



Young Talent
in Action

www.ytia.be

BRIDGING THE
FUTURE
REPORT
2023



powered by

VBO FEB
Verbond van Belgische Ondernemingen
Fédération des Entreprises de Belgique



Co-financé par l'Union
Européenne

in collaboration with

iVOX
We spark connections

'Bridging the future'
est une enquête menée
par la Fédération
des Entreprises de
Belgique (FEB) et
AG et organisée pour
la première fois
en 2019.

L'enquête en ligne a été réalisée par le bureau
d'études iVOX pour le compte de la FEB auprès de
deux groupes cibles :

- Entre le 8 et le 20 juin 2023, auprès de 800 jeunes âgés de 17 à 28 ans, représentatifs en termes de sexe, de région, d'âge et de diplôme. La marge d'erreur maximale pour 800 jeunes s'élève à 3,39%.
- Entre le 13 et le 29 juin 2023, auprès de 127 employeurs via la base de données de la FEB. La marge d'erreur maximale pour 127 employeurs s'élève à 9%.

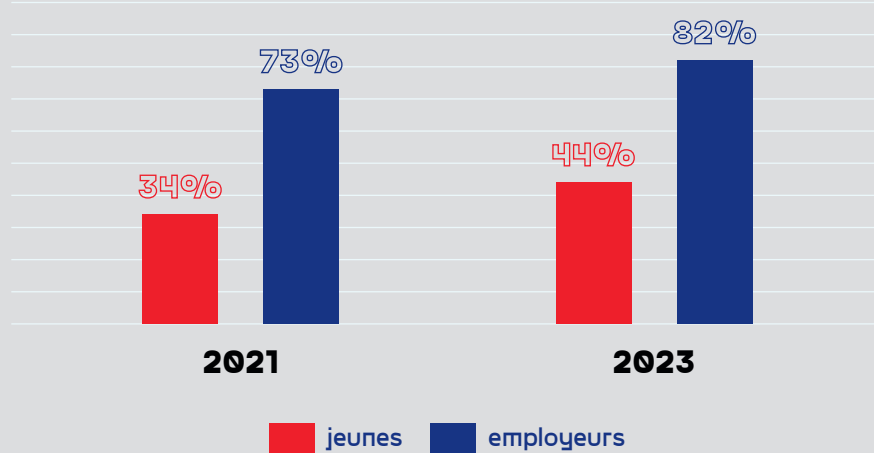
SUMMARY

| | | |
|----|---|----|
| + | Part 01 – Key Conclusions | 4 |
| + | Part 02 – Match / Mismatch | 9 |
| + | Part 03 – Full Report : | 14 |
| 01 | CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL | 14 |
| 02 | MOBILITÉ | 19 |
| 03 | ORGANISATION DU TRAVAIL. | 23 |
| 04 | DIVERSITÉ | 28 |
| 05 | PROTECTION SOCIALE | 31 |
| 06 | OPTIONS DE CARRIÈRE | 34 |
| 07 | ENSEIGNEMENT ET INADÉQUATION | 37 |
| | SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL | |
| 08 | DURABILITÉ | 40 |
| 09 | APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE . . . | 43 |

Part 1 - Key Conclusions

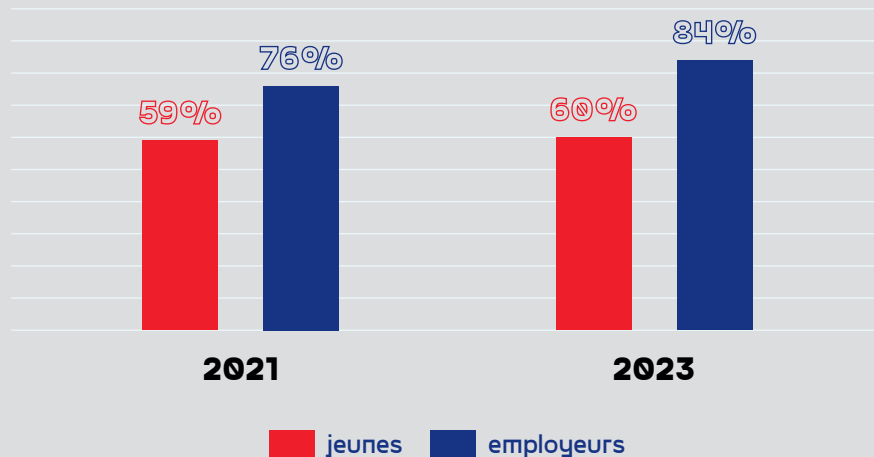
Enseignement et inadéquation sur le marché du travail

Tant les employeurs que les jeunes ont le sentiment croissant que les jeunes ne sont pas suffisamment préparés au marché du travail pendant leur formation.

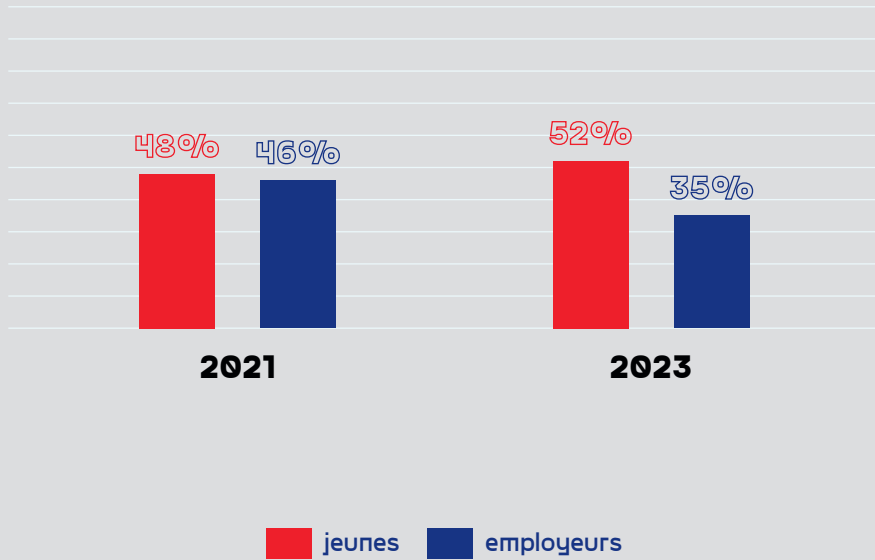


Protection sociale

Les allocations de chômage devraient être limitées dans le temps (maximum 2 ans). Les employeurs en sont de plus en plus convaincus, deux tiers des jeunes sont sur la même longueur d'onde.

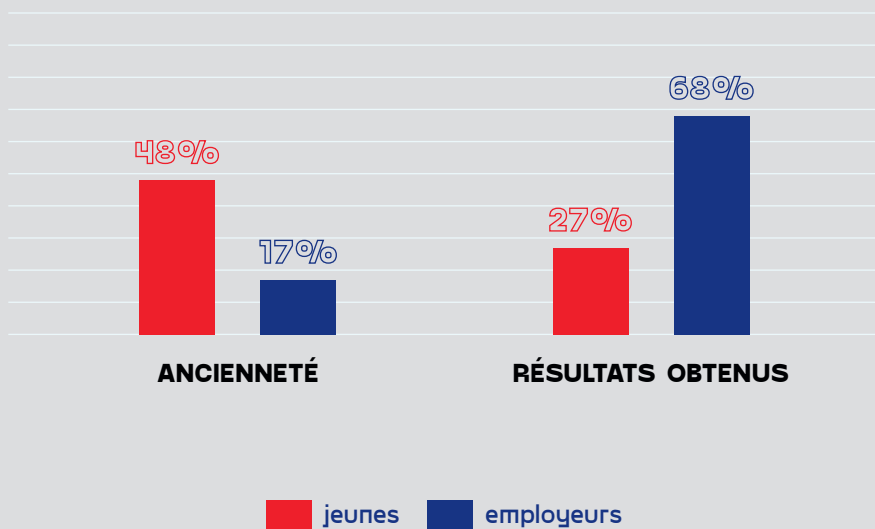


Le financement de la pension légale est-il garanti à terme ?
Les employeurs, eux aussi, sont de plus en plus sceptiques.



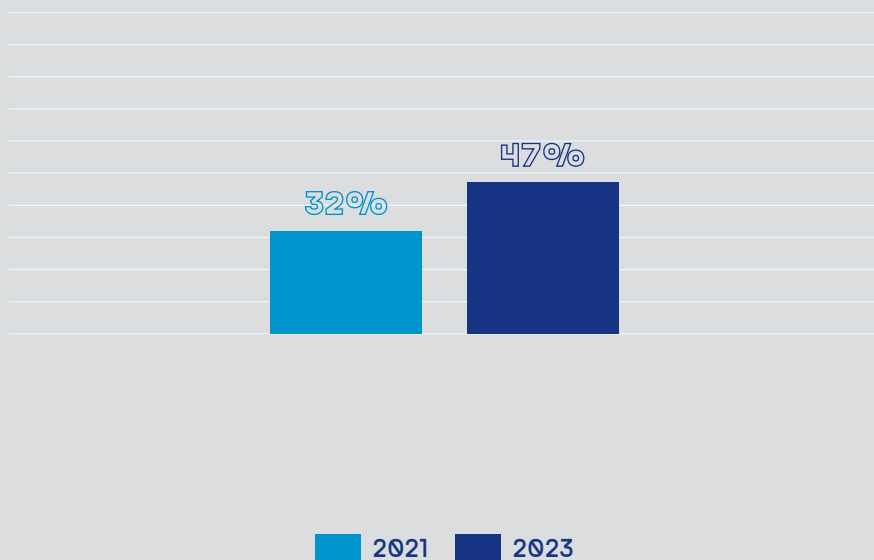
Conditions de salaire et de travail

Les employeurs estiment que les jeunes attendent une rémunération basée sur les résultats, alors que les jeunes envisagent plutôt une évolution automatique.

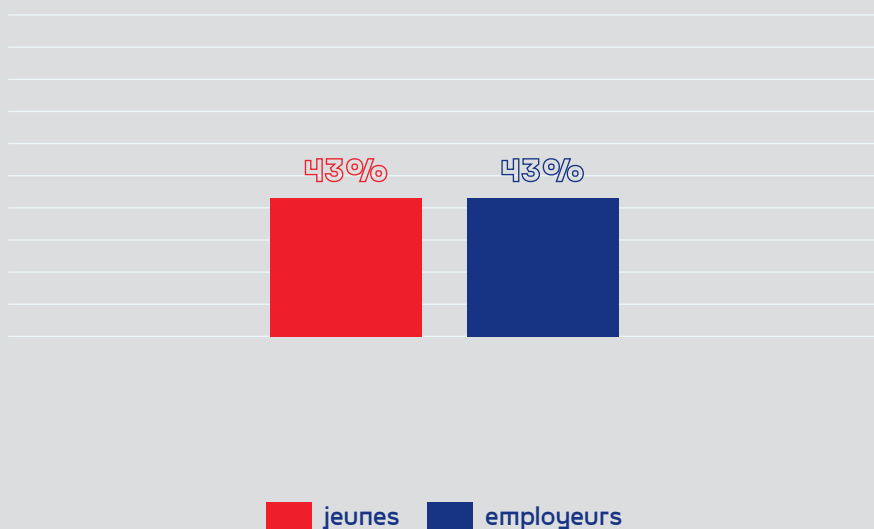


Mobilité

De plus en plus d'employeurs proposent un budget mobilité.

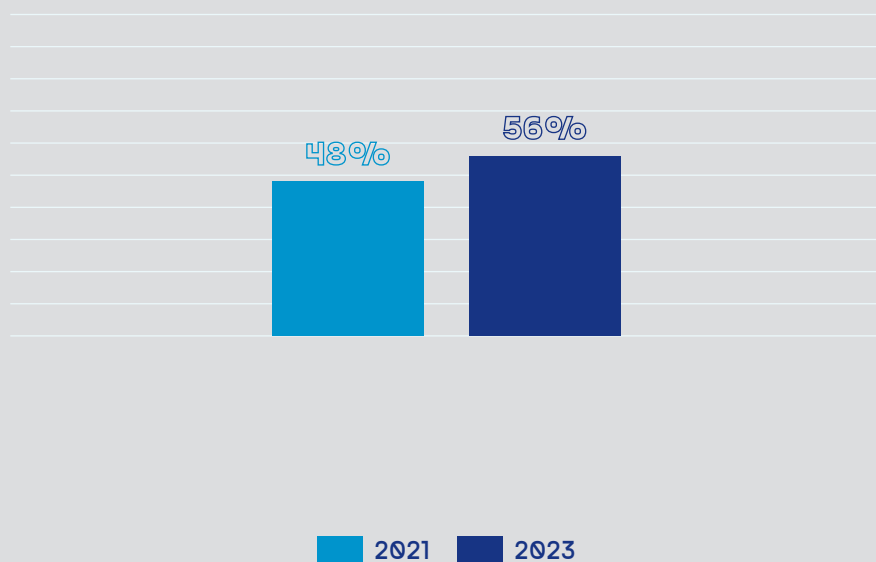


Les jeunes et les employeurs considèrent l'indemnité vélo comme un avantage extralégal important.

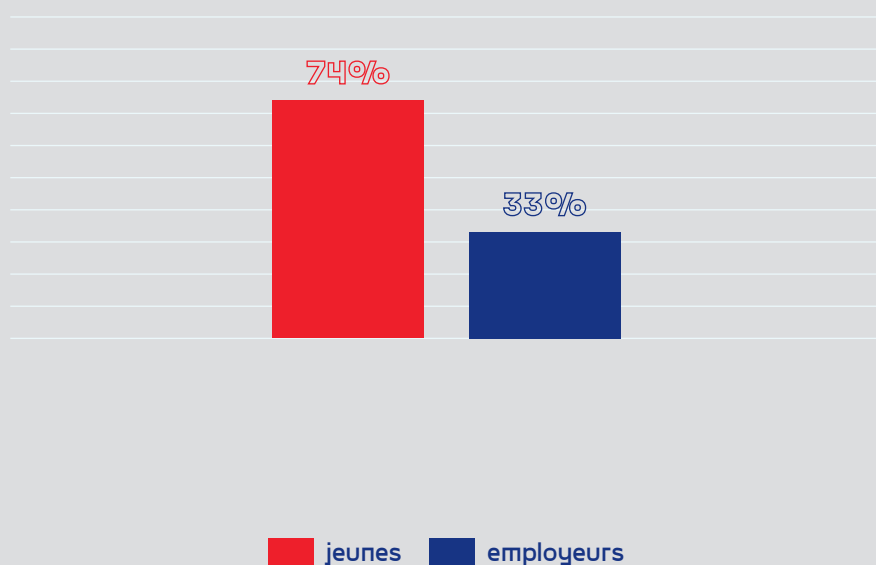


Diversité

Davantage d'employeurs mènent activement une politique de diversité.



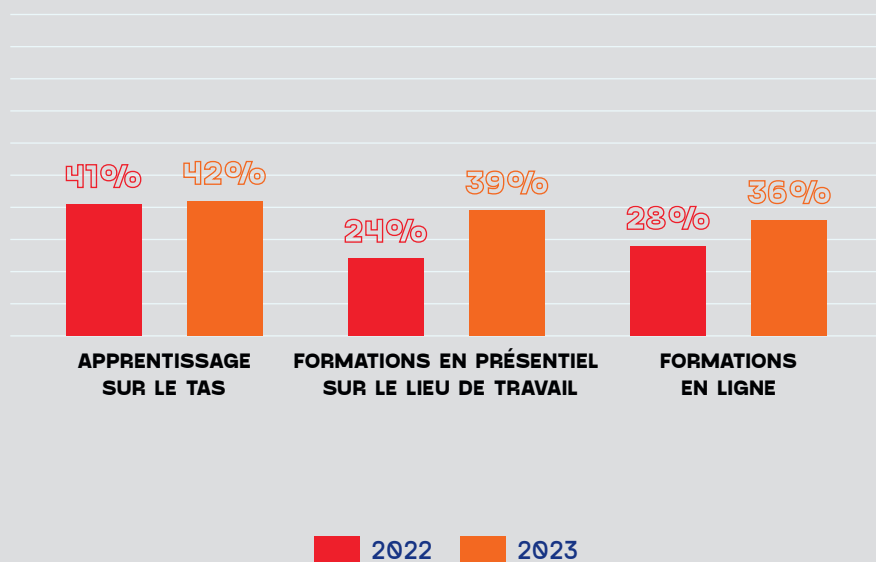
Pour ou contre les CV anonymes :
les employeurs et les jeunes ne sont pas du même avis.



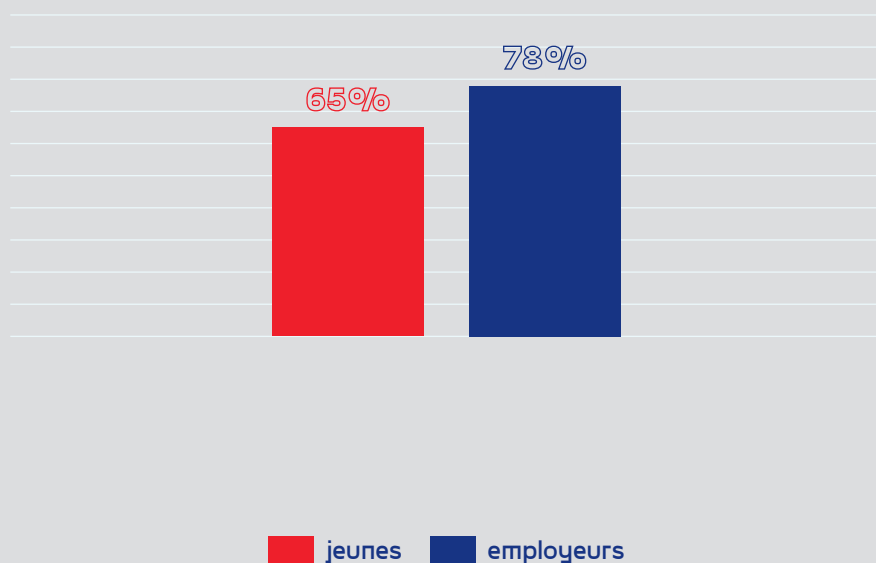
Compétences

L'apprentissage sur le tas reste essentiel, tandis que l'apprentissage en présentiel et en ligne se développe.

Types d'apprentissage des jeunes :



Tant les jeunes que les employeurs mettent en avant "l'esprit d'entreprise" comme compétence essentielle.



Part 2 - Match : points sur lesquels jeunes et employeurs sont d'accord

Protection sociale

Les jeunes et les employeurs n'attendent pas grand-chose de la pension légale. En outre, les deux groupes sont presque aussi sévères l'un que l'autre à l'égard des chômeurs.

- Seule la moitié des jeunes (52%) pensent que les pensions légales garanties par les pouvoirs publics seront encore financées lorsqu'ils partiront à la retraite. Chez les employeurs, cette proportion est encore plus faible (35%). Ce chiffre a fortement baissé par rapport à 2021, où la moitié des employeurs (46%) partageaient encore de ce principe.
- De plus, 7 jeunes sur 10 (70%) et 3 employeurs sur 5 (61%) s'attendent à ce que les jeunes doivent travailler au-delà de l'âge minimum actuel de la pension (67 ans).
- Aussi bien la majorité des jeunes (58%) que des employeurs (79%) estiment qu'il appartient aux pouvoirs publics de garantir les pensions.
- 3 jeunes sur 5 (60%) et 4 employeurs sur 5 (84%) estiment que les chômeurs devraient percevoir des allocations pendant maximum deux ans. Les jeunes (14%) sont en revanche deux fois plus nombreux que les employeurs (6%) à penser qu'il ne devrait pas y avoir de limite.

Conditions de salaire et de travail

La proportion de jeunes pour qui le salaire net est le facteur le plus important dans le choix d'un emploi correspond à la proportion d'employeurs qui s'attendent à ce qu'il en soit ainsi.

- Le salaire net est le facteur prépondérant dans le choix d'un emploi pour 16% des jeunes. Selon 17% des employeurs, cet aspect est le plus important pour les jeunes. Il s'agit également d'une forte baisse par rapport à l'année dernière, où 25% des employeurs estimaient encore que le salaire net était le facteur le plus important pour les jeunes lorsqu'ils choisissent un emploi.

Organisation du travail

Le télétravail est important, mais le besoin de contacts sociaux et de liens rend également nécessaire la présence sur le lieu de travail.

- Tant les jeunes que les employeurs considèrent qu'une combinaison de télétravail et de présence au bureau est la formule idéale.
- Les jeunes ne veulent pas perdre le contact avec leurs collègues : 86% des jeunes travailleurs estiment important de voir régulièrement leurs collègues au bureau. Les raisons invoquées sont principalement les contacts sociaux (59%) et le lien avec l'équipe (56%).



- 92% des employeurs disent également penser que les jeunes trouvent important de voir régulièrement leurs collègues au bureau.

Les employeurs réalisent que le télétravail peut inciter les jeunes à accepter un trajet plus long pour se rendre au travail.

- Les jeunes qui ne peuvent pas télétravailler sont moins disposés à parcourir de longues distances pour aller travailler. S'ils ne peuvent pas télétravailler, le temps de trajet maximum est de 30 minutes pour 47% des jeunes. Cependant, s'ils pouvaient télétravailler au moins 2 jours par semaine, seuls 37% des jeunes déclarent que le trajet entre le domicile et le lieu de travail ne devrait pas dépasser 30 minutes.
- Les employeurs partagent une vision similaire. Ainsi, plus de la moitié d'entre eux (59%) pensent que les jeunes qui ne peuvent jamais faire de télétravail seraient disposés à consacrer 30 minutes maximum au trajet pour se rendre au travail. Cette proportion a augmenté de manière significative par rapport à 2022 (48%). En revanche, si les jeunes peuvent télétravailler 2 jours par semaine, seuls 24% des employeurs estiment que le trajet ne devrait pas dépasser 30 minutes (une différence notable par rapport aux jeunes).

Loyauté
Contrairement à 2021, les employeurs évaluent aujourd'hui correctement la volonté des jeunes de s'engager à long terme dans une entreprise. Il y a deux ans, les employeurs surestimaient encore cet aspect de manière significative.

- Plus de 2 jeunes sur 5 (44%) estiment qu'ils resteront maximum cinq ans chez un employeur et environ 3 sur 10 (27%) pensent rester six ans ou plus.
- 64% des employeurs s'attendent à ce que le jeune travailleur moyen reste maximum cinq ans dans leur entreprise. Un petit tiers (32%) d'entre eux font une estimation de six ans ou plus. En 2021, ce chiffre atteignait la moitié des employeurs (46%).

Enseignement et inadéquation sur le marché du travail

Les jeunes et les employeurs s'accordent sur l'utilité de l'apprentissage sur le lieu de travail et des stages (bien que les employeurs sous-estiment la volonté des jeunes de s'engager dans l'apprentissage sur le lieu de travail).

- 87% des jeunes interrogés indiquent envisager l'apprentissage sur le lieu de travail. 73% d'entre eux pensent que cela peut contribuer à accroître leurs chances de trouver un emploi.
- Pourtant, environ 39% des employeurs estiment que les jeunes ne sont pas conscients de la valeur ajoutée de l'apprentissage sur le lieu de travail. 69% des employeurs affirment proposer cette formule.
- Tant les étudiants de l'enseignement supérieur que les employeurs considèrent qu'un stage peut apporter une valeur ajoutée importante aux jeunes : apprentissage de compétences pratiques, premier contact avec le monde du travail, etc.
- 9 employeurs sur 10 (90%) affirment proposer des possibilités de stage au sein de leur entreprise. 69% des employeurs affirment proposer un apprentissage sur le lieu de travail.

Esprit d'entreprise

L'esprit d'entreprise est jugé important tant par les jeunes que par les employeurs.

- 78% des employeurs affirment accorder beaucoup d'importance aux aptitudes entrepreneuriales de leurs collaborateurs. 65% des jeunes estiment également que les collaborateurs doivent faire preuve d'esprit d'entreprise.
- En réalité, l'esprit d'entreprise est très présent chez les jeunes : 3 étudiants (de l'enseignement secondaire et supérieur), demandeurs d'emploi et travailleurs interrogés sur 5 (60%) aimeraient un jour créer leur propre entreprise. Les jeunes sont particulièrement attirés par la possibilité d'être leur propre patron et de faire aboutir leurs propres idées.

Part 2 - Mismatch : points sur lesquels jeunes et employeurs ne sont pas sur la même longueur d'onde

Conditions de salaire et de travail

L'augmentation des salaires sur la base de la productivité ne séduit pas les jeunes autant que les employeurs le pensent.

- Alors que 68% des employeurs pensent que les jeunes préfèrent une augmentation basée sur les résultats, les jeunes interrogés voient les choses différemment : 3 jeunes sur 10 (27%) préféreraient recevoir une augmentation en fonction de leurs résultats, alors que la moitié (48%) privilégierait l'ancienneté.
- Par ailleurs, 61% d'entre eux s'attendent à ce que l'ancienneté détermine leur rémunération, contre 42% pour les résultats et 41% pour la formation.

Mobilité

Bien que les employeurs évaluent correctement la préférence des jeunes pour une voiture de société, ils surestiment la proportion de jeunes qui choisiraient un budget mobilité. En revanche, ils sous-estiment l'intérêt des jeunes pour l'indemnité vélo.

- S'ils avaient le choix, 45% des jeunes ayant un emploi fixe (indépendants compris), demandeurs d'emploi ou étudiants de l'enseignement supérieur disent qu'ils aimeraient avoir une voiture de société. Parmi les employeurs, 55% pensent que les jeunes feraient ce choix.
- 2 employeurs sur 5 (35%) pensent que les jeunes s'intéresseraient davantage au budget mobilité. Cependant, seuls 10% des jeunes vont dans ce sens.

- Les employeurs sous-estiment en revanche la proportion de jeunes qui opteraient pour l'indemnité vélo (3% des employeurs contre 16% des jeunes).

Organisation du travail

Les jeunes recherchent la flexibilité, mais souhaitent également une séparation claire entre vie privée et professionnelle. Un dilemme pour les employeurs ?

- Bien que les jeunes attendent de la flexibilité de la part de leur (futur) employeur, seuls 32% d'entre eux estiment qu'il est important de pouvoir gérer des affaires personnelles pendant les heures de travail. Or, pas moins de 4 employeurs sur 5 (81%) partent du principe que les jeunes y accordent de l'importance.
- 23% des jeunes sont disposés à être disponibles en dehors des heures de travail. 29% des employeurs estiment que les jeunes l'acceptent. Ce chiffre s'élevait encore à 38% en 2022, ce qui signifie que les employeurs se rapprochent d'une estimation réaliste.
- Les employeurs attendent à juste titre des jeunes qu'ils choisissent idéalement un mode de travail hybride équilibré (combinaison de travail à domicile et au bureau). Le travail exclusivement au bureau ou à domicile trouve peu de partisans.
- 7 jeunes sur 10 (71%) préfèrent une combinaison de travail à domicile et au bureau. 93% des employeurs estiment que la préférence des jeunes va à cette formule. Un cinquième des jeunes (22%) déclarent qu'ils choisiraient de toujours travailler au bureau. Seuls 6% des employeurs partent de ce principe.

Durabilité

Les jeunes accordent-ils de l'importance à la responsabilité et à l'égalité au sein des entreprises ? Les jeunes sont plus négatifs que les employeurs quant au rôle de pionnier des entreprises belges.

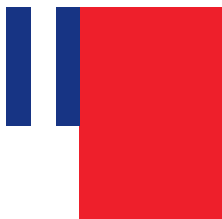
- Bien que les employeurs estiment à juste titre que le climat et la pollution de l'air figurent parmi les préoccupations principales des jeunes, ils accordent (contrairement aux jeunes) plus d'importance aux questions liées à la mobilité et à l'épuisement des ressources naturelles.
- Les jeunes jugent important que leur (futur) employeur intègre les défis environnementaux et sociétaux dans sa mission (57%).
- 87% des employeurs indiquent également que ces défis figurent dans les valeurs ou la mission de l'entreprise, mais la perception des jeunes est plus négative : la moitié d'entre eux (49%) estiment que les entreprises belges ne sont pas encore suffisamment à l'avant-garde en la matière.



Enseignement et inadéquation sur le marché du travail

Inadéquation due à l'école : La moitié des jeunes estiment que l'école ne les prépare pas suffisamment au marché du travail. Chez les employeurs, cette proportion atteint pas moins de 82%.

- 44% des élèves de l'enseignement secondaire estiment ne pas avoir été suffisamment préparés pour le marché du travail à l'école. Parmi les jeunes ayant déjà une expérience professionnelle, cette proportion atteint 36%.
- Pas moins de 82% des employeurs sont d'avis que les jeunes ne sont pas suffisamment préparés pour le marché du travail à l'école. Ce chiffre a sensiblement augmenté par rapport à l'année dernière (70%).



Diversité

La majorité des jeunes sont favorables aux CV anonymes et aux actions positives pour plus de diversité, tandis qu'à chaque fois, seule une minorité d'employeurs pensent qu'il s'agit d'une bonne idée.

- Systématiquement, les trois quarts des jeunes (74%) se disent favorables aux CV anonymes et aux actions positives en faveur d'une (plus grande) diversité sur le lieu de travail. Toutefois, un quart d'entre eux (26%) y sont plutôt défavorables.
- Chez les employeurs, en revanche, le rapport est inversé. Environ 7 sur 10 (67%) ne pensent pas que le CV anonyme soit une bonne idée, tandis qu'un tiers (33%) y sont ouverts. En ce qui concerne les actions positives en faveur d'une (plus grande) diversité sur le lieu de travail, seuls 3 employeurs sur 10 (29%) y sont favorables, tandis que la majorité (71%) considèrent qu'il s'agit d'une mauvaise idée.
- Par ailleurs, 68% des jeunes interrogés (étudiants de l'enseignement supérieur, jeunes travailleurs et demandeurs d'emploi) déclarent qu'ils travailleraient pour une entreprise privée admettant des expressions explicites de diversité religieuse.
- Parmi les employeurs cependant, seuls 40% déclarent l'autoriser actuellement.

Part 3 - Full Report



01.

CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL

Des attentes élevées pour le premier salaire mais le contenu du travail reste tout aussi important pour les jeunes.

2 jeunes interrogés sur 3 (étudiants de l'enseignement supérieur, travailleurs et demandeurs d'emploi) s'attendent à gagner plus de 1750 EUR nets en tant que jeunes travailleurs. Environ 4 jeunes sur 5 ayant déjà travaillé déclarent que leur premier salaire correspondait à leurs attentes. Ils s'attendent surtout à ce que leur rémunération évolue en fonction de leur ancienneté. Si la rémunération est importante pour les jeunes, le contenu de l'emploi l'est au moins tout autant.

- 65% des jeunes interrogés pensent qu'ils gagneront plus de 1750 EUR nets en tant que jeunes travailleurs. 32% d'entre eux pensent que ce montant dépassera même les 2000 EUR. Ces attentes sont restées stables par rapport à 2022.
- 78% des jeunes ayant déjà exercé une activité salariée déclarent que leur premier salaire correspondait à leurs attentes. Ce n'est toutefois pas le cas d'un cinquième d'entre eux (22%). Parmi ces derniers, 74% indiquent que leur salaire était inférieur à ce qu'ils attendaient. Pour un quart d'entre eux (26%), il était supérieur.
- Lorsqu'on demande aux jeunes sur quelle base ils s'attendent à ce que leur salaire évolue, 61% mentionnent l'ancienneté. 2 sur 5 s'attendent également à ce que leur rémunération progresse en fonction de leurs résultats (promotions) (42%) et de leurs études (formation) (41%).
- 3 jeunes sur 10 (27%) préféreraient recevoir une augmentation en fonction de leurs résultats, alors que pas loin de la moitié (48%) privilégieraient l'ancienneté.
- Les employeurs ont un sentiment différent. 68% d'entre eux pensent en effet que les jeunes préfèrent une augmentation sur la base de la productivité/des résultats obtenus. Seuls 17% pensent que l'expérience/l'ancienneté primerait.

- Le salaire net n'est le facteur prépondérant dans le choix d'un emploi que pour 16% des jeunes. Pour 59% d'entre eux, le salaire net est l'un des cinq critères les plus importants. Ces chiffres restent relativement stables par rapport à 2022.
- Selon 16% des jeunes, le contenu du travail est le facteur le plus important dans le choix d'un emploi et est placé dans le top cinq par un peu plus de 2 d'entre eux sur 5 (44%), tout comme l'ambiance de travail (44%) et la proximité avec le domicile (43%). Le salaire net et les horaires flexibles complètent le top 5.
- Les employeurs évaluent correctement l'importance que les jeunes attachent au salaire net (facteur le plus important selon 17% d'entre eux). Il s'agit d'une différence notable par rapport à 2022, où 25% des employeurs partageaient encore de ce principe. 13% (contre 19% en 2022) pensent que le contenu du travail est l'élément le plus important pour les jeunes lorsqu'ils choisissent un emploi.

Depuis 2022, les jeunes préfèrent généralement une rémunération supplémentaire à des avantages extralégaux, mais les employeurs tendent à penser le contraire.

Pratiquement 7 jeunes sur 10 (étudiants de l'enseignement supérieur, travailleurs - indépendants non compris - ou demandeurs d'emploi) considèrent que les avantages extralégaux sont importants lors du choix d'un emploi. 2 sur 5 préfèrent les avantages extralégaux à une augmentation du salaire net (chiffre en baisse par rapport à 2022). La prime de fin d'année, les chèques-repas et l'assurance hospitalisation sont les avantages extralégaux les plus prisés par les jeunes. La carte de carburant, la possibilité de télétravailler et la voiture de société sont également populaires. Nous observons en outre une augmentation de la proportion d'employeurs qui pensent que les jeunes accordent de l'importance aux avantages extralégaux liés au vélo.

- 67% des jeunes interrogés affirment que la présence d'avantages extralégaux est importante pour eux dans le choix d'un emploi. Ce pourcentage est légèrement plus élevé qu'en 2022 (63%).
- 35% des jeunes (contre 30% en 2022) préféreraient recevoir un salaire net plus élevé plutôt que des avantages extralégaux. 41% (contre 46% encore en 2022) privilégient en revanche les avantages extralégaux par rapport à un salaire net plus élevé. Pour les 24% restants, les deux se valent.

- Pas loin de la moitié des employeurs interrogés (46%) pensent que les jeunes préfèrent un salaire net plus élevé, alors que 35% d'entre eux pensent que les jeunes préfèrent les avantages extralégaux. L'année dernière, les chiffres s'élevaient encore à 58% et 27%.
- 2 jeunes sur 5 (43%) apprécient également la possibilité de toucher une indemnité vélo et 3 sur 10 sont intéressés par un vélo électrique (30%) et un vélo (28%).
- Nous constatons une augmentation par rapport à 2022 de la proportion d'employeurs qui pensent que les jeunes accordent de l'importance au vélo (29%), au vélo électrique (29%) et à l'indemnité vélo (43%).
- 9 employeurs sur 10 (89%) disent accorder une prime de fin d'année. En outre, 86% d'entre eux déclarent offrir (aussi) des chèques-repas. D'autres avantages souvent mentionnés sont l'ordinateur portable (81%), l'assurance hospitalisation (74%), la possibilité de faire du télétravail (74%) et une assurance de groupe (72%).
- Interrogés sur ce que les jeunes jugent important selon eux, les employeurs citent le plus souvent la prime de fin d'année (82%) et la possibilité de faire du télétravail (79%). Les chèques-repas (74%), l'abonnement GSM (69%) et la voiture de société (68%) sont également importants pour les jeunes, selon de nombreux employeurs.





02.
MOBILITÉ

=

La plupart des jeunes veulent se rendre au travail en voiture.

6 jeunes travailleurs, demandeurs d'emploi ou étudiants sur 10 préfèrent se rendre au travail en voiture. 3 sur 10 préfèrent y aller à vélo. Bon nombre de jeunes veulent être flexibles à ce niveau et changer régulièrement de mode de transport. Pour eux, le télétravail est un facteur important dans le calcul du temps qu'ils veulent consacrer au trajet domicile-travail : si le télétravail n'est pas autorisé, 1 jeune sur 2 dit vouloir faire un trajet de 30 minutes maximum. S'ils peuvent faire du télétravail occasionnel, 6 sur 10 seraient prêts à passer une heure ou plus sur la route.

- 62% des jeunes ayant un emploi fixe (indépendants compris), demandeurs d'emploi ou étudiants de l'enseignement supérieur préfèrent utiliser la voiture pour se rendre au travail. 31% aimeraient se rendre au travail à vélo, 27% en bus, tram ou métro et 20% en train. Nous n'observons pas de changement majeur par rapport à 2022.



- Les employeurs estiment également que les jeunes préfèrent se rendre au travail en voiture (68%), bien que cette proportion ait diminué depuis 2022 (74%). Vient ensuite le vélo, qui selon 2 employeurs sur 5 (43%) serait l'option favorite des jeunes.

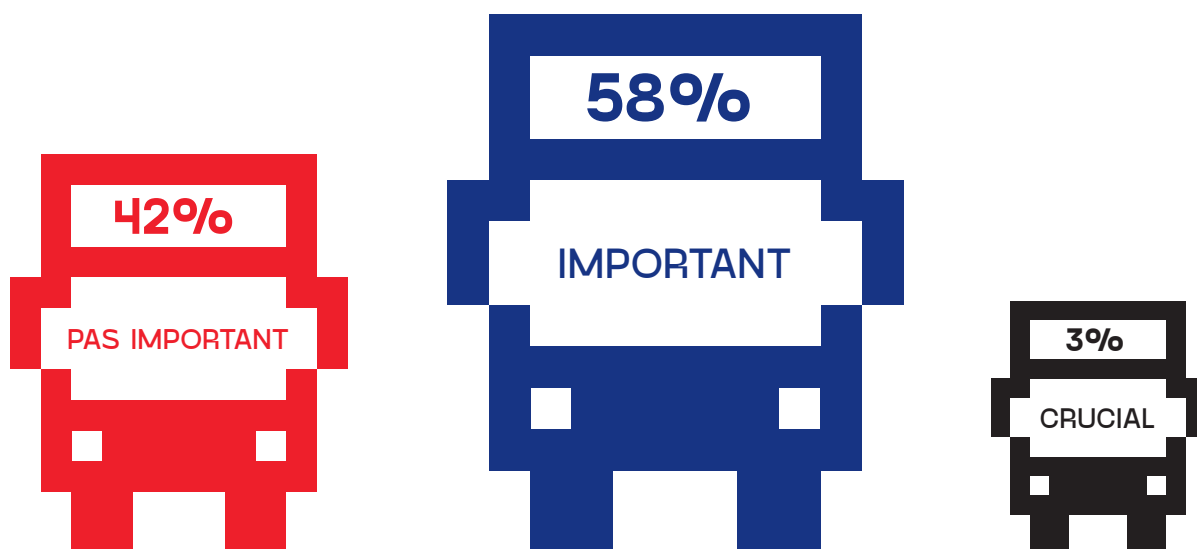
Un quart (24%) désigne le train. Un cinquième (22%) pense que les jeunes préfèrent se rendre au travail en bus, en tram ou en métro.

- S'ils avaient le choix, 45% des jeunes ayant un emploi fixe (indépendants compris), demandeurs d'emploi ou étudiants de l'enseignement supérieur disent qu'ils aimeraient avoir une voiture de société. 29% indiquent que leur préférence irait à des transports publics entièrement remboursés, 16% à une indemnité vélo et 10% à un budget mobilité pouvant être utilisé de manière flexible. Ces préférences sont restées relativement stables par rapport à 2022.
- Parmi les employeurs, 55% pensent que les jeunes préféreraient avoir une voiture de société. Pas moins de 37% estiment qu'ils préféreraient se voir attribuer un budget mobilité.

Seuls 5% pensent que les jeunes opteraient pour un remboursement complet des transports publics et 3% s'attendent à une préférence pour l'indemnité vélo.

- 68% des jeunes interrogés disent attendre un budget mobilité de leur employeur.
- 47% des employeurs affirment déjà offrir cet avantage. Cette proportion a augmenté de manière significative par rapport à 2022 (32%).
- Selon 38% des employeurs, l'accessibilité en transports publics importe peu aux jeunes dans leur choix d'employeur. Seuls 4% pensent qu'il s'agit d'un facteur décisif pour les jeunes.
- 47% des jeunes indiquent qu'ils préfèrent être flexibles dans leur solution de mobilité, alors que 34% préfèrent se rendre au travail de la même manière chaque jour. Là encore, aucune différence notable ne ressort par rapport à 2022.

42% des jeunes déclarent que l'accessibilité en transports publics n'est pas importante dans le choix d'un employeur précis. Environ 6 jeunes sur 10 (58%) estiment qu'il s'agit d'un facteur important, mais seulement 3% au point de choisir un autre employeur le cas échéant.



- S'ils ne peuvent pas télétravailler, le temps de trajet maximum est de 30 minutes pour 47% des jeunes. 35% disent accepter un trajet d'une heure maximum et seuls 13% un trajet de plus d'une heure. 5% affirment que cela dépend de l'emploi.
- Cependant, s'ils pouvaient télétravailler au moins deux jours par semaine, 2 jeunes sur 5 (37%) déclarent que la distance entre le domicile et le lieu de travail ne devrait pas dépasser 30 minutes. Pour 38% d'entre eux, le maximum serait d'une heure et pour 19% d'entre eux, il pourrait même être supérieur à une heure. 7% affirment que cela dépend de l'emploi.
- 60% des jeunes ayant un emploi fixe déclarent se rendre au travail en 30 minutes maximum. 21% disent faire environ une heure de trajet et 19% plus d'une heure.
- Les employeurs comprennent également que les jeunes accepteraient des trajets plus longs s'ils ne devaient pas se rendre au travail tous les jours. 3 employeurs sur 5 (59%) (contre 48% en 2022) pensent ainsi que les jeunes qui ne peuvent jamais faire de télétravail seraient disposés à consacrer 30 minutes maximum au trajet domicile-travail. En revanche, si les jeunes peuvent télétravailler deux jours par semaine, seuls 24% des employeurs estiment que le trajet ne devrait pas dépasser 30 minutes. La majorité des employeurs (63%) pensent que dans ce scénario, les jeunes accepteraient d'être sur la route pendant une heure.



03.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Les jeunes attendent de la flexibilité en termes d'horaires et de lieu de travail, mais aussi une séparation claire entre vie privée et professionnelle.

Les jeunes travailleurs ou étudiants de l'enseignement supérieur attendent de leur employeur qu'il soit flexible à divers égards. 7 jeunes sur 10 s'attendent à des horaires flexibles et 6 sur 10 à ce que leur employeur autorise le télétravail. Pas moins de 7 jeunes travailleurs sur 10 sont intéressés par une semaine de quatre jours telle qu'envisagée dans le deal pour l'emploi (même nombre d'heures de travail prestées sur moins de jours). Les employeurs se rendent également (de plus en plus) compte que les jeunes attendent de la flexibilité. Ainsi, la proportion d'employeurs indiquant que les jeunes acceptent d'être joignables en dehors des heures de travail a chuté de 38% en 2022 à 29% en 2023.

- Pour presque trois quarts des jeunes interrogés (73%), le manque de flexibilité d'un employeur est un inconvénient majeur. 15% d'entre eux affirment même qu'ils ne voudraient certainement pas travailler pour un tel employeur. 28% déclarent que cela n'a pas beaucoup d'importance pour eux. Cette part est sensiblement plus élevée qu'en 2022 (19%).
- 71% des jeunes travailleurs (indépendants non compris), demandeurs d'emploi ou étudiants de l'enseignement supérieur interrogés s'attendent à pouvoir adopter un horaire flexible.
- 59% de ce même groupe espèrent également que leur employeur potentiel leur donne la possibilité de faire du télétravail.

- En outre, 38% des jeunes espèrent avoir la possibilité de travailler à partir d'un bureau satellite. Ce pourcentage a sensiblement baissé depuis 2022 (52%).
- 51% des jeunes considèrent qu'il est important de pouvoir organiser son travail de manière flexible (horaires, jours...). 44% jugent aussi importante la flexibilité du lieu de travail (domicile, bureau...).
- Les employeurs interrogés sont également conscients que les jeunes attachent de l'importance à la flexibilité : 96% d'entre eux pensent que les jeunes apprécient les horaires flexibles et 90% qu'ils attendent la possibilité de faire du télétravail.
- La grande majorité des employeurs indiquent qu'ils proposent déjà le télétravail (91%) et des horaires flexibles (92%) (au moins à certains de leurs collaborateurs). Nous n'observons pas de changement notable par rapport à 2022.
- 69% des jeunes travailleurs indiquent qu'adopter la semaine de quatre jours leur plairait.
- 3 employeurs sur 5 (61%) sont d'avis que les jeunes y sont favorables. Cette proportion a diminué par rapport à l'enquête précédente (74%).
- 4 employeurs sur 5 (81%) estiment que les jeunes aiment avoir la possibilité de s'occuper de leurs affaires personnelles pendant les heures de travail. Cependant, seuls 3 employeurs sur 10 (29%) (contre 38% en 2022) pensent que les jeunes sont également disposés à être disponibles pour leur employeur en dehors des heures de travail fixées.
- Les jeunes sont d'un tout autre avis : seuls 32% d'entre eux déclarent qu'ils trouvent important de pouvoir gérer des affaires personnelles pendant les heures de travail. Quant au fait d'être joignable en dehors des heures de travail, 23% des jeunes disent l'accepter.

Les jeunes et les employeurs s'accordent sur une combinaison de travail à domicile et au bureau.

Bien qu'environ un cinquième des jeunes préfère travailler au bureau à plein temps, 7 sur 10 privilégient une combinaison de travail à domicile et au bureau. Même si la majorité des employeurs pensent que les jeunes préfèrent combiner travail à la maison et au bureau, ils sous-estiment le nombre de jeunes qui préfèrent travailler au bureau en permanence. La « formule idéale » la plus souvent choisie par les jeunes est de travailler 3 jours au bureau et 2 jours à domicile, une préférence que les employeurs anticipent également.

- Pas moins de 65% des jeunes travailleurs interrogés indiquent qu'ils travaillent parfois à domicile. La plupart d'entre eux (49%) le font un à trois jour(s) par semaine.
- Pour autant, ils ne veulent pas perdre le contact avec leurs collègues : 86% des jeunes travailleurs estiment important de voir régulièrement leurs collègues au bureau.
- Les raisons invoquées par ces jeunes sont principalement le contact social (59%) et la relation avec l'équipe (56%).
- 92% des employeurs disent également penser que les jeunes trouvent important de voir régulièrement leurs collègues au bureau.
- Ils sont d'avis que c'est principalement une question de contacts sociaux (82%) et de lien avec l'équipe (76%).
- Lorsque nous demandons aux jeunes travailleurs (indépendants compris), demandeurs d'emploi ou étudiants quelle est leur combinaison idéale de travail à domicile et au bureau, seuls 7% d'entre eux indiquent qu'ils aimeraient travailler à la maison tous les jours. Environ un cinquième (22%) préférerait travailler au bureau tous les jours. Toutefois, une grande majorité (71%) privilégie une combinaison de travail à domicile et au bureau.

- La « formule » la plus fréquemment choisie reste de travailler 3 jours au bureau et 2 jours à domicile (24%).
- La grande majorité des employeurs (93%) estiment que les jeunes préfèrent un mélange de travail à domicile et au bureau. Ils sous-estiment toutefois le nombre de jeunes qui souhaiteraient toujours travailler en présentiel (6%). 1% s'attend à ce que les jeunes veuillent toujours travailler à domicile. La même « formule idéale » que pour les jeunes se dégage : 3 jours au bureau et 2 jours à la maison (34%).



04.
DIVERSITÉ

Les jeunes sont favorables aux CV anonymes et aux actions positives pour plus de diversité, mais les employeurs sont réticents.

Un cinquième des jeunes étudiants de l'enseignement supérieur, travailleurs ou demandeurs d'emploi interrogés déclarent que les employeurs n'accordent pas suffisamment d'attention à la diversité au sein de leur organisation. Près de 3 employeurs sur 5 déclarent avoir mis en place une politique de diversité. En 2022, cette proportion n'atteignait encore que la moitié. En ce qui concerne les CV anonymes et les actions positives à mettre en place pour réduire les obstacles auxquels se heurtent certains groupes sur le lieu de travail, nous constatons à chaque fois que la majorité des jeunes y sont favorables. Chez les employeurs, en revanche, c'est l'inverse qui se produit.

- Un cinquième des étudiants de l'enseignement supérieur, des jeunes travailleurs (indépendants compris) et demandeurs d'emploi interrogés (20%) indiquent que, selon eux, les employeurs ne prêtent pas suffisamment attention à la diversité au sein de leur organisation. En 2022, ce pourcentage s'élevait encore à 29%.
 - ✦ Les jeunes âgés de 17 à 23 ans sont les plus susceptibles de déclarer que les employeurs ne pensent pas suffisamment à la diversité au sein de leur organisation (17-23 : 27% ; 24-28 : 15%).
- 56% des employeurs déclarent disposer d'une politique de diversité sous une forme ou une autre (c'est plus qu'en 2021 : 48%). Dans 44% des cas, cela englobe la diversité des genres. La politique de diversité d'une part significative des employeurs concerne aussi l'âge (49%), l'origine ethnique (47%) et les LGBTQ+ (36%).
- 41% des employeurs qui n'ont pas de politique de diversité indiquent que c'est parce qu'ils ne tiennent compte que des capacités du candidat. 32% expliquent également que leur entreprise est trop petite pour cela.






- 68% des jeunes interrogés (étudiants de l'enseignement supérieur, jeunes travailleurs et demandeurs d'emploi) déclarent qu'ils travailleraient pour une entreprise privée admettant des expressions explicites de diversité religieuse. Par exemple : une kippa, un voile, un turban, etc.
- Cependant, plus de la moitié de ces jeunes (60%) jugent que les expressions de diversité religieuse ou philosophique dans la sphère professionnelle pourraient compromettre la neutralité sur le lieu de travail ou dans les services.
- Trois quarts (74%) des jeunes affirment être en faveur des CV anonymes, sur lesquels la photo, le nom et l'âge du candidat sont omis, afin de lutter contre les discriminations potentielles à l'embauche. Un quart (26%) pense le contraire.
- On observe une répartition similaire en ce qui concerne les actions positives, qui consistent à prévenir ou atténuer (entre autres) les désavantages subis par certains groupes dans la société, en imposant par exemple des quotas. Trois quarts des jeunes (74%) sont favorables à cette idée. Un quart (26%) y est (plutôt) opposé.
- Chez les employeurs, on observe un rapport inverse. Un tiers (33%) est favorable aux CV anonymes qui ne comportent pas la photo, le nom et l'âge du candidat. Près de 7 employeurs sur 10 (67%) sont opposés à cette idée. 3 sur 10 (29%) sont favorables aux actions positives. 7 sur 10 (71%) sont (plutôt) opposés à de telles actions. Un quart d'entre eux (26%) y sont totalement opposés.

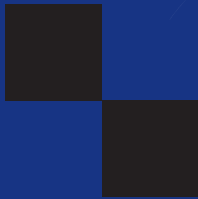
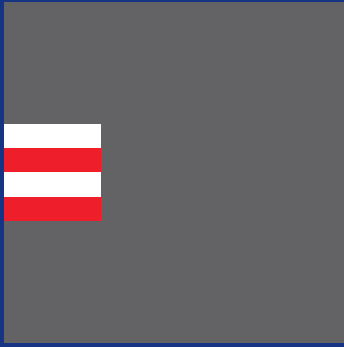


40%

2 employeurs sur 5 (40%) déclarent ne pas admettre d'expressions

de diversité religieuse dans leur entreprise. En 2022, ce pourcentage s'élevait encore à 54%. Dans 92% des cas, c'est parce qu'ils estiment que cela pourrait mettre en péril la neutralité sur le lieu de travail ou dans les services.





05.

PROTECTION SOCIALE



La moitié des jeunes Belges ne s'attendent pas à toucher une pension légale.

Près de la moitié des jeunes interrogés épargnent déjà pour leur pension ou envisagent de le faire. Parmi les jeunes travailleurs, 3 sur 5 le font déjà. Seule la moitié des jeunes s'attendent à ce que les pensions légales soient encore financées par l'État lorsqu'ils prendront leur retraite, et 7 sur 10 pensent qu'ils devront travailler au-delà de l'âge actuel de la pension (67 ans). Les employeurs sont du même avis.

46% des jeunes interrogés déclarent qu'ils épargnent actuellement pour leur pension ou qu'ils envisagent de le faire.

- ✦ 63% des jeunes qui ont actuellement un emploi fixe le font déjà (contre 25% chez les jeunes sans emploi).
- Seuls 52% des jeunes pensent que les pensions légales garanties par l'État seront encore financées lorsqu'ils prendront leur retraite (chiffre conforme à celui de 2021 : 48%). En outre, 7 jeunes sur 10 (70%) s'attendent à devoir travailler au-delà de l'âge minimum actuel de la retraite (67 ans).
- De la même manière, seuls 35% des employeurs estiment que les pensions légales seront encore financées lorsque les jeunes d'aujourd'hui partiront à la retraite.

En 2021, ce pourcentage s'élevait encore à 46%. Et 61% d'entre eux partagent l'avis des jeunes selon lequel ils devront travailler au-delà de l'âge minimum actuel de la pension.

- Pourtant, la moitié des jeunes (54%) estiment que l'allongement de l'espérance de vie devrait leur permettre de profiter plus longtemps de leur retraite et non les contraindre à travailler plus longtemps. En revanche, 32% d'entre eux trouvent logique de devoir travailler plus longtemps au vu de l'augmentation constante de l'espérance de vie. Ce pourcentage est plus élevé qu'en 2022 (25%).
- En outre, 58% des jeunes estiment qu'il appartient aux pouvoirs publics de garantir une pension, alors que 29% d'entre eux pensent plutôt que cette responsabilité incombe au travailleur.
- Pour leur part, les employeurs sont plus nombreux encore à estimer qu'il s'agit d'une responsabilité des pouvoirs publics (79%).

La majorité des jeunes et des employeurs estiment que les allocations de chômage doivent être limitées dans le temps.

3 jeunes sur 5 et 4 employeurs sur 5 estiment que les chômeurs devraient percevoir des allocations pendant maximum deux ans. Les jeunes sont deux fois plus nombreux que les employeurs à déclarer qu'il ne devrait pas y avoir de limite aux allocations de chômage.

- 43% des jeunes travailleurs disent avoir été un jour au chômage et, parmi eux, 72% ont bénéficié d'une allocation au cours de cette période.
- 10% des jeunes interrogés (de 17 à 28 ans) sont actuellement demandeurs d'emploi et 29% d'entre eux perçoivent en ce moment une allocation.
- Lorsqu'on leur demande combien de temps, selon eux, les chômeurs devraient percevoir des allocations, 1 jeune travailleur ou demandeur d'emploi sur 5 (22%) répond « moins d'un an », 38% « 1 à 2 ans » et 23% « de 3 à 5 ans ». 14% des jeunes jugent qu'il ne faut pas établir de limite dans le temps.
- Ainsi, alors que 60% des jeunes estiment que les allocations devraient être limitées à un maximum de deux ans, ce pourcentage est de 84% chez les employeurs (76% en 2022). Seuls 6% des employeurs jugent qu'il ne faut pas les limiter dans le temps.





06.
OPTIONS DE
CARRIÈRE



Les attentes des employeurs quant à la loyauté à long terme des jeunes envers leur entreprise ont fortement diminué depuis 2021.



3 jeunes interrogés sur 10 (étudiants de l'enseignement secondaire et supérieur, demandeurs d'emploi et travailleurs) indiquent penser rester chez le même employeur pendant six ans ou plus. Les employeurs évaluent correctement la proportion de jeunes qui souhaitent travailler chez eux aussi longtemps. En 2021, les employeurs surestimaient encore largement leur nombre. En outre, un tiers des jeunes s'attendent à obtenir une première promotion dans les deux ans et 3 sur 5 en tout cas au cours des cinq premières années.

- 44% des jeunes étudiants (du secondaire et du supérieur), demandeurs d'emploi et travailleurs pensent qu'ils resteront maximum cinq ans chez le même employeur (contre 33% en 2021). 27% pensent rester six ans ou plus (contre 33% en 2021) et 3 sur 10 (29%) n'en ont aucune idée.
- 64% des employeurs estiment qu'un jeune travailleur moyen restera maximum cinq ans dans leur entreprise. 32% d'entre eux (contre 46% encore en 2021) font une estimation supérieure : six ans ou plus.

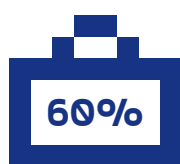
32%

des jeunes espèrent une promotion après maximum un ou deux ans, 32% après trois à cinq ans et 16% pensent qu'il faudra patienter plus longtemps encore. 21% des jeunes n'ont aucune opinion à ce sujet.

- 39% des employeurs (contre 30% en 2021) pensent que les jeunes espèrent une promotion après un ou deux ans et 51% (contre 58% en 2021) sont d'avis qu'ils ne s'y attendent qu'après trois à cinq ans.

3 jeunes sur 5 veulent créer leur propre entreprise.

- 60% des jeunes étudiants (de l'enseignement secondaire et supérieur), demandeurs d'emploi et travailleurs interrogés aimeraient un jour créer leur propre entreprise (contre 54% en 2021).



- ✦ Parmi les personnes sondées, les plus jeunes sont plus enclins à avoir ce projet (17-23 : 62% ; 24-28 : 55%), tout comme les étudiants (étudiant : 62% ; non étudiant : 53%).
- 34% des jeunes interrogés estiment que le principal avantage de l'entrepreneuriat est de pouvoir être son propre patron. 33% évoquent surtout la possibilité de faire aboutir sa propre idée. 21% désignent le fait de déterminer soi-même son horaire de travail comme principal avantage. 11% considèrent que le choix du montant de la rémunération est le gros point fort de l'entrepreneuriat.
- 34% des jeunes étudiants, demandeurs d'emploi et travailleurs interrogés affirment que l'insécurité financière est le principal motif qui les retient de se lancer dans l'entrepreneuriat. 16% estiment que cela comporte trop de responsabilités et que c'est trop complexe. La charge administrative et la paperasserie sont également citées par 14% des personnes interrogées.

3 jeunes interrogés sur 5 (étudiants, demandeurs d'emploi et travailleurs) aimeraient un jour créer leur propre entreprise. Les jeunes sont particulièrement attirés par la possibilité d'être leur propre patron et de faire aboutir leurs propres idées. En revanche, l'incertitude financière liée à l'entrepreneuriat constitue un frein important pour se lancer. La majorité des jeunes estiment qu'il faut faire preuve d'esprit d'entreprise aussi en tant que salarié.

- 2 jeunes sur 3 (65%) pensent que les salariés doivent également faire preuve d'esprit d'entreprise.
- L'estimation des jeunes est plutôt correcte, puisque 78% des employeurs affirment accorder beaucoup d'importance aux aptitudes entrepreneuriales de leurs collaborateurs.



07.

**ENSEIGNEMENT
ET INADÉQUA-
TION SUR LE
MARCHÉ DU
TRAVAIL**

2 étudiants et jeunes travailleurs sur 5 se sentent mal préparés au marché du travail.

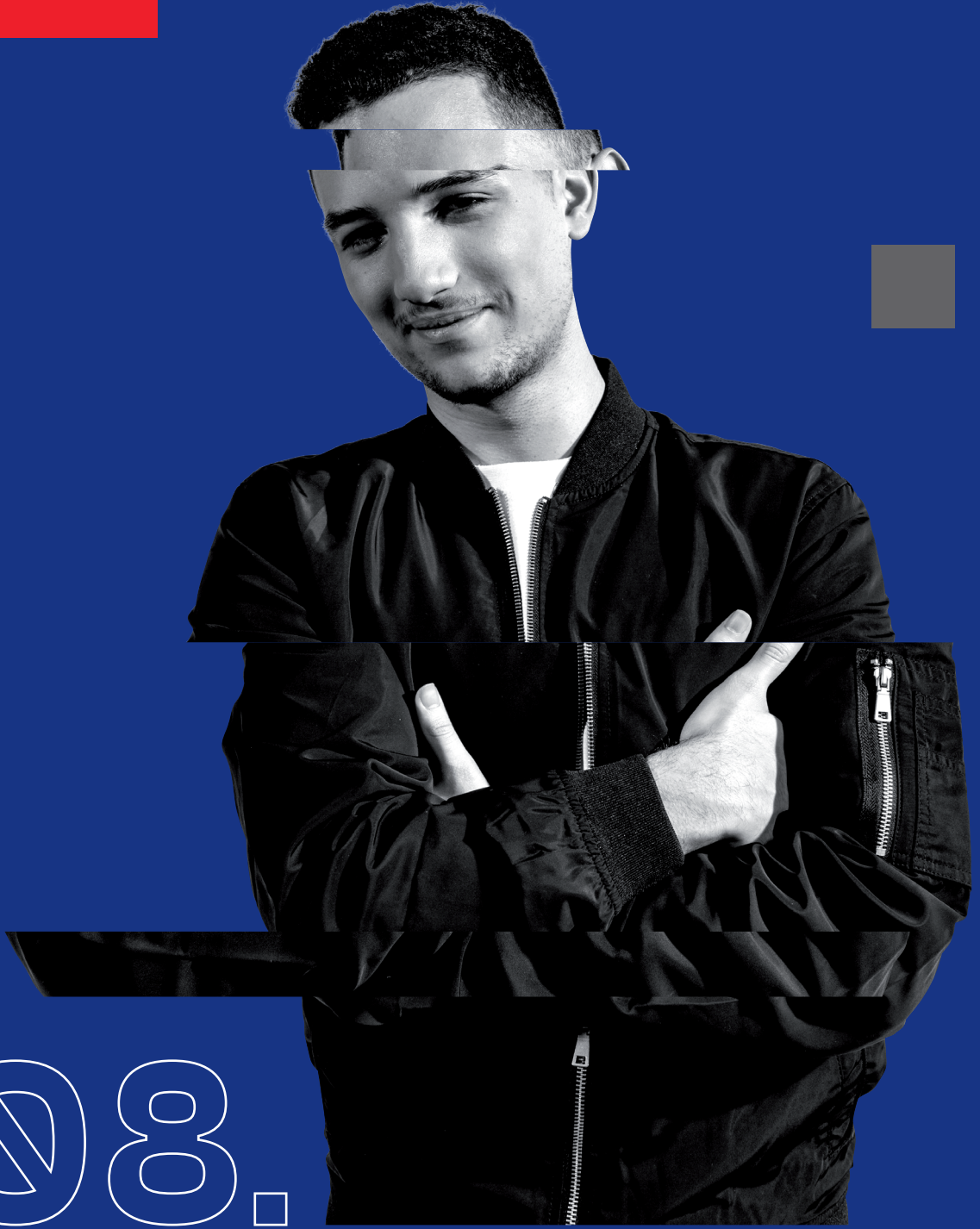
Un peu plus de 2 élèves de l'enseignement secondaire sur 5 estiment ne pas être suffisamment informés à l'école des options qui s'offrent à eux sur le marché du travail. Parmi les jeunes qui travaillent, un peu moins de 2 sur 5 déclarent que leur formation ne les a pas suffisamment préparés au marché du travail. Les employeurs sont encore moins optimistes à cet égard puisque 4 sur 5 jugent que les jeunes ne sont pas suffisamment préparés pour le marché du travail à l'école.

- 44% des élèves de l'enseignement secondaire estiment ne pas être suffisamment préparés pour le marché du travail à l'école.
- Selon les jeunes, les initiatives les plus courantes mises en place par les écoles en matière de découverte du marché du travail sont la possibilité d'effectuer un stage (37%) et d'assister à la présentation d'un métier par un professionnel en classe (26%).
- 36% des jeunes ayant déjà une expérience professionnelle sont d'avis que leur formation ne les a pas suffisamment préparés au marché du travail en termes de compétences. Parmi eux, 36% estiment ne pas avoir acquis suffisamment de connaissances pratiques, 24% ont éprouvé des difficultés pour trouver un emploi et 16% évoquent des lacunes au niveau de leurs connaissances.
- Pas moins de 82% des employeurs (contre 70% en 2022) pensent que les jeunes ne sont pas suffisamment préparés pour le marché du travail à l'école.
- De plus, 3 jeunes sur 10 (28%) déclarent que l'école ne les a pas sensibilisés à l'évolution technologique sans cesse plus rapide.
 - ✦ On constate ici que les plus jeunes indiquent davantage être sensibilisés à ce sujet à l'école (17-23 : 75% ; 24-28 : 66%).
- 56% des employeurs (contre 41% en 2021) sont d'avis que l'école ne prépare pas suffisamment les jeunes au marché du travail en matière de changements technologiques. Une majorité d'entre eux (69%) estiment pourtant que cette tâche revient à l'école.

Les jeunes sont enthousiastes à l'égard de l'apprentissage sur le lieu de travail.

Plus de 4 jeunes sur 5 envisageraient l'apprentissage sur le lieu de travail. 3 sur 5 pensent même que cela devrait devenir obligatoire dans tous les cursus. Cependant, de nombreux employeurs sous-estiment la volonté des jeunes à s'engager dans l'apprentissage sur le lieu de travail. Les étudiants de l'enseignement supérieur et les employeurs ont conscience de la plus-value des stages, mais les étudiants y arrivent insuffisamment préparés, selon 7 employeurs sur 10, notamment en termes de motivation/d'attitude et de connaissances pratiques.

- 87% des jeunes interrogés indiquent envisager l'apprentissage sur le lieu de travail. 73% d'entre eux pensent que cela peut contribuer à accroître leurs chances de trouver un emploi. Ce chiffre reste stable par rapport à 2022.
- Pourtant, 39% des employeurs estiment que les jeunes ne sont pas conscients de la valeur ajoutée de l'apprentissage sur le lieu de travail. 69% des employeurs affirment proposer cette formule.
- Plus de 3 jeunes sur 5 (65%) pensent que cela devrait devenir obligatoire dans tous les cursus.
- La majorité des étudiants de l'enseignement supérieur (84%) déclarent avoir la possibilité d'effectuer un stage. L'acquisition d'aptitudes pratiques (61%) et un premier contact avec le monde professionnel (57%) sont notamment mentionnés comme plus-value d'un tel stage.
- Selon les étudiants de l'enseignement supérieur, les employeurs attendent d'un stagiaire qu'il mette la théorie en pratique (51%), qu'il prenne des initiatives (48%), qu'il ait soif d'apprendre (47%) et qu'il puisse jouer pleinement son rôle (46%).
- La majorité des employeurs (90%) affirment proposer des possibilités de stage au sein de leur entreprise. Selon 86% d'entre eux, la plus-value du stage serait d'avoir un premier contact avec le monde du travail. Une grande partie d'entre eux mentionne également le recrutement indirect (67%) et l'acquisition d'aptitudes pratiques (66%).
- Pas moins de 7 employeurs sur 10 (68%) estiment toutefois que les stagiaires qu'ils accueillent ne sont pas suffisamment préparés en termes de compétences. Les principaux problèmes identifiés sont la motivation/l'attitude (76%) et les connaissances pratiques (72%).



08.

DURABILITÉ

Les jeunes estiment que les entreprises belges doivent davantage prendre le lead en matière d'environnement et de société.

Même si presque tous les employeurs affirment que l'environnement et la société font partie de la mission et des valeurs de leur entreprise, la moitié des jeunes estime que les entreprises belges ne prennent pas encore suffisamment le lead dans ce domaine. Or, ils jugent important que leur employeur s'engage pour les défis environnementaux et sociétaux. Bien que les jeunes et les employeurs sont tous d'avis que le climat est le défi le plus important du moment, les premiers accordent plus d'attention aux questions sociales que les seconds.

- 87% des employeurs interrogés estiment que les entreprises belges doivent jouer un rôle de pionnier dans les défis environnementaux et sociétaux. Une proportion tout aussi importante d'entre eux (87%) indique aussi que les défis environnementaux et sociétaux sont intégrés dans les valeurs, la mission et/ou la vision de leur entreprise.
- Les jeunes jugent également important que leur (futur) employeur intègre les défis environnementaux et sociétaux dans sa mission (59%) (contre 67% en 2022) et qu'il s'engage à traiter ces questions au sein de l'entreprise par le biais d'activités et d'actions (67%).

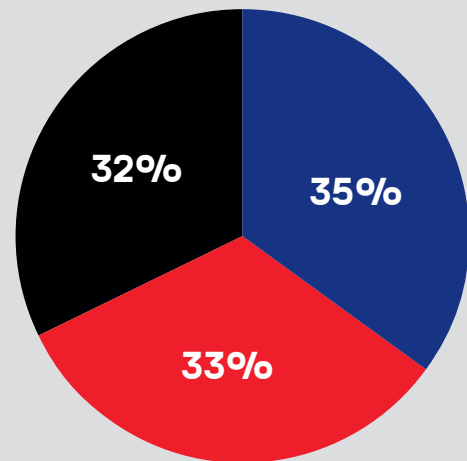
49%

Cependant, la moitié des jeunes interrogés (49%)

estime qu'aujourd'hui les entreprises belges ne sont pas encore suffisamment à l'avant-garde en matière de défis environnementaux et sociétaux. Ce chiffre reste stable par rapport à 2021 (47%).

Lorsqu'on interroge les jeunes sur les trois défis les plus importants en ce moment, ils mentionnent le plus souvent le changement climatique et la pollution atmosphérique (35% dans le top 3), suivis par le respect des droits humains (33% dans le top 3) et la pauvreté (32% dans le top 3).

- le changement climatique et la pollution atmosphérique
- le respect des droits humains
- la pauvreté



- Les employeurs mentionnent également le plus souvent le réchauffement climatique (56% dans le top 3). Mais, contrairement aux jeunes, ils attachent beaucoup plus d'importance aux problèmes de mobilité (42% dans le top 3, contre 17% chez les jeunes) et à l'épuisement des ressources naturelles (36% dans le top 3, contre 20% chez les jeunes). Les employeurs accordent par ailleurs moins d'importance que les jeunes à l'égalité d'accès aux soins de santé (19% dans le top 3, contre 31% chez les jeunes).



09.

**APPRENTISSAGE
TOUT AU LONG
DE LA VIE**



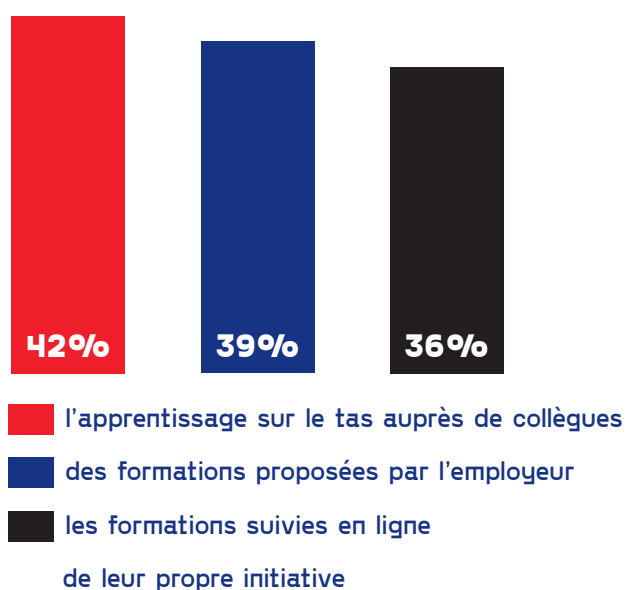
La plupart des employeurs disent sélectionner les jeunes candidats en fonction de leur volonté à apprendre tout au long de leur vie.

9 employeurs sur 10 disent encourager leurs collaborateurs à apprendre tout au long de leur vie. 8 sur 10 affirment que, lors du processus de recrutement, ils sondent également la motivation des candidats à s'engager dans l'apprentissage tout au long de la vie.

- 87% des employeurs interrogés déclarent qu'ils encouragent leurs collaborateurs à s'engager dans l'apprentissage tout au long de la vie et à améliorer ainsi leur mobilité professionnelle.
- Ils affirment surtout proposer des formations (95%), donner des responsabilités à leurs collaborateurs (75%), organiser des séances de coaching (65%) et faciliter activement le partage de connaissances (65%).
- 76% des employeurs affirment que, lors du processus de recrutement, ils sondent également la motivation des candidats à s'engager dans l'apprentissage tout au long de la vie.
- Pour la plupart d'entre eux, cela signifie rester à jour (62%) et accroître ses compétences (55%).
- Pas moins de 7 jeunes sur 10 (68%) se disent prêts à faire/reprendre des études supérieures à un stade ultérieur de leur carrière, si cela est compatible avec leur emploi. La motivation principale de ce groupe serait d'obtenir un diplôme supplémentaire (53%), bien que 37% déclarent également qu'ils seraient plus enclins à suivre des modules. Ce chiffre est resté stable par rapport à 2021.

Les jeunes travailleurs indiquent qu'ils acquièrent de nouvelles compétences principalement par l'apprentissage sur le tas auprès de collègues (42%), par des formations proposées par l'employeur (39%) et par les formations suivies en ligne de leur propre initiative (36%).

- Les employeurs affirment que les jeunes travailleurs d'aujourd'hui acquièrent de nouvelles compétences qui les rendent plus forts pour leur carrière, surtout grâce à la formation sur le tas auprès de collègues (88%) et aux formations proposées par l'employeur (72%). Le feed-back des collègues (71%) est également souvent mentionné.





Young Talent in Action XXL

REPORT
2023

BRIDGING
THE FUTURE

www.ytia.be

powered by



in collaboration with

