, n°122/2024, B.10.

3. Rapport aux métiers manuels

3.1. Clivages de genre

En Occident, le travail manuel est dans l'ensemble peu valorisé (Donneau, 2020), et les métiers qui le composent demeurent largement traversés par des clivages liés au genre. La répartition entre hommes et femmes dans l'emploi repose en effet sur une opposition profondément ancrée où les secteurs industriels sont perçus comme masculins, tandis que le tertiaire est associé à la féminité (Bosse & Guégnard, 2007).

L'Observatoire des métiers du BTP (2026) indique néanmoins que des femmes s'engagent désormais dans des formations traditionnellement réservées aux hommes, les évolutions technologiques y contribuant et permettant de relativiser l'argument de la force physique comme critère d'accès.

3.2. Opposition entre la main et l'esprit

Les métiers manuels se heurtent à une représentation tenace qui oppose le travail des mains à celui de l'esprit. De Maistre (2025) observe que cette mise en ordre symbolique des savoirs s'appuie sur la conviction que la pensée abstraite représente la forme la plus accomplie de l'intelligence humaine, reléguant la main au rang de simple outil au service de l'esprit. Le prestige demeure ainsi associé aux longues études universitaires. Légeret (2025) prolonge ce constat en soulignant que l'imaginaire collectif continue d'associer les métiers manuels à la pénibilité, à la précarité salariale et à une forme de déclassement social.

Decréau (2018) et De Maistre (2025) estiment que ces représentations gagnent à être repensées, les métiers manuels faisant appel à des aptitudes de premier ordre telles que la précision technique, la connaissance approfondie des matériaux, la capacité d'anticipation et d'ajustement. Deligant et al. (2025) et Guedy (2025) ajoutent que ces métiers reposent sur une technicité élevée, combinant connaissances théoriques et application pratique, et qui ne s'acquiert qu'au terme d'années d'apprentissage et d'expérimentation.

3.3. Transition écologique

Légeret (2025) observe que la marginalisation croissante des métiers manuels a contribué à une érosion de la conscience environnementale : la capacité individuelle à fabriquer, entretenir ou réparer a été dévalorisée, comme si elle n'avait plus d'utilité dans un contexte où tout peut être acheté, puis remplacé à moindre coût.

Dans un contexte de surconsommation et de production de masse, un glissement s'opère pourtant dans la façon d'envisager les objets et leur fabrication. Les métiers manuels, par leur rôle dans la prolongation de la durée de vie des objets, connaissent une véritable reconsidération, apportant des réponses concrètes aux défis de la transition écologique (De Cessole, 2025 ; Légeret, 2025).

3.4. Mutation du marché du travail et nouvelles technologies

D'après le Future of Jobs Report 2025 (World Economic Forum, 2025), la transformation du marché du travail touchera près d'un emploi sur cinq d'ici à 2030. Ce rapport présente les 15 emplois à la plus forte croissance et les 15 emplois au plus grand déclin d'ici à 2030 (voir Annexe 1).

Concernant les emplois à la plus forte croissance, certains métiers manuels sont présents dans les plus hautes positions, avec notamment les ouvriers agricoles, les charpentiers de bâtiment et les travailleurs

de l'industrie alimentaire. Les métiers technologiques, liés à l'essor de l'intelligence artificielle et du numérique, sont également en forte progression, à l'image des développeurs de logiciels et d'applications. Enfin, les métiers relationnels et de proximité connaissent eux aussi une expansion notable. Le rapport souligne ainsi que la croissance de l'emploi n'est pas l'apanage des seuls secteurs technologiques, mais concerne également des métiers de terrain, qu'ils soient manuels ou relationnels.

Du côté des emplois en déclin, on retrouve les métiers dont les tâches sont codifiables et répétitives. L'intelligence artificielle les automatise avec une relative facilité. David (2015) relève que cela confirme le paradoxe de Polanyi, d'après Polanyi (1966) : il est bien plus aisé d'automatiser une tâche répétitive que de reproduire un geste manuel ancré dans l'intuition humaine. Les tâches qui demeurent hors de portée de l'automatisation sont celles qui requièrent une capacité d'adaptation permanente, une faculté de discernement face à des situations imprévues, et ce sens pratique du réel que l'on appelle communément le bon sens. Autant de qualités que l'être humain mobilise naturellement, mais qu'aucun programme ne peut reproduire, faute de pouvoir en saisir les ressorts profonds.

Dans un contexte marqué par l'essor de l'intelligence artificielle, les métiers manuels peuvent voir leur valeur relative s'apprécier. Si certaines opérations peuvent être automatisées, la perception sensorielle, l'intuition et la capacité d'adaptation face à l'imprévu restent difficilement modélisables par un algorithme, faisant de l'intelligence manuelle un atout que les mutations technologiques en cours tendent à renforcer plutôt qu'à effacer (Alexandre-Bailly, 2025 ; Le Baud, 2025).

En outre, l'innovation peut être mise au service de ces métiers pour alléger leur pénibilité, réduire leurs coûts et limiter leur empreinte environnementale (Deligant et al., 2025).

L'intégration croissante du numérique dans les métiers manuels complexifie la définition même du travail manuel, qui ne se réduit plus à l'exercice d'une force physique mais implique la manipulation précise de la matière en interaction avec des machines sophistiquées (Abu-Faraj, 2025). Cette hybridation remet en cause la dichotomie classique entre manuel et intellectuel, comme l'illustre Decréau (2018) à travers un exemple: un fondeur-métallurgiste passe désormais une grande partie de sa journée devant un écran, tandis qu'un chirurgien opère bistouri en main, témoignant de l'inadéquation croissante entre les catégories héritées du passé et la réalité contemporaine du travail.

Chapitre 2 : Évolution de la perception des métiers manuels par la génération Z

1. Génération Z

Toute réflexion sur ce sujet suppose, en amont, une clarification de ce que recouvre la génération Z.

Le mot « génération » désigne un ensemble de personnes d'âge similaire vivant dans une même période historique. Cette notion permet de regrouper les individus selon divers critères : année de naissance, âge, contexte géographique, valeurs partagées ou événements marquants (Höfrová et al., 2024).

Les chercheurs privilégient une approche souple de la notion de génération, évitant d'imposer des délimitations temporelles strictes (Mercadal, 2024). Dès lors, ces repères varient selon les auteurs et les instituts de recherche, aucune définition universelle n'ayant été officiellement établie. Les cadres chronologiques proposés tendent néanmoins à converger (Bălan & Vreja, 2018 ; Barhate & Dirani, 2021 ; Höfrová et al., 2024 ; Jayatissa, 2023). Aux fins de ce travail, les bornes suivantes ont été retenues :

- La génération silencieuse : individus nés avant 1946
- Les baby-boomers : individus nés entre 1946 et 1964
- La génération X : individus nés entre 1965 et 1979
- La génération Y : individus nés entre 1980 et 1994
- La génération Z : individus nés entre 1995 et 2012
- La génération alpha : individus nés à partir de 2013.

Chaque génération présente ses propres cultures, attitudes et attentes, qui influencent la manière dont ses membres interagissent avec le monde, consomment, travaillent et communiquent (Bălan & Vreja, 2018).

Les membres de la génération Z sont les premiers à avoir grandi dans un environnement entièrement numérique, ce qui a façonné leurs visions du monde, leurs pratiques sociales et de consommation ainsi que leurs modes d'apprentissage (Jayatissa, 2023 ; Jean, 2025).

Ils se démarquent par un esprit d'initiative affirmé, une sensibilité aux enjeux sociétaux et environnementaux, une approche pragmatique et une ouverture à la diversité, n'hésitant pas à remettre en question les normes établies tout en aspirant à contribuer positivement à la société (Gentina, 2023 ; Jayatissa, 2023).

2. Rapport de la génération Z aux métiers manuels

2.1. Le rôle du genre

La représentation qu'ont les jeunes d'un métier est façonnée par l'image de ceux qui l'exercent : une profession majoritairement occupée par un sexe tend à être perçue comme lui appartenant naturellement, cette division genrée du travail s'imprimant dans les représentations des adolescents et orientant en retour leurs choix d'avenir (Bosse & Guénard, 2007).

Les stéréotypes de genre imprègnent jusqu'au langage lui-même. La question de la féminisation des intitulés professionnels n'est pas anodine : elle conditionne la capacité des jeunes filles à se reconnaître dans un métier, à se l'approprier comme horizon possible. Tant que les formes féminines restent rares ou déconnectées de figures professionnelles visibles, le pouvoir d'identification demeure limité. La manière dont les médias et les institutions nomment les métiers façonne ainsi, en creux, les ambitions et les projections de toute une génération (Santamaria, 2025).

En intériorisant certaines représentations, les femmes développent le sentiment d'être peu légitimes – voire indésirables – dans certains domaines professionnels, ce qui peut peser de façon décisive sur la construction de leur parcours. Elles sont amenées à jongler en permanence entre affirmation de soi et pression des normes de genre, rendant la construction d'une identité professionnelle assumée à la fois plus laborieuse et plus chargée d'enjeux (Ryan & Lórin, 2018).

Les inégalités de genre se manifestent d'ailleurs concrètement dans l'insertion professionnelle, notamment dans les métiers en pénurie : les femmes diplômées de ces filières connaissent une entrée dans l'emploi plus difficile, des parcours plus discontinus et des conditions de travail moins favorables que leurs homologues masculins (Iweps, 2025).

2.2. Le rôle de la famille

La famille s'impose comme la principale source d'influence dans la construction du projet professionnel. Selon une enquête québécoise, près de sept jeunes de la génération Z sur dix reconnaissent son impact sur leurs décisions d'orientation (Montambeault & Hamelin-Lalonde, 2019).

Cette influence familiale s'exerce toutefois dans un sens majoritairement orienté vers les parcours académiques. Une grande partie des parents reste convaincue que l'enseignement général représente la seule voie valable pour accéder à la réussite, sans toujours tenir compte des capacités, des envies ou des intérêts propres à leur enfant. Cette vision entretient une hiérarchie implicite entre les filières et pousse à privilégier les parcours longs, parfois au détriment d'une orientation réellement adaptée au profil de l'élève (Leboucher, 2025).

Selon une enquête américaine de Jobber (2023) réalisée auprès de 1000 jeunes âgés de 18 à 20 ans, 79 % d'entre eux rapportent que leurs parents les orientent vers l'université, tandis que la formation professionnelle ne recueille l'adhésion parentale que dans 5 % des cas.

Ces statistiques contrastent avec une enquête OpinionWay menée en France en 2025 qui indique que 62 % des parents affichent une opinion favorable à l'égard de l'apprentissage, contre seulement 45 % en 2018 (Dynamique entrepreneuriale, 2025).

2.3. Le rôle de l'image

À l'école primaire et secondaire, les professions manuelles sont rarement, d'une part, évoquées et, d'autre part, présentées comme de véritables perspectives d'avenir (Légeret, 2025).

La connaissance que les jeunes ont des métiers demeure souvent superficielle : les revenus réels ou le déroulement quotidien d'une activité professionnelle sont sous-estimés ou mal appréhendés, selon Millward et al. (2006).

Ce silence institutionnel n'est pas anodin : il reflète une hiérarchie profondément ancrée, dans laquelle les études supérieures occupent une place centrale (Crawford, 2010). L'institution scolaire continue de valoriser prioritairement la filière générale, orientant les élèves vers des cursus universitaires. La voie professionnelle, quant à elle, est perçue comme une filière de relégation pour élèves en difficulté, plutôt que comme un tremplin vers des métiers porteurs (Decréau, 2018).

Le rapport américain de Jobber (2023), mené auprès de 1000 jeunes âgés de 18 à 20 ans, illustre que 74 % de ces jeunes perçoivent une forme de dévalorisation sociale liée au choix d'une école professionnelle par rapport à un cursus universitaire classique.

Une enquête américaine de The Harris Poll conduite en 2025 auprès de 381 individus âgés de 18 à 28 ans indiquait que moins de quatre jeunes de la génération Z sur dix se montraient alors attirés par les métiers manuels, un désintérêt que les chercheurs attribuaient en grande partie à une méconnaissance des débouchés réels (Freedman, 2026).

Ces données contrastent avec un rapport français de la Dares publié en 2024 qui indique que les filières professionnelles et technologiques ont connu un engouement croissant chez les jeunes de moins de 25 ans, avec une progression des inscriptions de 18 % sur une période de cinq ans (Dynamique entrepreneuriale, 2025). De plus, selon un rapport américain NKBA, une part croissante des jeunes âgés entre 18 et 24 ans perçoit désormais la formation professionnelle comme une option plus pertinente que l'université (Pogoda, 2022).

2.4. Le rôle de la formation en alternance

La formation en alternance se définit comme la formation professionnelle qui combine une formation pratique en milieu professionnel et une formation auprès d'un opérateur de formation en alternance portant sur des matières générales et professionnelles. Elle s'organise selon une relation contractuelle entre un opérateur de formation, un apprenant et une entreprise, et selon des modalités précises.⁶⁸ L'apprenant en alternance bénéficie d'une rémunération, c'est-à-dire d'une rétribution progressive compte tenu des compétences acquises.⁶⁹

Officiellement créé le 1^{er} septembre 2015 et porté par la réforme de la formation en alternance⁷⁰, l'Office francophone de la formation en alternance (ci-après dénommé « OFFA ») a pour mission centrale d'assurer, en Belgique de langue française, le pilotage de la formation en alternance.⁷¹ La formation en alternance est organisée par les opérateurs de l'enseignement que sont les Centres d'éducation et de formation en alternance (ci-après dénommés « CEFA ») et par les opérateurs de

⁶⁸ Art. 1^{er}, §1^{er}, 1^o de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

⁶⁹ Art. 2ter de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

⁷⁰ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, « Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales », Wolters Kluwer Belgium, 2025, p. 630 à 650.

⁷¹ Art. 5 de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

formation que sont l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (ci-après dénommé « IFAPME ») et le Service formation PME en Région bruxelloise (ci-après dénommé « SFPME »).⁷²

L'enseignement secondaire en alternance est organisé dans des CEFA⁷³ et propose une approche pédagogique combinant formation générale et pratique professionnelle. Un CEFA est une structure commune à plusieurs établissements d'enseignement secondaire ordinaire et dont l'objectif est de permettre à ces établissements d'organiser l'enseignement secondaire en alternance.⁷⁴

Les élèves mineurs peuvent s'inscrire s'ils ont 15 ans accomplis et ont suivi au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice ou s'ils sont âgés de 16 ans accomplis.⁷⁵ L'accès est également ouvert aux élèves majeurs.⁷⁶

Concrètement, la formation se divise en deux volets. D'un côté, la formation générale est dispensée dans un établissement scolaire et représente au moins 600 périodes de 50 minutes par an, étalées sur un minimum de 20 semaines. D'un autre côté, la pratique en entreprise doit également totaliser au moins 600 heures annuelles, réparties sur 20 semaines minimum.⁷⁷ En pratique, cela se traduit par un rythme de 2 jours de cours et 3 jours en entreprise par semaine.

Concernant la formation en alternance organisée par l'IFAPME, tant des formations pour jeunes que des formations pour adultes sont proposées.

Pour être admis à une formation pour jeunes, le candidat doit avoir au minimum 15 ans au moment de son inscription.⁷⁸ La durée standard de cette formation est de trois ans. Le principe repose sur un partage du temps entre une entreprise agréée par l'IFAPME et un Centre de formation du réseau IFAPME : trois à quatre jours par semaine sont consacrés à la pratique en entreprise, sous la supervision d'un tuteur, tandis qu'un à deux jours sont dédiés aux cours dispensés par des formateurs actifs dans leur domaine qui assurent un enseignement à la fois technique, théorique et pratique. Ce programme inclut également des matières à portée plus générale, telles que la communication, les mathématiques, l'économie et le droit. L'ensemble du temps de formation est plafonné à 38 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année (IFAPME, 2026).

De plus amples informations concernant l'organisation et les modalités de la formation en alternance sont disponibles à l'Annexe n° 2.

En 2022, les gouvernements de la Wallonie, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que le collège de la Commission communautaire française ont dressé un « état des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance ».

Il ressort de cet état des lieux que l'alternance pour jeunes souffre en Belgique francophone d'une image particulièrement dégradée et ce malgré les bénéfices qu'elle offre en termes d'insertion

⁷² Art. 1^{er}, §1^{er}, 2° de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

⁷³ Art. 2, al. 1^{er} du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

⁷⁴ Art. 2, al. 2 du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

⁷⁵ Art. 1^{er}, §1^{er}, al. 2 de la Loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire.

⁷⁶ Art. 6, §1^{er}, al.1^{er} du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

⁷⁷ Art. 2^{ter} §1^{er}, §2 et §3 du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

⁷⁸ Art. 2 de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

professionnelle et de développement des compétences. Cette perception négative n'est pas sans fondement dans la mesure où la filière accueille majoritairement des apprenants en situation d'échec scolaire répété, au point que plus de neuf apprenants sur dix inscrits en CEFA au deuxième degré accusent un retard scolaire de plus d'un an. L'alternance occupe ainsi une position structurelle de filière de relégation, perçue comme une voie par défaut plutôt que comme un choix d'orientation éclairé (Wallonie et al., 2022).⁷⁹

L'alternance reste largement méconnue au-delà de ceux qui la pratiquent directement. De nombreux employeurs ignorent ses modalités concrètes, les parents d'élèves en ont une vision floue ou négative, et même une partie des acteurs de l'enseignement ne la maîtrisent pas suffisamment pour en être des relais efficaces (Wallonie et al., 2022).

Les pratiques d'information, de promotion des métiers et d'orientation demeurent encore éloignées des standards reconnus au niveau international, et les initiatives mises en place jusqu'ici n'ont produit qu'un impact limité. Le recours à cette formation repose davantage sur des logiques de proximité ou de relations personnelles que sur une démarche réfléchie et documentée, tandis que la concurrence entre opérateurs et l'absence de dispositifs d'orientation structurés à grande échelle contribuent à ce que l'enseignement oriente peu activement vers cette voie (Wallonie et al., 2022).

Un défi majeur tient à la difficulté d'attirer suffisamment d'apprenants vers les formations débouchant sur des métiers en tension. Si ce déficit ne s'explique pas par une seule cause, l'amélioration de l'information et de l'accompagnement à l'orientation apparaît comme un levier d'action incontournable (Wallonie et al., 2022).

2.5. Le rôle de la pandémie

Comme le souligne Tsing (2017), les périodes de rupture et d'instabilité peuvent paradoxalement ouvrir des espaces de redéfinition des valeurs dominantes, et des activités longtemps jugées marginales peuvent receler les germes de nouveaux modes d'organisation économique et sociale.

Depuis la pandémie du Covid-19, les métiers manuels connaissent un regain d'attractivité remarquable, attirant un nombre croissant d'actifs désireux de se réinventer professionnellement, animés par une quête de sens et d'épanouissement dans leur quotidien au travail (Belghiti Alaoui, 2025).

Selon De Jouvenel (2023) et Chen (2024), la crise sanitaire a conduit de nombreux jeunes à reconsidérer leur rapport au travail et à percevoir les métiers manuels comme une voie professionnelle pérenne et attractive.

2.6. Le rôle de la technologie

Face à l'essor fulgurant de l'intelligence artificielle et aux incertitudes qu'elle génère, le marché du travail connaît une mutation profonde des aspirations de la nouvelle génération (Freedman, 2026).

Selon deux rapports américains, une revalorisation des métiers manuels s'explique par la perception d'une meilleure sécurité d'emploi à long terme, près de la moitié des jeunes adultes la jugeant supérieure à celle des postes en entreprise (Jobber, 2023 ; Resume Templates, 2026). Parmi eux, 80 %

⁷⁹ Cette perception négative paraît moins impacter la formation en alternance destinée aux adultes, cette dernière n'occupant pas de position structurelle de « voie de déclassement au sein des voies de déclassement » dans les trajectoires d'apprentissage.

justifient ce sentiment par la conviction que ces métiers ne seront pas remplacés par l'intelligence artificielle (Jobber, 2023 ; Resume Templates, 2026).

Au-delà de l'aspect sécuritaire, on observe une forme de saturation face à l'hégémonie du tout-connecté et des tâches dématérialisées. Cette lassitude vis-à-vis des interfaces numériques et des réunions virtuelles fait naître une aspiration à renouer avec le tangible et le concret (Dynamique entrepreneuriale, 2025).

L'attrait pour ces filières réside également dans leur capacité à hybrider tradition et modernité. Loin d'être archaïques, les métiers manuels sont de plus en plus perçus comme une combinaison de compétences physiques et numériques, intégrant la modélisation, le design ou l'usage de technologies comme l'impression 3D et la découpe laser. En les inscrivant dans une dynamique d'innovation, elle contribue à modifier l'image qui leur est associée : de professions éprouvantes, elles tendent à être perçues comme techniquement stimulantes et orientées vers l'avenir (Chen, 2024 ; Dynamique entrepreneuriale, 2025 ; Fédération des Entreprises de Belgique, 2022).

2.7. Le rôle du sens et des valeurs

Le rapport au travail repose sur deux dimensions principales : une dimension économique et une dimension liée au bien-être personnel.

Pour Twenge (2018), la génération Z est avant tout animée par la recherche de stabilité financière guidée par une forme d'anxiété face à l'incertitude du monde actuel. Selon Méda & Vendramin (2017) et Lewi (2018), si la dimension économique demeure fondamentale, le bien-être personnel tend à prendre une importance croissante, le travail ne constituant plus le centre unique de la vie mais bien un vecteur de développement personnel.

Casoinic (2016) souligne que, contrairement à leurs aînés, les membres de la génération Z accordent moins de poids à la rémunération dans leur rapport au travail. Ils préfèrent des parcours marqués par la variété des missions et l'apprentissage continu, qui permettent de développer les compétences tout en évitant la monotonie (Jean, 2025).

La question du sens au travail occupe une place croissante dans les aspirations des jeunes générations. L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, l'autonomie, l'utilité sociale et la cohérence éthique deviennent des facteurs déterminants dans le choix d'orientation (De Ronseray & Weisman, 2025 ; Flamand, 2025). Dans ce contexte, les métiers manuels apparaissent porteurs de valeurs spécifiques : exigence de qualité, souci du travail bien fait et possibilité de voir le résultat concret de son effort, source d'un sentiment d'accomplissement que les jeunes placent aujourd'hui au cœur de leurs attentes (Chen, 2024 ; De Ronseray & Weisman, 2025 ; Le Baud, 2025).

Cette tendance est confirmée par deux enquêtes françaises : une étude Ifop de 2024 révèle que plus d'un jeune sur deux souhaite exercer un métier dont les résultats sont immédiatement visibles (Dynamique entrepreneuriale, 2025), et une étude OpinionWay menée auprès de 736 jeunes de 16 à 29 ans confirme cet attrait croissant pour le concret et le tangible, en rupture avec des environnements de travail ressentis comme trop déconnectés du réel (Chambre de métiers et de l'artisanat, 2022).

Dans un monde de plus en plus saturé par le virtuel et le dématérialisé, les métiers manuels se profilent comme des alternatives ancrées dans le réel, à la fois métiers de sens et métiers d'avenir (Belghiti Alaoui, 2025).

3. Leviers d'attractivité

3.1. Mutation d'un regard

Sur le plan de l'image, les métiers manuels peuvent encore souffrir, aux yeux de la génération Z, d'associations négatives telles qu'un statut social modeste ou des perspectives d'évolution limitées. Pour inverser cette tendance, une revalorisation salariale apparaît indispensable, tout comme la démonstration concrète que ces métiers offrent de véritables trajectoires d'évolution professionnelle. L'intégration des technologies numériques et innovantes dans l'exercice de ces métiers peut changer le regard que les jeunes portent sur eux, en les rendant plus en phase avec un univers auquel la génération Z est profondément attachée (Chen, 2024).

À un niveau plus structurel, la valorisation de ces métiers à travers les politiques publiques et leur mise en lumière dans les médias participent également à renforcer leur attractivité auprès des nouvelles générations (Chen, 2024). Les émissions télévisées, qu'il s'agisse de compétitions ou de programmes mettant en scène des métiers, contribuent elles aussi à changer les représentations du grand public (De Cessole, 2025). Les plateformes numériques jouent à cet égard un rôle croissant et décisif. TikTok, Instagram et leurs homologues donnent à voir, à grande échelle, les gestes du métier, la transformation de la matière et l'univers quotidien des travailleurs manuels. Des milliers de professionnels y partagent leurs créations, leurs méthodes de travail et leurs évolutions, offrant une visibilité inédite (Dynamique entrepreneuriale, 2025). Ces mises en récit visuelles participent à restituer une image valorisante à des professions longtemps reléguées au second plan (De Ronseray & Weisman, 2025).

Si ces dynamiques médiatiques agissent sur les représentations collectives de manière diffuse, une autre forme d'engagement se manifeste de façon plus délibérée. Pour une frange plus militante de la jeunesse, produire et consommer autrement revêt même une portée revendicatrice, signifiant un refus assumé de la production uniforme et interchangeable, cela trouvant un écho dans les métiers manuels (De Ronseray & Weisman, 2025).

Enfin, les acteurs de proximité que sont les parents, enseignants et conseillers d'orientation occupent une position centrale dans la construction des représentations professionnelles des jeunes. Un accompagnement de qualité passe par leur capacité à présenter les métiers manuels de façon concrète et nuancée, en donnant aux jeunes une image fidèle de leur réalité quotidienne, de leurs contraintes et de leurs perspectives d'évolution. Cela contribue à fonder les choix des jeunes sur une vision plus juste et plus complète de leur avenir (Millward et al., 2006).

3.2. Mixité professionnelle

La question de la place des femmes dans les métiers manuels constitue également un levier de transformation. Si elle s'inscrit dans un mouvement plus large de revalorisation de ces secteurs, elle relève avant tout d'un combat contre les stéréotypes de genre et les discriminations qui continuent de freiner les vocations, la sous-représentation des femmes y demeurant persistante et structurelle (Mathis, 2025).

Renforcer leur présence ne relève pourtant pas du seul impératif d'équité. C'est aussi une question de performance collective : la diversité des trajectoires, des regards et des manières d'aborder les problèmes stimule l'innovation, nourrit la créativité et renforce la capacité des organisations à s'adapter aux mutations en cours. La mixité professionnelle constitue ainsi un facteur d'enrichissement structurel pour les secteurs qui l'embrassent, bien au-delà d'un simple objectif social. C'est dans cette logique que s'inscrit plus largement la revalorisation des métiers manuels : elle dépasse le cadre d'un rééquilibrage sectoriel pour participer d'un changement de paradigme plus profond, remettant en

question la hiérarchie des savoirs héritée et reconnaissant pleinement la valeur des compétences manuelles et pratiques dans la construction d'un modèle de développement plus robuste, plus ancré dans les réalités territoriales et plus attentif aux exigences d'une société en mutation (Mathis, 2025).

Promouvoir des modèles féminins dans les filières à tradition masculine, et lever symétriquement les freins qui éloignent les garçons des métiers perçus comme féminins, est indispensable pour transformer durablement les imaginaires et alléger les pressions qui pèsent sur les choix d'orientation (Deligant et al., 2025). Ce travail de déconstruction est bidirectionnel : tant que s'orienter vers un métier perçu comme féminin expose au regard stigmatisant des pairs, la mixité restera inachevée (Légeret, 2025).

Malgré une évolution réelle des discours vers davantage d'égalité, les stéréotypes demeurent profondément ancrés et continuent de canaliser les orientations vers des trajectoires différenciées selon le genre. Pour faire évoluer ces représentations, plusieurs leviers peuvent être mobilisés : intégrer des figures féminines sur les chantiers et féminiser systématiquement les noms de métiers dans les livres de jeunesse, sensibiliser les jeunes à leurs propres schémas de pensée, leur fournir une information débarrassée des biais sexués, retracer l'histoire des professions et leur proposer des rencontres avec des personnes exerçant des métiers atypiques pour leur genre (Bosse & Guégnard, 2007 ; Légeret, 2025). Il s'agit en définitive d'encourager les jeunes à s'affranchir des trajectoires genrées, afin de les prémunir contre un enfermement précoce dans des orientations stéréotypées. Cela passe aussi par un travail sur les représentations véhiculées dans les médias, qui continuent de normaliser des codes genrés souvent implicites mais puissants (Millward et al., 2006).

3.3. Formations et réformes

Le modèle scolaire, centré sur la réussite académique, privilégie un nombre limité de formes d'excellence, fragilisant l'estime de soi des élèves dont les talents s'expriment davantage dans l'action que dans l'abstraction. Tant que les apprentissages manuels resteront perçus comme périphériques, la hiérarchie symbolique entre manuel et intellectuel perdurera (De Cessole, 2025). Réintroduire les pratiques manuelles dans les programmes permettrait de reconnaître la diversité des compétences et de légitimer des parcours variés (Légeret, 2025). Les connaissances théoriques trouvent en effet un renforcement dans leur mise en pratique : l'expérimentation améliore compréhension, mémorisation et confiance en soi, tandis que des apprentissages déconnectés du réel accroissent le risque de décrochage. Il ne s'agit pas d'opposer numérique et manuel, mais de reconnaître leur complémentarité pour former des individus polyvalents (Inria, 2024 ; Paitel, 2025).

Rapprocher l'école du monde professionnel, à travers des visites d'entreprises, des stages immersifs et des ateliers, permet aux jeunes de confronter leurs perceptions à la réalité du terrain et favorise une évolution des intentions professionnelles, ce type d'expérience directe étant souvent plus parlant que les discours abstraits (Dynamique entrepreneuriale, 2025 ; Millward et al., 2006). Reconnaître l'intelligence du geste comme un savoir à part entière constitue en définitive le socle d'une revalorisation durable de ces filières (Deligant et al., 2025).

3.3.1. Formation manuelle, technique, technologique et au numérique (FMTTN)

Lancé en 2015 à l'issue d'une large concertation entre tous les acteurs du monde scolaire, le Pacte pour un Enseignement d'excellence constitue une transformation profonde et globale du système éducatif

en Fédération Wallonie-Bruxelles.⁸⁰ Dans cette optique, le tronc commun rénové vise à garantir que chaque élève, quel que soit son profil, acquière d'une part les savoirs fondamentaux nécessaires à un apprentissage tout au long de la vie, et d'autre part les compétences et savoir-faire indispensables à l'exercice d'une citoyenneté éclairée, ainsi qu'à son épanouissement personnel, social, culturel et professionnel. Il forge le nouveau parcours d'apprentissage commun et renforcé, destiné aux élèves jusqu'en troisième année du secondaire. Dès 2018, cela a conduit au projet d'élaboration de nouveaux référentiels pour le tronc commun⁸¹, référentiels qui présentent de manière structurée les compétences, savoirs et savoir-faire à acquérir dans une discipline ou plusieurs disciplines.⁸²

Ces nouveaux référentiels s'inscrivent dans la continuité de l'ancien référentiel des « Socles de compétences », qu'ils enrichissent et actualisent. Leur mise en œuvre dans les établissements s'est effectuée de manière graduelle, en débutant à la rentrée 2022 par les deux premières années de l'enseignement primaire. Les troisième et quatrième années ont suivi à la rentrée 2023, puis la cinquième année en 2024. Cette logique d'extension se prolongera jusqu'à la rentrée 2028, date à laquelle la troisième année du secondaire sera la dernière concernée par ce déploiement.⁸³

Les référentiels s'organisent autour de huit domaines conçus pour couvrir l'ensemble de ce qu'une formation commune devrait offrir aujourd'hui. L'un des référentiels présent dans le domaine n° 3 « mathématiques, sciences et techniques » est celui de la formation manuelle, technique, technologique et numérique (ci-après dénommée « FMTTN »).⁸⁴

La FMTTN vise à offrir aux élèves une ouverture sur le monde, en leur permettant de développer une culture commune autour de quatre axes : manuel, technique, technologique et numérique. Tout au long du cursus, l'élève découvre progressivement la diversité des métiers, tout en étant encouragé à adopter un regard critique et éthique sur l'utilisation et l'évolution des outils, des techniques et des technologies. Les élèves sont amenés à réaliser des projets concrets qui valorisent des gestes du quotidien ou professionnels. Ces expériences stimulent la motivation, la curiosité et le plaisir d'apprendre, tout en offrant des occasions d'observer, expérimenter, questionner et réfléchir individuellement ou collectivement. Elles favorisent le développement de la créativité, la maîtrise de gestes techniques et l'apprentissage du travail collaboratif.⁸⁵

⁸⁰ Création du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire qui remplace progressivement le Décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre.

⁸¹ Art. 1^{er} de l'Arrêté du 9 septembre 2021 du Gouvernement de la Communauté française déterminant le référentiel de Français et Langues anciennes, le référentiel d'éducation culturelle et artistique, le référentiel de langues modernes, le référentiel de mathématiques, le référentiel des sciences, le référentiel de formation manuelle, technique, technologique et numérique, le référentiel d'éducation à la philosophie et à la citoyenneté et le référentiel d'éducation physique et à la santé.

⁸² D'après la définition donnée par le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire à l'art. 1.3.1-1, 50°.

⁸³ Art. 2 de l'Arrêté du 9 septembre 2021 du Gouvernement de la Communauté française déterminant les référentiels.

⁸⁴ Référentiel de formation manuelle, technique, technologique et numérique qui figure à l'annexe VI du Décret du 23 juin 2022 modifiant et portant confirmation de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 septembre 2021 déterminant le référentiel de français et langues anciennes, le référentiel d'éducation culturelle et artistique, le référentiel de langues modernes, le référentiel de mathématiques, le référentiel des sciences, le référentiel de formation manuelle, technique, technologique et numérique, le référentiel d'éducation à la philosophie et à la citoyenneté et le référentiel d'éducation physique et à la santé et adoptant le référentiel de la formation historique, géographique, économique et sociale et instaurant une procédure de dérogation à ces référentiels.

⁸⁵ *Ibid.*

Ces réalisations permettent également de mettre en lumière les affinités et compétences propres à chaque élève, contribuant à la construction d'un projet personnel d'orientation. Elles servent à enrichir les connaissances, habiletés et aptitudes, et à améliorer la perception des métiers manuels, techniques, technologiques et numériques, en les rendant accessibles à tous. En parallèle, le développement de connaissances, de savoir-faire et de compétences vise à rendre l'élève autonome, capable de prendre des décisions éclairées tout en considérant les impacts individuels, sociaux, économiques et environnementaux. La prise de conscience des risques et dangers liés à l'environnement de travail fait également partie intégrante de ces apprentissages.⁸⁶

Le référentiel est structuré en deux volets complémentaires : le premier regroupe la formation manuelle, technique et technologique, tandis que le second concerne le numérique. Dans la perspective de l'année scolaire 2027-2028, ce référentiel de formation manuelle, technique, technologique et numérique fera l'objet d'une révision. Celle-ci vise à prendre en compte notamment la montée en puissance de l'intelligence artificielle. À l'issue de ce processus, ce référentiel unique sera scindé en deux référentiels distincts : l'un consacré à la formation manuelle, technique et technologique, et l'autre dédié spécifiquement à la formation numérique.⁸⁷

Cette formation FMTTN traduit la volonté des institutions de valoriser la complémentarité entre compétences pratiques, techniques et numériques. Les objectifs officiels de ces cours visent à stimuler la créativité des élèves et à renforcer leur compréhension théorique par l'expérience concrète. La rencontre avec des professionnels et l'apprentissage direct des gestes contribuent aussi à valoriser le travail manuel, en mettant en lumière la technicité, l'intelligence et l'effort requis dans ces métiers (Faivre-Tavignot & Légeret, 2025).

3.3.2. Le nouveau parcours d'enseignement qualifiant (PEQ)

Dans le cadre du Pacte pour un Enseignement d'excellence, l'enseignement qualifiant en Fédération Wallonie-Bruxelles a également connu une transformation profonde. L'allongement et le renforcement du tronc commun garantissent désormais à tous les élèves une base de formation partagée jusqu'à la fin de la troisième année secondaire, à l'issue de laquelle ils se voient proposer deux voies organisées chacune sur trois années : la filière de transition, orientée vers l'enseignement supérieur, ou la filière qualifiante, constituant ainsi le nouveau parcours d'enseignement qualifiant (ci-après dénommé « PEQ »).⁸⁸

Depuis la rentrée scolaire 2022-2023, ce nouveau parcours a progressivement fait son entrée dans les écoles. Désormais, l'ensemble des options de l'enseignement qualifiant sont organisées dans le cadre du PEQ.⁸⁹

Ce nouveau parcours repose sur une logique modulaire : les apprentissages sont découpés en unités de qualification validées au fur et à mesure de la progression de l'élève.⁹⁰ La 4^{ème} année joue un rôle charnière en permettant à l'élève de confirmer ou de reconsidérer son orientation.⁹¹ En 5^{ème} et 6^{ème} année, l'évaluation ne fonctionne plus de la même façon qu'avant. L'élève dispose désormais de ces

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ Circulaire n°9694 du 26 mars 2026 de la Fédération Wallonie-Bruxelles relative à la mise en œuvre de la formation manuelle, technique, technologique et numérique en 2026-2027 en 1^{ère} année du secondaire.

⁸⁸ Circulaire n°8881 du 4 avril 2023 de la Fédération Wallonie-Bruxelles relative à la mise en œuvre du nouveau "Parcours d'Enseignement Qualifiant (PEQ)".

⁸⁹ Circulaire n°9566 du 21 août 2025 de la Fédération Wallonie-Bruxelles relative à l'organisation de l'enseignement secondaire ordinaire et à la sanction des études Année scolaire 2025-2026.

⁹⁰ Art. 7, §1^{er} du Décret du 20 juillet 2022 relatif au parcours d'enseignement qualifiant.

⁹¹ Art. 4, §2, al. 4 du Décret du 20 juillet 2022 relatif au parcours d'enseignement qualifiant.

deux années comme d'un seul et même cycle pour maîtriser l'ensemble des compétences attendues, qu'il s'agisse des matières générales ou des cours liés à son futur métier. Puisque le temps imparti s'étend sur ce cycle de deux ans plutôt que sur une seule année, le passage automatique en 6^{ème} au terme de la 5^{ème} devient la règle et le redoublement n'est que tout à fait exceptionnel.⁹²

L'enseignement qualifiant devient un vrai choix après le tronc commun, car mûrement réfléchi. La filière qualifiante peut ainsi s'affirmer comme une orientation choisie et assumée, plutôt que comme l'aboutissement d'un parcours semé d'échecs. Le pilotage de l'enseignement qualifiant est renforcé de manière à offrir des options mieux ciblées et plus en phase avec des métiers qui évoluent et se transforment. Cette réforme s'inscrit dans une démarche plus large visant à rapprocher l'enseignement des réalités du marché du travail. Les mécanismes d'ouverture et de fermeture des options prenaient insuffisamment en compte les besoins socioéconomiques des bassins d'emploi. Le Pacte pour un Enseignement d'excellence a entendu y remédier en instaurant un dialogue plus structuré entre les acteurs de l'enseignement et ceux du monde économique, et en rationalisant une offre d'options trop morcelée, composée de nombreuses petites classes peu fréquentées, ce qui nuit à la qualité pédagogique et à l'efficacité des ressources publiques. En outre, la généralisation du parcours d'enseignement qualifiant vise concrètement à diminuer le redoublement et le décrochage scolaire.⁹³

Le PEQ ne constitue toutefois qu'une première étape. Il s'articule avec d'autres chantiers du Pacte et ouvre la voie à la réforme systémique plus large, qui vise à renforcer la cohérence entre l'enseignement qualifiant, la formation professionnelle et le monde du travail.

3.3.3. Réforme systémique de l'Enseignement qualifiant, de l'Enseignement pour Adultes et de la Formation professionnelle

Dès 2022, les gouvernements wallon, de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de Bruxelles-Capitale et le collège de la Commission communautaire française ont conjointement décidé d'engager un chantier de grande envergure pour initier une réforme systémique du qualifiant, de la promotion sociale et de la formation professionnelle, lequel s'est articulé en deux phases. La première a consisté à dresser un « état des lieux pour un renforcement de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier l'alternance » (*supra*, point 2.4. « Le rôle de la formation en alternance »). Ce diagnostic partagé a permis de dégager une compréhension commune des atouts et des faiblesses du système. La seconde phase a quant à elle été consacrée à l'élaboration de scénarios de réforme, transmis aux négociateurs chargés de préparer les déclarations de politique générale des différentes entités.⁹⁴

Les gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont officiellement approuvé, le 26 septembre 2024, la note d'orientation relative à la réforme systémique. Cette note marque le point de départ de la mise en œuvre d'une réforme structurée autour de treize domaines d'action.⁹⁵

Le 12 juin 2025 a marqué une étape décisive dans l'avancement de la réforme. Les gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne se sont réunis pour faire le point sur l'état d'avancement des travaux et ont officiellement validé la feuille de route destinée à concrétiser la

⁹² Art. 11, §2 du Décret du 20 juillet 2022 relatif au parcours d'enseignement qualifiant.

⁹³ Circulaire n°8881 du 4 avril 2023 de la Fédération Wallonie-Bruxelles relative à la mise en œuvre du nouveau "Parcours d'Enseignement Qualifiant (PEQ)".

⁹⁴ Communiqué de presse du 26 septembre 2024 des Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles relatif à la réforme systémique du qualifiant, de la promotion sociale et de la formation professionnelle.

⁹⁵ *Ibid.*

réforme systémique de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement pour adultes et de la formation professionnelle.⁹⁶

La feuille de route définit les domaines ainsi que leurs objectifs et leurs projets. En ce qui concerne l'orientation vers les formations et l'enseignement qualifiants ainsi que la promotion et l'information sur les métiers, il s'agit de permettre aux jeunes de s'orienter vers des filières porteuses d'emploi en s'appuyant sur une information fiable et exhaustive, de revaloriser l'image des métiers techniques et manuels et de rendre le paysage de l'orientation plus lisible et plus accessible. Un autre domaine vise à construire des partenariats structurés et durables entre l'enseignement qualifiant et le monde du travail. La qualité et l'accessibilité de l'offre de formation qualifiante font également l'objet d'un domaine dédié, avec pour ambition de renforcer la valeur des certifications délivrées et leur reconnaissance. Un autre domaine vise à augmenter la participation à la formation professionnelle, notamment par des campagnes de communication, une réduction des obstacles administratifs et financiers et une réflexion sur les incitants à la participation.⁹⁷

Deux domaines spécifiques concernent la formation en alternance. Concernant l'alternance pour les jeunes, plutôt que de la cantonner à une filière spécifique, il s'agit d'en faire une véritable modalité pédagogique intégrée à l'enseignement secondaire qualifiant. Sa généralisation progressive poursuit trois objectifs : augmenter le taux d'insertion dans l'emploi, améliorer la qualité des formations en impliquant des élèves ayant effectué un choix d'orientation positif et éclairé, et renforcer les liens entre les secteurs professionnels et le monde de l'enseignement. Cette démarche implique également d'organiser la transition au sein de l'écosystème et de travailler activement sur l'image de l'alternance afin d'en faire une voie pleinement valorisée et valorisante.⁹⁸

Depuis l'adoption de la note d'orientation du 26 septembre 2024, des initiatives sont déjà en cours ou seront lancées très prochainement dans la quasi-totalité des domaines.⁹⁹

3.3.4. Réforme du minerval

À partir de la rentrée académique 2026-2027, le système de financement des études supérieures connaîtra une transformation profonde. Le gouvernement a décidé de mettre fin au gel du minerval et d'introduire un barème progressif, calculé non plus en fonction du type d'établissement ou de la filière choisie¹⁰⁰, mais uniquement sur la base des revenus du ménage de l'étudiant¹⁰¹. Cette réforme concerne les universités, les hautes écoles ainsi que les écoles supérieures des arts¹⁰².

⁹⁶ Communiqué de presse du 12 juin 2025 des Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles relatif à la réforme systémique de l'enseignement qualifiant, de l'Enseignement pour Adultes et de la formation professionnelle : État d'avancement et présentation du Plan d'opérationnalisation.

⁹⁷ Note de synthèse de juin 2025 des Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour planifier la réforme systémique de l'Enseignement qualifiant, de l'Enseignement pour Adultes et de la Formation professionnelle.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ Actuellement, les frais d'inscription oscillent entre 175 € et 835 € tandis que les boursiers en sont exemptés.

¹⁰¹ Quatre situations distinctes seront prévues pour les étudiants. Les étudiants de condition peu aisée, c'est-à-dire les boursiers, seront dispensés de tout frais d'inscription. Les étudiants de condition modeste s'acquitteront de 374 €, ceux de condition intermédiaire de 835 € et les étudiants sans condition particulière devront payer le montant plein fixé à 1.194 €. Ce dernier montant constitue le tarif de référence et s'applique par défaut. À partir de l'année 2027-2028, ces montants seront indexés annuellement sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

¹⁰² Circulaire n°9685 du 17 mars 2026 de la Fédération Wallonie-Bruxelles relative au minerval applicable à partir de l'année académique 2026-2027 : conditions et modalités d'application.

Cette réforme est défendue comme un effort de justice contributive : les ménages les plus aisés seraient ainsi amenés à davantage participer au financement de l'enseignement supérieur. L'homogénéisation des frais entre établissements est également présentée comme un objectif de cohérence du système.

Toutefois, l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur a rendu un avis défavorable, pointant les risques pour l'accessibilité aux études. Selon le président de la Fédération des Étudiants Francophones, la hausse significative que représente le nouveau tarif plein pourrait amener de nombreuses familles à reconsidérer leur projet d'études supérieures (De Thier, 2026).

Cette réforme n'entrant véritablement en application qu'à la rentrée académique 2026-2027, aucune étude belge n'a encore pu en mesurer les effets concrets.¹⁰³

Aux États-Unis cependant, Chen (2024) observe que la hausse continue du coût des études supérieures pousse un nombre croissant de jeunes à s'interroger sur le retour réel d'un tel investissement, ce qui contribue à l'intérêt grandissant pour les formations en alternance.

3.3.5. Formations aux fonctions critiques et aux métiers en pénurie

En 2026, le Forem propose 199 formations orientées vers les fonctions critiques et les métiers en pénurie (Wallonie, 2026). Pour rappel, parmi les 82 métiers en pénurie actuels, plus de la moitié sont des métiers manuels.

Il existe pour ces métiers des formations dites « Coup de poing pénurie » élaborées spécifiquement pour s'adapter aux exigences particulières des entreprises. Leur objectif est de permettre aux participants d'acquérir des compétences pointues dans des secteurs où la main-d'œuvre manque. Ces parcours de formation se tiennent à la fois directement en entreprise et dans des centres de formation comme le Forem, les Centres IFAPME ou les Centres de compétence. D'une durée de plusieurs semaines, ils ouvrent la porte à une insertion professionnelle immédiate dès la fin de la formation. Par ailleurs, le dispositif prévoit un incitant financier de 350 € accordé à toute personne choisissant de se former à un métier critique ou en pénurie (Le Forem, 2026).

Sous certaines conditions et pour une sélection de ces métiers, les demandeurs d'emploi suivant une formation à temps plein peuvent être dispensés de leurs obligations de recherche active d'emploi (Wallonie, 2026).

3.4. Aides financières pour la formation en alternance

Le Service public de Wallonie a mis en place plusieurs incitants financiers pour encourager et développer la formation en alternance.

Une première aide, l'incitant « indépendant », s'adresse à l'indépendant sans personnel qui s'engage à encadrer un jeune dans le cadre d'un contrat d'alternance. Cette aide lui permet de percevoir une somme de 750 € afin d'alléger en partie les dépenses administratives que génère le respect des obligations en droit social. Cet incitant n'est accordé qu'une seule fois, lors du premier contrat conclu, et est versé après vérification des conditions d'éligibilité (Service Public de Wallonie, s. d.).

¹⁰³ L'avant-projet de décret a été adopté en deuxième lecture par le gouvernement le 13 février 2026. Il est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'État, avant d'être transmis au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les dispositions annoncées demeurent donc provisoires dans l'attente de l'aboutissement de ce parcours législatif.

Un incitant est également destiné aux entreprises partenaires des CEFA et de l'IFAPME. Il vise à renforcer l'accompagnement du jeune au sein de l'entreprise, via la présence d'un tuteur agréé, particulièrement lors de la première année de formation. Si l'apprenant la réussit, l'entreprise perçoit 750 € à condition notamment que l'apprenant ait effectué 270 jours dans l'entreprise et que le tuteur ait suivi la formation.¹⁰⁴

Un incitant financier pour les apprenants est également prévu. Il vise à encourager les jeunes à mener leurs parcours de formation jusqu'à son terme et à en obtenir la certification. Pour ce faire, une prime de 750 € leur est attribuée dès lors qu'ils réussissent leur dernière année.¹⁰⁵

Une quatrième aide prend la forme d'une subvention destinée aux opérateurs de formation, à savoir les CEFA et l'IFAPME. D'un montant de 1.000 € par apprenant, elle a pour but de soutenir l'encadrement des jeunes tant en entreprise qu'en centre de formation, en contribuant aux frais de personnel et de fonctionnement. Son octroi n'est pas lié à la réussite du jeune, mais celui-ci doit avoir été sous contrat d'apprentissage pendant au moins 270 jours. Elle est versée à l'issue d'une année scolaire complète, après validation par l'OFFA (Service Public de Wallonie, s. d.).

¹⁰⁴ Art. 3 du Décret du 20 juillet 2016 relatif aux incitants financiers octroyés aux entreprises partenaires de la formation en alternance, aux apprenants en alternance et pour les coaches sectoriels.

¹⁰⁵ Art. 5 du Décret du 20 juillet 2016 relatif aux incitants financiers octroyés aux entreprises partenaires de la formation en alternance, aux apprenants en alternance et pour les coaches sectoriels.

Conclusion intermédiaire

La revue de littérature met en évidence une réalité complexe et multidimensionnelle autour des métiers manuels. D'une construction historique et philosophique ancienne découle une hiérarchie symbolique entre travail manuel et intellectuel qui, bien qu'en cours d'évolution, continue de structurer les représentations collectives et individuelles. Cette hiérarchie se manifeste à plusieurs niveaux : dans l'institution scolaire, qui oriente prioritairement vers les filières générales ; dans les dynamiques familiales, qui poussent vers des parcours académiques ; et dans les clivages de genre, qui traversent encore largement ces métiers et leurs représentations.

Face à ces défis, des leviers existent : l'intégration des technologies, le rôle des médias, des réformes scolaires, ou encore l'implication des parents, enseignants et conseillers d'orientation. Ces pistes sont identifiées dans la littérature, mais leur efficacité réelle reste à définir.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs manuels, comprendre la perception qu'a réellement la génération Z des métiers manuels devient une question centrale, notamment en ce qui concerne les associations spontanées qu'ils font de ces métiers, les freins et leviers qu'ils identifient, la manière dont leurs perceptions influencent leurs choix de carrière, ou encore leur connaissance des statuts juridiques disponibles. La partie empirique s'attachera à répondre à ces enjeux, afin de déterminer quelles actions permettraient de revaloriser ces filières et d'y attirer davantage de jeunes.

DEUXIÈME PARTIE : PARTIE EMPIRIQUE

Chapitre 1 : Méthodologie

1. Objectifs

La revue de littérature a permis d'établir un premier cadre de réflexion autour de la problématique centrale de ce mémoire : « L'évolution de la perception des métiers manuels par la génération Z ». Elle a mis en évidence une hiérarchie symbolique historiquement ancrée, des facteurs d'influence multiples – famille, école, médias, genre, technologies – ainsi que des leviers de revalorisation identifiés. Pour autant, elle ne permet pas, à elle seule, de rendre compte de la diversité des situations individuelles ni de saisir avec précision ce que pensent réellement les jeunes de la génération Z de ces métiers.

C'est précisément la plus-value que vise cette démarche empirique. Il s'agit d'aller au-delà des tendances générales décrites dans la littérature pour comprendre, en profondeur, les perceptions concrètes de cette génération : quelles associations spontanées font-ils de ces métiers, quels freins et quels leviers identifient-ils, et dans quelle mesure ces perceptions influencent-elles réellement leurs choix de carrière ?

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs manuels et de défis sociétaux croissants, les résultats de cette étude ont vocation à formuler des recommandations concrètes à destination des pouvoirs publics, afin de revaloriser ces filières et d'y attirer davantage de jeunes.

2. Méthode de collecte des données

Afin d'approfondir notre compréhension de l'évolution de la perception des métiers manuels par la génération Z, nous avons opté pour une démarche de recherche qualitative. Ce type d'approche vise en effet à explorer le sens que les individus attribuent à leurs expériences et à leur environnement social, en faisant émerger leurs représentations subjectives ainsi que les contextes dans lesquels celles-ci s'inscrivent (Fossey et al., 2002).

Mener des entretiens s'est rapidement imposé comme le moyen le plus approprié pour rendre compte des parcours des jeunes de la génération Z, en comparaison avec le recours à un questionnaire écrit, jugé insuffisamment adapté à la richesse et à la complexité des vécus individuels.

Afin de collecter nos données, nous avons élaboré un guide d'entretien en nous appuyant sur les enseignements tirés de la revue de littérature.

Ce guide adopte une structure semi-directive, majoritairement composée de questions ouvertes. Ce format offre une souplesse appréciable, laissant la possibilité d'approfondir des axes de réflexion qui n'avaient pas nécessairement été anticipés et d'explorer des thèmes qui émergent naturellement au fil de la conversation.

Le guide s'ouvre sur des questions introductives à caractère personnel, destinées à mieux cerner le profil de chaque interviewé. Viennent ensuite des questions orientées vers la dimension managériale du sujet, portant sur la perception des métiers manuels, tant au niveau individuel que sociétal, les facteurs influençant ces représentations, les propositions d'initiatives ainsi que les perspectives de carrière. Le guide s'oriente enfin vers un volet de questions d'ordre juridique, plus succinct que le précédent.

Les entretiens ont été conduits individuellement, soit par visio-conférence, soit en présentiel, selon les disponibilités et préférences du participant. Ces entretiens se sont déroulés du 12 avril au 3 mai et ont duré entre 30 minutes et 1 heure 10.

L'accord préalable de chaque intervenant pour l'enregistrement des échanges nous a permis de nous détacher de la prise de notes afin de privilégier une écoute active, favorisant ainsi la spontanéité et l'approfondissement des points clés soulevés.

Comme mentionné précédemment, il n'existe pas de consensus établi quant aux bornes chronologiques définissant la génération Z. Dans le cadre de ce travail, et au regard des différentes sources consultées, nous avons retenu la définition suivante : la génération Z désigne les individus nés entre 1995 et 2012.

Les personnes interrogées, nées entre 1995 et 2012, ont été réparties en plusieurs sous-groupes afin d'assurer une diversité de profils et, par conséquent, une pluralité de perceptions relatives au sujet étudié. Ces sous-groupes ont été constitués sur la base de plusieurs critères : l'année de naissance, le genre, les professions des parents, le type d'enseignement secondaire suivi, la nature de la formation ultérieure ainsi que l'activité professionnelle exercée.

La taille de l'échantillon a été déterminée par le principe de saturation théorique. Un premier ensemble d'approximativement 15 à 20 participants a ainsi été constitué, à l'issue duquel il a été nécessaire d'évaluer si la collecte de données supplémentaires était susceptible de faire émerger des informations ou éléments inédits.

Avec un échantillon final de 19 personnes, nous avons atteint le seuil de saturation, garantissant la fiabilité nécessaire des données pour la suite de l'analyse empirique. Il convient toutefois de noter une hétérogénéité dans la répartition générationnelle, certaines années de naissance étant peu représentées, voire absentes de l'échantillon.

Identité de l'interviewé	Année de naissance	Genre	Professions des parents	Études secondaires	Formation post-secondaire	Situation professionnelle
Caroline	1995	Femme	Agriculteur	Enseignement général : latin, mathématiques	Institut Supérieur Industriel agronomique de Huy : ingénieur agronome	Agricultrice
			Agriculteur			
Nicolas	1996	Homme	Secrétaire	Enseignement technique de qualification : animation	/	Éducateur
			Expert-comptable			
Alexandre G.	1998	Homme	Chargée de projet dans une banque	Enseignement général : mathématiques, sciences	Université Catholique de Louvain : ingénieur civil	Ingénieur en électromécanique et chef de projet
			Ingénieur industriel			
Mathieu	2000	Homme	Médecin-expert	Enseignement général :	Ifapme : installateur	Électricien

			Ophtalmologue	mathématiques, sciences	électricien résidentiel	
Sidonie	2000	Femme	Architecte	Enseignement général : mathématiques, sciences, langues	Université Libre de Bruxelles : pédiatrie	Étudiante
			Architecte			
Marie	2002	Femme	Aide-soignante	Enseignement général : mathématiques, sciences	Haute École Libre Mosane : infirmière responsable de soins généraux	Infirmière
			Agriculteur			
Noémie	2002	Femme	Vendeuse	Enseignement général : sciences	Université de Liège : HEC	Étudiante
			Ouvrier de production			
Romain	2002	Homme	Secrétaire de direction	Enseignement général : sciences	/	Maçon
			Professeur de maçonnerie			
Clara	2002	Femme	Secrétaire dans un cabinet d'avocat	Enseignement général : latin, mathématiques	Université de Liège : HEC-Droit	Étudiante
			Gestionnaire immobilier			
Nina	2002	Femme	Coiffeuse	Enseignement professionnel : commerce	BEP MRCU	Sans emploi
			Paysagiste			
Martin W.	2002	Homme	Institutrice primaire	Enseignement général : économie	Haute École Libre Mosane : comptabilité	Comptable
			Commercial			
Hannah	2002	Femme	Infirmière	Enseignement technique de qualification : technicienne en comptabilité avec une 7 ^{ème} année en assistance aux métiers de la prévention et la sécurité	/	Agente de gardiennage
			Développeur			
Martin V.	2003	Homme	Secrétaire médicale	Enseignement général : sciences, mathématiques, sport	Haute École Libre Mosane : éducation physique	Étudiant
			Délégué commercial			
Lucas	2003	Homme	Coordinatrice linguistique	Enseignement technique de	Ifapme : installateur	Apprenti

			Instituteur primaire	transition : éducation physique	électricien résidentiel	
Pauline	2004	Femme	Notaire	Enseignement général : sciences	Université de Liège : sciences pharmaceutiques	Étudiante
			Juge			
Sacha	2005	Homme	Vendeuse	Enseignement technique de qualification en cours : électricien automaticien		Étudiant
			Technicien d'armement			
Zoé	2007	Femme	Secrétaire	Enseignement général : sciences, mathématiques	Université de Liège : sciences psychologiques et de l'éducation	Étudiante
			Machiniste			
Alexandre L.	2009	Homme	Vétérinaire	Enseignement général en cours : mathématiques, sciences		Étudiant
			Concepteur et vendeur			
Louise	2009	Femme	Gérante d'une animalerie	Enseignement technique de transition en cours : sciences sociales et éducatives		Étudiante
			Entrepreneur automobile			

TABLEAU – Présentation de l'échantillon

3. Méthode d'analyse des données

L'ensemble des échanges, menés en français en tant que langue maternelle des interviewés, ont été intégralement retranscrits, les participants ayant donné leur accord préalable pour l'enregistrement des entretiens.

Une fois les interviews intégralement retranscrites, un codage thématique a pu être réalisé. Celui-ci s'est effectué en relisant chaque retranscription afin de classer les réponses dans un document distinct correspondant à un thème précis. Cela a permis de disposer, en un seul endroit, de l'ensemble des positionnements des interviewés sur les thématiques abordées.

À l'intérieur de chaque document thématique, un code couleur a ensuite été appliqué afin de faire apparaître visuellement les convergences et les divergences entre les réponses. Cette démarche a facilité l'identification des points de consensus et des tensions entre les différentes perspectives exprimées.

Une fois ce premier classement réalisé, des liens ont été établis entre plusieurs thématiques lorsque cela s'avérait pertinent, en les regroupant sous une thématique englobante. Cette étape d'agrégation a permis de dégager quatre grands axes d'analyse, qui structurent les résultats du présent mémoire : les perceptions, les facteurs d'influence, les initiatives et les perspectives de carrière.

Chapitre 2 : Présentation des résultats

1. Perceptions

Afin de mieux cerner la représentation que la génération Z se fait des métiers manuels, nous avons demandé à chaque interviewé quels métiers lui venaient spontanément à l'esprit à l'évocation de ce terme. Le classement suivant recense les métiers les plus fréquemment mentionnés, présentés par ordre décroissant de citations.

1. Les métiers du bâtiment et de la construction (cités 8 fois)
2. Maçon (cité 6 fois)
3. Mécanicien (cité 6 fois)
4. Électricien (cité 6 fois)
5. Menuisier (cité 4 fois)
6. Agriculteur (cité 3 fois)
7. Plombier (cité 3 fois)
8. Jardinier (cité 3 fois)
9. Carreleur (cité 2 fois)
10. Coiffeur (cité 2 fois)
11. Boulanger (cité 2 fois)

D'autres métiers ont été mentionnés de manière isolée : manutentionnaire, fermier, chapiste, paysagiste, garagiste, couturier, bijoutier, technicien, fleuriste, charpentier, boucher, chauffagiste, créateur de vêtements, infirmier, puériculteur, cuisinier, garde forestier.

Ces évocations spontanées traduisent des représentations variées. Pauline confie ne pas savoir « *les critères pour dire quel travail est manuel* », Sidonie imagine quant à elle « *la personne qui a soit les mains sales dans la terre, soit de la farine sur les doigts* », tandis que Clara relève que les métiers qui lui viennent à l'esprit sont « *que des trucs au masculin* ».

Concernant la définition même des métiers manuels, pour la plupart des intervenants, cette définition repose avant tout sur l'usage des mains comme outil central. C'est d'ailleurs ce que résume Nicolas : « *manuel c'est main* ». Une partie nuance toutefois cette image en y intégrant une dimension intellectuelle. Romain l'illustre en ces termes : « *Pour moi, un métier manuel, c'est un métier où on se sert surtout de ses mains, mais il faut quand même se servir de son cerveau.* » Pauline va plus loin en affirmant qu'il y a « *toujours une part d'intellectuel dans le manuel forcément* ». Alexandre G. apporte toutefois une nuance : « *Tu as des métiers manuels qui ne sont pas du tout intellectuels. Tu en as d'autres qui le sont extrêmement.* »

D'autres définitions mettent davantage en avant le rapport à la matière, décrivant le métier manuel comme une activité centrée sur la transformation ou la manipulation d'un matériau, d'un produit ou d'une machine.

Certains interviewés caractérisent le métier manuel par ses conditions d'exercice. Il est ainsi perçu comme une activité dynamique, impliquant mouvement et action, mais aussi physiquement et mentalement exigeante. Une contrainte météorologique est également évoquée, le travailleur étant amené à exercer son activité par tous les temps.

Sur le plan du statut, certains interviewés associent spontanément le métier manuel au travail indépendant, imaginant le travailleur à son propre compte, tandis que d'autres, sans nécessairement évoquer l'indépendance, le qualifient de métier à responsabilités.

Enfin, plusieurs intervenants construisent leur définition par opposition au travail de bureau, soulignant qu'un métier manuel ne requiert pas de rester assis devant un ordinateur. Alexandre G. nuance toutefois cette vision : « *dans certains métiers manuels, tu as quand même besoin d'utiliser un ordinateur* ».

1.1. Points positifs

L'un des points positifs les plus fréquemment cités est la possibilité de voir concrètement le fruit de son travail. Mathieu, électricien, l'exprime ainsi : « *Tu fais des efforts, tu sues, mais tu vois directement ce que ça rapporte. C'est agréable pour s'épanouir.* » Sacha, élève dans l'enseignement qualifiant, partage ce sentiment : « *à chaque fois que je voyais que mon système marchait comme je l'avais décidé et comme je le voulais, c'était les plus grandes victoires pour moi.* » Alexandre G., ingénieur, nuance toutefois ce point en soulignant qu'il retrouve cette même satisfaction dans son travail intellectuel, mais que la partie manuelle dans son travail lui « *permet de se vider la tête en faisant plutôt qu'en réfléchissant* ».

Le fait de bouger, d'être actif et de ne pas rester assis derrière un bureau constitue également un atout largement mentionné. Sacha estime qu'il est bien plus confortable de pouvoir se déplacer que de rester sur une chaise pendant huit heures d'affilée. Romain, ouvrier dans le bâtiment, apprécie quant à lui particulièrement la possibilité de travailler à l'extérieur. La variété des environnements de travail est également perçue comme un réel atout : ne pas toujours exercer au même endroit, découvrir différents terrains et échapper à la monotonie constituent autant de contrastes positifs par rapport aux métiers de bureau, jugés plus répétitifs. Caroline, agricultrice, le formule ainsi : « *être agriculteur c'est un métier mais tu fais 8000 métiers dans ta journée* ».

Le contact avec les autres constitue un autre point positif fréquemment mentionné. Alexandre G. souligne d'ailleurs que la dimension manuelle dans son travail d'ingénieur lui permet de voir d'autres personnes, « *parce que sinon je suis dans mon bureau tout seul toute la journée* ».

Mathieu, électricien, note par ailleurs que les métiers manuels impliquent souvent une hiérarchie plus horizontale et des relations de travail plus directes, sans les lourdeurs administratives des grandes structures.

Alexandre L. et Martin W. mettent en avant la possibilité de se lancer à son compte, de ne pas dépendre d'un patron et de jouir d'une certaine liberté dans l'organisation de son travail.

Le sentiment de fierté et de gratification lié à la maîtrise d'un savoir-faire est également souligné. Noémie exprime une véritable admiration pour ces métiers : « *Quand je m'imaginer faire certains métiers manuels, je me dis comment ils font ? Moi je ne saurais jamais faire ça.* » Clara les qualifie quant à elle de gratifiants et respectables, insistant sur le fait que « *c'est des qualités et des savoir-faire que tout le monde n'a pas* ». Nicolas ajoute que « *c'est impressionnant, parce que c'est matériel* ».

Martin W., qui a exercé le métier de boucher pendant plusieurs années dans le cadre d'un travail étudiant, estime par ailleurs que les métiers manuels permettent de ne pas voir le temps passer.

La valorisation dans le travail repose, selon les jeunes interrogés, sur plusieurs piliers : aider les clients et voir leur satisfaction, être utile à la société, contribuer à quelque chose de concret, apprendre chaque jour et se sentir épanoui. Ces critères, ils les reconnaissent unanimement dans les métiers manuels.

1.2. Points négatifs

Les points négatifs les plus fréquemment soulevés concernent les répercussions sur le corps et la santé. En fonction du métier exercé, la répétition des tâches, les mauvaises postures maintenues sur le long terme ou encore le port de charges lourdes peuvent engendrer des troubles moteurs significatifs. Hannah le résume ainsi : « *tu vieillis différemment que quelqu'un qui reste toute sa vie dans un bureau.* » Mathieu, électricien de 26 ans, en fait déjà l'expérience en souffrant de douleurs dorsales malgré les précautions prises et anticipe : « *à mon avis, à 50 ans, je ne serai plus capable de le faire probablement* ». Romain, ouvrier dans le bâtiment âgé de 23 ans, dit ressentir les effets de son métier sur son corps, tout comme le compagnon de Marie, agriculteur de 20 ans, ou encore le père de Noémie, ouvrier de production qui, à 50 ans, souffre déjà de douleurs généralisées.

Cet aspect est toutefois relativisé par certains intervenants qui rappellent que les métiers de bureau ne sont pas non plus exempts d'inconfort ou de risques pour la santé. Romain et Mathieu mentionnent tous les deux les burn-out plus fréquents dans les métiers de bureau. Martin W., comptable, évoque quant à lui des maux de tête à force de devoir rester devant un écran d'ordinateur.

Martin V., étudiant en éducation physique, même s'il est d'accord sur le fait que les métiers manuels sont « *plus usants pour le corps* », nuance cet aspect en affirmant que « *d'autre part ça peut être tout aussi positif parce que ça entretient le corps aussi* ».

À ces impacts s'ajoutent les risques inhérents à ces métiers, jugés plus dangereux que les métiers de bureau. L'utilisation de produits chimiques ou toxiques, la manipulation de charges imposantes ou encore l'exposition à des situations imprévisibles constituent autant de sources de danger. Sacha évoque à ce titre l'expérience de son professeur qui a failli recevoir 500 kilos de gravier sur lui lors d'une intervention en entreprise.

Les conditions de travail sont par ailleurs fréquemment évoquées. Certains interviewés citent notamment l'exposition aux aléas météorologiques comme une contrainte significative. La fatigue est également fréquemment mentionnée : Lucas, apprenti en électricité, décrit par exemple des journées entières passées à rainurer des murs, qu'il qualifie d'épuisantes. Sacha, ayant effectué un stage en électricité, confirme cet aspect fatigant du métier mais le met en perspective avec le bonheur que la pratique lui a apportée : « *je suis complètement mort et je me sens tellement bien* ».

Les horaires constituent également un point négatif, certains métiers laissant peu de place à la flexibilité. Caroline, agricultrice, mentionne que son emploi du temps est entièrement dicté par son activité, tandis que Marie souligne que « *c'est rare un chauffagiste qui va commencer à 15h ou à 14h* ». De plus, Sidonie voit dans l'équilibre des horaires un critère essentiel d'épanouissement au travail, mais juge que les métiers manuels présentent souvent des contraintes à ce niveau. Sacha nuance cela, estimant qu'un travailleur manuel peut disposer du temps nécessaire pour s'occuper de sa famille et que les contraintes horaires ne sont pas une fatalité propre aux métiers manuels.

La saleté constitue un autre point négatif régulièrement mentionné. Alexandre L. en témoigne lorsqu'il évoque des jobs étudiants sur chantier où il revenait « *plein de poussière* ». Alexandre G., amené à travailler en laboratoire dans le cadre de son métier, souligne que cet environnement particulièrement sale peut rebuter bon nombre de personnes, le fait de se salir les mains étant perçu comme moins confortable que de travailler derrière un bureau.

Sur le plan des avantages matériels, Mathieu, électricien, relève que les métiers manuels offrent globalement moins de bénéfices annexes que certains métiers de bureau, citant notamment l'absence de voiture de fonction.

L'intégration au sein des équipes peut également constituer une source de difficulté. Martin W. évoque que « *quand t'as une équipe déjà formée, le petit nouveau c'est souvent celui qui est maltraité, qui se fait beaucoup charrier, celui à qui on donne les tâches ingrates* ». Lucas, apprenti électricien, a rencontré ce problème lors de son premier stage en électricité.

En outre, la question du statut social constitue un point négatif aux yeux de Nina et de Martin V. qui considèrent qu'un bon statut social est un élément valorisant mais que les métiers manuels ne répondent pas à ce critère.

La question de la rémunération est également fréquemment soulevée. Louise, Zoé, Noémie, Martin V., Martin W. et Marie estiment que ces métiers ne sont pas rémunérés à la hauteur de l'effort qu'ils demandent et de ce qu'ils apportent à la société.

Cette vision est cependant tempérée par plusieurs jeunes qui s'accordent à dire que la réalité salariale varie fortement d'un métier à l'autre. Alexandre L. l'illustre par un exemple concret : « *la plomberie, ça paye beaucoup mieux que, par exemple, l'ouvrier communal.* » Romain confirme de son côté que la maçonnerie, métier en pénurie, permet d'obtenir des primes et rémunère globalement bien. Alexandre G. et Alexandre L. partagent ce constat sur les métiers en pénurie. Clara et Martin V. reconnaissent eux aussi que tout dépend du secteur, bien que leurs conclusions divergent : Clara penche pour une rémunération plutôt correcte, tandis que Martin V. estime que ces métiers restent sous-payés.

Alexandre G. va plus loin en affirmant que la qualité du travail est le facteur véritablement déterminant. Selon lui, une personne « *médiocre* » sera mal payée quel que soit son domaine, tandis que celle qui excelle trouvera toujours le moyen de bien gagner sa vie. Il observe dans son entreprise des techniciens qui dépassent en salaire des ingénieurs « *tout simplement parce qu'ils sont excellents dans ce qu'ils font et que sans eux, l'usine ne tournerait pas* ». Caroline abonde dans ce sens, estimant que « *les gens ne veulent plus se salir les mains* », ce qui rend les travailleurs manuels de plus en plus recherchés et très sollicités, et que quelqu'un qui travaille bien manuellement peut aujourd'hui tout autant, voire mieux, gagner sa vie que quelqu'un qui travaille intellectuellement.

Les témoignages de Pauline et Nicolas sont particulièrement éclairants, car tous deux ont vu leurs représentations initiales bousculées par la réalité. Pauline, convaincue au départ que ces métiers étaient mal payés, a changé d'avis après que des amis s'y sont orientés. Nicolas a vécu l'expérience inverse : il pensait qu'un métier manuel était bien, voire mieux payé qu'un métier intellectuel, en raison de l'usure physique qu'il implique. Confronté à la réalité, il a trouvé la situation « *discriminatoire* » et illogique, ajoutant qu'un métier manuel « *tu ne pourras pas le remplacer, alors qu'un métier intellectuel, bientôt, il va se remplacer par une IA* ».

Lucas, apprenti en électricité, considère que son secteur ne paie pas bien. Cependant, Mathieu, électricien, se dit quant à lui globalement satisfait de sa rémunération. S'il reconnaît gagner un peu moins que s'il avait fait de grandes études, il préfère cela à « *rentrer avec des pieds de plomb et en burnout* », plaçant l'épanouissement au travail au-dessus du salaire.

Sacha, élève en technique de qualification, exprime un sentiment similaire. Il relate une conversation avec son maître de stage qui lui demandait quel métier il préférerait entre vérificateur par simulateur ou câbleur. Bien que son maître de stage lui ait expliqué que le premier était mieux rémunéré, Sacha a choisi le deuxième car, dit-il, « *je préfère voir concrètement ce que j'ai fait* ».

Le regard que la société porte sur les métiers manuels constitue également une source de frustration pour plusieurs interviewés. Sept d'entre eux considèrent que la société dévalorise encore ces métiers.

Six autres interviewés estiment que les mentalités ont évolué, notamment chez les jeunes générations qui portent un regard moins négatif sur ces métiers. Mathieu et Louise s'accordent à dire que ce sont plutôt les anciennes générations qui dénigrent les métiers manuels. Lucas confirme que l'image du « *métier poubelle* » appartient de plus en plus au passé. Des institutions comme l'IFAPME et le soutien financier du gouvernement sont également cités comme leviers de revalorisation.

Cinq autres interviewés ont une vision intermédiaire. Ils considèrent que les métiers manuels sont toujours dévalorisés actuellement, mais que l'on entre dans une période charnière, notamment avec le développement de nouvelles technologies et le manque de main-d'œuvre.

1.3. Stéréotypes

Le stéréotype le plus mentionné, par 15 interviewés sur dix-neuf, est celui selon lequel les métiers manuels constitueraient une voie de relégation, moins prestigieuse, réservée à des personnes peu intelligentes, n'ayant pas les capacités de faire des études, ne sachant pas quoi faire de leur vie ou ayant simplement moins bien réussi. Comme le résume Mathieu : « *Si t'es pas bon dans les études, on te dit, va en manuel.* »

Aucun des interviewés ayant mentionné ce stéréotype n'y adhère cependant. Plusieurs évoquent la passion que certains éprouvent pour les métiers manuels. Sidonie souligne le besoin qu'ont certains d'entrer rapidement dans la vie active, ce que confirme Romain, ouvrier dans la construction, à travers sa propre expérience : « *J'aurais très bien pu faire des études en droit mais je voulais me lancer dans la vie active.* » Alexandre G., qui est amené à côtoyer des techniciens dans son travail, témoigne quant à lui : « *J'ai croisé des techniciens qui étaient des purs génies donc ce genre de stéréotypes, ce n'est absolument pas vrai.* »

Le deuxième stéréotype le plus fréquemment mentionné, par 6 interviewés sur dix-neuf, est l'idée que les métiers manuels seraient destinés aux hommes tandis que les métiers de bureau seraient plutôt féminins, selon la représentation que ce qui est physique appartient aux hommes et ce qui est intellectuel aux femmes.

Le troisième stéréotype, cité à cinq reprises, associe les travailleurs manuels à une image de personnes ayant de mauvaises manières ou considérés comme mal éduqués.

Enfin, le dernier stéréotype, mentionné trois fois, concerne spécifiquement les métiers du bâtiment et de la construction, à savoir l'idée que les gens de ce secteur boiraient très régulièrement de l'alcool.

2. Facteurs d'influence

2.1. Technologies et intelligence artificielle

Sur la question de l'impact de l'intelligence artificielle sur les métiers intellectuels, les jeunes interrogés se montrent particulièrement pessimistes. Sacha, Nicolas, Romain, Mathieu et Noémie estiment que les risques sont très élevés et que l'IA représente une menace réelle pour ces professions. Clara prend l'exemple du métier de traducteur, déjà largement bousculé par les outils de traduction automatique. Nicolas témoigne que son beau-frère informaticien lui a confié que dans quelques années son propre métier n'existerait plus. Alexandre G. précise que ce sont surtout les « *métiers intellectuels de bas niveau* » qui disparaîtront en premier, comme le secrétariat, l'encodage ou la facturation, un constat que partage Hannah. Martin W., comptable, illustre concrètement cette évolution : il considère désormais superviser l'intelligence artificielle dans son travail quotidien, se vivant davantage comme un conseiller que comme un technicien des chiffres.

Les métiers manuels, en revanche, sont perçus par une majorité comme mieux protégés et plus difficilement remplaçables. Sacha, Lucas, Nicolas, Louise, Martin V., Martin W., Marie, Pauline et Clara partagent cette conviction. Nicolas le résume en une formule simple : « *on ne peut pas remplacer les mains d'une personne* ». Lucas utilise le terme « métier d'avenir » vis-à-vis des métiers manuels face aux nouvelles technologies. Clara abonde dans ce sens en soulignant que la spécificité et la technicité de nombreux métiers manuels rendent la présence humaine absolument nécessaire. Mathieu et Alexandre L. ajoutent une nuance importante : cette protection tient tant que des robots véritablement humains, des humains artificiels, n'auront pas été créés.

De nombreux participants, dont Sacha, Nicolas, Hannah, Caroline, Martin V., Martin W., Pauline et Alexandre L., la voient avant tout comme un outil d'aide. Clara mentionne notamment le gain de temps qu'elle peut procurer, tandis que Mathieu, Marie et Noémie soulignent qu'elle peut également soulager physiquement les travailleurs, représentant ainsi un bénéfice pour leur santé.

D'autres participants soulèvent des préoccupations d'un autre ordre. Louise pointe un glissement préoccupant : les gens tendent à consulter l'IA plus rapidement qu'un vrai professionnel, alors même que tout le monde s'accorde à dire qu'elle n'a pas toujours raison, ce qui risque d'éroder peu à peu le lien avec certains métiers. Marie rappelle qu'il vaut toujours mieux faire appel à un professionnel, surtout dans le domaine manuel.

Hannah et Zoé, pour leur part, estiment que ni les métiers manuels ni les métiers intellectuels ne sont vraiment à l'abri de l'intelligence artificielle.

Martin W. envisage quant à lui les choses avec optimisme, considérant que si un métier venait à disparaître sous l'effet de l'IA, un autre serait créé. Alexandre G. adopte une position plus nuancée, estimant que c'est avant tout un rééquilibrage entre métiers manuels et métiers intellectuels qui s'opérera : « *quand on va se rendre compte que l'IA va un peu chambouler tout, je pense que ça va un peu se rééquilibrer entre les métiers manuels et les métiers intellectuels* ».

Certains secteurs manuels apparaissent néanmoins déjà touchés par les avancées technologiques. Caroline et Romain mentionnent l'agriculture, où des machines autonomes guidées par satellite ou des tracteurs sans cabine effectuent déjà des tâches autrefois réservées à l'humain. Hannah, Romain, Caroline et Clara reconnaissent par ailleurs que l'automatisation a supprimé de nombreux postes répétitifs, comme les caissiers ou les ouvriers en usine.

Plusieurs participants rappellent qu'une supervision humaine restera toujours indispensable. Caroline souligne que les robots tombent en panne et doivent être surveillés. Noémie insiste sur le fait qu'ils peuvent faire des erreurs et Clara affirme qu'on ne sera jamais à l'abri d'une défaillance et qu'il faudra toujours vérifier.

Sidonie, quant à elle, porte un regard plus large et plus inquiet sur ces évolutions technologiques, estimant qu'elles font perdre progressivement des facultés humaines essentielles et une certaine autonomie. Elle évoque le souvenir de ses grands-mères couturières, dont le savoir-faire précieux tend à disparaître dans une société où l'on jette et rachète plutôt que de réparer.

2.2. Médias

Une partie des personnes interrogées souligne qu'ils sont régulièrement exposés à du contenu lié à des métiers manuels et particulièrement à ceux du bâtiment et de la construction. Les réseaux sociaux

apparaissent comme le principal média à travers des vidéos courtes, suivis par Youtube, la télévision et la radio.

Ce type de contenu présente l'avantage de faire découvrir ces métiers, de les rendre plus concrets et plus accessibles, donnant parfois l'impression qu'ils sont moins complexes qu'ils n'y paraissent, contribuant ainsi à les valoriser.

Plusieurs jeunes estiment que les algorithmes jouent un rôle important dans la diffusion sur les réseaux sociaux et sur Youtube. En effet, les utilisateurs tombent sur ces contenus sans les avoir nécessairement recherchés, ce qui peut éveiller leur curiosité voire susciter de nouvelles vocations.

Dans une perspective plus large, Noémie et Marie évoquent le rôle des médias, à travers des reportages et des appels à candidature qui contribueraient à valoriser ces métiers auprès du grand public.

2.3. Genre

Lorsque la question de la place des femmes dans les métiers manuels a été abordée, les répondants ont presque unanimement orienté leur réflexion vers le secteur du bâtiment et de la construction. Seules Hannah et Caroline ont respectivement fait référence à l'industrie et à l'agriculture, tandis que Zoé et Martin V. n'ont pas ciblé de secteur particulier.

Plusieurs obstacles concrets sont identifiés. Mathieu, électricien, soulève notamment la question de l'accès aux sanitaires sur les chantiers comme un frein pratique pour les femmes, et pointe l'environnement de travail majoritairement masculin comme peu rassurant et peu inclusif, un sentiment partagé par Zoé et Noémie. Des attitudes misogynes de la part de certains employeurs sont également mentionnées par Lucas et Romain, tout comme la tendance à privilégier les candidats masculins lors des recrutements. Le manque de respect ressenti par certaines femmes dans l'exercice de leur métier, comme en témoigne l'expérience de Caroline en tant qu'agricultrice, constitue une difficulté supplémentaire.

La question physique est quant à elle abordée de manière nuancée. Si un homme peut sembler avantagé pour les tâches les plus exigeantes physiquement, il est rappelé que les femmes possèdent d'autres qualités pour ces métiers, et que certaines peuvent même être plus musclées que leurs homologues masculins.

Marie, Clara et Sidonie relativisent en soulignant que la sous-représentation féminine ne se limite pas aux métiers manuels, mais concerne de nombreux secteurs professionnels, l'inverse étant vrai dans d'autres domaines.

Pour Lucas, Martin W. et Romain, il s'agit avant tout d'une question de volonté individuelle. Ce point de vue contraste avec le constat factuel que dresse Sacha, élève dans l'enseignement qualifiant, qui déplore que dans sa classe de 30 membres « *il n'y a pas une seule fille* ».

2.4. Entourage

L'influence de l'entourage sur la perception des métiers manuels ressort de manière quasi unanime dans les témoignages recueillis.

Les parents apparaissent comme le premier vecteur d'influence. Mathieu, Lucas, Pauline, Martin W., Alexandre G. et Sacha confient qu'au moins l'un de leurs parents les incitait à poursuivre des études, parfois au détriment de leur attrait pour les métiers manuels. C'est notamment le cas de Sacha, dont

le père, n'ayant pas eu la chance de faire des études, souhaitait offrir cette opportunité à son enfant. Hannah confie même s'être lancée dans un premier temps dans des études uniquement « *pour faire plaisir* ».

La profession exercée par les parents joue également un rôle dans la construction de la perception de ces métiers, comme l'affirment Mathieu, Caroline, Louise, Pauline, Alexandre G., Marie, Sidonie et Romain. Ce dernier, dont le père a été maçon et la mère secrétaire, illustre bien ce phénomène : « *Quand j'étais petit, je voyais une grue, j'étais wow, alors que ma maman, je ne savais pas voir ce qu'elle faisait, c'était de l'informatique, je ne comprenais rien.* »

Sidonie insiste sur le rôle que les parents doivent jouer dans l'orientation de leurs enfants. À travers l'expérience de réorientation de son frère vers un métier manuel, elle souligne : « *Ce n'est pas toujours évident pour un jeune de savoir ce qui lui correspond vraiment. Je trouvais que c'était important que mes parents l'encouragent dans cette voie et de ne pas dire que ce n'est pas assez valorisant.* »

D'autres membres de la famille ont également exercé une influence, qu'il s'agisse de grands-pères, de grands-frères, de petits frères ou de compagnons. Certains évoquent par ailleurs l'influence d'amis ou de nouvelles rencontres ayant choisi un métier manuel. Alexandre G. mentionne quant à lui l'influence de ses collègues. Mathieu confie même avoir lui-même influencé des amis : « *pour certains, le fait que je me sois lancé dans le manuel, ça les a fait un peu changer d'avis* ».

Nina est la seule qui considère que son entourage n'a eu aucune influence sur sa vision des choses.

2.5. École

Onze répondants sur dix-neuf ont perçu une hiérarchie entre les différentes filières de l'enseignement secondaire. Les élèves qui ne réussissaient pas étaient progressivement redirigés vers l'enseignement technique de transition, puis vers l'enseignement technique de qualification, puis vers l'enseignement professionnel, l'enseignement général étant considéré comme « *le haut du panier* ».

Cette hiérarchie, certains l'ont vécue de manière directe. Louise, passée en technique de transition, s'est entendu dire qu'elle se facilitait la tâche et qu'elle avait choisi l'option facile. Hannah, qui s'est orientée vers la technique de qualification, avait quant à elle le sentiment que cette filière était celle vers laquelle on "poussait" les élèves en difficulté en général. Sacha, élève en technique de qualification, relate une prise de conscience progressive : il ne mesurait pas cette hiérarchie avant d'y être confronté. Après un parcours passant du général à la technique puis à la qualification, il témoigne : « *À chaque fois, quand on discutait avec moi de mon parcours scolaire, on disait "ah oui, il est descendu en transition, il est descendu en..."* ». Il ajoute : « *J'aime vraiment pas le terme descendre. Pour moi, c'est sur la même ligne d'importance en réalité.* » Martin V. rapporte lui aussi qu'après ses études secondaires, lui et ses anciens camarades avaient le sentiment que leur école les avait encouragés à « *s'orienter vers de "vraies" études* ».

Lucas, Zoé, Noémie et Alexandre G. témoignent par ailleurs d'une stigmatisation plus marquée encore des élèves du professionnel. Les termes rapportés par ces interviewés sont particulièrement révélateurs : ces élèves étaient perçus par certains comme des « *perturbateurs* », des « *barakis* » ou des « *cassos* ».

Tous les témoignages ne convergent cependant pas dans ce sens. Clara reconnaît l'existence d'une hiérarchie, mais souligne que les professeurs encourageaient les élèves à ne pas penser de cette façon. Alexandre L. indique pour sa part que dans son établissement, le discours des professeurs et des directeurs insistait sur le fait que ces filières n'étaient en aucun cas des sous-options. Nicolas, qui était

pendant plusieurs années en internat, estime que là-bas il n'y avait pas de hiérarchie, la vie commune effaçant les distinctions entre filières.

Sidonie propose une lecture plus structurelle de cette hiérarchie : selon elle, elle se construit maladroitement autour des épreuves, des examens et des bulletins, au détriment de compétences comme le savoir-vivre, la pédagogie, la politesse ou la créativité. Elle rappelle qu'il existe différentes formes d'intelligence et que tout le monde n'est pas tenu d'exceller dans les cours généraux.

2.6. Formations aux métiers manuels

Lorsqu'on interroge les interviewés sur les moyens de se former à un métier manuel, la grande majorité d'entre eux connaît au moins une voie de formation, même si le niveau de précision varie.

L'IFAPME est de loin l'organisme le plus cité. Mathieu, Louise, Zoé, Alexandre L., Noémie, Martin W., Marie, Romain, Sacha, Martin V. et Nicolas le mentionnent. Les interviewés ont eu connaissance de cette structure par des voies diverses : l'entourage familial pour Mathieu et Martin W., un patron pour Martin V., ou encore une simple recherche sur internet. Le CEFA est également mentionné par Louise, Alexandre L. et Marie.

Sans référence à ces institutions, la formation en alternance est mentionnée par Hannah, Pauline, Clara et Noémie. Cette dernière en souligne l'attrait : contrairement à un cursus purement scolaire, l'alternance permet d'être sur le terrain une grande partie de la semaine, ce qu'elle juge particulièrement adapté pour ceux qui ont besoin de pratique.

2.7. Pandémie du Covid-19

Aucun des interviewés ne considère que le Covid a eu une influence sur leur propre perception des métiers manuels.

D'un point de vue plus global, Louise, Hannah, Martin V., Zoé, Pauline, Noémie et Alexandre G. estiment que la pandémie a pu avoir un impact positif sur la perception que la société se fait de ces métiers, considérant que les gens ont pris conscience de leur importance. Marie et Nicolas pensent quant à eux que le covid n'a eu aucun impact à cet égard. Mathieu adopte une position différente et estime que la pandémie a surtout eu pour effet de démocratiser le télétravail, poussant selon lui davantage de personnes vers les métiers de bureau plutôt que vers les métiers manuels.

2.8. Réforme du minerval

Certains reconnaissent qu'une augmentation du coût des études supérieures pourrait mécaniquement rediriger une partie des étudiants vers des formations manuelles, jugées plus courtes, plus accessibles financièrement et parfois rémunérées dès la formation. Pour ces participants, cela pourrait amener des jeunes à reconsidérer sérieusement des voies qu'ils n'envisageaient pas, et potentiellement combler un manque de main-d'œuvre dans ces secteurs.

Cependant, la grande majorité souligne que cette réorientation ne serait pas le fruit d'un choix libre et éclairé, mais d'une contrainte économique. Plusieurs participants insistent sur le fait que forcer des personnes vers les métiers manuels faute de moyens ne valorise en rien ces métiers, bien au contraire. Cela risquerait de renforcer les préjugés existants en consolidant l'association entre métiers manuels et précarité, et entre études universitaires et réussite sociale. Des participants pointent également le

danger d'alimenter un secteur avec des travailleurs démotivés, ce qui nuirait à la qualité du travail fourni et au sentiment d'accomplissement des individus concernés.

3. Initiatives

Lorsqu'on interroge les interviewés sur les moyens de faire évoluer la perception des métiers manuels, plusieurs pistes convergent, toutes animées par une idée commune : exposer davantage les jeunes à ces métiers.

La sensibilisation précoce est plébiscitée. Caroline et Pauline estiment qu'il faudrait présenter les métiers manuels dès la primaire, voire dès la première secondaire, non pas comme une option de secours, mais comme une voie tout à fait légitime. Alexandre L., élève en cinquième secondaire, propose quant à lui d'intégrer dans le cursus des cours qui comprennent des activités manuelles. Il donne comme exemple deux heures de mécanique par semaine appliquées aux mathématiques. Pour lui, *« Ça instaurerait dans un cursus plus normal on va dire, des activités qui seraient perçues comme d'un cursus plus spécialisé. Et donc ça éviterait certaines idées reçues en plus. »*

Pour concrétiser cette sensibilisation, les interviewés proposent plusieurs dispositifs complémentaires. Les journées de découverte reviennent très fréquemment : passer une journée dans une entreprise, suivre un professionnel, visiter une usine. Caroline juge ces visites ponctuelles insuffisantes et préconise une immersion régulière, tous les quinze jours ou une fois par mois. Romain tempère néanmoins en estimant qu'une à deux journées par an suffiraient. Martin W. considère qu'il faudrait attendre la quatrième secondaire afin que les élèves soient suffisamment *« matures »*.

Des ateliers pratiques sont également évoqués par plusieurs interviewés. Mathieu insiste sur le fait qu'il faudrait quelque chose de sérieux, *« pas des bricolages »*, mais de vraies réalisations concrètes et partage l'avis de Martin W. en estimant qu'il vaudrait mieux attendre la quatrième secondaire. Sidonie et Zoé soulignent au contraire que ces ateliers seraient particulièrement précieux en début de secondaire, au moment où les jeunes commencent à se construire et à se poser des questions sur leurs goûts. Pauline juge quant à elle que des ateliers en secondaire seraient moins réalisables tandis que Hannah estime qu'ils ne devraient pas être imposés au risque que les élèves ne les prennent pas au sérieux. Alexandre G., Noémie et Nicolas estiment pour leur part qu'initier tous les élèves aux gestes de base comme dénuder un câble, changer une roue, construire un mur, faire un bouquet de fleurs, cuisiner, serait utile à tout le monde, même indépendamment de toute orientation professionnelle.

La venue de professionnels ou de parents en classe est une autre piste mentionnée afin de présenter une journée type dans un métier manuel, de raconter leur parcours et de donner aux élèves une image fidèle de la réalité du métier. Martin V. nuance toutefois l'efficacité des exposés seuls, estimant que *« ça rentre, ça sort »* et qu'il vaudrait mieux pratiquer.

Plusieurs interviewés mentionnent également le rôle des conseillers d'orientation qui devraient davantage mettre en avant les métiers manuels.

En ce qui concerne les statuts juridiques de l'ouvrier et de l'employé, les réponses révèlent une connaissance globalement floue et instinctive des notions. Une fois expliquées, et face aux différences de statut, plusieurs interviewés expriment une incompréhension voire une désapprobation. Caroline juge la distinction anormale, Lucas considère qu'il s'agit simplement de deux mots différents pour désigner des personnes qui travaillent pour un patron. Alexandre L., élève dans l'enseignement général qui ignorait l'existence de statuts différents, déplore que ce sujet ne soit pas abordé à l'école, du moins pas dans son option. Romain propose d'ailleurs d'intégrer de petites sessions juridiques à l'école, une

heure par mois, notamment parce que certains jeunes entrent directement dans la vie active sans disposer de ces connaissances de base.

4. Perspectives de carrière

Quatorze interviewés estiment que les métiers manuels offrent de bonnes perspectives de carrière. Deux conditionnent cela à un important investissement de temps, Caroline soulignant l'importance de bien travailler, tandis que Lucas insiste sur la nécessité de se diversifier. Alexandre L. met en avant la demande actuelle comme facteur favorable, et Martin W. ainsi que Nicolas voient dans le lancement à son compte un levier particulièrement porteur d'indépendance et de réussite. Romain et Marie nuancent cependant les perspectives de carrière en fonction du métier. Pour le premier, la réponse est négative pour un maraîcher mais positive pour les maçons. Pour la seconde, les métiers manuels en lien avec les enjeux du changement climatique génèrent de nouveaux besoins et donc de nouvelles opportunités.

Parmi ces quatorze interviewés, seulement six exercent ou se forment à un métier manuel. Leurs parcours révèlent des motivations variées. Mathieu n'avait jamais « *osé penser* » à cette voie en secondaire car « *tout le monde était là en mode professionnel, le métier manuel, ce n'est pas bien* ». Il s'était alors dirigé vers des études supérieures, sous l'impulsion de ses bonnes notes et de sa maman, exerçant la profession de médecin-expert. Après des tentatives infructueuses en ingénierie civile puis en enseignement primaire, c'est grâce à son grand-père, soudeur, qu'il s'est tourné vers les métiers manuels, affirmant aujourd'hui qu'il n'aurait « *pas voulu faire un métier de bureau où tu ne bouges pas et où tu fais la même chose* ». Hannah a quant à elle choisi son métier d'agent de gardiennage après une réorientation, s'étant lancée dans des études supérieures uniquement pour faire plaisir avant de trouver sa voie. Lucas explique son choix par sa personnalité hyperactive : incapable de s'imaginer derrière un bureau, il a trouvé dans le métier manuel l'idéal pour assouvir son besoin de bouger. Sacha explique son choix par une attirance depuis toujours pour les métiers manuels. Quand il était petit, dès que quelque chose était cassé il avait automatiquement le réflexe de bricoler pour essayer de le réparer. Romain, dont le père était indépendant dans le bâtiment, a grandi dans cet univers et a souhaité se lancer rapidement dans la vie active en apprenant sur le tas dans ce domaine. Caroline, enfin, a naturellement rejoint l'entreprise agricole familiale, ses deux parents étant agriculteurs.

Les interviewés qui exercent ou se projettent dans un métier intellectuel livrent des explications tout aussi diverses. Louise a découvert la médecine légale en primaire et n'a jamais dévié de cet objectif, reconnaissant toutefois qu'elle n'aurait pas voulu faire un métier manuel à cause du regard des autres sur ces métiers. Martin V. a envisagé un métier manuel après un travail étudiant en mécanique vélo, mais y a renoncé, craignant d'y être cantonné toute sa vie. Zoé estime ne pas avoir les aptitudes manuelles requises, considérant qu'elle a « *deux mains gauches* ». Pauline n'a jamais envisagé cette voie, elle l'explique par le fait que personne dans sa famille n'exerce un métier manuel. Alexandre L., souhaitant devenir ingénieur, justifie ce choix par une forte attraction pour les mathématiques depuis la primaire. Noémie se perçoit comme davantage intellectuelle que manuelle et souligne que la mobilité internationale lui semble plus accessible dans un métier intellectuel. Martin W. s'est dirigé vers des études supérieures car son « *rêve* » de devenir maçon n'était pas accepté par sa mère. Alexandre G. considère son métier d'ingénieur comme « *une évidence* », porté par la profession de son père et par son envie depuis toujours de travailler dans l'électronique. Marie a eu un coup de cœur pour le métier d'infirmière en travaillant aux côtés de sa mère aide-soignante. Clara, qui ne se trouve ni très créative ni très manuelle, s'est orientée vers HEC ne voulant pas s'orienter vers une profession spécifique. Sidonie a su très tôt qu'elle voulait travailler avec les enfants, et des professeurs de sciences qui lui ont donné goût à leur matière l'ont poussée vers ses études en pédiatrie. Nicolas, après avoir exploré différentes options en secondaire, a trouvé sa voie dans le secteur social à la suite d'une

rencontre déterminante avec une personne trisomique. Nina, qui n'a pas d'emploi actuellement, souhaite quant à elle exercer des responsabilités et donner des directives, ce qu'elle associe davantage à un métier intellectuel.

Malgré ces perspectives personnelles de carrière, l'ensemble des personnes interrogées se disent prêtes à conseiller un métier manuel à leur entourage.

Caroline souligne que les métiers manuels sont de très beaux métiers, tandis qu'Alexandre G. estime qu'il faut envisager l'ensemble des possibilités professionnelles, qu'elles soient manuelles ou intellectuelles. Romain encourage quant à lui à tenter l'expérience : « *S'ils n'essaient pas, ils ne sauront pas.* »

D'autres conditionnent leur recommandation au profil de la personne. Louise, Hannah, Lucas, Martin V., Zoé, Alexandre L., Noémie, Clara, Nina et Sacha considèrent que tout dépend des caractéristiques individuelles. Hannah, par exemple, ne proposerait pas un métier manuel à quelqu'un de maladroit. Sacha, lui, ne recommanderait pas ce métier à une personne peu passionnée, manquant de logique ou ayant tendance à vouloir aller trop vite.

Certains témoignent par ailleurs d'expériences concrètes de conseil. Par exemple, Mathieu l'a fait avec son petit frère qui ne savait pas quelle voie choisir et Pauline avec un ami qui, selon ses mots, « *ne tient pas en place et bouge beaucoup* ».

Chapitre 3 : Discussion

Cette partie vise à confronter les résultats que nous venons de présenter avec la revue de littérature afin de répondre à notre question de recherche portant sur l'évolution de la perception des métiers manuels par la génération Z. De cette problématique découlent trois sous-questions : Quelles sont les perceptions qu'ont les jeunes des métiers manuels ? Quels sont les facteurs susceptibles d'influencer ces perceptions ? Quels en sont les impacts sur les choix de carrière ?

1. Quelles sont les perceptions qu'ont les jeunes des métiers manuels ?

Les métiers évoqués spontanément par les répondants de la génération Z à l'évocation du terme « métier manuel » sont largement dominés par les secteurs du bâtiment et de la construction, et ce, indépendamment du profil des interviewés. Ce résultat suggère une perception relativement restreinte du champ des métiers manuels au sein de cette génération. Cette vision semble par ailleurs influencer les représentations associées à ces métiers : la surreprésentation des métiers du bâtiment et de construction ainsi que dans une moindre mesure celle des métiers de l'industrie amène en effet une forte présence de la dimension de danger physique dans les perceptions exprimées. D'autres aspects négatifs sont également ressortis des entretiens, tels que les horaires contraignants, la fatigue physique, les conditions météorologiques, la saleté, le manque d'avantages matériels ou encore les difficultés d'intégration au sein des équipes de travail.

Par ailleurs, la frontière entre travail manuel et travail intellectuel ne fait pas l'unanimité parmi les répondants. Certains intègrent une dimension intellectuelle dans leur conception du métier manuel, refusant une dichotomie stricte entre les deux. Cette nuance se retrouve également dans le fait que des métiers non considérés comme manuels ont été cités, y compris par des personnes évoluant pourtant dans ce secteur. Ces résultats s'inscrivent dans la lignée des travaux d'Abu-Faraj (2025), selon lequel la frontière autrefois stricte entre métiers manuels et métiers intellectuels tend désormais à s'estomper.

Concernant la valorisation sociale des métiers manuels, les perceptions sont partagées : une majorité des répondants les considère encore comme dévalorisés, bien qu'une partie d'entre eux entrevoit une amélioration à venir, et une autre estime que la reconnaissance de ces métiers s'est déjà améliorée par rapport au passé. Ce constat rejoint ce qu'observe Donneau (2020), selon lequel le travail manuel reste globalement peu valorisé, tout en laissant entrevoir une évolution progressive des mentalités au sein de la génération interrogée. Par ailleurs, la question du statut social modeste a été soulevée comme point négatif, mais uniquement par des répondants n'exerçant pas de métier manuel, ce qui rejoint Chen (2024), pour qui les métiers manuels peuvent encore souffrir, aux yeux de la génération Z, d'une telle association négative.

L'ensemble des répondants reconnaît néanmoins des points positifs aux métiers manuels, tels que la fierté liée à la maîtrise d'un savoir-faire, le fait d'être actif, la variété des environnements et le contact avec les autres, ce qui rejoint les valeurs spécifiques décrites par Chen (2024), De Ronseray & Weisman (2025) et Le Baud (2025). Les critères de valorisation dans le travail cités par les répondants – aider les clients, être utile à la société, contribuer à quelque chose de concret, apprendre chaque jour et s'épanouir – sont unanimement reconnus dans les métiers manuels, et aucun ne mentionne la rémunération. Cela rejoint Casoinic (2016), selon qui la génération Z accorde moins de poids au salaire que les générations précédentes, et Jean (2025), pour qui cette génération privilégie les parcours marqués par l'apprentissage continu. L'attrait pour le concret et le tangible est par ailleurs confirmé par plusieurs études : Chen (2024), De Ronseray & Weisman (2025) et Le Baud (2025) soulignent l'importance du résultat visible de son effort, tandis qu'une étude Ifop de 2024 révèle que plus d'un

jeune sur deux souhaite exercer un métier aux résultats immédiatement visibles (Dynamique entrepreneuriale, 2025), et qu'une étude OpinionWay menée auprès de 736 jeunes de 16 à 29 ans confirme cet attrait en rupture avec des environnements jugés trop déconnectés du réel (Chambre de métiers et de l'artisanat, 2022). Enfin, la place croissante du sens au travail et de l'utilité sociale dans les aspirations des répondants s'inscrit dans la lignée de De Ronseray & Weisman (2025) et Flamand (2025).

2. Quelles sont les variables et les facteurs susceptibles d'influencer ces perceptions ?

2.1. Technologies et intelligence artificielle

Les résultats des entretiens rejoignent ceux de Jobber (2023) et Resume Templates (2026), selon lesquels près de la moitié des jeunes adultes estiment que les métiers manuels offrent une meilleure sécurité d'emploi à long terme, notamment parce qu'ils seraient difficilement remplaçables par l'intelligence artificielle : une majorité des répondants partage en effet cette conviction. Par ailleurs, plusieurs participants perçoivent l'intelligence artificielle non comme une menace mais comme un outil d'aide, bénéfique tant pour le gain de temps que pour la santé. Cela s'inscrit dans la lignée de Chen (2024), Dynamique entrepreneuriale (2025) et la Fédération des Entreprises de Belgique (2022), pour qui l'intégration des technologies dans les métiers manuels contribue à modifier leur image et le regard que les jeunes portent sur eux.

2.2. Médias

Les résultats des entretiens illustrent une évolution générationnelle dans les médias d'influence : la télévision et la radio ne sont mentionnées que par les répondants nés entre 1995 et 2002, tandis que les plus jeunes se tournent exclusivement vers les réseaux sociaux et YouTube. Les vidéos courtes sur les réseaux sociaux constituent le principal vecteur, suivies par YouTube, et sont perçues comme un moyen de rendre les métiers manuels plus concrets, plus accessibles et mieux valorisés, en donnant parfois l'impression qu'ils sont moins complexes qu'ils n'y paraissent. Cela rejoint De Ronseray & Weisman (2025) et Dynamique entrepreneuriale (2025), pour qui les plateformes numériques jouent un rôle croissant en offrant une visibilité inédite aux travailleurs manuels et en contribuant à revaloriser des professions longtemps reléguées au second plan. Enfin, deux répondantes évoquent également le rôle des médias traditionnels à travers des reportages et des appels à candidature comme levier de valorisation auprès du grand public.

2.3. Genre

La discussion sur la représentation des femmes a presque unanimement dérivé vers les métiers du bâtiment et de la construction, illustrant le propos de Bosse & Guégnard (2007) selon lequel une profession majoritairement occupée par un sexe tend à façonner les représentations des jeunes. Ce phénomène va jusqu'au langage lui-même : une participante a spontanément remarqué qu'elle n'évoquait que des métiers masculins, ce que Santamaria (2025) confirme en soulignant que les stéréotypes de genre imprègnent jusqu'aux mots utilisés. Par ailleurs, six répondants sur dix-neuf associaient les métiers manuels aux hommes et les métiers de bureau aux femmes, ce qui rejoint Bosse & Guégnard (2007) pour qui l'emploi repose sur une opposition ancrée entre secteurs industriels perçus comme masculins et secteur tertiaire associé à la féminité. Enfin, le témoignage d'une participante agricultrice, contrainte de se battre quotidiennement pour obtenir du respect, illustre concrètement ce que décrivent Ryan & Lórin (2018) : les femmes dans les milieux manuels jonglent en permanence entre affirmation de soi et pression des normes de genre.

2.4. Entourage

La famille s'impose comme la principale source d'influence dans la construction du projet professionnel des répondants, douze d'entre eux sur dix-neuf l'évoquant, ce qui rejoint les données de Montambeault & Hamelin-Lalonde (2019) selon lesquelles près de sept jeunes de la génération Z sur dix reconnaissent son impact sur leurs décisions. En revanche, la nature de cette influence diffère de ce qu'observe Jobber (2023) : alors que 79 % des jeunes américains interrogés rapportent que leurs parents les orientent vers l'université, seulement 30 % des répondants confient qu'au moins un de leurs parents les y incitait.

2.5. École

Les résultats des entretiens confirment largement l'existence d'une hiérarchie scolaire profondément ancrée : onze répondants sur dix-neuf en ont perçu une, décrivant un glissement progressif de l'enseignement général vers le technique, la qualification puis le professionnel. Cette hiérarchie se prolonge dans les représentations des métiers manuels eux-mêmes : le stéréotype le plus fréquemment mentionné, par quinze répondants, est celui d'une voie de relégation réservée à des personnes peu intelligentes ou incapables de faire des études. Cela rejoint plusieurs auteurs dont Decréau (2018) et Crawford (2010), pour qui l'institution scolaire continue de valoriser prioritairement la filière générale, reléguant la voie professionnelle au rang de filière pour élèves en difficulté.

2.6. Formations aux métiers manuels

Alors que Wallonie et al. (2022) soulignent que l'alternance reste largement méconnue au-delà de ceux qui la pratiquent, les résultats des entretiens contrastent avec ce constat : la quasi-totalité des répondants déclare connaître ce type de formation.

2.7. Pandémie du Covid-19

Aucun des répondants ne perçoit la crise du Covid-19 comme ayant influencé sa propre vision des métiers manuels, ce qui contraste avec De Jovenel (2023) et Chen (2024), selon qui de nombreux jeunes ont reconsidéré leur rapport au travail suite à la pandémie et envisagé les métiers manuels comme une nouvelle voie professionnelle.

2.8. Réforme du minerval

Si Chen (2024) observe qu'aux États-Unis la hausse du coût des études supérieures alimente l'intérêt pour les formations en alternance, les répondants nuancent ce lien : si certains concèdent qu'une telle hausse pourrait amener les jeunes à reconsidérer ces formations, la majorité estime que cela ne valoriserait pas pour autant les métiers manuels et pourrait même engendrer une stigmatisation accrue envers ceux qui les choisissent.

2.9. Rémunération et sens

Les résultats des entretiens rejoignent Millward et al. (2006), selon qui la connaissance qu'ont les jeunes des métiers manuels demeure souvent superficielle : six répondants estiment ces métiers sous-rémunérés au regard de l'effort fourni et de leur utilité sociale, sans pour autant connaître les rémunérations réelles ni évoluer dans le secteur. Par ailleurs, deux répondants sans parents dans le

manuel ont vu leurs représentations concernant la rémunération bousculées par des amis ou connaissances, soulignant le rôle de l'entourage proche dans la correction de ces perceptions lacunaires. Si la rémunération constitue un frein pour certains, elle n'a pas empêché ceux qui s'y forment ou y travaillent de faire ce choix : deux d'entre eux reconnaissent un salaire modeste mais placent leur bien-être personnel au premier plan, ce qui rejoint Méda & Vendramin (2017) et Lewi (2018), pour qui le travail tend à devenir davantage un vecteur de développement personnel que le centre unique de la vie.

3. Quels en sont les impacts sur les choix de carrière ?

Si Chen (2024) souligne que les métiers manuels souffrent encore, aux yeux de la génération Z, d'une image de perspectives d'évolution limitées, les résultats des entretiens nuancent ce constat : quatorze répondants sur dix-neuf estiment au contraire que ces métiers offrent de bonnes perspectives de carrière. Les cinq ne sachant pas se prononcer ne se dirigent pas ou n'évoluent pas dans le secteur manuel, même si l'un d'eux a un parent qui y travaille.

L'influence familiale sur les choix de carrière se manifeste de manière ambivalente chez neuf répondants. Dans quatre cas, une pression parentale vers les études supérieures a conduit à une réorientation ultérieure, tandis que cinq autres évoquent une influence positive, les enfants reproduisant la trajectoire professionnelle d'un de leurs parents, que ce soit vers un métier manuel ou vers un métier intellectuel.

Les raisons de ne pas s'être orienté vers un métier manuel sont variées et propres à chacun : deux répondants y ont renoncé en raison de débouchés jugés trop spécifiques, préférant une voie offrant davantage de portes ouvertes. D'autres freins évoqués sont la peur du regard des autres, l'absence de postes à responsabilités ou encore le sentiment de ne pas être suffisamment habile de ses mains. Enfin, certains s'expliquent simplement par un attrait marqué pour un métier spécifique depuis plusieurs années.

Ainsi, pour certains, les choix de carrière peuvent être directement conditionnés par leurs représentations des métiers manuels ; pour d'autres, ils relèvent de logiques propres, indépendantes de toute perception négative ou positive.

4. Recommandations

Les résultats de cette étude permettent de formuler plusieurs recommandations à destination des pouvoirs publics et des acteurs de l'enseignement, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs manuels et de défis sociétaux croissants.

La priorité réside dans une sensibilisation précoce et concrète aux métiers manuels, dès la primaire ou le début du secondaire, en les présentant comme une voie légitime à part entière et non comme une filière de relégation. Cela passe par des journées de découverte en entreprise, des ateliers pratiques avec des réalisations tangibles, et une venue de professionnels en classe idéalement accompagnée de mise en pratique plutôt que de simples présentations abstraites. Ces expériences directes permettent aux jeunes de confronter leurs perceptions à la réalité du terrain, qu'il s'agisse de la nature des tâches, des rémunérations réelles ou des perspectives d'évolution. Le rôle des conseillers d'orientation devrait également être renforcé afin qu'ils présentent ces filières de manière valorisante et équilibrée, au même titre que les cursus universitaires.

Une meilleure information sur les rémunérations réelles, les statuts juridiques disponibles et les perspectives d'évolution contribuerait par ailleurs à corriger des représentations souvent lacunaires. Les résultats montrent que plusieurs répondants estimaient ces métiers sous-rémunérés sans en connaître les salaires réels, et que la quasi-totalité ignorait les différents statuts juridiques accessibles. Informer les jeunes sur ces aspects dès le cadre scolaire leur permettrait d'entrer sur le marché du travail en connaissance de cause.

Sur le plan de l'égalité de genre, il est nécessaire de promouvoir activement des modèles féminins dans les métiers manuels et de déconstruire les stéréotypes qui les associent quasi exclusivement aux hommes, que ce soit à travers les programmes scolaires, les médias ou les campagnes de communication. Les résultats montrent que ces stéréotypes imprègnent jusqu'aux associations spontanées et au langage lui-même, ce qui témoigne de leur profond ancrage.

Les plateformes numériques et les réseaux sociaux constituent un vecteur de valorisation à investir davantage, les résultats confirmant leur influence croissante sur les perceptions de la génération Z, en particulier chez les plus jeunes. Des contenus courts, authentiques et concrets, donnant à voir le quotidien réel de ces métiers, semblent particulièrement efficaces pour modifier les représentations.

Certaines de ces missions – rencontres avec des professionnels, ateliers pratiques et actions de sensibilisation – peuvent être assurées par la FMTTN, ce qui pourra avoir un impact concret sur les perceptions que se fera la génération alpha des métiers manuels, à condition d'y ajouter des mobilisations suffisamment attractives pour susciter l'engagement des élèves. Sur le plan structurel, le tronc commun rénové constitue une opportunité de réduire la hiérarchisation entre filières encore largement perçue par cette génération, en permettant aux élèves de se spécialiser progressivement tout en étant mieux préparés à la diversité des savoirs.

CONCLUSION

Ce mémoire avait pour ambition d'explorer l'évolution de la perception des métiers manuels par la génération Z, à travers trois sous-questions portant sur les perceptions de ces métiers, les facteurs susceptibles de les influencer et leurs impacts sur les choix de carrière.

La revue de littérature a mis en évidence une hiérarchie symbolique historiquement ancrée entre travail manuel et intellectuel, se manifestant à plusieurs niveaux : institution scolaire, dynamiques familiales et clivages de genre. La partie empirique a permis de confronter ces enseignements à la réalité du terrain, en donnant directement la parole à dix-neuf jeunes de la génération Z aux profils variés.

Les résultats révèlent une génération Z consciente des stéréotypes associés aux métiers manuels, notamment celui d'une voie de relégation réservée à des personnes peu intelligentes ou incapables de faire des études, sans pour autant y adhérer. Des signaux positifs émergent : une majorité reconnaît de bonnes perspectives de carrière, la frontière entre manuel et intellectuel s'estompe progressivement, et les valeurs que cette génération place au cœur de ses aspirations professionnelles – sens, concret, utilité sociale et épanouissement – sont unanimement reconnues dans les métiers manuels.

Les facteurs d'influence sont multiples et interdépendants : famille, école, médias, genre, technologies et rémunération façonnent, à des degrés divers, les représentations de cette génération. Si ces perceptions influencent parfois directement les choix de carrière, elles n'en constituent pas toujours le facteur déterminant, certains répondants s'orientant vers d'autres voies pour des raisons qui leur sont propres.

Sur le plan des recommandations, une sensibilisation précoce et concrète, un rôle accru des conseillers d'orientation, une meilleure visibilité des réalités salariales et juridiques, ainsi qu'une déconstruction active des stéréotypes de genre apparaissent comme des pistes prioritaires. De nombreuses initiatives des pouvoirs publics vont déjà dans ce sens, mais leur portée auprès de la génération Z reste à consolider, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où l'enjeu dépasse largement le seul cadre scolaire.

BIBLIOGRAPHIE

1. Sources managériales

- Abu-Faraj, Z. (2025). *From Baby Boomers to Gen Z: Four Generations that Redefined Career Development, Education, and Industry*. 1-22.
- Alexandre-Bailly, F. (2025). L'intelligence manuelle n'est pas une compétence du XXI^e siècle. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- Alloway, N., Dalley, L., Patterson, A., Walker, K., & Lenoy, M. (2004). *School Students Making Education and Career Decisions : Aspirations, Attitudes and Influences*.
- Bălan, S., & Vreja, L. O. (2018). GENERATION Z: CHALLENGES FOR MANAGEMENT AND LEADERSHIP. *12th International Management Conference « Management Perspectives in the Digital Era »*. https://www.conferinta.management.ase.ro/archives/2018/pdf/5_11.pdf
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2021). Career aspirations of generation Z : A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1-2), 139-157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Belghiti Alaoui, A. (2025). Artisanat et métiers manuels : Eldorado pour les reconversions ? *Rebondir*. <https://rebondir.fr/artisanat-et-metiers-manuels-eldorado-pour-les-reconversions/>
- Bosse, N., & Guégnard, C. (2007). Les représentations des métiers par les jeunes : Entre résistances et avancées. *Travail, genre et sociétés*, 18(2), 27-46. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0027>
- Cadet, J.-P. (2012). Les métiers manuels, incarnation suprême du « bon travail » ? *Formation emploi*, 120(4), 147-153. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3872>
- Carfantan, S. (2007). *Travail manuel et travail intellectuel*. Réflexions sur le travail - Philosophie et spiritualité. <https://philosophie-spiritualite.com/cours/travail3.htm>
- Casoinic, D. A. (2016). Les comportements des générations Y et Z à l'école et en entreprise. *Économie & Management*, 160, 29-36.
- Chambre de métiers et de l'artisanat. (2022, janvier 26). *Résultats de l'étude #MoiJeune*. <https://www.artisanat.fr/magazine/actus/resultats-etude-moijeune>

- Chen, T.-P. (2024, avril 1). How Gen Z Is Becoming the Toolbelt Generation. *Wall Street Journal*.
<https://www.wsj.com/lifestyle/careers/gen-z-trades-jobs-plumbing-welding-a76b5e43>
- Cnesco. (2018). *Orientation scolaire et professionnelle : Vers une mixité sociale et de genre ? Dossier de synthèse*.
https://www.cnesco.fr/wp-content/uploads/2018/12/181211_Cnesco_Orientation_Dossier_synthese.pdf
- Crawford, M. B. (2010). *Éloge du carburateur : Essai sur le sens et la valeur du travail* (M. Saint-Upéry, Trad.).
- Darbon, L. (2023, septembre 10). *Les jeunes salariés de plus en plus attirés par les métiers manuels*. Le Figaro. <https://www.lefigaro.fr/decideurs/emploi/les-jeunes-salaries-de-plus-en-plus-attires-par-les-metiers-manuels-20230910>
- David. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- De Cessole, M. (2025, août 1). *La fin de l'opposition travail manuel vs intellectuel ?* <https://lexpress-education.com/>. <https://lexpress-education.com/articles/la-renaissance-des-metiers-manuels/>
- De Jouvenel, H. (2023). L'évolution des valeurs. *Futuribles*, 456(5), 3-4.
<https://doi.org/10.3917/futur.456.0003>
- De Maistre, B. (2025). Exercer un métier manuel, c'est moins prestigieux. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- De Ronseray, A., & Weisman, A. (2025). Les jeunes n'ont plus le goût de l'effort comme les anciens. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- De Thier, V. (2026). *Un minerval à 1200€ pour plus de la moitié des étudiants : « Ce ne sont pas seulement les épaules les plus larges qui vont être concernées », alerte la FEF*. RTBF Actus.
<https://www.rtb.be/article/un-minerval-qui-grimpe-a-1200-pour-plus-de-la-moitie-des-etudiants-une-reforme-pensee-par-des-universitaires-pour-les-universites-denonce-le-president-de-la-fef-11673281>
- Decréau, L. (2018). *Tempête sur les représentations du travail : Manuel-intellectuel, voie pro-voie générale, col bleu-col blanc*. Presses des Mines-Transvalor la Fabrique de l'industrie.

https://www.la-fabrique.fr/wp-content/uploads/2018/09/LFI-note_travail_165x225-web-1.pdf

Delay, B. (2008). *Les jeunes : Un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*. Centre d'études de l'emploi (CEE). https://www.interg.fr/sites/interg.fr/IMG/pdf/doc104-delay_doc_final_cee_11_sept_08.pdf

Delécluse, M.-E., & Gentina, É. (2018). *Génération Z : Des Z consommateurs aux Z collaborateurs*. Dunod.

Deligant, C., Gauthier, P., Halloy, J., & Monnin, A. (2025). Les métiers manuels sont simplistes et inutiles dans une société moderne. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.

Donneau, O. (2020). *Travail manuel et discours sociaux : Une perspective historique*. https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/244573/1/08846d_ed546d70eb0f495ead07444fb0549074.pdf

Doray, P., Szczepanik, G., Bourque, C., Fortier, C., & Mason, L. (s. d.). *Choix professionnel, carrières scolaires et production de la « relève » technique*.

Dynamique entrepreneuriale. (2025, décembre 9). 2025 : Le grand retour des métiers manuels chez les jeunes. *Dynamique-Mag.com*. <https://www.dynamique-mag.com/article/2025-le-grand-retour-des-metiers-manuels-chez-les-jeunes>

Faivre-Tavignot, P., & Légeret, G. (2025). La pratique manuelle ne contribue pas à l'efficacité du système éducatif. In *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.

Fédération des Entreprises de Belgique. (2022). *Rapport Young Talent in Action 2022 : Les jeunes et le marché de l'emploi*. https://www.youngtalentinaction.be/system/files/2024-10/YTIA22_Report_A4_FR_print_220825.pdf

Fédération Wallonie-Bruxelles. (s. d.-a). *Le nouveau Parcours d'Enseignement Qualifiant (PEQ)* [Portail officiel de l'enseignement]. Enseignement.be. Consulté <http://www.enseignement.be/index.php?page=26558>

- Fédération Wallonie-Bruxelles. (s. d.-b). *Qu'est-ce le PEQ ?* [Portail officiel de l'enseignement]. Mon Ecole, Mon Métier. Consulté <https://monecolemonmetier.cfwb.be/professionnels/peq-parcours-denseignement-qualifiant/quest-ce-le-peq/>
- Flamand, B. (2025). L'artisan ne peut pas être une figure de réussite pour des élèves. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- Forner, Y. (2007). L'indécision de carrière des adolescents. *Le travail humain*, 70(3), 213-234. <https://doi.org/10.3917/th.703.0213>
- Fossey, E., Harvey, C., Mcdermott, F., & Davidson, L. (2002). Understanding and Evaluating Qualitative Research*. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 36(6), 717-732. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1614.2002.01100.x>
- Freedman, R. (2026). *60% of Generation Zers say they will pursue skilled trade work this year | HR Dive*. <https://www.facilitiesdive.com/news/60-of-gen-zers-will-pursue-skilled-trade-work-this-year-survey/811840/>
- Froger, V. (2024). Le revanche des métiers manuels. *L'express éducation*. <https://lexpress-education.com/articles/professions-la-revanche-des-metiers-manuels/>
- Gentina, É. (2023). *Manager la génération Z: Mieux appréhender les nouveaux comportements* (Dunod).
- Guedy, V. (2025). On est manuel ou intellectuel. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- Höfrová, A., Balidemaj, V., & Small, M. A. (2024). A systematic literature review of education for Generation Alpha. *Discover Education*, 3(125). <https://doi.org/10.1007/s44217-024-00218-3>
- IFAPME. (2026, avril 24). *Formations | IFAPME*. <https://www.ifapme.be/formations>
- Inria. (2024). *Réinventer l'éducation : Quand le numérique transforme les apprentissages*. <https://inumeria.inria.fr/2024/09/04/reinventer-leducation-quand-le-numerique-transforme-les-apprentissages/>
- Iweps. (2025). Métiers en pénurie : S'il suffisait de former?! *Iweps*. <https://www.iweps.be/publication/metiers-en-penurie-sil-suffisait-de-former/>

- Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Generation Z – A New Lifeline : A Systematic Literature Review. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 179-186.
<https://doi.org/10.4038/sljssh.v3i2.110>
- Jean, M. (2025, novembre 19). Génération Z : Âge, date et caractéristiques en 2026. *Culture RH*.
<https://culture-rh.com/caracteristiques-generation-z/>
- Jobber. (2023). *The Jobber Blue-Collar Annual Report 2023 : Gen Z and the Uncertain Future of the Trades*. <https://www.getjobber.com/reports/blue-collar-report-2023/>
- JobTeaser & EDHEC. (2025). *Jeunes diplômés : Les nouvelles règles pour recruter en 2026*.
<https://content.jobteaser.com/view/106384635/>
- Le Baud, R. (2025). Les métiers manuels, ça paye mal. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- Le Forem. (2025). *Métiers en pénurie*. Le Forem. <https://www.leforem.be/citoyens/metiers-penurie.html>
- Le Forem. (2026). *Formations sur mesure en entreprise*. Le Forem.
<https://www.leforem.be/citoyens/formations-sur-mesure-en-entreprise.html>
- Lebeaume, J. (1997). Des travaux manuels à la technologie : Reconversion et reconstruction d'identité. *Recherche & formation*, 25(1), 23-32. <https://doi.org/10.3406/refor.1997.1422>
- Leboucher, H. (2025). L'apprentissage, c'est une voie de garage. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- Légeret, G. (2025). *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*.
- Lewi, G. (2018). *Génération Z : mode d'emploi*. Vuibert.
- Maslow, A. (2013). *Devenir le meilleur de soi-même : Besoins fondamentaux, motivation et personnalité*. (Édition originale Eyrolles)
- Mathis, F. (2025). Seuls les ingénieurs pourront nous sauver de la crise écologique. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- Méda, D., & Vendramin, P. (2017). *Reinventing Work in Europe*. Springer International Publishing.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-39525-8>

- Mercadal, T. (2024). Generation Gap. In *EBSCO Research*. <https://www.ebsco.com/research-starters/social-sciences-and-humanities/generation-gap#generation-gap>
- Millward, L., Houston, D., Brown, D., & Barrett, M. (2006). Young People's Job Perceptions and Preferences. *Published reports from the Department of Psychology*.
- Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. (2023). *Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes—Édition 2023*. Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2024-02/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-2022-edition-2023.pdf>
- Montambeault, C., & Hamelin-Lalonde, C. (2019). *La génération Z du Québec et sa vision du milieu du travail*. Academos. <https://m3.ithq.qc.ca/collection/00000172.pdf>
- Moravec, H. (1988). *Mind Children : The Future of Robot and Human Intelligence*. Harvard University Press.
- Observatoire de l'alternance. (2022). *Synthèse—Observatoire de l'alternance*. <https://observatoire.lesacteursdelacompetence.fr/wp-content/uploads/sites/3/2022/05/Synthese-Observatoire-de-lalternance-web.pdf>
- Observatoire des métiers du BTP. (2026, mars 3). Les femmes salariées dans le BTP. *Observatoire des métiers du BTP*. <https://www.metiers-btp.fr/actualites/les-femmes-salariees-dans-le-btp/>
- Organisation Internationale du Travail. (2008). *Classification internationale type des professions*. <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/classification-internationale-type-des-professions>
- Paitel, E. (2025). Pour l'apprentissage, la priorité doit être au numérique. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- Payen-Appenzeller, P. (2023). *Meilleurs ouvriers de France—Une histoire en majesté*. Glénat.
- Pogoda, D. (2022). *Considering a New Career? The Timing Couldn't be Better for Skilled Trades*. NKBA. <https://kb.nkba.org/2022/04/considering-a-new-career-the-timing-couldnt-be-better-for-skilled-trades/>

- Poirier, P., & Gagné, E. (1987). Vérification de la théorie des styles décisionnels de Harren lors d'un choix de carrière. *Revue des sciences de l'éducation*, 13(2), 185-201. <https://doi.org/10.7202/900560ar>
- Poirier, P., & Gagné, E. (2009). Les variables déterminantes du choix de carrière de l'adolescente. *Revue des sciences de l'éducation*, 11(2), 319-341. <https://doi.org/10.7202/900497ar>
- Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*. Doubleday.
- Resume Templates. (2026). 6 in 10 Gen Zers Will Pursue Blue-Collar Work in 2026—ResumeTemplates.com. *Resume Templates*. <https://www.resumetemplates.com/threat-of-ai-and-job-loss-pushing-6-in-10-gen-zers-toward-blue-collar-work/>
- Ryan, L., & Lórin, M. (2018). Perceptions, prejudices and possibilities : Young people narrating apprenticeship experiences. *British Journal of Sociology of Education*, 39(6), 762-777. <https://doi.org/10.1080/01425692.2017.1417821>
- Santamaria, K. (2025). Les métiers manuels, c'est une affaire d'hommes. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- Sennett, R. (2010). *Ce que sait la main : La culture de l'artisanat* (Albin Michel).
- Service Public de Wallonie. (s. d.). *Formation en alternance*. Emploi et Formation professionnelle en Wallonie. Consulté 24 avril 2026, à l'adresse <https://emploi.wallonie.be/home/formation/formation-en-alternance.html>
- Swift, J., & Fisher, R. (2012). Choosing vocational education : Some views from young people in West Yorkshire. *Research in Post-Compulsory Education*. <https://doi.org/10.1080/13596748.2012.673890>
- The Harris Poll. (2025). *American Sentiment Toward The Skilled Trades : Perceptions and Barriers Among Gen Z and the General Population*. https://theharrispoll.com/wp-content/uploads/2025/07/Harris-Poll_Skilled-Trades_Final.pdf
- Tsing, A. (2017). *Le Champignon de la fin du monde : Sur la possibilité de vivre dans les ruines du capitalisme*. Les empêcheurs de penser en rond.
- Twenge, J. M. (2018). *Génération Internet. Comment les écrans rendent nos ados immatures et déprimés*. Mardaga. <https://doi.org/10.3917/mard.tweng.2018.01>

- Van Der Hasselt, G. (2018, octobre 3). « *Travailler, ça fait grandir* » : *Paroles d'apprentis dans l'industrie*. RTL Info. <http://www.rtl.be/actu/travailler-ca-fait-grandir-paroles-dapprentis-dans-lindustrie/2018-10-03/article/150955>
- Voy-Gillis, A. (2025). On a perdu trop de savoir-faire en France pour nous permettre aujourd'hui de réindustrialiser. In G. Légeret, *En finir avec les idées fausses sur les métiers manuels et l'artisanat*. Les éditions de l'atelier.
- Wallonie. (2026). *Se former aux métiers en pénurie et fonctions critiques*. <https://wallonie.be/fr/demarches/se-former-aux-metiers-en-penurie-et-fonctions-critiques>
- Wallonie & Fédération Wallonie-Bruxelles. (2024, septembre 26). *Réforme systémique du qualifiant, de la promotion sociale et de la formation professionnelle*. <https://glatigny.cfwb.be/home/communiqués-de-presse/presses/reforme-systemique-du-qualifiant-de-la-promotion-sociale-et-de-la-formation-professionnelle.html>
- Wallonie & Fédération Wallonie-Bruxelles. (2025a). *Planifier la réforme systémique de l'Enseignement qualifiant, de l'Enseignement pour Adultes et de la Formation professionnelle : Note de synthèse*. <https://www.formationalternance.be/files/réforme%20feuille%20de%20route%20et%20df/Feuille%20de%20route%2c%20version%20%20définitive%2c%2029102025.pdf>
- Wallonie & Fédération Wallonie-Bruxelles. (2025b, juin 12). *Réforme systémique de l'enseignement qualifiant, de l'Enseignement pour Adultes et de la formation professionnelle : Etat d'avancement et présentation du Plan d'opérationnalisation*. https://jeholet.wallonie.be/files/Communiqués%20de%20presse/20250612_CP_Plan%20opéré%20réforme%20qualifiant%20relec%20VG.pdf
- Wallonie, Fédération Wallonie-Bruxelles, Région de Bruxelles-Capitale, & Commission communautaire française. (2022). *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*. <https://pactepourunenseignementdexcellence.cfwb.be/wp-content/uploads/2024/05/Etat-des-lieux-pour-un-renforcement-transversal-de-l'enseignement-qualifiant-et-de-la-formation-p-ressource-17606.pdf>
- Weisz, S. (2022). *Travailler avec des personnalités difficiles : Agressifs · Bavards · Critiques · Harceleurs · Intrusifs · Pinailleurs · Réfractaires · Saboteurs*. Dunod.

World Economic Forum. (2025). *Future of Jobs Report 2025*.
https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2025_Press_Release_FR.pdf

Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianti, F. (2025). A comprehensive overview of Generation Z in the workplace : Insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51(1), 2263.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263>

2. Sources juridiques

2.1. Législations

Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, *M.B.*, 5 mars 2009.

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2008102466#LNK0001

Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, *M.B.*, 6 avril 1967.

https://onva.be/sites/default/files/2023-11/1967_03_30_FR.pdf

Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 5 décembre 1969.

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1969/11/28/1969112813/justel>

Arrêté du Gouvernement wallon du 4 mai 2017 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance, *M.B.*, 2 juin 2017.

<https://www.formationalternance.be/files/Textes%20légaux/Contrat%20d'alternance/AGW-4-05-17-modifiant-1AGW-16-07-15-relatif-au-contrat-dalternance.pdf>

Arrêté 2017/965 du 15 juin 2017 du Collège de la Commission communautaire française portant exécution de l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, *M.B.*, 14 juillet 2017.

<https://www.formationalternance.be/files/Textes%20légaux/Arrêtés%20portant%20exécution%20de%20l'accord%20cadre%20de%202008/Arrêté-2017-965-de-la-COCOF-du-15-juin-2017-portant-exécution-de-lAC-relatif-à-la-formation-en-alternance.pdf>

Arrêté du 9 septembre 2021 du Gouvernement de la Communauté française déterminant le référentiel de Français et Langues anciennes, le référentiel d'éducation culturelle et artistique, le référentiel de langues modernes, le référentiel de mathématiques, le référentiel des sciences, le référentiel de formation manuelle, technique, technologique et numérique, le référentiel d'éducation à la

philosophie et à la citoyenneté et le référentiel d'éducation physique et à la santé, *M.B.*, 24 septembre 2021.

https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/49935_001.pdf

Circulaire n°8881 du 4 avril 2023 de la Fédération Wallonie-Bruxelles relative à la mise en œuvre du nouveau "Parcours d'Enseignement Qualifiant (PEQ)".

https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/50661_000.pdf

Circulaire n°9566 du 21 août 2025 de la Fédération Wallonie-Bruxelles relative à l'organisation de l'enseignement secondaire ordinaire et à la sanction des études Année scolaire 2025-2026.

https://monecolemonmetier.cfwb.be/fileadmin/sites/memm/uploads/documents/NEWS/Circulaire_9566_01.pdf

Circulaire n°9685 du 17 mars 2026 de la Fédération Wallonie-Bruxelles relative au minerval applicable à partir de l'année académique 2026-2027 : conditions et modalités d'application.

https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/circulaires/2026-03/53185_0000.pdf

Circulaire n°9694 du 26 mars 2026 de la Fédération Wallonie-Bruxelles relative à la mise en œuvre de la formation manuelle, technique, technologique et numérique en 2026-2027 en 1^{re} année du secondaire.

https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/circulaires/2026-03/53194_0000.pdf

Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, *M.B.*, 19 septembre 2019.

https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/49466_019.pdf

Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-109.pdf>

Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance, *M.B.*, 24 septembre 1991.

https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/16421_004.pdf

Décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, *M.B.*, 23 septembre 1997.

<https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/textes-normatifs/2025-01/19970724s21557.pdf>

Décret du 17 juillet 2003 portant constitution d'un Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises.

[https://wallex.wallonie.be/files/pdfs/20/10054 Décret portant constitution d'un Institut wallon d e formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises 16-10-2023-.pdf](https://wallex.wallonie.be/files/pdfs/20/10054_D%C3%A9cret portant constitution d'un Institut wallon d e formation en alternance et des ind%C3%A9pendants et petites et moyennes entreprises 16-10-2023-.pdf)

Décret du 8 janvier 2009 portant assentiment à l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, *M.B.*, 10 mars 2009.

[https://www.formationalternance.be/files/Textes%20légaux/Accord%20de%20coopération%20cadre %202008%20et%20ses%20avenants/Accord-de-coopération-cadre-24-10-2008.pdf](https://www.formationalternance.be/files/Textes%20l%C3%A9gaux/Accord%20de%20coop%C3%A9ration%20cadre %202008%20et%20ses%20avenants/Accord-de-coop%C3%A9ration-cadre-24-10-2008.pdf)

Décret du 20 juillet 2016 relatif aux incitants financiers octroyés aux entreprises partenaires de la formation en alternance, aux apprenants en alternance et pour les coaches sectoriels, *M.B.*, 2 août 2016.

[https://wallex.wallonie.be/files/pdfs/1/9882 Décret relatif aux incitants financiers octroyés aux entreprises partenaires de la formation en alternance%2c aux apprenants en alternance et po ur les coaches sectoriels 01-01-2022-.pdf](https://wallex.wallonie.be/files/pdfs/1/9882_D%C3%A9cret relatif aux incitants financiers octroy%C3%A9s aux entreprises partenaires de la formation en alternance%2c aux apprenants en alternance et po ur les coaches sectoriels 01-01-2022-.pdf)

Décret du 23 juin 2022 modifiant et portant confirmation de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 septembre 2021 déterminant le référentiel de français et langues anciennes, le référentiel d'éducation culturelle et artistique, le référentiel de langues modernes, le référentiel de mathématiques, le référentiel des sciences, le référentiel de formation manuelle, technique, technologique et numérique, le référentiel d'éducation à la philosophie et à la citoyenneté et le référentiel d'éducation physique et à la santé et adoptant le référentiel de la formation historique, géographique, économique et sociale et instaurant une procédure de dérogation à ces référentiels, *M.B.*, 20 octobre 2022.

[https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=lx2688871.pdf&originatingpage=documentview&source%20titre=Décret%20du%2023%20juin%202022%20modifiant%20et%20portant%20confirmation%20d e%20l%27arrêté%20du%20Gouvernement%20de%20la%20Communauté%20française%20du%209%20septembre%202021%20déterminant%20le%20référentiel%20de%20français%20et%20langues%20anciennes,%20le%20référentiel%20d%27éducation%20culturelle%20et%20artistique,%20le%20référentiel%20de%20langues%20modernes,%20le%20référentiel%20de%20mathématiques,%20le%20référentiel%20des%20sciences,%20le%20référentiel%20de%20formation%20manuelle,%20technique,%20technologique%20et%20numérique,%20le%20référentiel%20d%27éducation%20à la philosophie et à la citoyenneté et le référentiel d'éducation physique et à la santé et adoptant le référentiel de la formation historique, géographique, économique et sociale et instaurant une procédure de dérogation à ces référentiels, M.B., 20 octobre 2022.](https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=lx2688871.pdf&originatingpage=documentview&source%20titre=D%C3%A9cret%20du%2023%20juin%202022%20modifiant%20et%20portant%20confirmation%20d e%20l%27arr%C3%AAt%C3%A9%20du%20Gouvernement%20de%20la%20Communaut%C3%A9%20fran%C3%A7aise%20du%209%20septembre%202021%20d%C3%A9terminant%20le%20r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20de%20fran%C3%A7ais%20et%20langues%20anciennes,%20le%20r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20d%27%C3%A9ducation%20culturelle%20et%20artistique,%20le%20r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20de%20langues%20modernes,%20le%20r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20de%20math%C3%A9matiques,%20le%20r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20des%20sciences,%20le%20r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20de%20formation%20manuelle,%20technique,%20technologique%20et%20num%C3%A9rique,%20le%20r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20d%27%C3%A9ducation%20%C3%A0%20la%20philosophie%20et%20%C3%A0%20la%20citoyenn%C3%A9t%C3%A9%20et%20le%20r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20d%27%C3%A9ducation%20physique%20et%20%C3%A0%20la%20sant%C3%A9%20et%20adoptant%20le%20r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20de%20la%20formation%20historique,%20g%C3%A9ographique,%20%C3%A9conomique%20et%20sociale%20et%20instaurant%20une%20proc%C3%A9dure%20de%20d%C3%A9rogation%20%C3%A0%20ces%20r%C3%A9f%C3%A9rentiels,%20M.B.,%2020%20octobre%202022.)

[20technologique%20et%20numérique,%20le%20référentiel%20d%27éducation%20à%20la%20philosophie%20et%20à%20la%20citoyenneté%20et%20le%20référentiel%20d%27éducation%20physique%20et%20à%20la%20santé%20et%20adoptant%20le%20référentiel%20de%20la%20formation%20historique,%20géographique,%20économique%20et%20sociale%20et%20instaurant%20une%20procédure%20de%20dérogation%20à%20ces%20référentiels&sourceid=lf247057&version=0#search=%20%20](#)
[0](#)

Décret du 20 juillet 2022 relatif au parcours d'enseignement qualifiant, *M.B.*, 23 septembre 2022.

https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/50485_000.pdf

Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965.

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1965041204&table_name=loi

Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les Commissions paritaires, *M.B.*, 15 janvier 1969.

<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Commissions%20paritaires%20et%20CCT/Réglementation/Loi%2005121968.pdf>

Lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

https://onva.be/sites/default/files/2022-02/lois_coordonnees_28.06.1971_2017.pdf

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978.

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table_name=loi#t

Loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, *M.B.*, 15 août 1980.

[https://wallex.wallonie.be/files/pdfs/7/6581_Loi_spéciale_de_réformes_institutionnelles_\(LSRI\)_01-10-1980-02-11-2017.pdf](https://wallex.wallonie.be/files/pdfs/7/6581_Loi_spéciale_de_réformes_institutionnelles_(LSRI)_01-10-1980-02-11-2017.pdf)

Loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire, *M.B.*, 6 juillet 1983.

https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/09547_005.pdf

Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, *M.B.*, 15 mai 2003.

<https://www.sefocam.be/wp-content/uploads/2023/06/Wet-op-de-Aanvullende-Pensioenen-WAP.pdf>

Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, *M.B.*, 31 décembre 2013.

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=fr&lg_txt=f&cn_search=2013122608#LNK0007

Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, *M.B.*, 30 mars 2018.

<https://beswic.be/fr/actualites-et-evenements/legislation-relative-la-prevention-du-burn-out-et-la-deconnexion>

Loi du 12 décembre 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022, *M.B.*, 31 décembre 2021.

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2021-12-31&caller=summary&numac=2021034488

Loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public, *M.B.*, 20 mars 2024.

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2024/03/13/2024002270/justel>

Projet de loi adopté le 30 avril 2026 portant des dispositions diverses relatives au travail

<https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/56/1324/56K1324008.pdf>

2.2. Jurisprudence

C.A., arrêt du 8 juillet 1993, n°56/93.

<https://fr.const-court.be/public/f/1993/1993-056f.pdf>

C.A., arrêt du 21 juin 2001, n°84/2001.

<https://fr.const-court.be/public/f/2001/2001-084f.pdf>

C. const., arrêt du 7 juillet 2011, n°125/2011.

<https://fr.const-court.be/public/f/2011/2011-125f.pdf>

C. const., arrêt du 14 novembre 2024, n°122/2024.

<https://fr.const-court.be/public/f/2024/2024-122f.pdf>

2.3. Doctrine

BALTAZAR, S., « Vacances annuelles et jours fériés », *Wolters Kluwer*, 2020, p. 77.

[https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx2559747.pdf&originatingpage=documentview&title=+17-50+\(34+p.\)&sourcetitel=BALTAZAR,%20S.,%20\[Vacances%20annuelles\]%20Dispositions%20communes%20aux%20ouvriers%20et%20aux%20employés%20&sourceid=df300229890&version=0#search=%20baltazar,%20s.,%20\[vacances%20annuelles\]%20](https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx2559747.pdf&originatingpage=documentview&title=+17-50+(34+p.)&sourcetitel=BALTAZAR,%20S.,%20[Vacances%20annuelles]%20Dispositions%20communes%20aux%20ouvriers%20et%20aux%20employés%20&sourceid=df300229890&version=0#search=%20baltazar,%20s.,%20[vacances%20annuelles]%20)

DE SOMVIELE, I., « Harmonisation des plans de pension des ouvriers et des employés : un exercice difficile », *Life & Benefits*, liv. 3, 2017, pp. 6-8.

[https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx2690495.pdf&originatingpage=documentview&title=Life+%26+Benefits+2017%2c+liv.+3%2c+6-8&sourcetitel=DE%20SOMVIELE,%20I.,%20\[Pensions%20du%20deuxième%20pilier\]%20Harmonisation%20des%20plans%20de%20pension%20des%20ouvriers%20et%20des%20employés%20:%20un%20exercice%20difficile%20Life%20&sourceid=df300240785&version=0#search=%20commission%20paritaire%20mixte%20](https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx2690495.pdf&originatingpage=documentview&title=Life+%26+Benefits+2017%2c+liv.+3%2c+6-8&sourcetitel=DE%20SOMVIELE,%20I.,%20[Pensions%20du%20deuxième%20pilier]%20Harmonisation%20des%20plans%20de%20pension%20des%20ouvriers%20et%20des%20employés%20:%20un%20exercice%20difficile%20Life%20&sourceid=df300240785&version=0#search=%20commission%20paritaire%20mixte%20)

DEWAGTER, T. et PLETS, I., « Le statut unique », *LexGo*, 2014.

<https://www.lexgo.be/fr/actualites-et-articles/2011-le-statut-unique>

GILLAIN, T., « La période d'essai », *Portail du droit belge*.

https://www.droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=25&id=928

GILLAIN, T., « Notion du contrat de travail : critère de différenciation avec un contrat civil ou commercial », *Portail du droit belge*.

https://www.droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=25&id=918

GOFFIN, S., MARCELLE, V., MESDOM, L., PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., PHILIPPE, J., VANGANSBEEK, A., VAN HOUDT, Z., « Focus sur la loi relative aux contrats de travail », *Wolters Kluwer*, 2024, pp. 119-143.

[https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx2877422.pdf&originatingpage=documentview&title=+119-143+\(25+p.\)&sourcetitel=MESDOM,%20L.,%20PATERNOSTRE,%20M.,%20PATERNOSTRE,%20B.,%20PHILIPPE,%20J.,%20MARCELLE,%20V.,%20%5bLoi%20relative%20aux%20contrats%20de%20travail%5d%20Le%20contrat%20de%20travail%20d%27ouvrier%20&sourceid=df300254437&version=0#search=%20ouvrier%20intempérie%20](https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx2877422.pdf&originatingpage=documentview&title=+119-143+(25+p.)&sourcetitel=MESDOM,%20L.,%20PATERNOSTRE,%20M.,%20PATERNOSTRE,%20B.,%20PHILIPPE,%20J.,%20MARCELLE,%20V.,%20%5bLoi%20relative%20aux%20contrats%20de%20travail%5d%20Le%20contrat%20de%20travail%20d%27ouvrier%20&sourceid=df300254437&version=0#search=%20ouvrier%20intempérie%20)

KÉFER, F., « Droit du travail et de la sécurité sociale – première partie : droit du travail », *Presses universitaires de Liège*, 2024.

KÉFER, F., « Droit du travail et de la sécurité sociale – première partie : droit du travail », *Presses universitaires de Liège*, 2025.

F. KÉFER, « Le salaire garanti : l'une des différences de traitement persistantes entre les employés et les ouvriers », *J.T.T.*, 2025.

https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/333812/1/Salaire%20garanti_FK_03.07.25.pdf

LEGARDIEN, C., « Statut unique : nouveautés en matière d'incapacité de travail », *L'assurance au présent*, liv. 7, 2014, p. 2.

<https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx1744173.pdf&originatingpage=documentview&title=L%27assurance+au+présent+2014%2c+liv.+7%2c+2-3&sourcetitel=LEGARDIEN,%20C.,%20Statut%20unique:%20nouveautés%20en%20matière%20d'incapacité%20de%20travail%20Assur.présent%202014,%20liv.%207,%202-3&sourceid=df300155832&version=0#search=%20suppression%20jour%20carence%20>

MAIRY, C. et PLASSCHAERT, E., « La délégation syndicale », *Wolters Kluwer Belgium*, pp. 457-464.

[https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx2897977.pdf&originatingpage=documentview&title=+457-464+\(8+p.\)&sourcetitel=X,%20\[La%20délégation%20syndicale\]%20Annexes%20&sourceid=df300256296&version=0#search=%20commission%20paritaire%20mixte%20](https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx2897977.pdf&originatingpage=documentview&title=+457-464+(8+p.)&sourcetitel=X,%20[La%20délégation%20syndicale]%20Annexes%20&sourceid=df300256296&version=0#search=%20commission%20paritaire%20mixte%20)

PIRON, J., « De la distinction légale entre le travailleur dit “ouvrier” et le travailleur dit “employé” », *Rev. trav.*, 1956, pp. 1277 et s.

VAN EECKHOUTTE, W. et NEUPREZ, V., « Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales », *Wolters Kluwer Belgium*, 2025, pp. 630-650.
[https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx2781806.pdf&originatingpage=documentview&title=+630-650+\(21+p.\)&sourcetitel=VAN%20EECKHOUTTE,%20W.,%20NEUPREZ,%20V.,%20\[Formation%20et%20Apprentissage\]%20Formation%20en%20alternance%20-%20Apprentissage%20classes%20moyennes%20&sourceid=df300247724&version=0#search=%20ifapme%20période%20d'essai%20](https://jura.kluwer.be/secure/ShowFile.aspx?id=dx2781806.pdf&originatingpage=documentview&title=+630-650+(21+p.)&sourcetitel=VAN%20EECKHOUTTE,%20W.,%20NEUPREZ,%20V.,%20[Formation%20et%20Apprentissage]%20Formation%20en%20alternance%20-%20Apprentissage%20classes%20moyennes%20&sourceid=df300247724&version=0#search=%20ifapme%20période%20d'essai%20)

2.4. Autres

Communiqué de presse du 26 septembre 2024 des Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles relatif à la réforme systémique du qualifiant, de la promotion sociale et de la formation professionnelle.

<https://glatigny.cfwb.be/home/communiques-de-presse/presses/reforme-systemique-du-qualifiant-de-la-promotion-sociale-et-de-la-formation-professionnelle.html>

Communiqué de presse du 12 juin 2025 des Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles relatif à la réforme systémique de l’enseignement qualifiant, de l’Enseignement pour Adultes et de la formation professionnelle : État d’avancement et présentation du Plan d’opérationnalisation.

https://jeholet.wallonie.be/files/Communiqués%20de%20presse/20250612_CP_Plan%20opé%20réforme%20qualifiant%20relec%20VG.pdf

Conseil des ministres du 27 septembre 2013, « Statut unique entre ouvriers et employés ».

<https://news.belgium.be/fr/statut-unique-ouvriers-et-employes>

G. VAN GYES et al. (2024). *Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle 2023-2024*. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Relations collectives de travail.

<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Rapport%20concertation%20sociale%20sectorielle%202023-2024.pdf>

Note de synthèse de juin 2025 des Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour planifier la réforme systémique de l'Enseignement qualifiant, de l'Enseignement pour Adultes et de la Formation professionnelle.

<https://www.formationalternance.be/files/réforme%20feuille%20de%20route%20et%20df/Feuille%20de%20route%2c%20version%20%20définitive%2c%2029102025.pdf>

Rapport n°136 du Conseil National du Travail, « Harmonisation du statut des ouvriers et des employés – Pensions complémentaires – Article 14/4, § 2 de la LPC – Évaluation », 2024.

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/Rapport%20%20n°%20136.pdf>

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Relations collectives de travail (2016). *Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle 2015-2016.*

https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Rapport%20Concertation%20Sociale%20Sectorielle_2016_FR.pdf

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Relations collectives de travail (2018). *Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle 2017.*

https://www.emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/modules_pages/publicaties/document/rapport-concernant-les-resultats-de-la-concertation-sectorielle-en-2017.pdf?id=47963

ANNEXES

Annexe 1 : Mutation du marché du travail

Future of Jobs Report 2025



Emplois à la plus forte croissance et au plus grand déclin d'ici à 2030

↑ Emplois à la plus forte croissance	↓ Emplois au plus grand déclin
1 Ouvriers agricoles et autres travailleurs dans le domaine de l'agriculture	1 Caissiers et guichetiers
2 Conducteurs de camions légers ou de services de livraison	2 Assistants administratifs et secrétaires de direction
3 Développeurs de logiciels et d'applications	3 Concierges de bâtiment, agents de nettoyage et agents d'entretien
4 Charpentiers de bâtiment, finisseurs et travailleurs des métiers connexes	4 Agents de saisie des matériaux et de gestion des stocks
5 Vendeurs en magasin	5 Travailleurs de l'imprimerie et des métiers connexes
6 Travailleurs de l'industrie alimentaire et des métiers connexes	6 Agents de comptabilité, auxiliaires comptables et gestionnaires de la paie
7 Conducteurs de voitures, de camionnettes et de motos	7 Comptables et auditeurs
8 Professionnels des soins infirmiers	8 Agents de transport et conducteurs
9 Serveurs en restauration	9 Agents de sécurité
10 Directeurs généraux et directeurs des opérations	10 Employés de banque et agents administratifs liés
11 Professionnels du travail social et du conseil	11 Agents de saisie de données
12 Chefs de projet	12 Personnel chargé des informations clients et du service à la clientèle
13 Enseignants à l'université et de l'enseignement supérieur	13 Graphistes
14 Enseignants de l'enseignement secondaire	14 Responsables des services commerciaux et de l'administration
15 Auxiliaires de vie	15 Experts en sinistres, examinateurs et enquêteurs

Source : World Economic Forum. (2025). Future Jobs Report

https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2025_Press_Release_FR.pdf

Annexe 2 : Formation en alternance

Depuis le 1^{er} juillet 2014, les communautés ont une pleine compétence au niveau de la formation en alternance.¹⁰⁶ Toutefois, l'autorité fédérale reste compétente en ce qui concerne la protection au travail et pour la sécurité sociale.¹⁰⁷

Les opérateurs de formation en alternance sont définis comme un « établissement agréé d'enseignement ou de formation qui organise et promeut la formation en alternance, et qui est en charge de la formation portant sur des matières générales et professionnelles en centre ou au sein de l'établissement scolaire et du bon déroulement du plan de formation en entreprise ».¹⁰⁸

Le contrat d'alternance est un contrat par lequel l'entreprise s'engage à donner à l'apprenant en alternance une formation pratique en entreprise et par lequel l'apprenant s'oblige à apprendre sous autorité et avec une rétribution des compétences pratiques en entreprise et suivre la formation nécessaire auprès d'un opérateur de formation. Ce contrat règle les droits et obligations de l'entreprise et de l'apprenant en alternance.¹⁰⁹

Le plan de formation est quant à lui le « document, annexé au contrat d'alternance, établi par l'opérateur de formation reprenant le parcours de formation de l'apprenant en alternance et les compétences à acquérir, à la fois par le biais de la formation en entreprise et à la fois, par le biais de la formation organisée auprès de l'opérateur de Formation en alternance ».¹¹⁰ Le programme de formation s'organise autour de trois blocs progressifs de compétences, définissant chacun un palier d'apprentissage distinct. Le palier A représente le seuil d'entrée requis pour intégrer une formation en alternance en milieu professionnel. Le palier B désigne l'ensemble des savoirs et savoir-faire qu'un apprenant est censé avoir intégrés au terme du premier tiers de son parcours de formation. Enfin, le palier C correspond aux compétences maîtrisées une fois les deux tiers du parcours accomplis.¹¹¹

1. CEFA

L'enseignement secondaire en alternance se décline en trois types de formations :

1. La première, dénommée formation « article 49 »¹¹², concerne l'enseignement organisé aux deuxième et troisième degrés de l'enseignement professionnel ainsi qu'au troisième degré de l'enseignement technique de qualification, y compris la 4^{ème} année dans le cadre du nouveau parcours d'enseignement qualifiant (PEQ).¹¹³ Ce parcours suit les mêmes options, objectifs et certifications que l'enseignement secondaire de plein exercice, il se distingue uniquement par

¹⁰⁶ Art. 4, 17° de la Loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

¹⁰⁷ Art. 6, §1^{er}, VI, al. 4, 12° de la Loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

¹⁰⁸ D'après la définition donnée par l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française à l'art. 1^{er}, §1^{er}, 2°.

¹⁰⁹ Art. 1^{er}, §1^{er}, 7° de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

¹¹⁰ D'après la définition donnée par l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française à l'art. 1^{er}, §1^{er}, 7°bis.

¹¹¹ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *op. cit.*, pp. 630 à 650.

¹¹² En référence à l'art. 49 du Décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre.

¹¹³ Art. 2ter, §1^{er}, al. 1^{er} du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

les modalités d'apprentissage et par la mention sur les certificats et attestations délivrés au terme de cette formation indiquant qu'ils ont été délivrés dans l'enseignement secondaire en alternance.¹¹⁴ Le certificat d'enseignement secondaire supérieur figure parmi les certificats et attestations susceptibles d'être délivrés.

2. La formation « article 47 »¹¹⁵ s'adresse aux élèves relevant de la forme 3 de l'enseignement spécialisé¹¹⁶.
3. Enfin, la formation « article 45 »¹¹⁷ vise les deuxième et troisième degrés de l'enseignement professionnel.¹¹⁸ Organisée en modules plutôt qu'en années scolaires, cette formation peut conduire à l'obtention d'attestations ainsi que d'un certificat de qualification.¹¹⁹

L'inscription dans l'enseignement secondaire en alternance est possible à tout moment de l'année¹²⁰ et s'adresse à des élèves d'âges variés. Les élèves mineurs peuvent s'inscrire s'ils ont 15 ans accomplis et ont suivi au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice ou s'ils sont âgés de 16 ans accomplis.¹²¹ L'accès est également ouvert aux élèves majeurs âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans au 31 décembre de l'année civile en cours¹²² ainsi qu'aux élèves majeurs âgés de plus de 21 ans et de moins de 25 ans au 31 décembre de l'année civile en cours qui bénéficient de l'enseignement secondaire en alternance depuis le 1er octobre de l'année où ils atteignent l'âge de 21 ans.¹²³ Les élèves majeurs de plus de 21 ans et de moins de 25 ans au 31 décembre inscrits dans l'enseignement de plein exercice peuvent être également inscrits.¹²⁴ Dans les trois cas, l'admission est conditionnée par la conclusion soit d'un contrat d'alternance, soit d'un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, soit d'un contrat de travail à temps partiel, soit toute autre forme de contrat ou de convention reconnue par la législation du travail et s'inscrivant dans le cadre d'une formation en alternance qui aura reçu l'approbation du Gouvernement de la Communauté française.¹²⁵ Chaque type de formation est par ailleurs soumis à des conditions spécifiques qui lui sont propres.

C'est à travers le contrat d'alternance que le salaire mensuel est défini. Le montant de la rétribution est calculé sur la base du revenu minimum mensuel moyen garanti brut fixé à l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er} et à l'article 3, alinéa 1^{er}, dans la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 portant modifications et coordination des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, tel que indexé au 1^{er} décembre 2012, en prenant en considération le niveau de compétence de l'apprenant chiffré de A à C qui est déterminé dans le plan de formation : le niveau A correspond à un montant minimal de 17 %

¹¹⁴ Art. 9, al. 1^{er} du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

¹¹⁵ En référence à l'art. 47 du Décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre.

¹¹⁶ Art. 2ter, §3, al. 1^{er} du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

¹¹⁷ En référence à l'art. 45 du Décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre.

¹¹⁸ Art. 2ter, §2, al. 1^{er} du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

¹¹⁹ Art. 9bis, al. 1er du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

¹²⁰ Art. 2ter, §4, al. 1^{er} du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

¹²¹ Art. 1^{er}, §1^{er}, al. 2 de la Loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire.

¹²² Art. 6, §1^{er}, al.1^{er}, 2° du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

¹²³ Art. 6, §1^{er}, al.1^{er}, 3° du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

¹²⁴ Art. 6, §1^{er}, al.1^{er}, 4° du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

¹²⁵ Art. 6, §1^{er}, al. 1^{er}, 2°, 3° et 4° du Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance.

du RMMMG, le niveau B à un montant minimal de 24 % du RMMMG, et le niveau C à un montant minimal de 32 % du RMMMG.¹²⁶

On dénombre 43 CEFA en Fédération Wallonie-Bruxelles, offrant plus de 100 formations dans des secteurs variés (Wallonie, 2026).

2. IFAPME

L'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprise a été créé en 2003.¹²⁷

Le contrat d'alternance est conclu entre l'apprenant et une entreprise ou un indépendant, obligatoirement sous la supervision d'un référent IFAPME.¹²⁸

Sa durée standard est de trois ans - avec une période d'essai d'un mois¹²⁹ - pouvant toutefois être réduite en fonction des acquis antérieurs de l'apprenant, ou encore prolongée voire suspendue avec l'accord de l'IFAPME. Le principe repose sur un partage du temps entre une entreprise agréée par l'IFAPME et un Centre de formation du réseau IFAPME : trois à quatre jours par semaine sont consacrés à la pratique en entreprise, sous la supervision d'un tuteur, tandis qu'un à deux jours sont dédiés aux cours dispensés par des formateurs actifs dans leur domaine qui assurent un enseignement à la fois technique, théorique et pratique. Ce programme inclut également des matières à portée plus générale, telles que la communication, les mathématiques, l'économie et le droit. L'ensemble du temps de formation est plafonné à 38 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année (IFAPME, 2026).

Pour être admis à une formation pour jeunes, le candidat doit avoir au minimum 15 ans au moment de son inscription.¹³⁰ L'âge maximum, quant à lui, dépend de la durée du contrat d'alternance établi avec le référent IFAPME dans le cadre du plan de formation : 23 ans maximum au 31 décembre de l'année de signature pour un contrat de trois ans, 24 ans maximum pour un contrat de deux ans, et 25 ans non atteints à la date de signature pour un contrat d'un an. Les personnes de plus de 25 ans sont orientées vers les parcours adultes du réseau (IFAPME, 2026).

Plusieurs parcours scolaires permettent d'accéder à la formation. Sont ainsi acceptés les candidats ayant achevé les deux années du premier degré de l'enseignement secondaire ordinaire ou spécialisé de forme 4, la troisième année de l'enseignement secondaire professionnel ordinaire ou spécialisé de forme 4, la troisième année de différenciation et d'orientation au sein de l'enseignement ordinaire ou spécialisé de forme 4, ou encore la deuxième phase de l'enseignement spécialisé de forme 3.¹³¹ En dehors de ces parcours, le candidat doit être âgé d'au moins 16 ans.

¹²⁶ Art. 2ter de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

¹²⁷ Décret du 17 juillet 2003 portant constitution d'un Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises.

¹²⁸ Art. 1^{er}, §4ter de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

¹²⁹ Art. 3 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 4 mai 2017 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance.

¹³⁰ Art. 2 de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

¹³¹ Art. 2 de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

Tout au long de la formation, l'apprenant perçoit une rétribution mensuelle progressive, considérée comme une rémunération conformément à la loi du 12 avril 1965¹³², dont le montant évolue en fonction du niveau de compétences atteint.¹³³ Au 1er avril 2026, les montants minimaux bruts sont fixés à 372,27 € au niveau A, 525,55 € au niveau B et 700,74 € au niveau C. Les employeurs peuvent librement accorder des montants supérieurs (IFAPME, 2026).

En matière de congés, l'apprenant bénéficie dès la première année de deux types de vacances annuelles, dont les dates sont définies en concertation avec l'entreprise et le référent. D'une part, des vacances basées sur les prestations de l'année précédente, représentant entre 20 et 24 jours. D'autre part, quatre semaines de vacances dites scolaires, non rétribuées, à prendre entre le 1er janvier et le 31 décembre, dont trois semaines consécutives obligatoirement situées entre le 1er mai et le 31 octobre. Un repos compensatoire peut également être accordé dans certains secteurs, notamment celui de la construction. Le pécule de vacances, équivalent à 92 % du brut mensuel calculé sur l'année civile précédente, est pris en charge soit par l'ONVA dans le régime **ouvrier**, soit par l'employeur dans le régime **employé** (IFAPME, 2026).

L'IFAPME peut délivrer un certificat de qualification à l'apprenant qui réussit sa formation en alternance.¹³⁴ En effet, l'apprenant qui réussit sa formation en alternance auprès de l'IFAPME obtient, après avoir acquis les compétences identifiées aux niveaux A, B et C de son plan de formation, un certificat d'apprentissage, un certificat de qualification CQ6 ou CQ7, un certificat de qualification spécifique, un titre équivalent ou un certificat équivalent.¹³⁵

L'IFAPME s'adresse également aux adultes souhaitant se former à un métier. Dès 18 ans, il est possible de s'engager dans l'un des parcours proposés, principalement organisés en alternance et s'étalant sur une à trois années. Le réseau offre à ce titre trois types de formations : chef d'entreprise, coordination et encadrement, ainsi que professionnel qualifié. Cette dernière est conçue pour toute personne désireuse d'acquérir des compétences opérationnelles et un savoir-faire pratique en vue d'exercer une fonction **d'ouvrier** ou **d'employé** au sein d'une entreprise. D'une durée généralement d'un an, il s'agit d'un cursus diplômant qui combine des cours dispensés en horaire décalé dans un Centre de formation IFAPME et une mise en pratique au sein d'une entreprise formatrice, selon le principe de l'alternance (IFAPME, 2026).

¹³² Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

¹³³ Art. 2ter de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

¹³⁴ Art. 3 de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

¹³⁵ Art. 6 de l'Arrêté 2017/965 du 15 juin 2017 du Collège de la Commission communautaire française portant exécution de l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

Annexe 3 : Guide d'entretien

Entrée en matière

Remercier l'interviewé.e. Présenter brièvement le cadre du mémoire. Demander si l'interviewé.e est d'accord pour enregistrer l'entretien.

Questions introductives

1. En quelle année es-tu né.e ?
2. D'où viens-tu ?
3. Quel est ton parcours scolaire ? Quelles études as-tu suivies, et que fais-tu aujourd'hui ?
4. Quelles professions exercent tes parents ?

Représentations et perceptions

1. Comment définirais-tu un métier manuel ? Quels métiers te viennent à l'esprit ?
 - a. Fais-tu une distinction entre métier manuel et métier intellectuel ?
2. Comment perçois-tu les métiers manuels aujourd'hui ? Qu'est-ce que cela t'évoque ?
 - a. Peux-tu me donner trois aspects positifs ? Peux-tu me les expliquer ?
 - b. Peux-tu me donner trois aspects négatifs ? Peux-tu me les expliquer ?
3. Qu'est-ce qui te semble valorisant dans un métier ? Est-ce que les métiers manuels correspondent à ces critères ?
4. Selon toi, quelles compétences et qualités personnelles demande l'exercice d'un métier manuel ?
5. Quels sont, selon toi, les principaux stéréotypes ou idées reçues associés aux métiers manuels ?
6. Comment penses-tu que la société valorise actuellement ces métiers ?
 - a. Penses-tu que la société valorise suffisamment les métiers manuels aujourd'hui ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
7. As-tu déjà eu une expérience directe ou indirecte avec un métier manuel (famille, stage, amis, activités, etc.) ? Si non, à quoi cela est-il dû selon toi ? Si oui, peux-tu me raconter cette expérience et me dire en quoi elle a influencé ta perception des métiers manuels.
8. Quelles personnes ont véritablement influencé ta perception ? Qui et pourquoi ?
 - a. Quel rôle tes parents ont-ils joué dans tes réflexions sur ton avenir professionnel ?
9. En dehors des personnes, est-ce qu'il y a d'autres éléments qui ont influencé ta perception ? Lesquels et pourquoi ?
 - a. Selon toi, est-ce que l'origine sociale ou la profession des parents influence les choix de carrière ?
 - b. Comment l'école te présentait/présente-t-elle les métiers manuels ? En as-tu entendu parler de manière positive ou seulement en cas de difficultés scolaires ?
 - c. Penses-tu que certains métiers manuels sont encore "réservés" aux hommes ou aux femmes ? Cela a-t-il influencé/influence-t-il tes propres choix ?
 - d. Quel impact le développement de l'intelligence artificielle a-t-il sur ta vision des métiers manuels ?
 - e. Quel rôle jouent selon toi les médias (TV, Internet, réseaux sociaux, influenceurs, ...) dans l'image des métiers manuels ?
 - f. Quelle idée te faisais/fais-tu de la rémunération dans les métiers manuels ?
10. Qu'est-ce qui pourrait changer pour rendre les métiers manuels plus attractifs auprès de la génération Z ?
 - a. Selon toi, quels sont les facteurs qui encouragent ou freinent la génération Z à envisager un métier manuel ?
11. Est-ce que tu penses qu'un métier manuel peut offrir de bonnes perspectives de carrière, d'évolution, d'entrepreneuriat ?

12. Envisageais/Envisagerais-tu de choisir un métier manuel ? Pourquoi ou pourquoi pas ? Si oui, lequel ?
 - a. Avais/auras-tu les informations et le soutien nécessaires pour le faire ? Pourquoi ?
13. Envisagerais-tu de recommander un métier manuel autour de toi ? Pourquoi ou pourquoi pas ? Si oui, lequel ?
14. Trouves-tu que la perception des métiers manuels a évolué en général ? Si non, pourquoi selon toi ? Si oui, comment l'expliquerais-tu ? Le covid-a-t-il joué un rôle ?

Questions juridiques :

1. D'après toi, quelle est la différence entre un ouvrier et un employé ?
 - a. As-tu déjà entendu parler d'un "statut unique" qui viserait à harmoniser progressivement les droits entre ouvriers et employés ? En quoi cela te semble-t-il important ou non ? Est-ce que cela changerait ta perception ?
2. Penses-tu qu'une égalité juridique suffit à garantir une égalité sociale ? Pourquoi ?
3. Sais-tu comment te former à un métier manuel ? Connais-tu les procédures ou les établissements concernés ?
4. Penses-tu que la réforme du minerval aura une répercussion positive pour les métiers manuels ?

Questions de clôture

1. Y a-t-il autre chose que tu aimerais partager sur ta vision des métiers manuels ou sur ce sujet ?
2. Penses-tu que certains aspects importants ont été oubliés dans la discussion ?