



**Young Talent  
in Action XXL**

[www.ytia.be](http://www.ytia.be)

BRIDGING

THE  
FUTURE

REPORT 1202



powered by

**VBO FEB**  
Verbond van Belgische Ondernemingen  
Fédération des Entreprises de Belgique



in collaboration with

 **iVOX**  
we spark connections

# KEY FINDINGS

'Bridging the future' est une enquête bisannuelle réalisée par la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) et AG, et dont la première édition a vu le jour en 2019. L'enquête en ligne de 2021 a été réalisée par le bureau iVOX pour le compte de la FEB auprès de deux groupes cibles :

- Entre le 26 avril 2021 et le 15 mai 2021 auprès de 800 jeunes âgés de 17 à 28 ans, représentatifs par le sexe, la langue, l'âge et le diplôme. La marge d'erreur maximale pour 800 jeunes s'élève à 3,39 %.
- Entre le 28 juin 2021 et le 11 août 2021 auprès de 180 employeurs. La marge d'erreur maximale pour 180 employeurs s'élève à 7,27 %.

## 01. Conditions de salaire et de travail > lire en p.5

- Attentes élevées pour le premier salaire (mais le contenu de l'emploi est plus important encore pour les jeunes).
- Les avantages extralégaux sont importants, mais ce qui prime c'est le contenu des emplois et les salaires nets.
- La plupart des jeunes veulent se rendre au travail en voiture, même si près de la moitié d'entre eux privilégient une autre solution de mobilité que la voiture de société.
- Les jeunes s'attendent à de la flexibilité et du télétravail.
- Les jeunes sont en faveur des quotas de genre ; on dénombre encore trop peu d'employeurs qui mènent une politique de diversité intégrale.

## 02. Protection sociale > lire en p.15

- La moitié des jeunes s'attendent à des problèmes de financement des pensions légales à l'avenir.
- La majorité des jeunes et des employeurs estiment que les allocations de chômage doivent être limitées dans le temps.

## 03. Options de carrière > lire en p.19

- Les employeurs surestiment la loyauté des jeunes travailleurs.
- La moitié des jeunes veulent créer leur propre entreprise.

## 04. Enseignement et inadéquation sur le marché du travail > lire en p.23

- Élèves du secondaire : « à l'école, nous ne sommes pas suffisamment informés des possibilités sur le marché du travail ».
- Les jeunes sont enthousiastes concernant l'apprentissage sur le lieu de travail et les stages ont remporté du succès malgré la crise du coronavirus.

## 05. Durabilité > lire en p.27

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

## 06. Bien-être mental et COVID-19 > lire en p.30

- Le coronavirus a fortement affecté les jeunes. La majorité des étudiants ont toujours respecté les règles.

# MATCH!

## Points sur lesquels jeunes et employeurs sont d'accord

### Les employeurs offrent la flexibilité attendue par les jeunes

- 89 % des employeurs proposent du télétravail et des horaires flexibles.
- 3 jeunes sur 4 indiquent attendre cette flexibilité.
- 3 jeunes sur 5 déclarent vouloir télétravailler si leur emploi le permet.

### L'apprentissage sur le lieu de travail et les stages sont des atouts majeurs

- Tant les étudiants du supérieur que les employeurs reconnaissent l'importante valeur ajoutée que peut représenter un stage pour les jeunes : premier contact avec le monde du travail, acquérir des aptitudes pratiques et apprendre à appliquer des connaissances théoriques.
- 76 % des jeunes pensent que l'apprentissage sur le lieu de travail et/ou les stages peuvent contribuer à accroître leurs chances de trouver un emploi.
- 9 employeurs sur 10 affirment proposer des possibilités de stage au sein de leur entreprise.

### L'entrepreneuriat et l'intrapreneuriat sont essentiels

- Les jeunes font preuve d'énormément d'esprit d'entreprise. En effet, 54 % des jeunes étudiants, demandeurs d'emploi et travailleurs interrogés aimeraient créer un jour leur propre entreprise. Leur principale motivation est de faire aboutir leur propre idée.
- 82 % des employeurs affirment accorder beaucoup d'importance aux aptitudes entrepreneuriales de leurs collaborateurs. 66 % des jeunes estiment également que les collaborateurs doivent faire preuve d'esprit d'entreprise.

### Pessimisme partagé sur le financement des pensions légales

- Seule la moitié des jeunes et des employeurs pensent que les pensions légales pourront encore être financées lorsque les jeunes partiront à la retraite.

### Des allocations de chômage limitées dans le temps

- 3 jeunes sur 5 et 4 employeurs sur 5 estiment que les allocations de chômage ne doivent pas excéder deux ans.
- Seuls 14 % des jeunes et 8 % des employeurs estiment que les allocations de chômage ne doivent pas être limitées dans le temps.

# MISMATCH!

## Points sur lesquels jeunes et employeurs ne sont pas sur la même longueur d'onde

### Les jeunes estiment que l'école ne les prépare pas suffisamment au marché du travail, mais les employeurs sont encore plus pessimistes à cet égard

- Environ la moitié des jeunes sont d'avis que l'école ne les prépare pas suffisamment au marché du travail.
- 3 employeurs sur 4 sont du même avis, mais le ressentent donc davantage comme un problème important.

### Responsabilité sociétale

- 84 % des employeurs affirment que les défis sociétaux sont intégrés dans les valeurs et la mission de leur entreprise.
- 1 jeune sur 2 estime que les entreprises doivent davantage prendre le lead dans ce domaine.

### Diversité

- 70 % des jeunes interrogés affirment être en faveur des quotas de genre.
- 8 % des employeurs interrogés indiquent appliquer des quotas de genre, alors que 44 % d'entre eux déclarent s'intéresser en premier lieu aux aptitudes et compétences du candidat.

### Augmentations salariales basées sur la productivité

- 3 employeurs sur 4 pensent que les jeunes préfèrent les augmentations salariales basées sur la productivité.
- 1 jeune sur 3 s'attend à des augmentations salariales basées sur la productivité.
- Intérêt surestimé pour la voiture de société ?
- 1 jeune sur 2 place la voiture de société parmi les 3 avantages extralégaux les plus prisés.
- 1 jeune sur 4 la classe en première position, contre 1 employeur sur 2.

### Top 3 des avantages extralégaux

- Outre la voiture de société et les chèques repas, le top 3 des avantages extralégaux des jeunes comporte aussi une assurance hospitalisation.
- Les employeurs placent le GSM en 2e position, alors qu'il n'est même pas dans le top 5 des jeunes.

01.

# CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL



# Attentes élevées pour le premier salaire (mais le contenu de l'emploi est plus important encore pour les jeunes)

Plus de la moitié des jeunes interrogés (étudiants du supérieur et travailleurs) espèrent un salaire net supérieur à 1.750 EUR. Les hommes ont clairement des attentes plus élevées pour leur premier salaire que les femmes. D'après environ 80 % des jeunes ayant déjà été salariés, leur premier salaire correspondait environ à leurs attentes. Les jeunes s'attendent principalement à ce que leur salaire évolue selon les résultats obtenus, mais plus encore sur la base de leur ancienneté. Même si le salaire est important pour les jeunes, la majorité d'entre eux donnent la priorité au contenu de l'emploi.

- 54 % des étudiants du supérieur et des jeunes travailleurs interrogés pensent gagner plus de 1.750 EUR net pour leur premier salaire. 21 % tablent même sur plus de 2.000 EUR. Les attentes ont augmenté depuis la première enquête en 2019, où les pourcentages étaient respectivement de 46 % et de 15 %.
  - ✦ Seules 22 % des jeunes femmes pensent gagner plus de 1.750 EUR, contre 68 % pour leurs homologues masculins.
- 78 % des jeunes ayant déjà été salariés indiquent que leur premier salaire correspondait à leurs attentes. En revanche, 19 % affirment que leur premier salaire était inférieur à leurs attentes (= 80 % des jeunes dont le salaire ne correspondait pas aux attentes).
- Lorsqu'on leur demande sur quelle base ils s'attendent à ce que leur salaire évolue, 76 % des jeunes répondent l'ancienneté. 53 % s'attendent aussi à ce que leur salaire progresse en fonction de leurs résultats (promotions).
- 1 jeune sur 3 (32 %) préférerait obtenir une augmentation sur la base des résultats obtenus, alors que 40 % privilégieraient l'ancienneté.

- Les employeurs ont un sentiment différent. Ils pensent en effet que 73 % des jeunes privilégient une augmentation sur la base de la productivité/des résultats obtenus.
- Pour 15 % seulement des jeunes (travailleurs et étudiants de l'enseignement supérieur), le salaire net est l'élément principal dans le choix d'un

emploi. Pour 45 % d'entre eux, c'est un des trois principaux éléments lors du choix d'un emploi.

- Lors du choix d'un emploi, les jeunes privilégient davantage le contenu de celui-ci. Ainsi, c'est l'élément principal pour 26 % d'entre eux et un des trois principaux éléments pour 46 % d'entre eux.

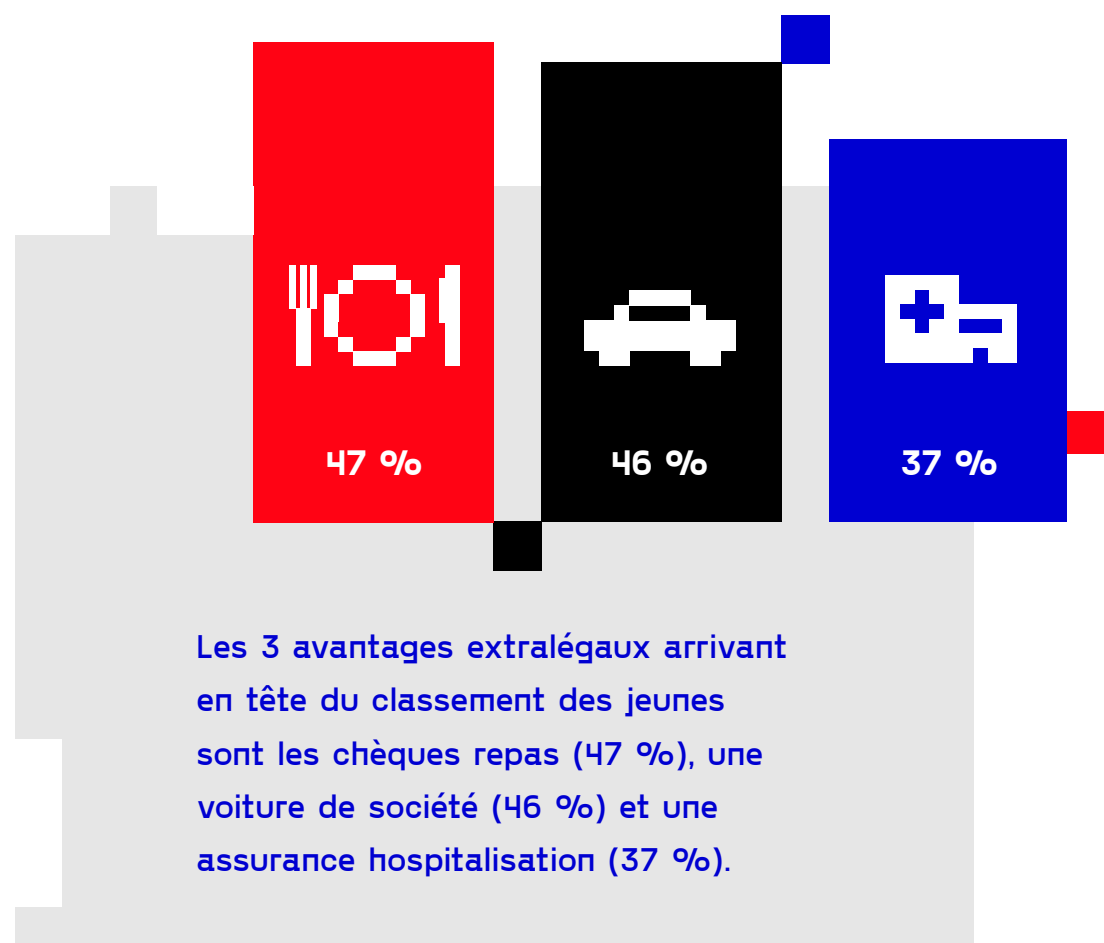
## Les avantages extralégaux sont importants, mais ce qui prime c'est le contenu des emplois et les salaires nets

60 % des jeunes (dans l'enseignement supérieur et au travail) jugent les avantages extralégaux importants dans le choix d'un emploi. Cependant, 1 sur 3 seulement préfère les avantages extralégaux à un salaire net plus élevé. Les chèques repas et la voiture de société (+ carte carburant) sont les avantages extralégaux les plus prisés par les jeunes, même si les employeurs surestiment la demande de voitures de société.

- 68 % des jeunes qui travaillent, sont à la recherche d'un emploi ou étudient dans le supérieur savent ce que sont les avantages extralégaux.
  - ✦ Ce pourcentage est de 79 % pour les jeunes travailleurs et de 60 % pour les jeunes aux études supérieures.
- 61 % des jeunes interrogés (travailleurs et étudiants du supérieur) affirment que la présence d'avantages extralégaux est importante dans le choix d'un emploi, soit le même pourcentage qu'en 2019.
  - ✦ En général, cela est jugé plus important par les hommes (73 %) que par les femmes (52 %).

- Néanmoins, les avantages extralégaux ne constituent un des trois principaux éléments auxquels ils prêtent attention dans le choix de leur emploi que pour 11 % des jeunes (contre 46 % pour le contenu de l'emploi et 45 % pour le salaire net).
  - 40 % des jeunes préfèrent un salaire net plus important que des avantages extralégaux supplémentaires. Pour 34 % d'entre eux, c'est le contraire et c'est à part égale pour les 26 % restants.
  - Les 3 avantages extralégaux arrivant en tête du classement des jeunes sont les chèques repas (47 %), une voiture de société (46 %) et une assurance hospitalisation (37 %).
- de société (46 %) et une assurance hospitalisation (37%). En 2019, les jeunes privilégiaient davantage la voiture de société (55 %).
- ✦ Les jeunes de 24 à 28 ans préfèrent les chèques repas (17-23 ans : 41 %, 24-28 ans : 56 %) alors que les plus jeunes privilégient plus souvent la voiture de société (17-23 ans : 52 %, 24-28 ans : 40 %).
  - Les employeurs pensent que 61 % des jeunes opteraient pour une voiture de société, ce qui semble donc en effet être surestimé.

### Quels avantages sociaux les jeunes préfèrent-ils ?



# La majorité des jeunes veulent se rendre au travail en voiture, même si près de la moitié d'entre eux privilégient une solution de mobilité autre que la voiture de société

70 % des jeunes travailleurs ou étudiants préfèrent se rendre au travail en voiture. Environ un tiers d'entre eux optent pour le vélo. S'ils doivent choisir entre une voiture de société, un budget mobilité, le remboursement des transports en commun ou une indemnité vélo, la moitié d'entre eux optent pour la voiture de société.

- 70 % des jeunes ayant un emploi fixe, demandeurs d'emploi ou aux études supérieures préfèrent se rendre au travail en voiture. 32 % d'entre eux privilégient le vélo, 23 % le bus, le tram ou le métro et 22 % le train. Par rapport à 2019, moins de jeunes optent pour le bus/tram/métro (2019 : 36 %) et pour le train (2019 : 33 %).
- ✦ Les jeunes Wallons prennent plus volontiers le bus, le tram ou le métro (Flandre : 16 % ; Wallonie : 25 %) pour se rendre au travail, alors que les jeunes Flamands s'y rendent plus souvent en vélo (Flandre : 40 % ; Wallonie : 15 %).
- Les employeurs aussi pensent que les jeunes préfèrent se rendre au travail par ordre de préférence en voiture (78 %), à vélo (46 %) et en transports en commun (21 %).
- Pour 43 % des jeunes, le temps de trajet maximum est de 30 minutes. Ils sont presque aussi nombreux (36 %) à ne pas vouloir excéder 1 heure de trajet et seulement 11 % à être prêts à mettre plus d'une heure pour arriver au travail. 10 % d'entre eux affirment que cela dépend de l'emploi.
- 70 % des jeunes ayant un emploi fixe déclarent mettre moins de 30 minutes pour arriver au travail, 20 % environ 1 heure et 10 % plus de 1 heure.

- 45 % des employeurs pensent que les jeunes veulent consacrer au maximum 30 minutes au trajet domicile-travail et 47 % d'entre eux sont d'avis que 1 heure de trajet est le maximum.

- S'ils avaient le choix, 54 % des jeunes ayant un emploi fixe, demandeurs d'emploi ou étudiants du supérieur opteraient pour une voiture de société. 22 % affirment qu'ils préféreraient des transports en commun intégralement remboursés, 13 % un budget mobilité à utiliser de manière flexible et 12 % une indemnité vélo.

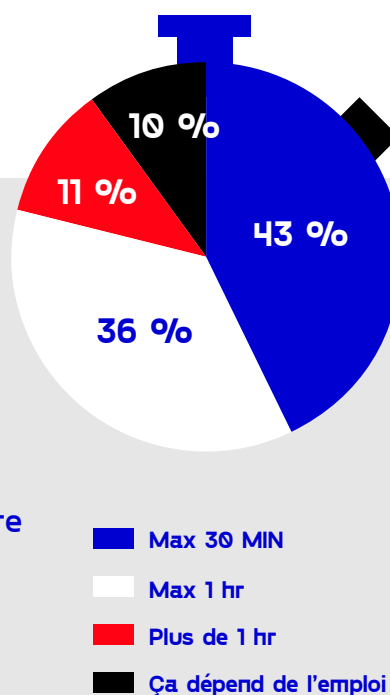
- ❖ Les jeunes Bruxellois optent plus volontiers pour des transports en commun 100 % remboursés que leurs homologues flamands ou wallons (Flandre : 18 % ; Wallonie : 20 % ; Bruxelles : 46 %).

Les Flamands et les Wallons privilégient plus souvent la voiture (Flandre : 55 % ; Wallonie : 60 % ; Bruxelles : 31 %).

- 56 % des employeurs pensent que les jeunes opteraient pour une voiture de société, soit nettement moins qu'en 2019 (83 %). Cela s'explique par l'ajout de l'option 'budget mobilité' cette année. D'ailleurs, 39 % des employeurs pensent que les jeunes préféreraient un budget mobilité.
- 68 % des jeunes travailleurs et étudiants de l'enseignement supérieur affirment s'attendre à ce que leur employeur leur propose un budget mobilité. 35 % des employeurs déclarent le proposer.

### Combien de temps les jeunes veulent-ils être en route pour le boulot ?

Pour 43 % des jeunes, le temps de trajet maximum est de 30 minutes. Ils sont presque aussi nombreux (36 %) à ne pas vouloir excéder 1 heure de trajet et seulement 11 % à être prêts à mettre plus d'une heure pour arriver au travail. 10 % d'entre eux affirment que cela dépend de l'emploi.



# Les jeunes sont en attente de flexibilité et de télétravail\*

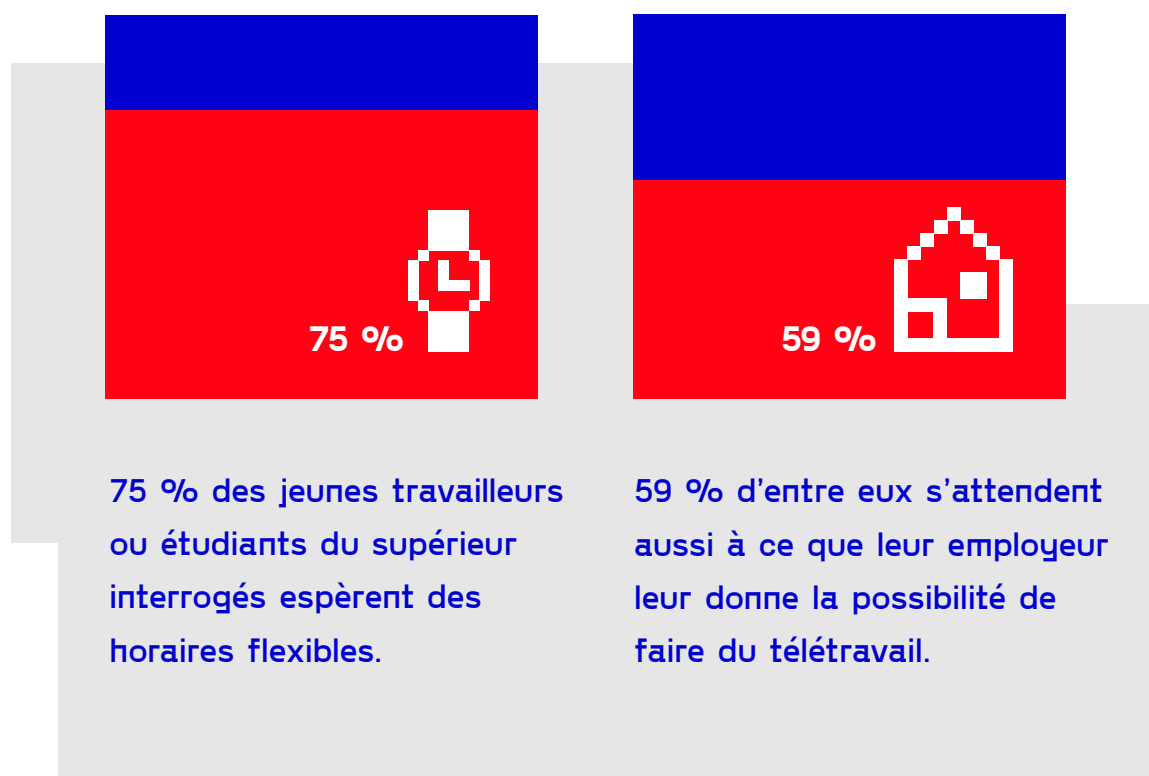
- 75 % des jeunes travailleurs ou étudiants du supérieur interrogés espèrent des horaires flexibles. En 2019 – donc avant la crise du coronavirus –, ce pourcentage était déjà de 79 %.
- 59 % d'entre eux s'attendent aussi à ce que leur employeur leur donne la possibilité de faire du télétravail. Ce pourcentage était quasiment le même en 2019 (63 %).
- 63 % des jeunes travailleurs indiquent avoir travaillé à domicile pendant la pandémie de COVID-19.
  - ✦ Ce pourcentage était même plus élevé pour les jeunes travailleurs hautement qualifiés (secondaire : 45 % ; enseignement supérieur : 75 %).

Les jeunes déjà au travail ou aux études supérieures attendent de leur employeur de la flexibilité à divers égards. Ainsi, 75 % d'entre eux espèrent des horaires flexibles et 60 % la possibilité d'effectuer du télétravail. Même si environ un quart des jeunes ayant déjà une expérience de travail préfèrent travailler à temps plein sur leur lieu de travail, 70 % des jeunes préfèrent combiner le travail à domicile et le travail au bureau.

- 66 % des jeunes ayant travaillé à domicile pendant la pandémie souhaitent également, après la crise, le faire plus qu'auparavant.
- Lorsqu'on interroge des jeunes ayant déjà une expérience de travail sur le mix idéal de travail à domicile et au bureau, seuls 7 % d'entre eux affirment vouloir travailler 100 % chez eux. 24 % d'entre eux préféreraient travailler au bureau tous les jours et la grande majorité d'entre eux (69 %) opteraient pour un mix des deux.

\* Dans la mesure où le contexte et la nature du travail le permettent. Il n'existe pas de solution de télétravail 'universelle'. N'oublions pas que toutes les tâches ou fonctions ne se prêtent pas au télétravail.

## Quelle flexibilité les jeunes attendent-ils d'un employeur ?



- La 'formule' préférée consiste à travailler trois jours au bureau et deux jours à la maison (26 % des jeunes ayant déjà une expérience de travail optent pour ce mix).
- Les employeurs interrogés ont également conscience que les jeunes veulent de la flexibilité : 94 % d'entre eux pensent que les jeunes veulent des horaires flexibles et 84 % qu'ils souhaitent faire du télétravail.
- La grande majorité des employeurs indiquent déjà proposer du télétravail (89 %) et des horaires flexibles (91 %) (du moins à une partie de leurs collaborateurs). Le pourcentage d'employeurs proposant du télétravail a fortement augmenté par rapport à 2019 (67 %). Et ils sont également beaucoup plus nombreux à autoriser le télétravail pour tous les collaborateurs de l'entreprise (2019 : 13 % ; 2021 : 32 %), ce qui correspond mieux à la demande des jeunes.

# Les employeurs se rendent compte qu'il y a encore beaucoup à faire pour déployer partout une politique de diversité intégrale

1 jeune travailleur sur 5 estime que les employeurs ne prêtent pas suffisamment attention à la diversité au sein de leur organisation. La majorité des jeunes sont en faveur des quotas de genre et les trois quarts d'entre eux aimeraient travailler pour une entreprise privée admettant les expressions de la diversité religieuse (voile, kippa...). Les employeurs se rendent compte qu'il y a encore beaucoup à faire pour déployer partout une politique de diversité intégrale. Ils indiquent toutefois donner la priorité aux compétences et qualifications des candidats lorsqu'ils font un choix.

- 1 jeune travailleur sur 5 estime que les employeurs accordent trop peu d'attention à la diversité au sein de leur organisation.
- 70 % des jeunes (étudiants du supérieur, travailleurs et demandeurs d'emploi) affirment être en faveur des quotas de genre, soit un peu plus qu'en 2019 (64 %).
  - ✦ Le pourcentage est de 64 % pour les hommes et de 74 % pour les femmes. Par rapport à 2019, il a surtout augmenté chez les hommes (en 2019 : 56 %).
- Seuls 8 % des employeurs déclarent appliquer en ce moment des quotas de genre.
- Cependant, 48 % d'entre eux affirment mener une forme de politique de diversité (soit environ comme en 2019 : 49 %). Dans 41 % des cas, cela englobe la diversité des genres. La politique de diversité d'une grande partie des employeurs concerne aussi la diversité des âges (39 %), l'origine ethnique (39 %) et les LGBTQ+ (30 %).

- 44 % des employeurs qui n'ont pas de politique de diversité affirment que c'est parce qu'ils se basent uniquement sur la qualité des candidats. 25 % déclarent que leur entreprise est trop petite et 22 % estiment que ce n'est pas un problème.
- 1 sur 4 jeunes (étudiants du supérieur, travailleurs et demandeurs d'emploi) dit que travailler pour une entreprise privée admettant des expressions explicites de diversité religieuse (par ex. kippa, voile, turban, etc.) ne lui pose aucun problème.
- La moitié des jeunes affirment que les expressions de diversité religieuse ou philosophique sur le lieu de travail pourraient mettre en péril la neutralité sur le lieu de travail ou dans les services.
  - ✦ Les hommes sont plus nombreux à être de cet avis que les femmes (H : 66 % ; F : 46 %).
- 54 % des employeurs déclarent ne pas admettre d'expressions de diversité religieuse dans leur entreprise. Dans 74 % 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.

02.

# PROTECTION SOCIALE



# La moitié des jeunes s'attendent à des problèmes de financement des pensions légales à l'avenir

Environ la moitié des jeunes interrogés économisent déjà pour leur pension ou envisagent de le faire. Parmi ceux qui travaillent, c'est même les deux tiers. Seule une minorité des jeunes pensent que les pensions légales seront encore financées par l'État lorsqu'ils prendront leur retraite et 3 sur 5 croient qu'ils devront travailler au-delà de l'âge actuel de la pension (67 ans). Les employeurs sont du même avis.

- 49 % des jeunes interrogés déclarent qu'ils économisent déjà pour leur pension ou envisagent de le faire.
  - ✦ Pour les jeunes ayant un emploi fixe, ce pourcentage atteint 66 %, contre 36 % pour ceux qui n'ont pas d'emploi.
- Seuls 48 % des jeunes pensent que les pensions légales garanties par l'État seront encore financées lorsqu'ils partiront à la retraite (chiffre conforme à celui de 2019 : 47 %). Par ailleurs, 74 % des jeunes pensent qu'ils devront travailler au-delà de l'âge minimum actuel de la retraite (67 ans).
- Seuls 46 % des employeurs pensent également que les pensions légales seront encore financées lorsque les jeunes partiront à la retraite. Et 63 % d'entre eux partagent l'avis des jeunes selon lequel ils devront travailler au-delà de l'âge minimum actuel de la pension.

- Pourtant, une majorité des jeunes (62 %) 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, 25 % d'entre eux trouvent logique de devoir travailler plus longtemps au vu de l'espérance de vie en augmentation constante.
- 60 % des jeunes estiment qu'il appartient aux pouvoirs publics de garantir une pension, alors que 28 % d'entre eux pensent plutôt que cette responsabilité incombe à l'employeur.
- Pour leur part, les employeurs sont généralement d'avis qu'il s'agit d'une responsabilité des pouvoirs publics (76 %).

### Les jeunes s'attendent-ils à la pension légale ?

48 %  
oui



52 %  
non



Seuls 48 % des jeunes pensent que les pensions légales garanties par l'État seront encore financées lorsqu'ils partiront à la retraite (chiffre conforme à celui de 2019 : 47 %).

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

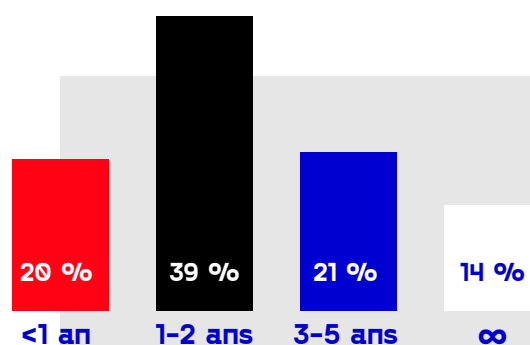
3 jeunes sur 5 et 4 employeurs sur 5 estiment que les chômeurs doivent percevoir des allocations pendant maximum deux ans.

- 13 % des jeunes travailleurs et demandeurs d'emploi déclarent avoir perdu leur emploi pendant la pandémie de COVID-19.
- 39 % des jeunes travailleurs disent avoir été un jour au chômage et, parmi eux, 55 % ont reçu une allocation pendant un certain temps.
- 9 % des jeunes (de 17 à 28 ans) interrogés sont actuellement demandeurs d'emploi et 28 % d'entre eux perçoivent en ce moment une allocation.

## Combien de temps les chômeurs peuvent-ils percevoir des allocations ?

Lorsqu'on leur demande combien de temps les chômeurs devraient percevoir des allocations, 20 % des jeunes demandeurs d'emploi et travailleurs répondent « moins d'un an », 39 % « 1 à 2 ans » et 21 % de « 3 à 5 ans ». 14 % des jeunes jugent même qu'il ne faut pas les limiter dans le temps.

- Lorsqu'on leur demande combien de temps les chômeurs devraient percevoir des allocations, 20 % des jeunes demandeurs d'emploi et travailleurs répondent « moins d'un an », 39 % « 1 à 2 ans » et 21 % de « 3 à 5 ans ». 14 % des jeunes jugent même qu'il ne faut pas les limiter dans le temps.
- Alors que 60 % des jeunes estiment donc qu'il faut limiter les allocations à maximum 2 ans, ce pourcentage est de 76 % pour les employeurs. Seuls 8 % d'entre eux jugent qu'il ne faut pas les limiter dans le temps.



03.

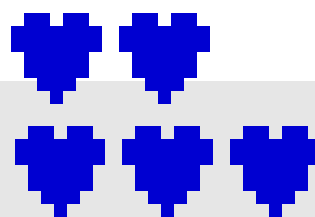
# OPTIONS DE CARRIÈRE



# Les employeurs surestiment la loyauté des jeunes travailleurs

- 33 % des jeunes étudiants, demandeurs d'emploi et travailleurs pensent qu'ils resteront maximum cinq ans chez le même employeur. 33 % pensent rester six ans ou plus et 35 % n'en ont aucune idée.
  - ✦ Les hommes sont plus nombreux à dire qu'ils prévoient de changer d'employeur endéans un ou deux ans (H : 20 % ; F : 9 %).
- 46 % des employeurs pensent cependant que les jeunes travailleurs resteront en moyenne six ans ou plus au sein de leur entreprise.
- 33 % des jeunes espèrent une promotion après maximum un ou deux ans, 31 % après trois à cinq ans et 14 % pensent qu'il faudra patienter plus longtemps encore. 23 % des jeunes n'ont aucune opinion à ce sujet.
- 30 % des employeurs pensent que les jeunes espèrent une promotion après un ou deux ans, contre 58 % qui sont d'avis qu'ils ne s'y attendent qu'après trois à cinq ans.

Un tiers des jeunes étudiants, demandeurs d'emploi et travailleurs interrogés indiquent penser rester six ans ou plus chez le même employeur. Les employeurs surestiment le nombre de jeunes désireux de rester aussi longtemps. Un tiers des jeunes s'attendent aussi à recevoir une première promotion endéans les deux ans et les deux tiers en tous cas au cours des cinq premières années.



**Combien de temps les jeunes pensent-ils rester avec un employeur ?**

33 % des jeunes étudiants, demandeurs d'emploi et travailleurs pensent qu'ils resteront maximum cinq ans chez le même employeur.

# La moitié des jeunes veulent créer leur propre entreprise

- 54 % des jeunes étudiants, demandeurs d'emploi et travailleurs interrogés aimeraient créer un jour leur propre entreprise.
- 39 % des jeunes interrogés estiment que le principal avantage de l'entrepreneuriat est la possibilité de faire aboutir sa propre idée. 30 % évoquent plutôt le fait d'être son propre patron et 20 % le fait de déterminer soi-même ses horaires.
- Pour 38 % des jeunes étudiants, demandeurs d'emploi et travailleurs interrogés, le principal motif pour ne pas lancer son entreprise est l'insécurité financière. 18 % estiment que cela comporte trop de responsabilités et 15 % que c'est trop complexe.

Un peu plus de la moitié des jeunes étudiants, demandeurs d'emploi et travailleurs interrogés aimeraient créer un jour leur propre entreprise. Ce qui les anime, c'est surtout de faire aboutir leur propre idée et d'être leur propre patron. En revanche, l'insécurité financière constitue un frein important. La majorité des jeunes estiment qu'il faut faire preuve d'esprit d'entreprise aussi en tant que salarié.

- 66 % des jeunes estiment que le personnel doit également faire preuve d'esprit d'entreprise.
- Ils ont raison en cela, car 82 % des employeurs affirment accorder beaucoup d'importance aux aptitudes entrepreneuriales de leurs collaborateurs.

### Pourquoi ne pas lancer une entreprise ?



04.

# ENSEIGNEMENT ET INADÉQUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



# Les élèves du secondaire déclarent ne pas être suffisamment informés à l'école des possibilités sur le marché du travail

Plus de la moitié des élèves du secondaire estiment ne pas être suffisamment informés à l'école des options qui s'offrent à eux sur le marché du travail. Les employeurs sont encore moins optimistes à cet égard puisque les trois quarts d'entre eux jugent que les jeunes ne sont pas suffisamment préparés au marché du travail

# 52%

52 % des élèves du secondaire estiment ne pas être suffisamment préparés à l'école pour le marché du travail.

pas avoir suffisamment de connaissances pratiques et 20 % ont éprouvé des difficultés pour trouver un emploi.

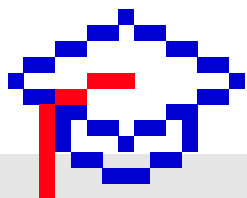
- 52 % des élèves du secondaire estiment ne pas être suffisamment préparés à l'école pour le marché du travail.
- Même si 53 % des élèves du secondaire interrogés affirment pouvoir effectuer un stage, une minorité d'entre eux indiquent pouvoir participer à des visites d'entreprise (23 %) et suivre des cours sur les possibilités professionnelles (21 %).
- 41 % 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, 45 % estiment ne pas avoir suffisamment de connaissances pratiques et 20 % ont éprouvé des difficultés pour trouver un emploi.
- Par ailleurs, 34 % des jeunes déclarent que l'école ne les a pas sensibilisés à l'évolution technologique sans cesse plus rapide.
- 73 % des employeurs pensent également que l'école ne prépare pas suffisamment les jeunes au marché du travail.
- 41 % des employeurs 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 (62 %) estiment pourtant que cette tâche revient à l'école.

# Les jeunes sont enthousiastes au sujet de l'apprentissage sur le lieu de travail et les stages ont été un succès malgré la crise du coronavirus

Plus de 80 % des jeunes envisagent l'apprentissage sur le lieu de travail. Les employeurs sous-estiment toutefois la volonté des jeunes de le faire. Une grande majorité des étudiants du supérieur déclarent que leur formation comporte un stage et la plupart d'entre eux ont pu l'effectuer comme prévu. Plus de 90 % des employeurs affirment proposer des places de stage, même si la plupart d'entre eux pensent que les jeunes n'y sont pas suffisamment préparés par leur école.

- 84 % des jeunes interrogés indiquent envisager l'apprentissage sur le lieu de travail. 76 % d'entre eux pensent que cela peut contribuer à accroître leurs chances de trouver un emploi.
- Pourtant, 38 % des employeurs pensent que les jeunes n'ont pas conscience de la plus-value de l'apprentissage sur le lieu de travail. 68 % des employeurs affirment proposer cette formule.
- 83 % des étudiants du supérieur indiquent que leur formation comporte un stage et 73 % ont effectué ce stage.
- Parmi ceux qui n'ont pas effectué leur stage, 18 % expliquent que c'est dû à la crise du coronavirus.
- Les étudiants qui ont effectué leur stage ont eux aussi ressenti l'effet de la crise : 63 % d'entre eux affirment qu'elle a eu un impact considérable sur la recherche du stage.
- Néanmoins, 88 % des étudiants du supérieur qui ont effectué un stage estiment qu'ils ont été bien accueillis et encadrés. 83 % ont trouvé le stage très enrichissant en dépit des mesures sanitaires.

- Selon les étudiants du supérieur, les principales plus-values d'un stage sont d'avoir un premier contact avec le monde du travail (70 %), d'acquérir des aptitudes pratiques (68 %) et d'apprendre à appliquer des connaissances théoriques (56 %).
- Les employeurs évoquent les mêmes avantages pour les jeunes : premier contact avec le monde du travail (90 %), acquérir des aptitudes pratiques (72 %) et apprendre à appliquer des connaissances théoriques (72 %).
- 88 % des employeurs affirment proposer des possibilités de stage au sein de leur entreprise.
- 58 % d'entre eux estiment toutefois que les stagiaires ne sont pas suffisamment préparés par leur école en termes de compétences. Ils estiment que c'est surtout le manque de connaissances pratiques (74 %) et la motivation/l'attitude (68 %) des stagiaires qui posent problème.



### Pourquoi un stage est-il utile ?

Selon les étudiants du supérieur, les principales plus-values d'un stage sont d'avoir un premier contact avec le monde du travail (70 %), d'acquérir des aptitudes pratiques (68 %) et d'apprendre à appliquer des connaissances théoriques (56 %).



# 05. DURABILITÉ



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

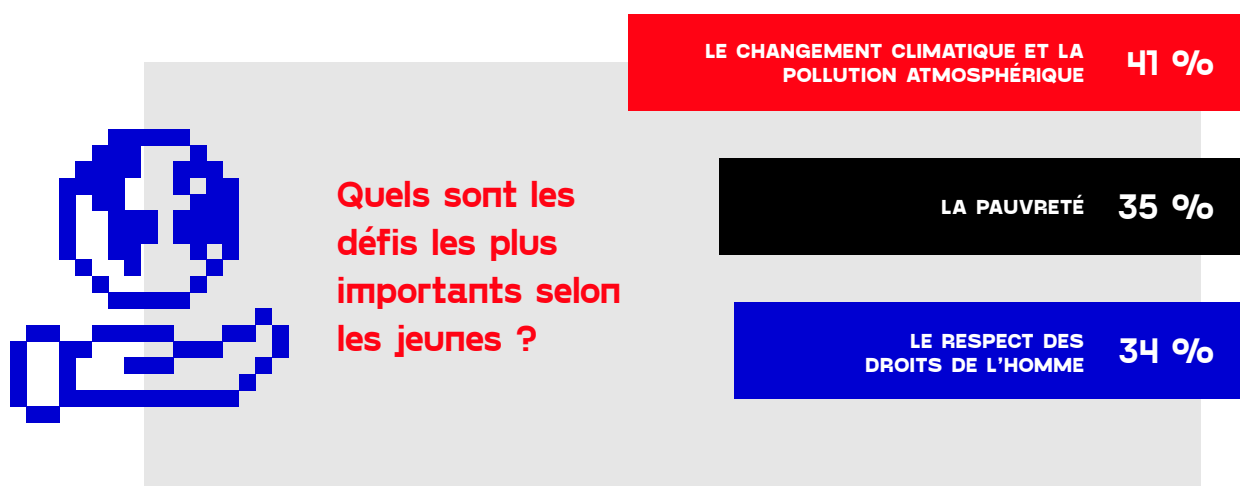
Même si presque tous les employeurs affirment que l'environnement et la société font partie de la mission et des valeurs de leur entreprise, la moitié des jeunes estiment que les entreprises belges ne prennent pas encore suffisamment le lead dans ce domaine. Or, ils jugent important que leur employeur s'engage pour les défis environnementaux et sociétaux. Même si les jeunes et les employeurs s'accordent à dire que le climat est le défi le plus important, les jeunes accordent plus d'importance aux thèmes sociaux.

- 90 % des employeurs interrogés estiment que les entreprises belges doivent jouer un rôle de pionnier dans les défis environnementaux et sociétaux. 84 % d'entre eux indiquent également 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 (67 %) et qu'il s'engage sur ces questions au sein de l'entreprise par des activités et des actions (71 %).

- ✦ Les jeunes femmes y accordent encore plus d'importance que les hommes, tant en ce qui concerne la mission de l'entreprise (H : 60 % ; F : 74 %) que les activités organisées par l'employeur (H : 66 % ; F : 77 %).

- Cependant, 47 des jeunes interrogés pensent que les entreprises belges pourraient davantage prendre le lead dans les défis environnementaux et sociétaux.
- 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 (41 %), suivis par la pauvreté (35 %) et le respect des droits de l'homme (racisme, liberté d'expression, guerre...) (34 %).
- Les employeurs mentionnent également le plus souvent le changement climatique (50 %). Mais contrairement aux jeunes, ils attachent moins d'importance à la pauvreté et aux droits de l'homme et plus aux problèmes de mobilité (42 %) et à l'épuisement des ressources naturelles (34 %).



# 06. BIEN-ÊTRE MENTAL ET COVID-19



# La crise du coronavirus a fortement affecté les jeunes. La majorité des étudiants a toujours respecté les règles

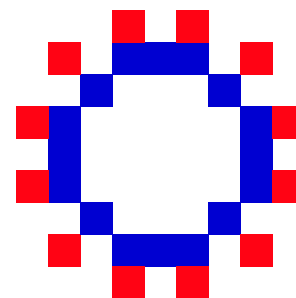
La crise du coronavirus a eu un impact considérable sur le bien-être mental de la plupart des jeunes interrogés, et particulièrement des étudiants du supérieur. Ce qui leur a le plus pesé, c'est les contacts restreints avec les amis et la limitation des activités sociales. D'ailleurs, les étudiants sont nettement plus nombreux que les jeunes travailleurs et demandeurs d'emploi à affirmer qu'ils ont toujours respecté les règles.

- 70 % des élèves du secondaire déclarent que la limitation des activités sociales (théâtre, cinéma, boire un verre au café...) a eu un impact important sur leur santé mentale. 66 % affirment aussi que la restriction des contacts avec les amis a également eu un impact considérable. 68 % des élèves du secondaire évoquent aussi l'organisation des cours en ligne.
- Bon nombre d'élèves du secondaire ont tenté de minimiser l'impact de la crise du COVID-19 sur leur santé mentale par le sport/l'activité physique (45 %) ou les contacts en ligne avec les amis et la famille (37 %).
- 61 % des élèves du secondaire affirment s'en être toujours tenus aux règles, même si cela leur pesait. 29 % admettent y avoir dérogé occasionnellement et 11 % souvent.
- Les étudiants du supérieur sont encore plus nombreux à indiquer que la crise du coronavirus a eu un impact considérable sur leur bien-être mental. Ainsi, 73 % d'entre eux affirment que la restriction des contacts avec les amis a

eu un impact important.

D'autres facteurs étaient les cours en ligne (65 %), la suppression des loisirs (63 %) et l'absence de perspectives (61 %).

- Les étudiants du supérieur sont également nombreux à avoir tenté de minimiser l'impact de la crise du COVID-19 sur leur santé mentale par le maintien des contacts en ligne (48 %) et le sport/l'activité physique (41 %).
- 59 % des étudiants du supérieur affirment s'en être toujours tenus aux règles, même si cela leur pesait.
- En revanche, 33 % admettent y avoir dérogé occasionnellement et 8 % n'en avoir tenu aucunement compte.
- La crise a également fortement affecté les jeunes travailleurs et demandeurs d'emploi : 69 % d'entre eux déclarent que la restriction des contacts avec les amis a eu un impact considérable, alors que la limitation des activités sociales est évoquée par 63 % d'entre eux.



- Tous comme les étudiants, les jeunes travailleurs et demandeurs d'emploi ont tenté de minimiser cet impact par le maintien de contacts en ligne (47 %) et le sport (39 %).
- Contrairement aux étudiants, seuls 31 % des jeunes travailleurs et demandeurs d'emploi affirment s'en être toujours tenus aux règles. 50 % admettent y avoir dérogé de temps à autre et 19 % ne pas les avoir suivies souvent.
- 20 % des employeurs indiquent avoir entrepris – en plus des mesures prises pour veiller à la santé mentale de leurs collaborateurs – des actions spécifiques pour les jeunes au sein de leur entreprise.



# Young Talent in Action XXL

[www.ytia.be](http://www.ytia.be)

powered by



in collaboration with

