

La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2024

ANALYSE SUR LA BASE DE L'ENQUETE EUROPEENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (EWCS) 2024

Jobkwaliteit in België in 2024

ANALYSE AAN DE HAND VAN DE EUROPESE ENQUÊTE NAAR DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (EWCS) 2024

Laurène Thil, Lise Szekér, Sem Vandekerckhove, Karolien Lenaerts, Kim-Long Nguyen, Magali Verdonck, Sara Çaliskan, Michaël Parmentier, Thomas Pirsoul, Christophe Vanroelen, Kim Bosmans & Julie Vanderleyden

Avril/April 2026



LA QUALITE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL EN BELGIQUE EN 2024

ANALYSE SUR LA BASE DE
L'ENQUETE EUROPEENNE SUR LES
CONDITIONS DE TRAVAIL (EWCS)
2024

JOBKWALITEIT IN BELGIË IN 2024

ANALYSE AAN DE HAND VAN DE
EUROPESE ENQUÊTE NAAR DE
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN
(EWCS) 2024

Laurène Thil, Lise Szekér, Sem Vandekerckhove - HIVA-KU Leuven

Karolien Lenaerts - HIVA-KU Leuven & Faculteit psychologie en pedagogische wetenschappen KU Leuven

Kim-Long Nguyen & Magali Verdonck - DULBEA, Université Libre de Bruxelles (ULB)

Sara Çaliskan, Michaël Parmentier & Thomas Pirsoul - LENTIC & HEC Liège, Liège Université (ULiège)

Christophe Vanroelen, Kim Bosmans & Julie Vanderleyden - BRISPO, Vrije Universiteit Brussel (VUB)



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Étude réalisée à la demande du Service Public Fédéral – Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Humanisation du travail



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU

Cette analyse a été réalisée dans le cadre du projet « Datamining » qui est financé par l'Union européenne dans le cadre du Plan national de la Belgique pour la Reprise et la Résilience (PRR). Pour plus d'information sur le projet, consulter: [2022 - 2026 Projet \(RRF\) DATAMINING des risques professionnels pour un travail durable \(en cours\) | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

Publié par
KU Leuven
HIVA – Institut de recherche sur le travail et la société
Parkstraat 47 bte 5300, 3000 LEUVEN, Belgique
hiva@kuleuven.be, <http://hiva.kuleuven.be>

© 2026 HIVA-KU Leuven

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ni rendue publique au moyen d'une impression, d'une photocopie, d'un microfilm ou par tout autre procédé sans l'accord écrit préalable de l'éditeur.



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

Onderzoek in opdracht van de Federale Overheidsdienst – Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Humanisering van de Arbeid



Funded by
the European Union
NextGenerationEU

Deze analyse is tot stand gekomen in kader van het 'Datamining'-project, dat gefinancierd wordt door de Europese Unie in het kader van het Belgisch nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV). Meer informatie over het project is te vinden via: [2022 - 2026 Project \(RRF\) DATAMINING van beroepsrisico's voor duurzaam werk \(lopende\) | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#)

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 Leuven, België
hiva@kuleuven.be, <http://hiva.kuleuven.be>

© 2026 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

Liste des abréviations/afkortingen	7
Glossaire/glossarium	9
Lijst van tabellen	11
Lijst van figuren	15
1 Welzijn op het werk en jobkwaliteit in België: conceptueel kader en evolutie tussen 2010 en 2024	19
1.1 Inleiding	19
1.1.1 Context	19
1.1.2 Doelstellingen van de studie	20
1.2 Conceptueel kader voor onderzoek naar kwaliteit van arbeid	21
1.2.1 Job Demands-Resources model uitgelegd	22
1.2.2 Uitgebreid conceptueel kader	22
1.2.3 Categorisering van werkkenmerken	23
1.3 Methodologische toelichting bij de EWCS en hoofdstuk 1	24
1.3.1 De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS)	24
1.3.2 Achtergrondkenmerken	26
1.3.3 Weging van de data	27
1.3.4 Ethische goedkeuring voor onderzoek	27
1.3.5 Methodologische toelichting bij hoofdstuk 1	27
1.4 Evoluties in jobkenmerken van werknemers	35
1.4.1 Tewerkstellingsaspecten	36
1.4.2 Jobinhoud en arbeidsomstandigheden	63
1.4.3 Sociale relaties	83
1.5 Evolutie in gezondheid en welzijn van werknemers	99
1.6 Evoluties jobkwaliteit en welzijn van zelfstandigen	119
1.6.1 Jobkwaliteit	119
1.6.2 Welzijn en gezondheid	121
1.7 Referenties bij hoofdstuk 1	122
2 Typologie de la qualité des emplois et du travail en Belgique	125
2.1 Introduction	125
2.2 Méthodologie pour la création de profil	125
2.2.1 Pourquoi construire des profils de la qualité des emplois et du travail ?	125
2.2.2 Modèle des différents profils	125
2.2.3 Typologie de la qualité des emplois et du travail et en Belgique	126
2.2.4 Profils de la qualité des emplois et du travail	127
2.2.5 Qualité de l'emploi et occurrence des profils en Belgique	129
2.2.6 Répartition des profils dans l'économie belge	131
2.2.7 Profils de la qualité des emplois, bien-être mental et santé des travailleurs	145
2.2.8 Conclusion	147
2.2.9 Résumé	148
2.3 Références du chapitre 2	149

3 Gevolgen van werk op de gezondheid: psychosociale risico's en fysieke risico's en hun impact op musculoskeletale aandoeningen en mentaal welzijn van werknemers	151
3.1 Inleiding en vraagstelling	151
3.2 Gezondheid en welzijn van werknemers	153
3.2.1 Werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen	153
3.2.2 Algemene gezondheid	156
3.2.3 Mentaal welzijn	157
3.2.4 Bevlogenheid	157
3.2.5 Stress	159
3.2.6 Uitputting	159
3.2.7 Samenhang tussen welzijns- en gezondheidsindicatoren	160
3.3 Risicofactoren in de werkcontext	160
3.3.1 Fysieke risico's	161
3.3.2 Psychosociale risico's	168
3.4 Relatie tussen risico's en welzijn en gezondheid	178
3.4.1 Analytisch model	178
3.4.2 Bevindingen op basis van de EWCS 2024	179
3.5 Samenvatting	183
3.6 Aanbevelingen	184
3.6.1 Aanbevelingen voor beleidsmakers	184
3.6.2 Aanbevelingen op sectoraal niveau	185
3.6.3 Aanbevelingen voor organisaties	185
3.7 Referenties bij hoofdstuk 3	186
 4 Travailleurs âgés et travail soutenable en 2024	 189
4.1 Introduction	189
4.2 Contexte	189
4.2.1 Taux d'emploi et d'activité de la population âgée en Belgique	190
4.2.2 Durée de carrière	191
4.3 Précisions méthodologique	192
4.4 Résultats	193
4.4.1 Description de la population active âgée	193
4.4.2 Conditions de travail des travailleurs âgés	198
4.4.3 Conciliation vie professionnelle et vie privée	203
4.4.4 Travailleurs âgés et conditions socio-économiques	204
4.4.5 Santé, bien-être et satisfaction	205
4.4.6 Travailleurs âgés, charges familiales et tâches ménagères	210
4.4.7 Travailleurs âgés et impact des nouvelles technologies	212
4.4.8 Travailleurs âgés et attitude face au travail à long terme	214
4.4.9 Soutenabilité	215
4.5 Conclusion	216
4.6 Références du chapitre 4	218
4.7 Résumé du chapitre 4	218
 5 Le rôle des technologies dans l'évolution du travail	 221
5.1 Introduction	221
5.2 Impacts des technologies sur les travailleurs belges	222
5.2.1 Utilisation des technologies parmi les travailleurs belges	222
5.2.2 Occurrence des différents impacts des technologies	227
5.3 Répartition de l'impact des technologies dans l'économie belge	228
5.3.1 Par genre	228
5.3.2 Par âge	229
5.3.3 Par niveau d'éducation	230
5.3.4 Par secteur	232
5.3.5 Par taille de l'entreprise	235
5.4 Impact des technologies sur les conditions de travail	237
5.5 Impact des technologies sur le bien-être mental des salariés belges	238
5.6 Impact des technologies sur la sécurité de l'emploi	241
5.7 Discussion	245
5.8 Références du chapitre 5	246
5.9 Résumé du chapitre 5	246

6 Precair werk en kwetsbare werknemers	249
6.1 Inleiding	249
6.2 Het concept 'precair werk'	250
6.3 Precair werk en ongelijkheid	251
6.4 Methoden	252
6.4.1 Indicatoren van 'precair werk'	252
6.4.2 Andere indicatoren	258
6.5 Analysemethoden	260
6.6 Beschrijving van precair werk in België	261
6.6.1 Prevalentie en spreiding van precair werk in 2024	261
6.6.2 Precair werk en socio-economische en demografische kenmerken	263
6.6.3 Precair werk en beroeps- en organisatiekenmerken	264
6.7 Precair werk: evoluties doorheen de tijd	266
6.7.1 Evolutie van de score voor precair werk tussen 2005 en 2024	266
6.7.2 Evolutie van de score voor precair werk binnen specifieke (kwetsbare) werknemersgroepen	267
6.8 De relatie tussen precair werk en de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden in 2024	272
6.8.1 De relatie tussen precair werk en werkkenmerken	272
6.8.2 De relatie tussen precair werk en jobprofielen	273
6.9 De relatie tussen precair werk en gezondheids- en welzijnsindicatoren in 2024	274
6.9.1 Beschrijvende analyses	274
6.9.2 Regressieanalyses	275
6.10 Conclusie	277
6.10.1 Samenvatting van de resultaten	277
6.10.2 Conclusie en aanbevelingen	278
6.11 Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 6	279
6.12 Referenties bij hoofdstuk 6	280
 - ANNEXES/bijlagen -	 283
annexe/bijlage 1 Respondenten EWCS 2010, 2015 en 2024	285
annexe/bijlage 2	289
annexe/bijlage 3 Overzicht schaalconstructie bij hoofdstuk 3	291
annexe/bijlage 4	297
annexe/bijlage 5 Chapitre 5	299

Liste des abréviations/afkortingen

EWCS	European Working Conditions Survey Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden Enquêtes européennes sur les conditions de travail
EWCTS	European Working Conditions Telephone Survey Telefonische Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden Enquête téléphonique européenne sur les conditions de travail
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
NACE	Statistical classification of economic activities in the European Community
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupations

Glossaire/glossarium

Ce rapport bilingue porte sur la qualité de l'emploi et du travail, il convient donc de définir les termes utilisés dans les deux langues, sur la base du modèle WES décrit dans le chapitre 1.

- **le travail** combine les aspects du contenu, des conditions et de l'organisation du travail comme l'autonomie ou les risques au travail ;
- **l'emploi** concerne les caractéristiques qui sont pour la plupart fixées dans le cadre de contrats de travail formels et qui interfèrent le plus directement avec la vie privée des travailleurs, comme le temps de travail, les opportunités de carrière et la formation ;
- **jobkwaliteit**: le terme « job » concerne ici à la fois le travail et l'emploi ;
- **werk** correspond au terme « travail » en français ;
- **jobkenmerken** correspond au terme « emploi » en français.

Dit tweetalige rapport gaat over de kwaliteit van werk en tewerkstelling. Daarom is het aangewezen de gebruikte termen in beide talen te definiëren, op basis van het WES-model dat in hoofdstuk 1 wordt beschreven.

- **le travail** omvat aspecten van de inhoud, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsorganisatie, zoals autonomie of risico's op het werk;
- **l'emploi** heeft betrekking op kenmerken die meestal worden vastgelegd in formele arbeidsovereenkomsten en die het meest rechtstreeks ingrijpen op het privéleven van werknemers, zoals arbeidstijd, loopbaanmogelijkheden en opleiding;
- **jobkwaliteit**: de term 'job' verwijst hier zowel naar werk als naar tewerkstelling;
- **werk** komt overeen met het Franse begrip 'travail';
- **jobkenmerken** komt overeen met het Franse begrip 'emploi'.

2 | Typologie de la qualité des emplois et du travail en Belgique

Auteurs: Thomas Pirsoul, Sara Çaliskan, Michaël Parmentier

2.1 Introduction

Dans le chapitre précédent, des caractéristiques ont été utilisées afin d'évaluer la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs belges. Ces caractéristiques ont été examinées en détail et comparées entre différents sous-groupes de travailleurs ainsi que dans le temps. Dans ce chapitre, nous menons une analyse plus globale de la qualité de l'emploi et du travail en cherchant à créer des profils d'emploi au sein des travailleurs belges, chacun ayant une combinaison de caractéristiques qui lui est propre.

2.2 Méthodologie pour la création de profil

2.2.1 Pourquoi construire des profils de la qualité des emplois et du travail ?

La création de profils de la qualité des emplois et du travail est souvent réalisée afin de rendre plus transparente la grande quantité et la complexité des différentes caractéristiques de l'emploi et du travail (Holman, 2012 ; Lamber et al., 2016 ; Vandenbrande et al., 2013). La typologie de la qualité des emplois et du travail permet de grouper les travailleurs en profils distincts qui ont chacun leurs caractéristiques propres.

Cette méthode apporte des avantages considérables. La typologie de la qualité des emplois et du travail offre une image des différents profils existants dans la population qui est plus cohérente et compréhensible, ce qui nous permet d'évaluer la qualité de l'emploi pour chaque profil. La construction de profils permet de comparer et d'ordonner la qualité des profils entre les différents groupes et même entre différents pays, ainsi que de permettre l'analyse de leur évolution de la qualité dans le temps. En outre, la création de profil est une approche de la qualité du travail qui est multidimensionnelle, ce qui permet aux caractéristiques utilisées d'interagir entre elles et d'influencer l'évaluation de la qualité de l'emploi.

Dès lors, la construction d'une typologie de la qualité des emplois et du travail nous permet d'obtenir différents profils qui peuvent être évalués comme étant de bonne ou de mauvaise qualité. Il est important de mentionner que les termes *clusters* et *profils* sont parfois utilisés de manière interchangeable dans la littérature, bien qu'ils puissent renvoyer à des nuances conceptuelles ou méthodologiques légèrement différentes selon les approches mobilisées. Par souci de clarté et de facilité de compréhension, le terme « *profil* » sera privilégié dans ce chapitre.

2.2.2 Modèle des différents profils

Dans le cadre de ce rapport, nous élaborons une typologie de la qualité des emplois et du travail en Belgique à l'aide d'une analyse de clusters hiérarchique (ACH). Cette méthode vise à identifier des groupes d'individus au sein d'un échantillon, en s'appuyant sur leur similarité à partir d'un ensemble

de variables observées. L'ACH procède de manière itérative en agréant (ou en divisant) progressivement les individus afin de former une structure hiérarchique de regroupements, généralement représentée sous la forme d'un dendrogramme.

Cette approche présente plusieurs avantages par rapport à d'autres méthodes de classification, telles que le *k-means clustering*. Tout d'abord, elle ne nécessite pas de spécifier a priori le nombre de clusters, celui-ci pouvant être déterminé a posteriori à partir de l'examen du dendrogramme et de critères statistiques ou théoriques. Ensuite, l'ACH permet d'explorer la structure sous-jacente des données et de visualiser les relations de proximité entre les individus ou les groupes. Enfin, cette méthode peut s'appliquer à différents types de variables (ex. continues, catégorielles) et s'avère particulièrement utile dans une démarche visant à construire une typologie.

Cette approche a toutefois quelques limites. En tant que méthode de classification exploratoire, elle implique une simplification de l'information et peut donc entraîner une perte des nuances individuelles. De plus, les résultats obtenus sont sensibles aux choix méthodologiques opérés, notamment le type de distance utilisé, la méthode d'agrégation retenue et la sélection des variables incluses dans l'analyse. Cette approche nécessite également que le choix du nombre de clusters ne soit pas seulement basé sur des indices statistiques, mais également sur le principe de parcimonie et sur une cohérence théorique.

2.2.3 Typologie de la qualité des emplois et du travail et en Belgique

Pour identifier la solution la plus pertinente du nombre de clusters, nous avons utilisé 20 indicateurs représentant les conditions d'emploi, les conditions de travail et les relations sociales. Dans la suite de ce chapitre, nous parlons donc de « qualité des emplois et du travail », mais cela englobe également des caractéristiques du travail, ce qui donne des informations sur la qualité des emplois, mais également sur la qualité du travail des Belges. Pour les **conditions d'emploi**, nous avons retenu les indicateurs suivants : la permanence du contrat de travail, le régime de travail, l'irrégularité des horaires de travail, la possibilité de participer à des formations, et le sentiment d'être surqualifié pour le travail en question. Pour les **conditions de travail**, nous avons retenu les indicateurs suivants : l'exposition à des risques physiques, les aspects liés à la posture physique, la complexité du travail, la pression temporelle, les tâches répétitives, l'exposition à des interactions négatives avec des clients, et l'intensité digitale du travail. Pour les **relations sociales**, nous avons retenu les indicateurs suivants : le nombre de personnes sous supervision, la latitude décisionnelle, l'autonomie des tâches, l'aliénation (c.-à-d., l'opposé d'un travail ayant du sens), le fait d'être représenté au sein de son organisation, le fait d'être traité avec équité, le sentiment de confiance, et la qualité des relations avec le supérieur hiérarchique.

Afin de faciliter l'émergence des profils pour 2015 et 2024, les profils ont été construits à partir des données combinées des vagues 2015 et 2024 (c.-à-d., données regroupées) et les items similaires entre les deux années ont été dichotomisés (c.-à-d., 0 et 1). La valeur 0 indique l'absence de condition ou une situation défavorable par rapport à l'indicateur considéré, tandis que la valeur 1 indique la présence de la condition ou une situation favorable. Cette dichotomisation permet d'assurer la comparabilité des indicateurs entre les deux années, de réduire l'influence des différences d'échelle de mesure et de simplifier l'interprétation des profils obtenus.

Nous avons donc procédé à une ACH en générant 2 à 8 solutions de profils pour l'ensemble des travailleurs belges sur la base de l'EWCS de 2015 et 2024 (voir annexe pour les détails). Sur base de la table d'agglomération issue de l'analyse de cluster hiérarchique réalisée avec IBM SPSS 27, l'analyse de ces ruptures suggérait l'émergence d'une solution comprenant **six profils**. Afin de s'assurer de la robustesse et de la pertinence théorique, nous avons estimé et comparé les solutions à cinq, six et sept profils. Le choix final s'est fondé sur la capacité des solutions à fournir des profils présentant des proportions suffisantes, interprétables empiriquement et cohérents sur le plan théorique, au regard des dimensions d'emploi, des conditions de travail et des relations sociales. Sur cette base, la

solution à six profils a été retenue comme offrant le meilleur compromis entre parcimonie, différenciation des profils et pertinence théorique. En effet, comparée à la solution à cinq profils, la solution à six profils différencie avec sens un profil additionnel permettant de distinguer un profil caractérisé par beaucoup d'autonomie et soutenu au niveau social d'un autre profil qui est aussi autonome, mais moins soutenu socialement, tandis que la solution à sept profils résulte principalement en la fragmentation d'un profil additionnel qui n'apporte pas une nouvelle configuration significative. Par ailleurs, le plus petit groupe pour la solution à 6 profils représente 10,7 %, ce qui est tout à fait justifiable pour les analyses ultérieures.

Il faut cependant mentionner que, pour estimer le modèle, l'ACH se base sur des variables qui ne présentent aucune valeur manquante. Les observations ayant une valeur manquante pour l'une des variables ont donc été retirées de l'analyse, réduisant l'échantillon final à 3 095 travailleurs pour notre analyse, regroupant les données pour 2015 et 2024.

2.2.4 Profils de la qualité des emplois et du travail

Le modèle comportant 6 profils a été sélectionné comme étant le modèle le plus optimal de notre analyse des profils. Dans cette section, nous détaillons brièvement les profils et nous analysons les différentes caractéristiques de l'emploi et du travail qui leur sont associées. Nous comparons et évaluons ensuite la qualité des emplois et du travail pour chaque profil. Enfin, nous observons l'évolution des profils entre 2015 et 2024.

2.2.4.1 Profil n°1 : Travail enrichi et de bonne qualité

Le profil 1 représente **11%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe et correspond globalement à un niveau élevé de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux élevés de contrats permanents, peu d'horaires irréguliers et peu de perception de surqualification.

Au niveau des **conditions de travail**, les niveaux de risque pour la santé, de complexité du travail et de pression temporelle sont faibles. Ils sont toutefois exposés à des relations clients parfois plus complexes. Ils présentent également des niveaux élevés de latitude décisionnelle et d'autonomie.

Au niveau des conditions liées aux **relations sociales**, ils présentent les niveaux les plus élevés d'équité, de confiance et de mentorship.

Dans l'ensemble, ce type de profil de qualité de travail et d'emploi est positif et agréable. Nous appelons ce groupe « **Travail enrichi et de bonne qualité** » car ces travailleurs ont des scores élevés pour presque toutes les caractéristiques discutées.

2.2.4.2 Profil n°2 : Travail autonome

Le profil 2 représente **22%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe et correspond globalement à un niveau élevé de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux élevés de contrats permanents, peu de travail à temps partiel et un accès élevé à la formation continue.

Au niveau des **conditions de travail**, il présente de faibles niveaux de risque pour la santé et de postures physiques à risque, ainsi que des niveaux très faibles de tâches répétitives. Toutefois, nous notifions un niveau élevé de complexité du travail et de travail digitalisé.

Au niveau des conditions liées aux **relations sociales**, il présente les plus hauts niveaux de latitude décisionnelle et d'autonomie et des niveaux très faibles d'aliénation, ainsi que de très hauts niveaux d'équité, de confiance et de mentorship.

Dans l'ensemble, ce type de profil de qualité de travail et d'emploi est positif et agréable, mais se caractérise par une complexité du travail couplé à beaucoup d'autonomie. Nous appelons ce groupe « **Travail autonome** » car ces travailleurs ont des scores élevés pour presque toutes les caractéristiques discutées et particulièrement pour les indicateurs liés à l'autonomie.

2.2.4.3 Profil n°3 : Travail à forte représentation collective

Le profil 3 représente **20%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe et correspond globalement à un niveau moyen de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux élevés de contrats permanents et d'accès à la formation. Des niveaux faibles de contrats à temps partiel sont également identifiés.

Au niveau des **conditions de travail**, ce groupe présente un niveau modéré de risque pour la santé et de pression temporelle. Nous remarquons également des niveaux élevés de complexité du travail. Par ailleurs, nous observons de faibles niveaux de risque liés à la posture et de tâches répétitives.

Au niveau des **relations sociales**, les niveaux de latitude décisionnelle et d'autonomie sont également relativement élevés. Le niveau le plus important concerne la représentation, que cela soit au niveau des infrastructures institutionnelles de représentation des travailleurs, des dispositifs de régulation collective et des canaux institutionnalisés de dialogue social.

Dans l'ensemble, ce type de profil de qualité de travail et d'emploi est positif et agréable et se caractérise par une forte représentation collective au niveau de l'organisation. Nous appelons donc ce groupe « **Travail à forte représentation collective** ».

2.2.4.4 Profil n°4 : Travail équilibré

Le profil 4 représente **25%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe et correspond globalement à un niveau moyen de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux moyens de contrats permanents et d'accès à la formation. Des niveaux moyens de contrats à temps partiel sont également identifiés.

Au niveau des **conditions de travail**, ce groupe présente un niveau modéré de risque pour la santé et de pression temporelle. Nous remarquons également des niveaux modérés de complexité du travail et de tâches répétitives.

Au niveau des **relations sociales**, les niveaux de latitude décisionnelle et d'autonomie sont également relativement modérés. Le niveau le plus important de ce profil concerne la représentation, que cela soit au niveau des infrastructures institutionnelles de représentation des travailleurs, des dispositifs de régulation collective et des canaux institutionnalisés de dialogue social. Il reste cependant dans la moyenne par rapport aux autres profils. Les niveaux d'équité, de confiance et de mentorship sont également dans la moyenne.

Dans l'ensemble, ce type de profil de qualité de travail et d'emploi est dans la norme et se caractérise par des niveaux moyens sur les différents indicateurs, sans score extrême sur un indicateur en particulier. Nous appelons donc ce groupe « **Travail équilibré** ».

2.2.4.5 Profil n°5 : Travail digital intensif

Le profil 5 représente **12%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe et correspond globalement à un niveau relativement à risque de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux élevés de contrats permanents et d'accès à la formation, mais se caractérise par un niveau élevé d'horaires irréguliers. La perception de surqualification présente également un score supérieur par rapport aux autres profils.

Au niveau des **conditions de travail**, ce profil présente des niveaux élevés de risque liés à la posture physique et de complexité du travail. Nous remarquons principalement les plus hauts niveaux d'intensité du travail digital.

Au niveau des **relations sociales**, nous observons des niveaux relativement élevés de latitude décisionnelle et d'autonomie, mais surtout d'aliénation. Par ailleurs, de très faibles niveaux de perception d'équité, de confiance et de mentorship sont rapportés par les travailleurs de ce profil.

Dans l'ensemble, ce type de profil de qualité de travail et d'emploi est plutôt à risque. Caractérisé par les plus hauts niveaux d'intensité de travail digital, nous appelons donc ce groupe « **Travail digital intensif** ».

2.2.4.6 Profil n°6 : Travail de mauvaise qualité

Le profil 6 représente **11%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe correspond globalement à un mauvais niveau de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux élevés de contrats permanents mais avec le niveau le plus faible comparativement aux autres profils et les niveaux élevés de contrats à temps partiel, également les plus élevés parmi tous les profils. Étonnamment, il se caractérise par des niveaux faibles d'horaires irréguliers.

Au niveau des **conditions de travail**, ce profil présente les niveaux les plus élevés de risque pour la santé et de problèmes liés à la posture. Par ailleurs, les niveaux de pression temporelle et de tâches répétitives sont également les plus élevés des six profils. Ce profil présente le plus bas niveau d'intensité du travail digital.

Au niveau des **relations sociales**, nous observons des niveaux faibles de latitude décisionnelle et d'autonomie, mais le niveau plus élevé d'aliénation. Par ailleurs, de très faibles niveaux de perception d'équité, de confiance et de mentorship sont rapportés par les travailleurs de ce profil.

Dans l'ensemble, ce profil se caractérise par une accumulation de facteurs de risque sur la quasi-totalité des indicateurs de qualité du travail et de l'emploi. La combinaison de fortes contraintes, de ressources limitées et de conditions défavorables place clairement ce groupe dans une situation à risque. Nous appelons donc ce groupe « *Travail de mauvaise qualité* ».

2.2.5 Qualité de l'emploi et occurrence des profils en Belgique

2.2.5.1 Qualité des emplois et du travail des profils en Belgique

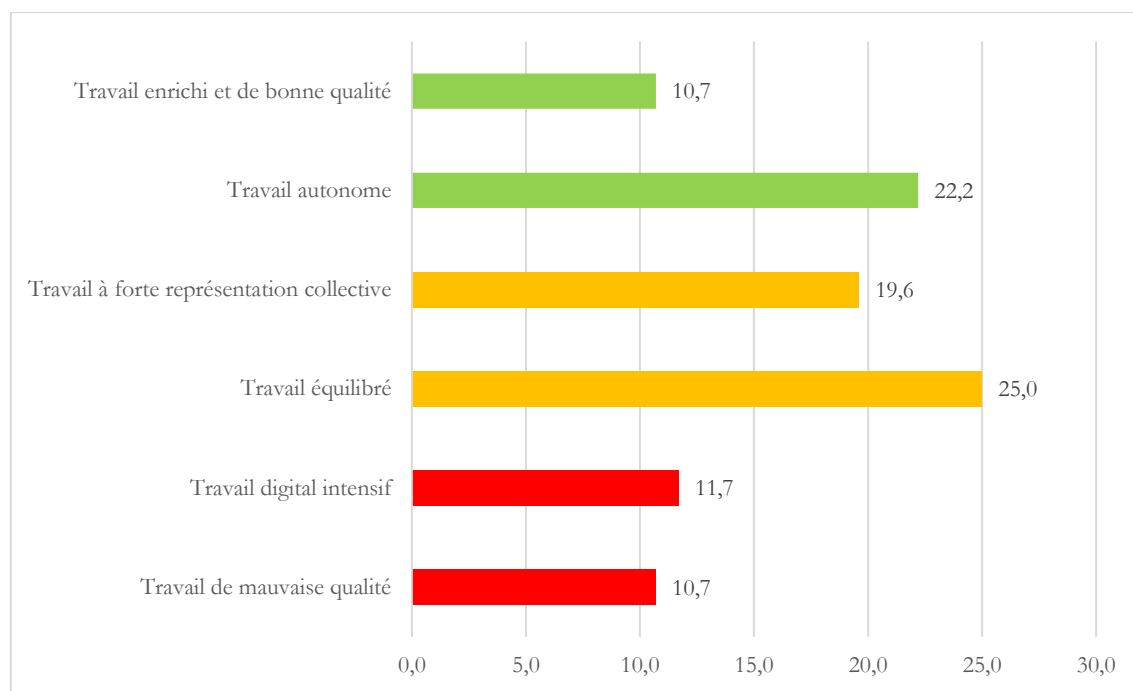
Sur la base des scores moyens obtenus pour les caractéristiques des six profils, nous obtenons également une estimation de la qualité générale de ces profils (Figure 2.1). Nous identifions six groupes qui correspondent à la fois aux types d'emplois et aux types de travail, puisque nous utilisons des caractéristiques de la dimension « emploi » et des caractéristiques de la dimension « travail ». Dans la suite de ce chapitre, nous parlons donc de « qualité des emplois et du travail », mais cela englobe également des caractéristiques du travail, ce qui donne des informations sur la qualité des emplois, mais également sur la qualité du travail des Belges.

Nous trouvons deux profils dont la qualité d'emploi et du travail semble bonne à excellente, à savoir le « Travail enrichi et de bonne qualité » et le « Travail autonome ». Sur cette base, nous pouvons dire que plus d'un tiers des Belges apprécient leur travail (33%) (Figure 2.1).

Deux autres groupes présentant des scores élevés à moyens, appelés « Travail à forte représentation collective » et « Travail équilibré », représentent environ 45% des travailleurs belges.

Cependant, deux groupes, minoritaires (22%), appelés « Travail digital intensif » et « Travail de mauvaise qualité » ont été identifiés.

Figure 2.1 Répartition des travailleurs belges par profils, en % (2015+2024)

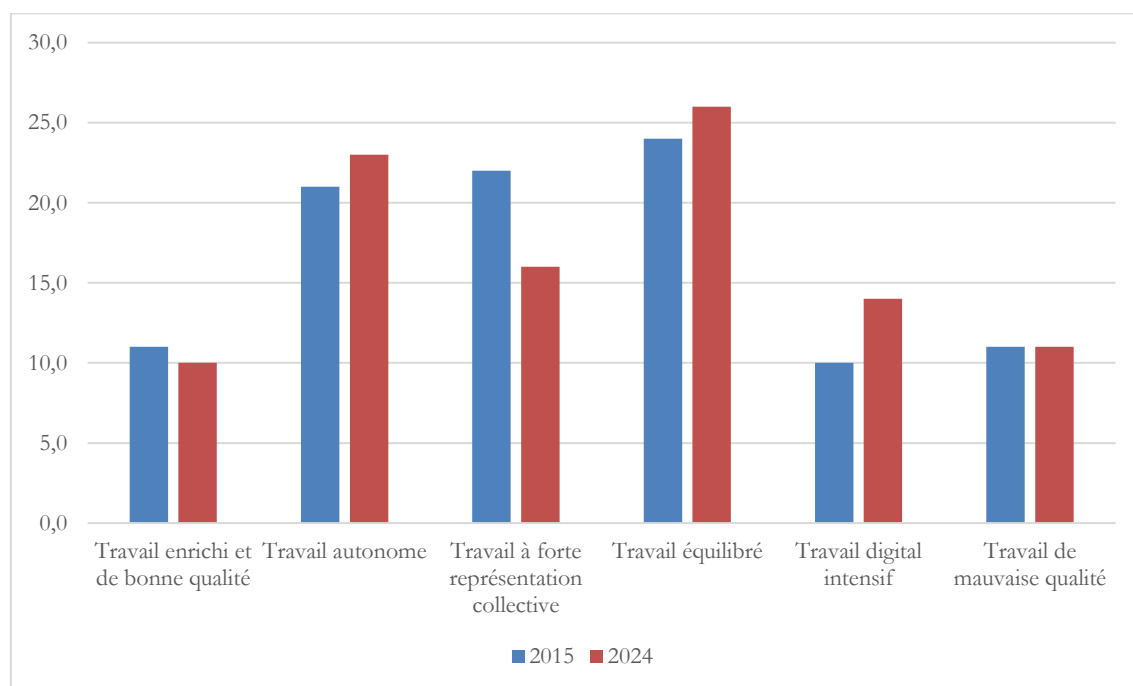


Source EWCS 2015+2024

2.2.5.2 Occurrence des profils en Belgique

Notre ensemble de données nous permet également d'examiner comment la répartition de ces profils a évolué au cours des neuf dernières années. Y a-t-il des changements dans la répartition de ces profils dans la population ? Et la qualité globale de l'emploi et du travail s'est-elle améliorée ou détériorée en 2024 par rapport à la situation en 2015 ?

Figure 2.2 Répartitions des profils d'emplois dans la population belge, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

La Figure 2.2 donne un aperçu de l'évolution de l'occurrence de chaque profils entre 2015 et 2024. Nous pouvons constater une augmentation importante du « Travail digital intensif ». Ceci n'est pas étonnant au vu de l'intensification et de l'évolution de la digitalisation depuis le COVID-19. Nous observons également une augmentation du « Travail équilibré » et du « Travail autonome ». Cependant, nous observons une diminution du « Travail à forte représentation collective » et du « Travail enrichi et de bonne qualité ». Le « Travail de mauvaise qualité » reste stable.

2.2.6 Répartition des profils dans l'économie belge

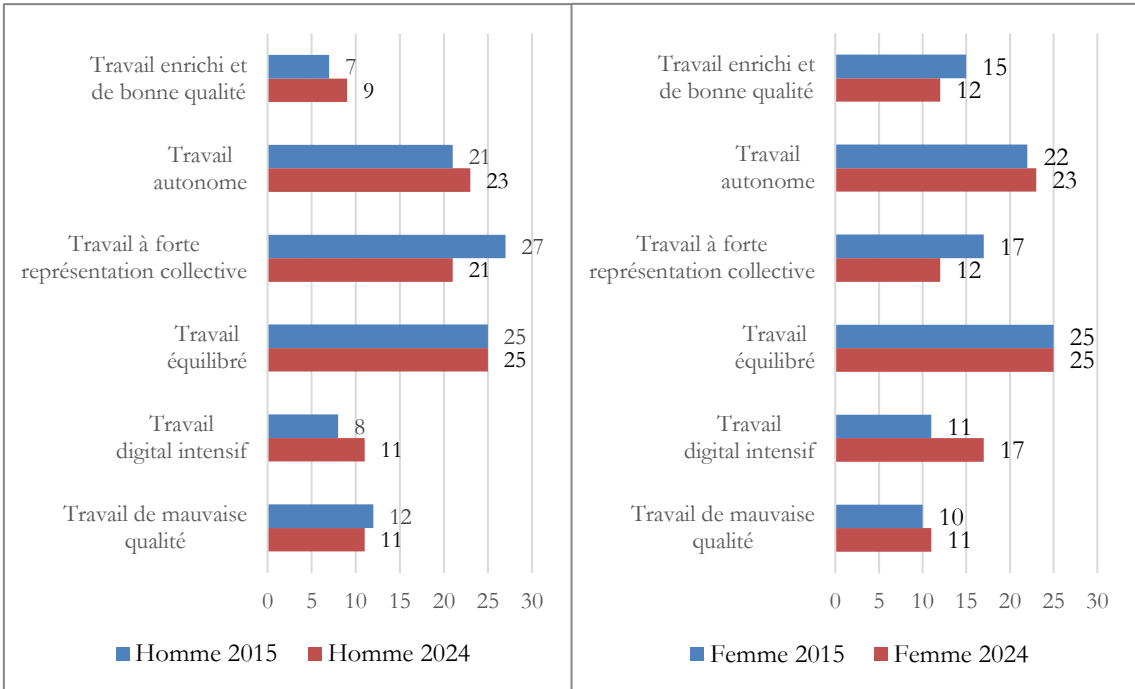
Dans cette partie, nous examinons de plus près la répartition des six profils dans l'économie belge et si certains profils sont plus concentrés dans certains segments du marché du travail, sur la base des totaux de l'ensemble des données agrégées de 2015 et 2024. De plus, nous examinons également l'évolution de cette répartition entre 2015 et 2024.

2.2.6.1 Genre

D'après cette typologie, en 2024, les hommes sont davantage représentés dans le profil « Travail équilibré » avec 25%, tout comme les femmes. En seconde position, on observe que 23% des hommes et des femmes sont dans le profil « Travail autonome ».

Entre 2015 et 2024, nous constatons une proportion plus faible tant chez les hommes que chez les femmes pour le profil « Travail à forte représentation collective », sachant que ce groupe est plus faible chez les hommes et les femmes en 2024, comparativement à 2015. Nous observons également une proportion plus importante de femmes dans le « Travail digital intensif » en 2024, comparativement à 2015.

Figure 2.3 Répartition des profils d'emplois par genre, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

2.2.6.2 Âge

En 2024, la répartition des profils demeure fortement structurée par l'âge. Chez les 15-24 ans, le « Travail équilibré » constitue la configuration la plus fréquente, tandis que le « Travail autonome » et

le « Travail à forte représentation collective » sont nettement moins présents. Les 25-34 ans se distinguent par une forte présence de « Travail autonome » et du « Travail digital intensif », combinée à moins de « Travail enrichi et de bonne qualité » et « Travail équilibré ». Au milieu de la carrière, chez les 35-44 et 45-54 ans, le « Travail digital intensif » occupe une place centrale, aux côtés du « Travail équilibré » et du « Travail autonome », alors que le « Travail enrichi et de bonne qualité » reste minoritaire. Enfin, chez les plus de 55 ans, la structure apparaît plus polarisée, avec une présence accrue de « Travail de mauvaise qualité » et de « Travail équilibré », mais aussi de « Travail enrichi et de bonne qualité », en comparaison avec les autres. Pour les catégories 25-34 ans, 35-45 ans et 45-54 ans, le « Travail digital intensif » présente donc des changements importants pour ces catégories.

Par rapport à 2015, les résultats mettent en évidence des contrastes selon l'âge. Les plus jeunes connaissent une proportion très marquée de « Travail équilibré », accompagnée d'une proportion plus faible du « Travail autonome » et du « Travail à forte représentation collective », mais aussi d'une proportion plus importante du « Travail de mauvaise qualité ». À l'inverse, les 25-34 ans voient diminuer le « Travail enrichi et de bonne qualité » et le « Travail équilibré » au profit de formes plus intensives. Chez les 35-44 ans et les 45-54 ans, la période est marquée par une montée du « Travail digital intensif » et un recul des formes plus protectrices. Chez les 55 ans et plus, la progression du « Travail enrichi et de bonne qualité » et du « Travail autonome » coexiste avec une augmentation marquée du « Travail de mauvaise qualité » et un recul du « Travail à forte représentation collective ».

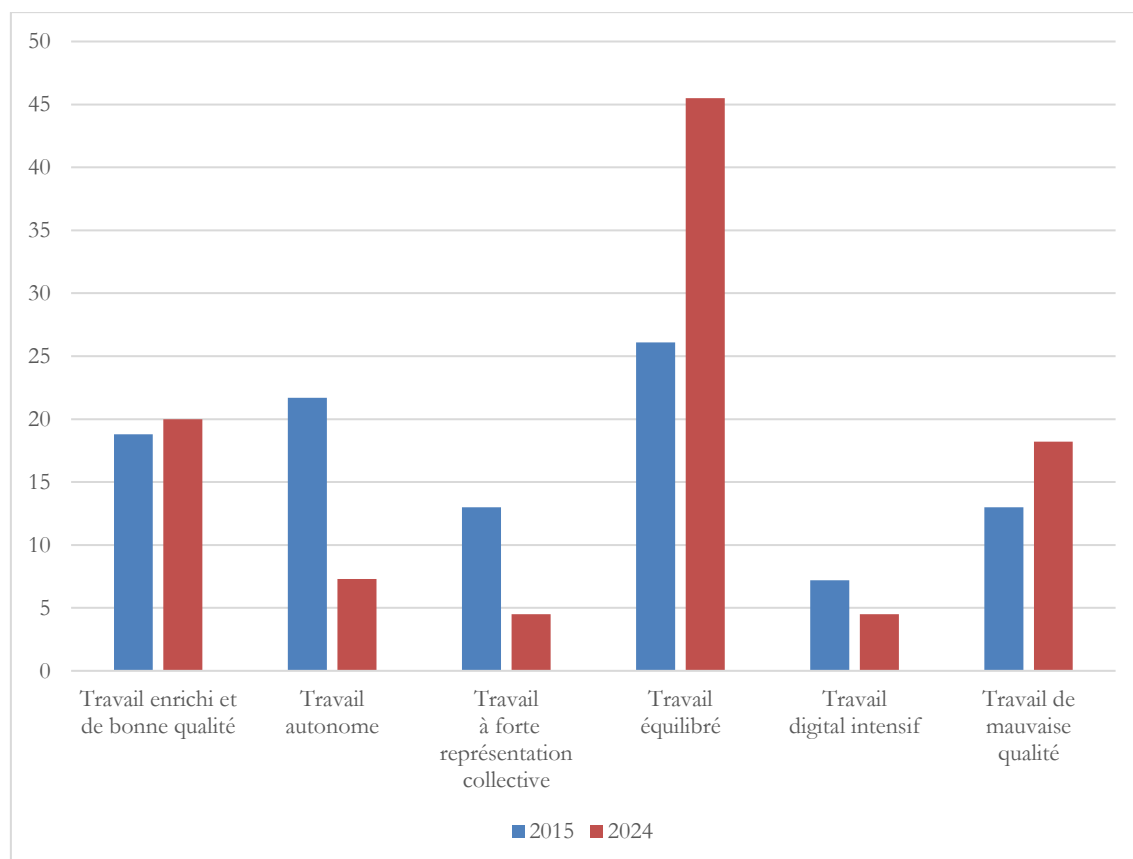
L'ensemble des différences sont représentées dans le Tableau 2.1 et les Figures 2.4 à 2.8.

Tableau 2.1 Répartition des profils d'emplois par groupe d'âge, en 2015 et 2024, en %

Âge	Année	Travail enrichi et de bonne qualité	Travail autonome	Travail à forte représentation collective	Travail équilibré	Travail digital intensif	Travail de mauvaise qualité
15-24	2015	18,8	21,7	13,0	26,1	7,2	13,0
	2024	20,0	7,3	4,5	45,5	4,5	18,2
	Δ (24-15)	1,2	-14,4	-8,5	19,4	-2,7	5,2
25-34	2015	12,6	18,3	20,6	28,1	11,6	8,8
	2024	8,5	25,9	18,4	21,3	15,4	10,5
	Δ (24-15)	-4,1	7,6	-2,2	-6,8	3,8	1,7
35-44	2015	7,1	25,9	21,5	23,8	8,2	13,5
	2024	10,8	26,0	17,3	21,3	17,6	7,1
	Δ (24-15)	3,7	0,1	-4,2	-2,5	9,4	-6,4
45-54	2015	12,3	22,2	22,2	22,7	9,6	11,0
	2024	7,4	23,1	18,2	26,7	14,3	10,2
	Δ (24-15)	-4,9	0,9	-4,0	4,0	4,7	-0,8
55+	2015	9,7	17,3	29,5	24,9	11,4	7,2
	2024	12,2	22,0	16,1	25,9	10,1	13,6
	Δ (24-15)	2,5	4,7	-13,4	1,0	-1,3	6,4

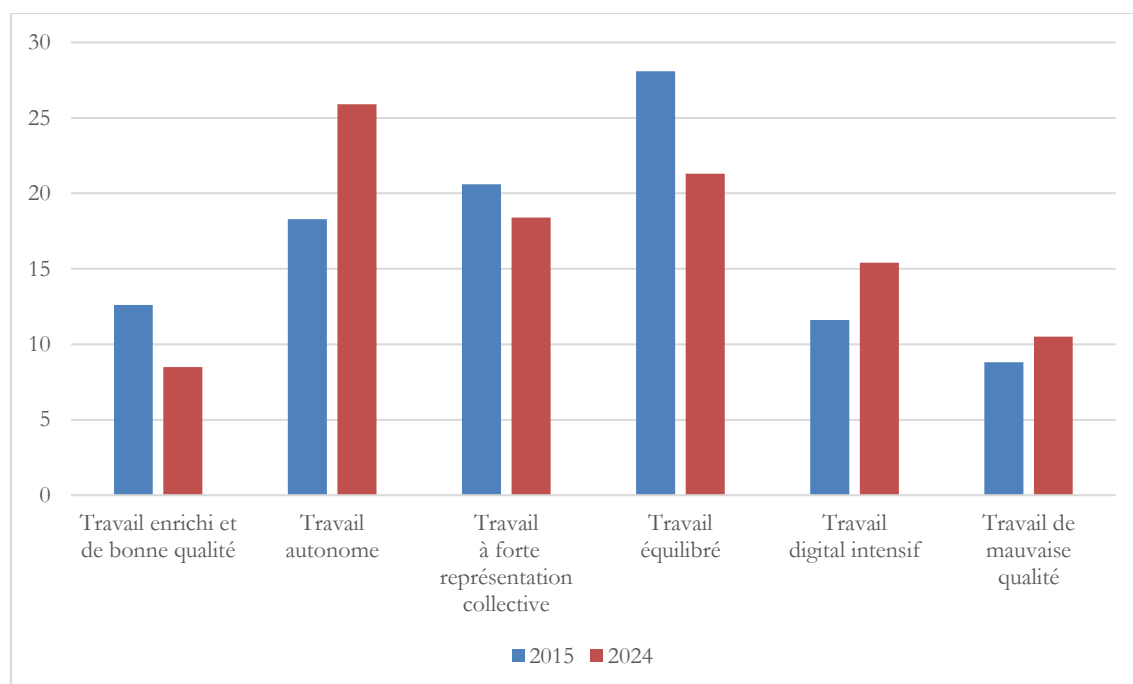
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.4 Répartition des profils pour les 15-24 ans, en 2015 et 2024, en %



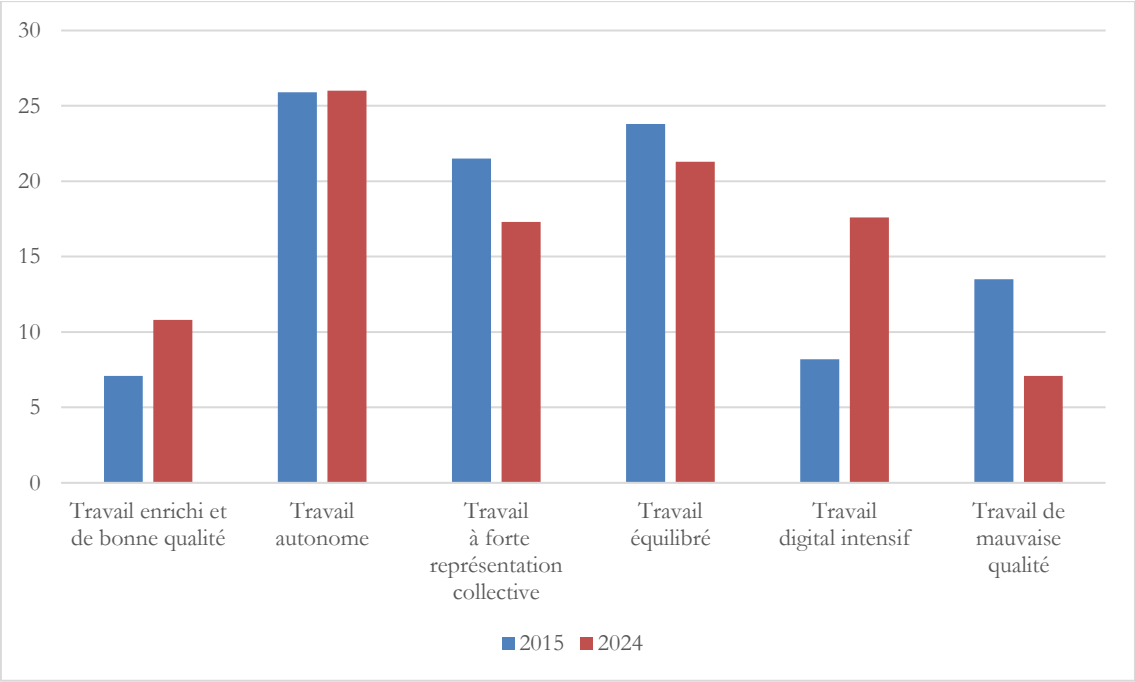
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.5 Répartition des profils pour les 25-34 ans, en 2015 et 2024, en %



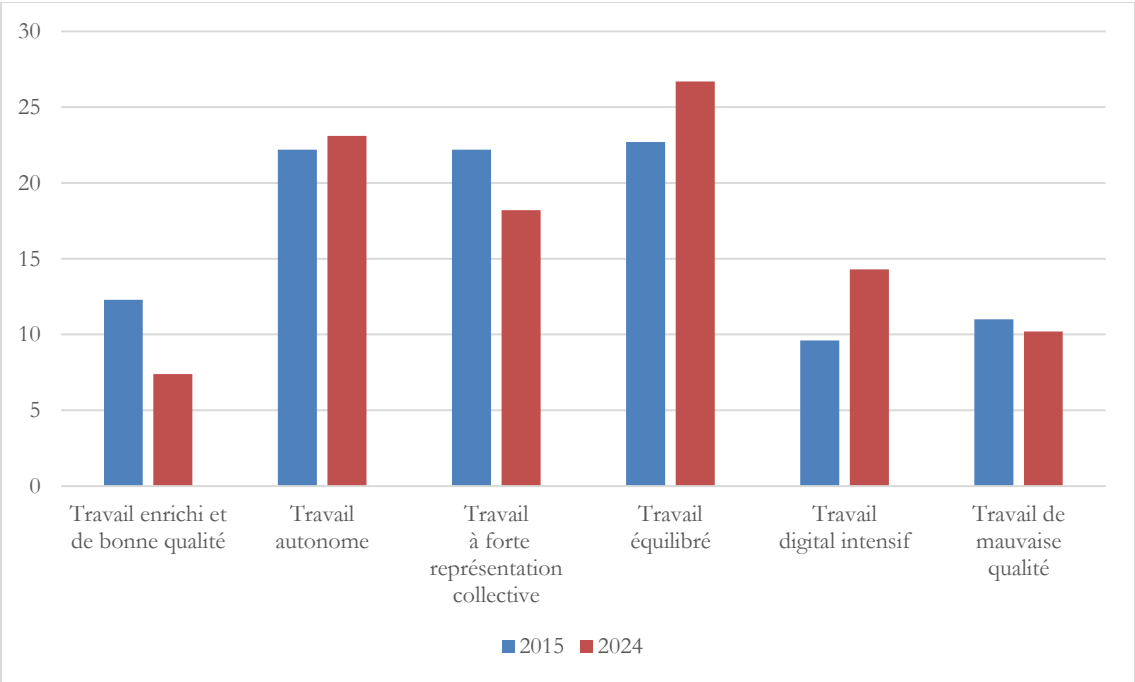
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.6 Répartition des profils pour les 35-44 ans, en 2015 et 2024, en %



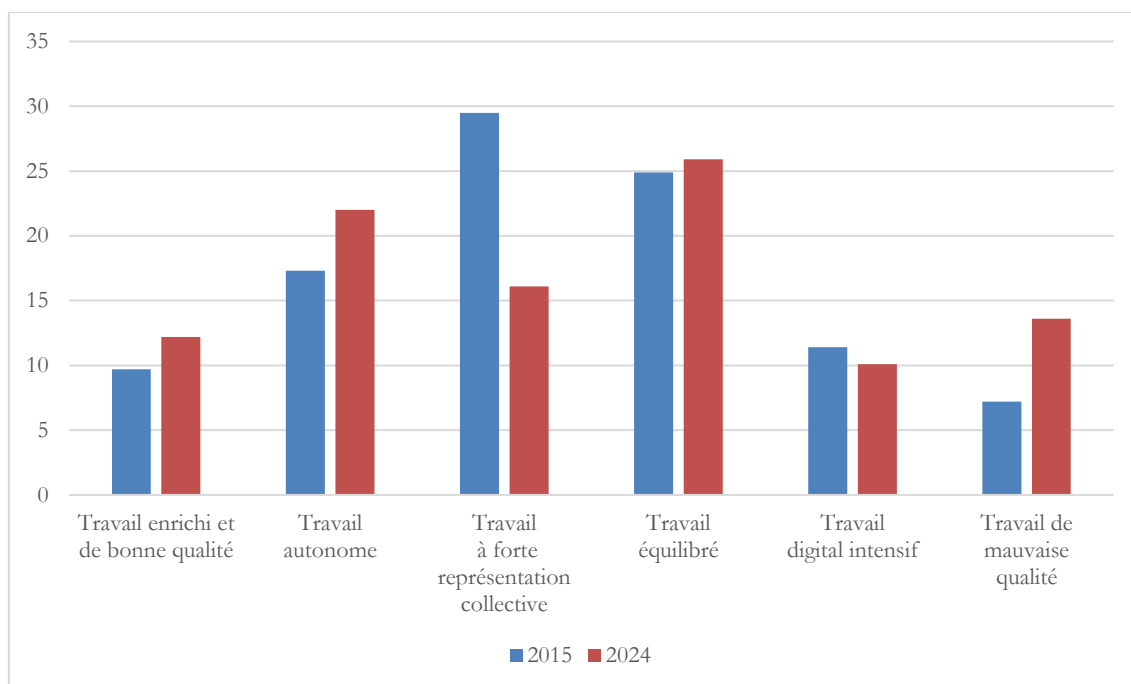
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.7 Répartition des profils pour les 45-54 ans, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

Figure 2.8 Répartition des profils pour les 55 ans et +, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

2.2.6.3 Niveau d'éducation

En 2024, les répartitions des profils d'emploi présentent une structure différenciée en fonction du niveau d'éducation. Parmi les personnes peu diplômées, le « Travail équilibré » constitue de loin la configuration la plus fréquente, suivi du « Travail de mauvaise qualité », tandis que le « Travail à forte représentation collective » devient marginal. Les diplômés de l'enseignement secondaire présentent une structure relativement similaire, avec une prédominance pour le « Travail équilibré » et une présence du « Travail autonome » et du « Travail de mauvaise qualité ». Chez les diplômés de l'enseignement supérieur, la configuration est différente : le « Travail autonome » et le « Travail à forte représentation collective » occupent une place centrale, aux côtés du « Travail digital intensif », tandis que le « Travail équilibré » et le « Travail enrichi et de bonne qualité » restent moins présents.

En 2015, la structure des profils d'emplois était plus équilibrée, avec une présence plus importante du « Travail à forte représentation collective » et des formes de travail de meilleure qualité, en particulier chez les diplômés du supérieur. Les évolutions observées depuis lors traduisent un recul généralisé du « Travail à forte représentation collective » et une montée du « Travail digital intensif » et du « Travail de mauvaise qualité », particulièrement marquées aux niveaux d'éducation les plus faibles.

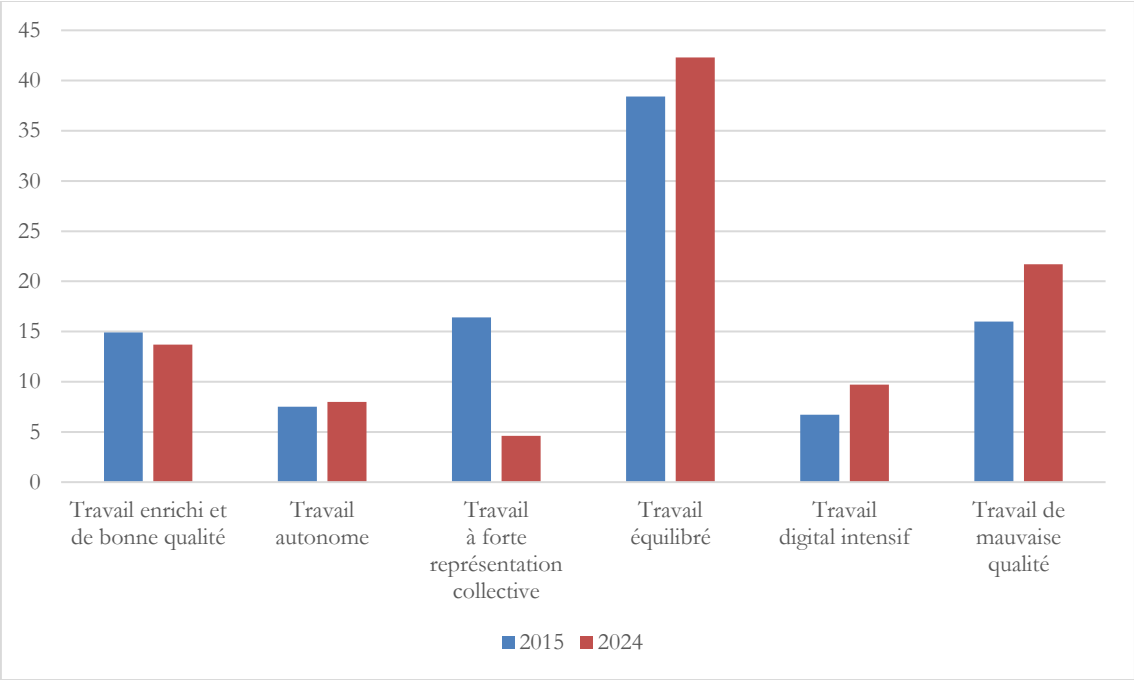
L'ensemble de ces résultats sont représentés ci-dessous dans le Tableau 2.2, ainsi que dans les Figures 2.9 à 2.11.

Tableau 2.2 Répartition des profils par niveau d'éducation, en 2015 et 2024, en %

Niveau d'éducation	Année	Travail enrichi et de bonne qualité	Travail autonome	Travail à forte représentation collective	Travail équilibré	Travail digital intensif	Travail de mauvaise qualité
Primaire	2015	14,9	7,5	16,4	38,4	6,7	16
	2024	13,7	8,0	4,6	42,3	9,7	21,7
	Δ (24–15)	-1,2	0,5	-11,8	3,9	3,0	5,7
Secondaire	2015	13,2	17,3	19,2	28,7	6,9	14,8
	2024	10,6	16,2	15,1	32,4	10,2	15,4
	Δ (24–15)	-2,6	-1,1	-4,1	3,7	3,3	0,6
Études supérieures	2015	7,5	30,4	27,2	16,1	13,7	5,1
	2024	9,6	31,3	20,3	16,6	17,3	4,9
	Δ (24–15)	2,1	0,9	-6,9	0,5	3,6	-0,2

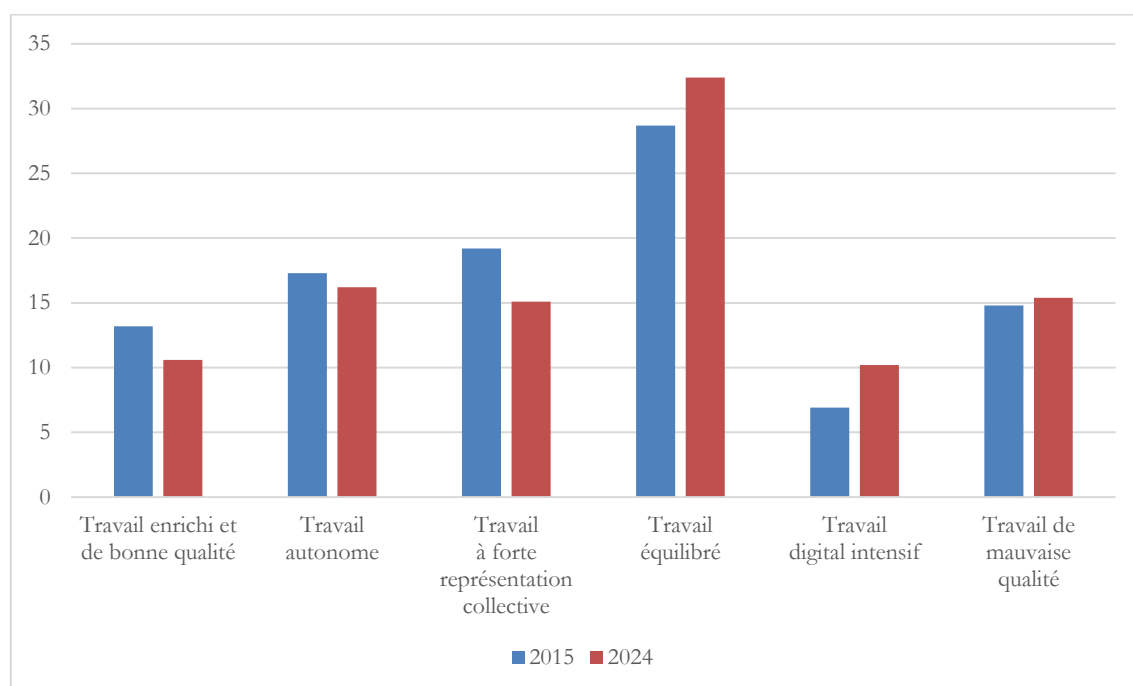
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.9 Répartition des profils pour les travailleurs diplômés du primaire, en 2015 et 2024, en %



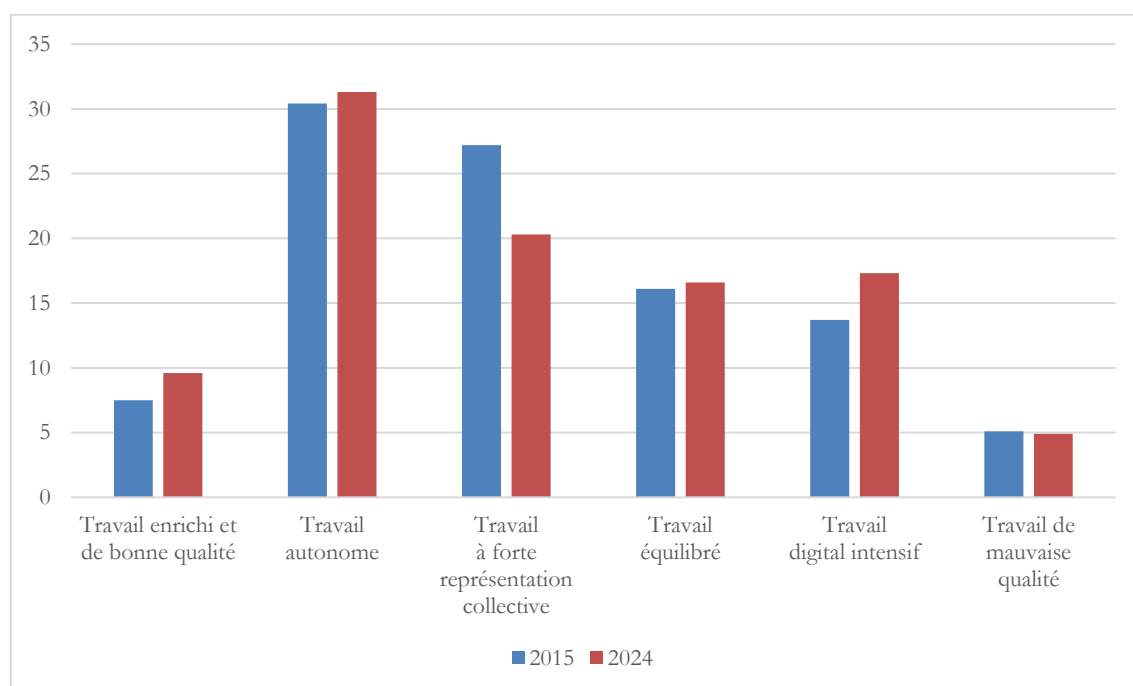
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.10 Répartition des profils pour les travailleurs diplômés des études secondaires, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

Figure 2.11 Répartition des profils pour les travailleurs diplômés des études supérieures, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

2.2.6.4 Secteur

En 2024, la répartition des profils varie sensiblement selon les secteurs d'activité (voir le Tableau 2.3 et la Figure 2.12 ci-dessous).

Dans l'industrie manufacturière (B-E), le « Travail à forte représentation collective » est dominant (26,3%), devant le « Travail équilibré » (24,6%) et le « Travail autonome » (20,8%). Le « Travail de mauvaise qualité » reste non négligeable (13,8%), traduisant une structure encore marquée par des formes organisationnelles collectives et intermédiaires, mais en recomposition.

Dans la construction (F), la distribution se concentre davantage autour du « Travail équilibré » (35,8%) suivi du « Travail autonome » (20,9%). Le « Travail de mauvaise qualité » est relativement élevé (14,9%).

Dans le commerce de gros et de détail (G-H), le « Travail équilibré » (28,6%) s'impose devant le « Travail autonome » (18,5%).

Dans l'hébergement et la restauration (I), le « Travail équilibré » domine très largement (42,3%), tandis que le « Travail de mauvaise qualité » et le « Travail enrichi et de bonne qualité » occupent une place comparable (17,3%). Cette structure reflète une polarisation de la qualité des emplois et du travail.

Le secteur de l'information et de la communication (J) présente une structure plus spécifique, caractérisé par une forte proportion de « Travail autonome » (40,4%) et de « Travail digital intensif » (21,2%). Ce secteur se distingue par une forte intensité technologique.

Dans les activités financières et d'assurance (K), le « Travail autonome » (35,7%) et le « Travail digital intensif » (26,2%) occupent une place centrale, traduisant une structuration du travail fortement qualifiée et numérisée.

Les activités immobilières, professionnelles et de services administratifs (L-N) présentent une structure relativement équilibrée, dominée par le « Travail autonome » (26,6%), le « Travail équilibré » (19,6%) et le « Travail digital intensif » (15,4%). Cela suggère une diversification des formes de travail qualifiées et hybrides.

Le secteur public (O) propose une structure dominée par le « Travail autonome » (23,5%) et le « Travail équilibré » (20,8%). Le « Travail à forte représentation collective » représente tout de même 19,5%, tandis que le « Travail digital intensif » représente 16,8%.

L'éducation (P) se caractérise par une structure dominée par le « Travail autonome » (30,9%) et le « Travail équilibré » (21,6%), mais avec une proportion significative de « Travail digital intensif » (12,3%).

Les activités de santé et d'action sociale (Q) se distinguent par la forte prévalence du « Travail équilibré » (33,5%), du « Travail autonome » (19,3%) et du « Travail digital intensif » (18,9%).

Enfin, les autres services (R-U) présentent une répartition marquée par plus de « Travail autonome » (30,2%) et une répartition relativement équilibrée entre le « Travail enrichi et de bonne qualité » (16,3%), le « Travail équilibré » (18,6%) et le « Travail digital intensif » (16,3%).

Comparativement à 2015, plusieurs différences se dégagent. Il convient toutefois de souligner que ces résultats reflètent des variations dans la distribution des individus entre 2015 et 2024, sans pour autant se permettre d'inférer des transitions individuelles d'un profil à l'autre, en raison du caractère non longitudinal des données. Nous observons premièrement une progression notable du « Travail digital intensif » dans de nombreux secteurs, notamment dans le secteur public (O, +10,3%), la santé (Q, +7,7%), la finance (K, +6,8%) et les autres services (R-U, +14,6%), traduisant une intensification du travail numérique. Parallèlement, le « Travail à forte représentation collective » recule dans plusieurs secteurs, en particulier dans la construction (F, -12,9%), le secteur public (O, -12,0%), la santé (Q, -10,6%) et les autres services (R-U, -9,0%). Le « Travail équilibré » progresse dans certains secteurs, notamment la construction (F, +6,5%), le commerce (G-H, +6,4%) et l'horeca (I, +6,5%), mais recule dans les services professionnels (L-N, -6,8%). Enfin, le « Travail autonome » augmente dans plusieurs secteurs comme l'industrie (B-E, +5,7%), les services professionnels (L-N, +4,5%) et les autres services (R-U, +8,5%), indiquant une montée de l'autonomie dans l'organisation du travail.

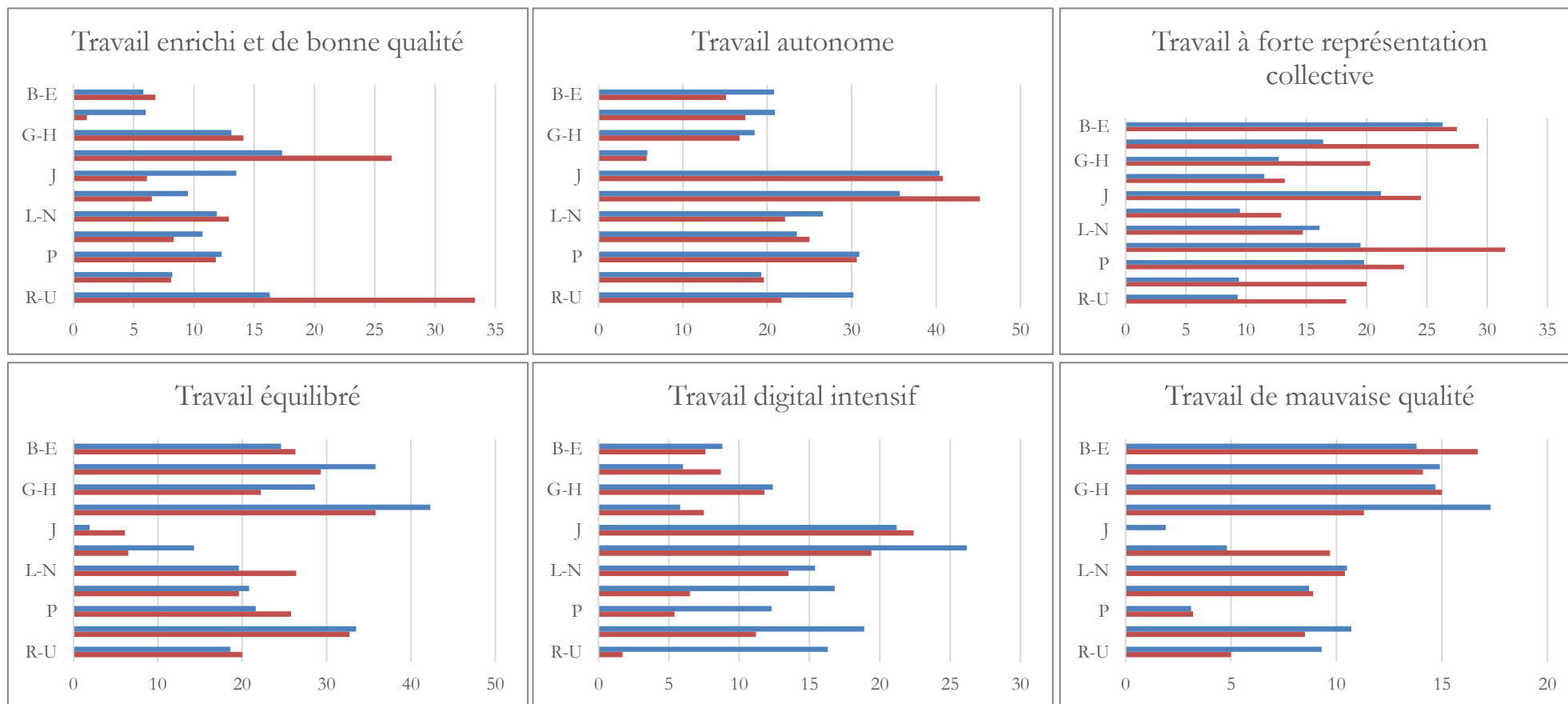
Tableau 2.3 Répartition des profils par secteur, en 2015 et 2024, en %

Secteur	Année	Travail enrichi et de bonne qualité	Travail autonome	Travail à forte représentation collective	Travail équilibré	Travail digital intensif	Travail de mauvaise qualité
A = Agriculture, silviculture et pêche	2015	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	2024	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Δ (24-15)	—	—	—	—	—	—
B-E = Industrie manufacturière, industries extractives (mines et carrières) et autres activités industrielles	2015	6,8	15,1	27,5	26,3	7,6	16,7
	2024	5,8	20,8	26,3	24,6	8,8	13,8
	Δ (24-15)	-1,0	5,7	-1,2	-1,7	1,2	-2,9
F = Construction	2015	1,1	17,4	29,3	29,3	8,7	14,1
	2024	6,0	20,9	16,4	35,8	6,0	14,9
	Δ (24-15)	4,9	3,5	-12,9	6,5	-2,7	0,8
G-H = Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	2015	14,1	16,7	20,3	22,2	11,8	15,0
	2024	13,1	18,5	12,7	28,6	12,4	14,7
	Δ (24-15)	-1,0	1,8	-7,6	6,4	0,6	-0,3
I = Hébergement et restauration	2015	26,4	5,7	13,2	35,8	7,5	11,3
	2024	17,3	5,8	11,5	42,3	5,8	17,3
	Δ (24-15)	-9,1	0,1	-1,7	6,5	-1,7	6,0
J = Information et communication	2015	6,1	40,8	24,5	6,1	22,4	0,0
	2024	13,5	40,4	21,2	1,9	21,2	1,9
	Δ (24-15)	7,4	-0,4	-3,3	-4,2	-1,2	1,9
K = Activités financières et d'assurance	2015	6,5	45,2	12,9	6,5	19,4	9,7
	2024	9,5	35,7	9,5	14,3	26,2	4,8
	Δ (24-15)	3,0	-9,5	-3,4	7,8	6,8	-4,9

Secteur	Année	Travail enrichi et de bonne qualité	Travail autonome	Travail à forte représentation collective	Travail équilibré	Travail digital intensif	Travail de mauvaise qualité
L-N = Activités immobilières ; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien	2015	12,9	22,1	14,7	26,4	13,5	10,4
	2024	11,9	26,6	16,1	19,6	15,4	10,5
	Δ (24-15)	-1,0	4,5	1,4	-6,8	1,9	0,1
O = Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	2015	8,3	25,0	31,5	19,6	6,5	8,9
	2024	10,7	23,5	19,5	20,8	16,8	8,7
	Δ (24-15)	2,4	-1,5	-12,0	1,2	10,3	-0,2
P = Éducation	2015	11,8	30,6	23,1	25,8	5,4	3,2
	2024	12,3	30,9	19,8	21,6	12,3	3,1
	Δ (24-15)	0,5	0,3	-3,3	-4,2	6,9	-0,1
Q = Activités pour la santé humaine, hébergement médico-social et action sociale	2015	8,1	19,6	20,0	32,7	11,2	8,5
	2024	8,2	19,3	9,4	33,5	18,9	10,7
	Δ (24-15)	0,1	-0,3	-10,6	0,8	7,7	2,2
R-U = Autres activités de services	2015	33,3	21,7	18,3	20,0	1,7	5,0
	2024	16,3	30,2	9,3	18,6	16,3	9,3
	Δ (24-15)	-17,0	8,5	-9,0	-1,4	14,6	4,3

Source EWCS 2015+2024

Figure 2.12 Répartition des profils en fonction des secteurs, en 2015 et 2024, en %



* L'année 2024 est en bleu, l'année 2015 en rouge.
Source EWCS 2015+2024

2.2.6.5 Taille d'entreprise

En 2024, la répartition des profils varie nettement selon la taille d'entreprise (voir le Tableau 2.4 et la Figure 2.13). Chez les indépendants (1 personne), la répartition est dominée par le « Travail autonome » (35,3%) et le « Travail enrichi et de bonne qualité » (17,6%), tandis que le « Travail équilibré » est également important (29,4%). Les autres formes restent marginales. Il est important de noter qu'il faut interpréter ces données avec prudence, vu le petit nombre d'indépendants dans notre échantillon.

Dans les petites entreprises (2-9 personnes), le « Travail équilibré » constitue le profil le plus fréquent en 2024 (30,6%) suivi du « Travail enrichi et de bonne qualité » (22,4%) et du « Travail autonome » (15,5%). Le « Travail à forte représentation collective » et le « Travail de mauvaise qualité » y occupent une place limitée.

Dans les entreprises de taille intermédiaire (10-249 personnes), la configuration apparaît relativement équilibrée en 2024, avec une présence importante du « Travail équilibré » (25,4%), du « Travail autonome » (22,2%) et du « Travail digital intensif » (14,7%).

Enfin, dans les grandes entreprises (250 personnes et plus), le « Travail autonome » est dominant (30,3%), devant le « Travail équilibré » (20,7%) et le « Travail à forte représentation collective » (21,9%).

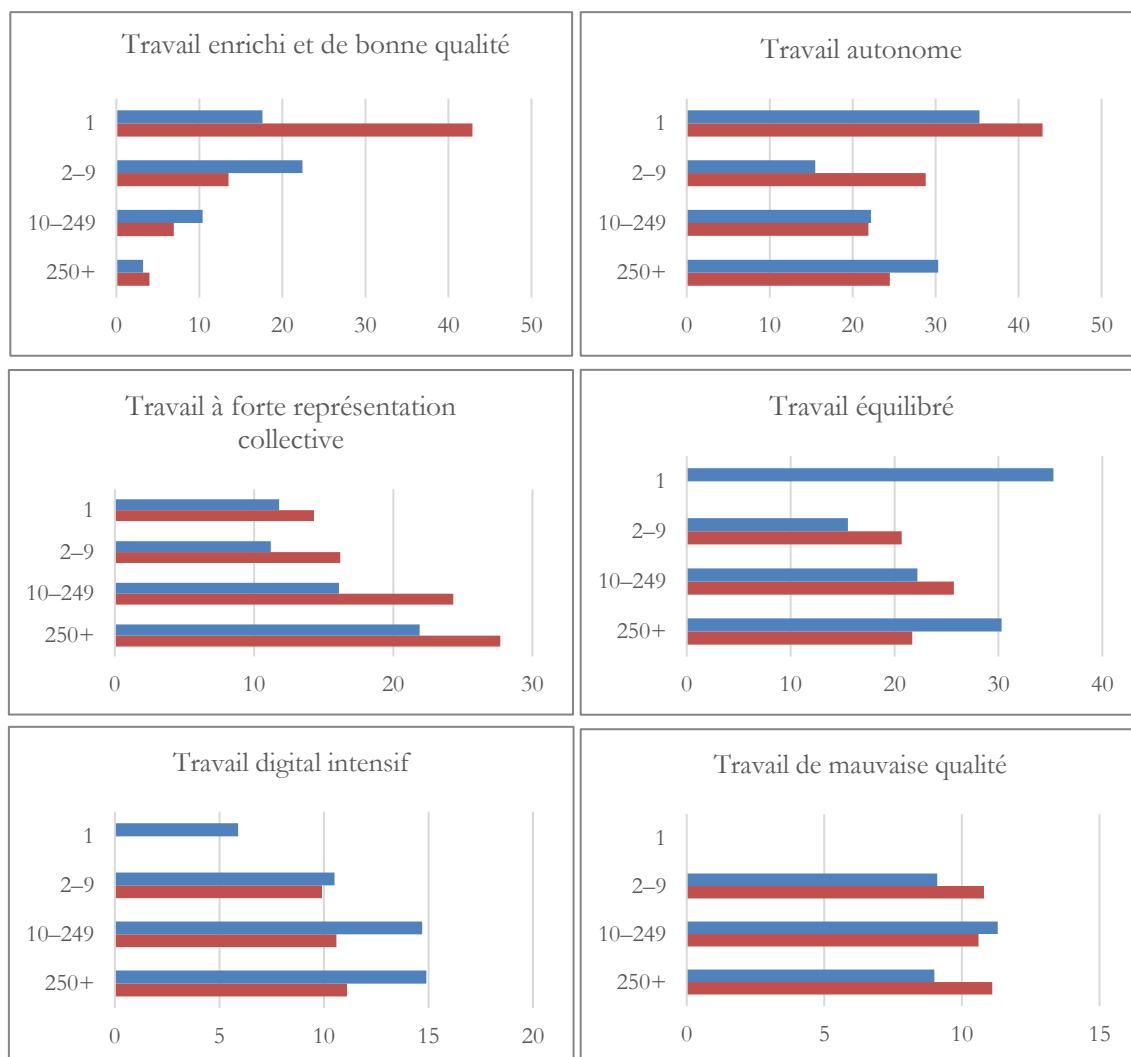
Comparativement à 2015, la structure des profils était davantage marquée par la présence du « Travail à forte représentation collective » et du « Travail autonome », notamment dans les moyennes et grandes entreprises. Les évolutions observées traduisent des proportions différentes du « Travail à forte représentation collective » au profit de formes plus individualisées (c.-à-d., « Travail autonome ») ou numérisées du travail (c.-à-d., « Travail digital intensif »). Dans les petites structures, les transformations sont plus contrastées, avec plus de « Travail équilibré » et du « Travail enrichi et de bonne qualité », mais une persistance de profils plus à risque.

Tableau 2.4 Répartition des profils en fonction de la taille d'entreprise, en 2015 et 2024, en %

Taille d'entreprise	Année	Travail enrichi et de bonne qualité	Travail autonome	Travail à forte représentation collective	Travail équilibré	Travail digital intensif	Travail de mauvaise qualité
1 travailleur (indépendant)	2015	42,9	42,9	14,3	0,0	0,0	0,0
	2024	17,6	35,3	11,8	29,4	5,9	0,0
	Δ (2024-2015)	-25,3	-7,6	-2,5	29,4	5,9	0,0
2-9 travailleurs	2015	13,5	28,8	16,2	20,7	9,9	10,8
	2024	22,4	15,5	11,9	30,6	10,5	9,1
	Δ (2024-2015)	8,9	-13,3	-4,3	9,9	0,6	-1,7
10-249 travailleurs	2015	6,9	21,9	24,3	25,7	10,6	10,6
	2024	10,4	22,2	16,1	25,4	14,7	11,3
	Δ (2024-2015)	3,5	0,3	-8,2	-0,3	4,1	0,7
250+ travailleurs	2015	4,0	24,5	27,7	21,7	11,1	11,1
	2024	3,2	30,3	21,9	20,7	14,9	9,0
	Δ (2024-2015)	-0,8	5,8	-5,8	-1,0	3,8	-2,1

Source ECWS 2015+2024

Figure 2.13 Répartition des profils en fonction de la taille d'entreprise, en 2015 et 2024, en %



* L'année 2024 est en bleu, et l'année 2015 en rouge.

Source ECWS 2015+2024

2.2.7 Profils de la qualité des emplois, bien-être mental et santé des travailleurs

Dans cette section, au moyen d'une ANOVA, nous analysons comment les six profils d'emploi et de travail se traduisent concrètement sur la santé et le bien-être mental des travailleurs belges. Pour ce faire, nous avons examiné les différents profils d'emplois sur base de leurs scores moyens pour chacune des caractéristiques de santé et de bien-être mental pour 2015 et 2024. Les scores moyens pour chaque profil d'emploi sont repris dans le Tableau 2.5.

Une hiérarchie très cohérente se dégage des résultats. Les profils 1 et 2, nommés respectivement « Travail enrichi et de bonne qualité » et « Travail autonome », apparaissent systématiquement comme les plus favorables sur la majorité des indicateurs de bien-être et de santé, tandis que les profils 5 et 6, nommés respectivement « Travail digital intensif » et « Travail de mauvaise qualité », concentrent les scores les plus défavorables. Les profils 3 et 4, nommés respectivement « Travail à forte représentation collective » et « Travail équilibré », occupent des niveaux intermédiaires.

Globalement, nous pouvons constater que les profils 1 et 2 présentent un risque moindre pour la santé, les troubles musculosquelettiques, les troubles de santé mentale et les difficultés de sommeil.

Par ailleurs, le bien-être et l'équilibre vie privée-vie professionnelle sont nettement plus élevés pour les profils 1 et 2 et plus faibles pour les profils 5 et 6.

Au niveau du climat social et de l'engagement, les profils 1 et 2 se caractérisent également par une plus faible exposition à la discrimination et aux comportements antisociaux, ainsi que par un niveau d'engagement plus élevé, en contraste avec les profils 5 et 6.

En conséquence, la convergence systématique entre la hiérarchisation des profils et les variations observées sur l'ensemble des indicateurs renforce significativement la validité prédictive des profils identifiés. Ceux-ci se discriminent de manière cohérente des configurations associées à des issues favorables ou défavorables en matière de santé, de bien-être, de relations sociales et d'engagement au travail.

Dans l'ensemble, ces résultats mettent en évidence un gradient robuste reliant les profils aux indicateurs de santé et de qualité de vie au travail. Les profils les mieux classés cumulent des effets positifs, tandis que les profils les moins favorables concentrent les risques, ce qui soutient empiriquement la pertinence et la validité prédictive de la typologie proposée.

Tableau 2.5 Classement des 6 profils de la qualité des emplois et du travail en fonction des caractéristiques de santé et de bien-être

Conséquence ↓ / Rang →	1er (meilleur)	2e	3e	4e	5e	6e (pire)	Sig.
Risque pour la santé et la sécurité	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
	11,9	16,1	28,9	31,3	32,1	53,4	***
Impact positif pour la santé physique	P1	P2	P4	P5	P3	P6	
	79,1	75,7	73,4	69,6	69,6	63,8	***
Aménagements du poste pour raisons de santé/sécurité	P2	P1	P3	P4	P5	P6	
	81,8	79,0	78,2	71,4	69,8	60,6	***
Équilibre vie privée-professionnelle	P1	P2	P4	P3	P5	P6	
	81,9	76,9	72,5	71,7	67,0	65,7	***
Déséquilibre vie privée-professionnelle	P1	P4	P2	P3	P6	P5	
	24,3	30,2	31,01	33,04	37,4	42,2	***
Troubles musculosquelettiques	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
	38,6	40,5	41,5	51,3	57,6	63,0	***
Problèmes de santé mentale	P1	P2	P4	P3	P6	P5	
	25,8	30,2	32,0	33,0	42,3	49,7	***
Difficultés de sommeil	P1	P2	P4	P3	P5	P6	
	34,2	36,5	40,2	40,4	46,8	49,8	***
Bien-être	P1	P2	P4	P3	P5	P6	
	73,9	72,3	68,3	68,0	59,2	58,6	***
Faible exposition à de la discrimination	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
	1,1	1,8	2,9	3,4	5,2	7,7	***
Faible exposition à des comportements antisociaux	P1	P2	P3	P4	P6	P5	
	75,8	76,1	76,8	76,6	78,0	78,1	***
Engagement au travail	P2	P1	P3	P4	P5	P6	
	75,4	73,9	71,4	68,4	64,6	56,0	***

P1 = Travail enrichi et de bonne qualité

P2 = Travail autonome

P3 = Travail à forte représentation collective

P4 = Travail équilibré

P5 = Travail digital intensif

P6 = Travail de mauvaise qualité

Note. Valeurs moyennes des caractéristiques de bien-être mental et de santé des travailleurs belges en fonction des profils d'emploi, échelle de 0 (jamais) à 100 (toujours).

*** = $p < .001$

Source EWCS 2015+2024

2.2.8 Conclusion

Sur base des 20 indicateurs de la qualité de l'emploi et du travail, six profils présentant une combinaison spécifique de caractéristiques et d'interrelations ont été identifiés par une analyse de cluster hiérarchique sur les ensembles de données fusionnées de l'EWCS 2015 et 2024.

Pour deux de ces profils, la qualité d'emploi et du travail semble bonne à excellente, à savoir le « Travail enrichi et de bonne qualité », avec des scores élevés pour la plupart des caractéristiques, et le « Travail autonome », où l'on observe également un équilibre entre l'autonomie et la qualité

d'emploi et de travail. Nous identifions par ailleurs deux profils présentant des niveaux globalement modérés de qualité d'emploi et de travail. D'une part, pour le profil « Travail à forte représentation collective », nous constatons des risques modérés pour la santé et de qualité des relations interpersonnelles. Toutefois, ce profil présente un niveau élevé de représentation par rapport à son organisation. D'autre part, le profil « Travail équilibré » présente des niveaux modérés sur la plupart des indicateurs. Finalement, les profils « Travail digital intensif » et « Travail de mauvaise qualité » présentent des caractéristiques professionnelles défavorables sur la plupart des indicateurs.

Concernant l'évolution de la qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2024, par rapport à 2015, nous observons des différences spécifiques selon le profil. Il est important de mentionner que les analyses sont descriptives et ne permettent pas de comparer les mêmes individus dans le temps. Toutefois, nous remarquons une proportion moins importante d'individus dans les profils « Travail autonome » et « Travail équilibré » en 2024, comparativement à 2015, ce qui permet de souligner une amélioration à ce niveau. Cependant, nous remarquons une proportion plus importante d'individus au sein des profils « Travail à forte représentation collective » et « Travail digital intensif » en 2024, comparativement à 2015, ce qui peut suggérer une diminution de la qualité du travail et de l'emploi à ce niveau.

Concernant les relations de ces profils avec les variables de bien-être physiques et mentales, nous remarquons une cohérence entre la nature des profils présentés et les différences identifiées. En effet, les profils « Travail enrichi et de bonne qualité » et « Travail autonome » présentent systématiquement des niveaux plus élevés de bien-être mental et physique, suivis par les profils « Travail à forte représentation collective » et « Travail à forte représentation collective ». Finalement, nous observons que les profils « Travail digital intensif » et « Travail de mauvaise qualité » présentent systématiquement des niveaux plus faibles de bien-être physique et mental comparativement aux autres profils.

2.2.9 Résumé

Dans le chapitre 2, nous abordons la qualité de l'emploi et du travail d'une manière plus globale, en recherchant un certain nombre de profils de la qualité des emplois et du travail en Belgique avec des combinaisons spécifiques d'indicateurs. En utilisant l'analyse en cluster hiérarchique, nous identifions six profils, chacun avec ses propres caractéristiques, et nous estimons la qualité générale de ces profils sur la base des caractéristiques typiques de chacun d'entre eux. Le « Travail enrichi et de bonne qualité » ainsi que le « Travail autonome » sont les deux profils se distinguant par une forte présence de ressources professionnelles. Au contraire, le profil « Travail digital intensif » et le profil « Travail de mauvaise qualité » concentrent davantage une combinaison de ressources limitées et une accumulation marquée d'exigences. Entre ces deux extrêmes, nous retrouvons les profils « Travail à forte représentation collective » et « Travail équilibré ». En comparant l'évolution entre 2015 et 2024, nous observons des différences modérées de la qualité des emplois et du travail en général, avec une proportion plus importante des profils « Travail autonome » et « Travail équilibré » en 2024. Nous observons toutefois une proposition plus importante du « Travail digital intensif » et 2024. Nous étudions également dans ce chapitre la manière dont ces profils se retrouvent au sein de la population active belge, que nous détaillons donc par genre, par groupes d'âge, par niveaux d'éducation, par secteur et par taille de l'entreprise.

Enfin, nous comparons les profils pour voir s'ils sont associés à des conséquences spécifiques pour les travailleurs en termes de bien-être psychologique et de santé. Les profils « Travail enrichi et de bonne qualité » et « Travail autonome » obtiennent systématiquement les niveaux les plus élevés en termes de santé et de bien-être psychologique, suivis par les profils « Travail à forte représentation collective » et « Travail à forte représentation collective ». Finalement, nous observons que les profils « Travail digital intensif » et « Travail de mauvaise qualité » présentent systématiquement des niveaux de bien-être physique et mental inférieurs à ceux des autres profils, et ce, significativement.

2.3 Références du chapitre 2

- Holman, D. (2012). Jobtypes and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475–502.
<http://doi.org/10.1177/0018726712456407>
- Lamberts, M., Szekér, L., Vandekerckhove, S., Van Gyes, G., Van Hootegem, G., Vereycken, Y., Hansez, I., Mairiaux, P., De Witte, H., Bosmans, K., Van Aerden, K., Vanroelen, C., Valenduc, G., & Vendramin, P. (2016). Jobkwaliteit in België in 2015: Analyses aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound). HIVA KU Leuven. <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=44596>
- Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegem, G., ... Bosmans, K. (2013). Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België. Retrieved from https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1456b_nl.pdf