



Young Talent
in Action

www.ytia.be

BRIDGING THE FUTURE
REPORT 2022

powered by

VBO FEB
Verbond van Belgische Ondernemingen
Fédération des Entreprises de Belgique



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 1^{er} juin et le 4 juillet 2022, auprès de 800 jeunes âgés de 18 à 28 ans (les élèves du secondaire sont exclus), représentatifs en termes de sexe, de langue, d'âge et de diplôme. La marge d'erreur maximale pour 800 jeunes s'élève à 3,39%.
- Entre le 1^{er} juin et le 18 juin 2022, auprès de 195 employeurs via la base de données de la FEB. La marge d'erreur maximale pour 195 employeurs s'élève à 6,98%.

KEY TRENDS CONCLUSIONS

✦ Conditions de salaire et de travail

- Des attentes élevées pour le premier salaire, mais le contenu du travail reste le plus important.
- L'assurance hospitalisation est l'avantage extra-légal le plus populaire.

✦ Mobilité

- La plupart des jeunes veulent se rendre au travail en voiture, mais la mobilité flexible gagne en popularité.
- La possibilité de télétravailler influence la durée souhaitée du trajet domicile-travail.

✦ Organisation du travail

- Les jeunes attendent de la flexibilité en termes de lieu et de temps.
- La combinaison du travail à domicile et au bureau est la formule idéale.

✦ Inadéquation entre l'enseignement et le marché du travail

- Les jeunes sont enthousiastes face à l'apprentissage sur le lieu de travail et souhaiteraient qu'il soit intégré dans tous les cursus.
- La plupart des employeurs disent qu'ils sélectionnent les jeunes candidats en fonction de leur volonté à apprendre tout au long de leur vie.
- Les jeunes veulent davantage de possibilités pour combiner travail et études.

MATCH!

Sur quoi les jeunes et les employeurs sont-ils d'accord ?

BRIDGING THE FUTURE

Où les attentes des jeunes et des employeurs divergent-elles ?

MISMATCH!

Suite à la crise du COVID-19, les employeurs offrent la flexibilité que les jeunes attendent depuis longtemps.

- La grande majorité des employeurs indiquent qu'ils proposent déjà le télétravail (90%) et des horaires flexibles (93%) (au moins à certains de leurs collaborateurs). La proportion d'employeurs qui autorisent le télétravail a fortement augmenté par rapport à 2019 (67%). Le nombre d'employeurs autorisant le télétravail pour tous les collaborateurs de l'entreprise est également beaucoup plus élevé (2019 : 13%, 2021 : 32%, 2022 : 39%), ce qui correspond davantage aux demandes des jeunes.
- 76% des jeunes interrogés s'attendent à pouvoir travailler selon des horaires flexibles. En 2019 - avant la crise du COVID-19 - ce pourcentage était déjà de 79%. 62% d'entre eux s'attendent également à ce que leur employeur potentiel leur donne la possibilité de faire du télétravail. En 2019, ce pourcentage était à peu près le même (63%).

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 affirment qu'il est important de voir régulièrement leurs collègues au bureau.
- Les raisons invoquées sont avant tout le lien avec l'équipe (50%) et le contact social (48%).

Les employeurs comprennent 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. Dans ce cas, le temps de trajet maximum est de 30 minutes pour 49% d'entre eux. Cependant, s'ils pouvaient télétravailler au moins deux jours par semaine, seuls 35% des jeunes déclarent que le trajet entre le domicile et le lieu de travail ne devrait pas excéder 30 minutes.
- Les employeurs l'évaluent de la même manière. Ainsi, 48% d'entre eux pensent que les jeunes qui ne peuvent jamais faire de télétravail seraient disposés à consacrer 30 minutes maximum pour se rendre au travail. En revanche, s'ils peuvent télétravailler deux jours par semaine, seuls 20% des employeurs estiment que le trajet ne devrait pas selon les jeunes dépasser 30 minutes.

La semaine de quatre jours séduit les jeunes, et les employeurs l'évaluent correctement ¹.

- Le besoin de flexibilité se traduit également par un enthousiasme à l'égard de la semaine de travail de quatre jours.
- 76% des jeunes indiquent que la semaine de quatre jours leur plairait.
- 74% des employeurs sont d'avis que les jeunes y seraient favorables.

¹ Semaine de travail de quatre jours, comme le prévoit le deal pour l'emploi, à savoir que les heures de travail hebdomadaires normales sont effectuées sur quatre jours

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

- Alors que 63% des employeurs pensent que les jeunes préfèrent une augmentation basée sur les résultats, les jeunes interrogés voient les choses autrement : 30% d'entre eux préféreraient recevoir une augmentation en fonction des résultats, alors que 44% privilégieraient l'ancienneté.
- Par ailleurs, 66% d'entre eux s'attendent à ce que l'ancienneté détermine leur rémunération, contre 47% pour les résultats.

Les employeurs sous-estiment l'importance que les jeunes attachent aux avantages extralégaux.

- Alors que 58% des employeurs pensent que les jeunes préfèrent un salaire net supplémentaire aux avantages extralégaux, les jeunes sont plus nombreux à préférer les avantages extralégaux (46%) à un salaire net plus élevé (30%).
- 63% des jeunes interrogés indiquent que la présence d'avantages extralégaux est importante pour eux dans le choix d'un emploi.

Mismatch dû à l'école : les jeunes sont moins nombreux que les employeurs à penser que l'école ne les prépare pas suffisamment au marché du travail.

29%

des jeunes interrogés considèrent que l'école ne les a pas suffisamment préparés au marché du travail.

- 70% des employeurs sont également de cet avis.

CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL

Les attentes à l'égard du premier salaire sont élevées.

2 jeunes interrogés sur 3 (étudiants de l'enseignement supérieur et travailleurs) s'attendent à gagner plus de 1.750 EUR nets en tant que jeune travailleur. Les jeunes hommes ont clairement des attentes plus élevées que les femmes en ce qui concerne leur premier salaire. Environ 80% des jeunes ayant déjà travaillé déclarent que leur premier salaire correspondait à leurs attentes. Les jeunes s'attendent principalement à ce que leur salaire évolue en fonction de l'ancienneté et bon nombre d'entre eux préfèrent cela à une augmentation basée sur les performances. Même si le salaire net est clairement important pour les jeunes, les employeurs surestiment son importance par rapport au contenu du travail.

- 64% des jeunes interrogés pensent qu'ils gagneront plus de 1.750 EUR nets en tant que jeune travailleur. 34% d'entre eux pensent que ce montant dépassera même les 2.000 EUR. Ces attentes ont augmenté depuis 2019. À cette époque, 54% des jeunes s'attendaient à gagner plus de 1.750 EUR nets et 21% plus de 2.000 EUR¹.
 - ✦ Seules 56% des jeunes femmes s'attendent à gagner plus de 1.750 EUR pour commencer, alors que ce pourcentage est de 73% pour les hommes.
- 76% des jeunes ayant déjà exercé une activité salariée déclarent que leur premier salaire correspondait à leurs attentes. En revanche, 19% d'entre eux indiquent que leur premier salaire était inférieur à leurs attentes (= 79% de ceux dont le salaire ne correspondait pas à leurs attentes).
- Lorsqu'on demande aux jeunes sur quelle base ils s'attendent à ce que leur salaire évolue, 66% mentionnent l'ancienneté. Un peu plus de la moitié (47%) s'attendent également à ce que leur rémunération évolue en fonction de leurs résultats.
- 30% des jeunes préféreraient recevoir une augmentation en fonction des résultats, alors que 44% privilégieraient l'ancienneté.
- Les employeurs voient cela différemment. 63% d'entre eux pensent que les jeunes préfèrent une augmentation basée sur les résultats obtenus.
- Le salaire net n'est le facteur prépondérant dans le choix d'un emploi que pour 17% des jeunes (travailleurs et étudiants de l'enseignement supérieur). Pour 63% d'entre eux, le salaire net est l'un des cinq critères les plus importants dans le choix d'un emploi.

¹ En 2021, cette question était posée uniquement aux jeunes qui travaillaient et étudiaient. En 2022, elle a aussi été posée aux demandeurs d'emploi.

- Pour 19% 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 environ la moitié d'entre eux (47%), tout comme l'ambiance de travail (50%) et la distance entre le domicile et le travail (48%).
- Le top 5 est complété par la flexibilité des horaires de travail.

- Les employeurs surestiment l'importance que les jeunes attachent au salaire net par rapport au contenu du travail. 25% d'entre eux pensent que les jeunes considèrent le salaire net comme l'aspect le plus important dans le choix d'un emploi, contre 19% que c'est le contenu du travail.

Les avantages extralégaux ne sont pas une priorité absolue pour les jeunes.

L'assurance hospitalisation est l'avantage extra-légal le plus populaire.

6 jeunes sur 10 (de l'enseignement supérieur et travailleurs) considèrent que les avantages extralégaux sont importants lors du choix d'un emploi. Néanmoins, seul 1 sur 3 préfère les avantages extralégaux à un salaire net plus élevé. L'assurance hospitalisation, les chèques-repas et une voiture de société (+ carte de carburant) sont les avantages extralégaux les plus populaires parmi les jeunes, même si les employeurs surestiment la demande pour les voitures de société.

- 65% des jeunes travailleurs, demandeurs d'emploi ou étudiants savent ce que sont les avantages extralégaux.
 - ✚ 80% des jeunes qui travaillent le savent, alors que ce pourcentage tombe à 44% pour ceux qui ne travaillent pas (encore).
- 63% des jeunes interrogés indiquent que la présence d'avantages extralégaux est importante pour eux dans le choix d'un emploi, soit autant qu'en 2019 (61%) et en 2021 (61%).

- 30% des jeunes préféreraient recevoir plus de salaire net que des avantages extralégaux. 46% d'entre eux préfèrent en revanche les avantages extralégaux qu'un salaire net plus élevé. Pour les 24% restants, les deux se valent.
- 58% des employeurs interrogés pensent que les jeunes préfèrent un salaire net plus élevé, alors que 27% d'entre eux seulement pensent que les jeunes préfèrent les avantages extralégaux.
- 43% des jeunes estiment également qu'une indemnité vélo est importante, et un tiers d'entre eux est intéressé par un vélo (33%) ou un vélo électrique (35%).
- Près de 9 employeurs sur 10 (86%) disent offrir une prime de fin d'année. En outre, 81% d'entre eux déclarent offrir des chèques-repas. D'autres avantages souvent mentionnés sont un ordinateur portable (74%), une assurance de groupe (73%), la possibilité de faire du télétravail (71%) et une assurance hospitalisation (71%).
- Lorsqu'on leur demande ce que les jeunes jugent important, les employeurs mentionnent principalement la prime de fin d'année (82%) et ensuite la possibilité de travailler à domicile (72%) et une voiture de société (69%).
- En revanche, peu d'employeurs pensent que les jeunes accordent de l'importance au vélo (19%), au vélo électrique (23%) ou à l'indemnité vélo (35%).

73% des jeunes interrogés déclarent qu'ils considèrent qu'il est important de recevoir une prime de fin d'année. Par ailleurs, les jeunes jugent les avantages extralégaux suivants importants :



assurance hospitalisation (64%)



carte de carburant (59%)



chèques-repas (53%)



voiture de société (52%)



possibilité de faire du télétravail (50%)

MOBILITÉ



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

6 jeunes travailleurs 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 dans ce domaine et changer régulièrement de mode de transport. Pour les jeunes, le télétravail est un facteur important dans le temps qu'ils veulent consacrer au trajet domicile-travail : s'ils ne peuvent jamais télétravailler, 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 plus d'une heure sur la route.

- 62% des jeunes ayant un emploi fixe, demandeurs d'emploi ou étudiants de l'enseignement supérieur préfèrent utiliser la voiture pour se rendre au travail, ce qui est légèrement moins qu'en 2021 (70%). 29% aimeraient se rendre au travail à vélo, 29% en bus, tram ou métro et 24% en train.

62%

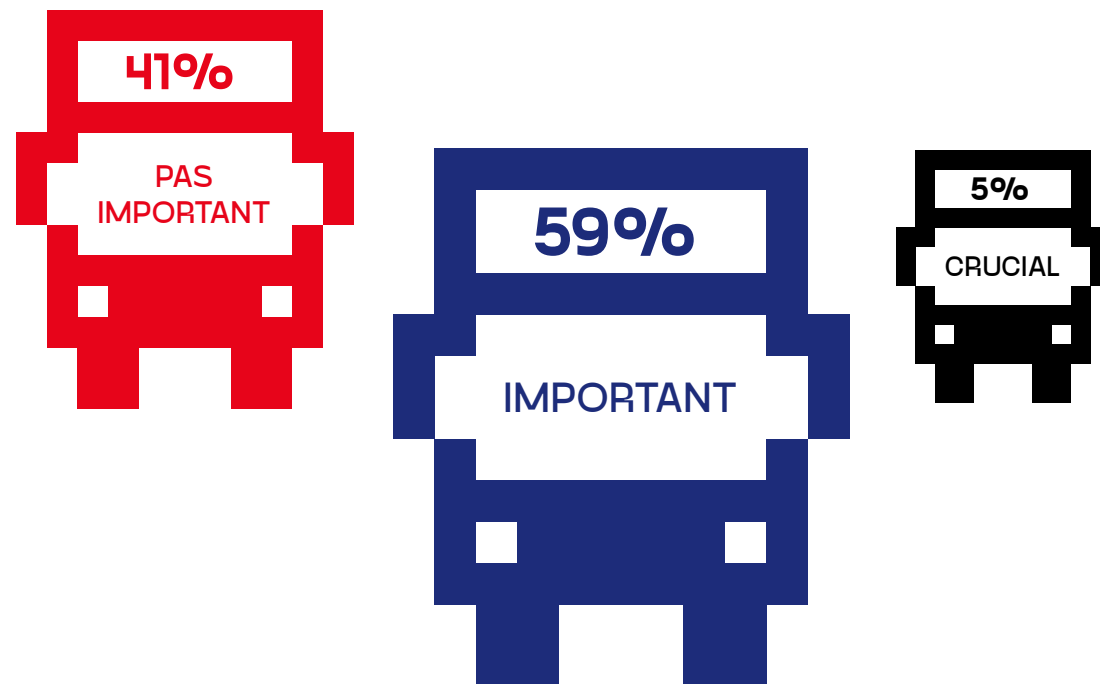
- Les employeurs pensent également que les jeunes préfèrent se rendre au travail en voiture (74%). Après la voiture, les employeurs considèrent que le moyen de transport préféré des jeunes pour se rendre au travail est le vélo (43%), les transports publics venant en troisième position (28%).

- S'ils avaient le choix, 47% des jeunes ayant un emploi fixe, demandeurs d'emploi ou étudiants de l'enseignement supérieur disent qu'ils préféreraient une voiture de société. 31% disent préférer des transports publics entièrement remboursés, 13% un budget mobilité pouvant être utilisé de manière flexible et 13% une indemnité vélo.
- Parmi les employeurs, 56% pensent que les jeunes préfèrent une voiture de société et 40% qu'ils opteraient plutôt pour un budget mobilité.

- 68% des jeunes interrogés disent attendre de leur employeur un budget mobilité. 32% des employeurs affirment déjà offrir cet avantage.
- Selon 43% des employeurs, l'accessibilité en transports publics n'est pas un facteur décisif pour les jeunes dans leur choix d'un employeur. Seule une très petite minorité (1%) pense que c'est crucial pour les jeunes.

L'accessibilité en transports publics est-elle importante pour les jeunes ?

41% des jeunes déclarent que l'accessibilité en transports publics n'est pas importante dans le choix d'un employeur. 59% estiment que c'est important, mais seulement 5% au point de choisir un autre employeur le cas échéant.



- 45% des jeunes indiquent qu'ils préfèrent être flexibles dans leur solution de mobilité, alors que 33% préfèrent se rendre au travail de la même manière chaque jour.

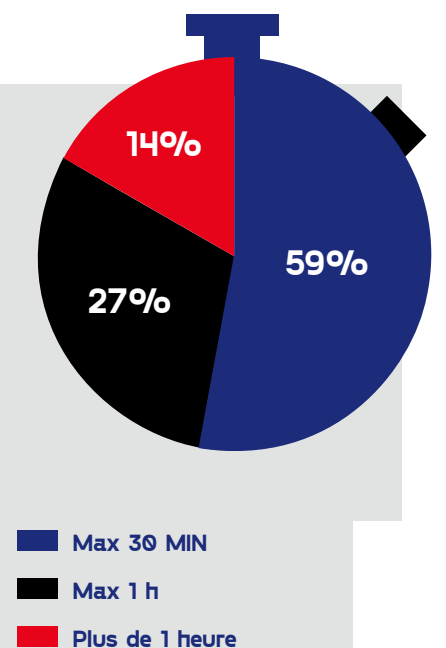
- 58% des employeurs pensent que les jeunes préfèrent être flexibles dans leur solution de mobilité et choisissent en fonction de la météo, de leur emploi du temps ...

Le télétravail influence la durée souhaitée du trajet entre le domicile et le lieu de travail.

- S'ils ne peuvent pas télétravailler, le temps de trajet maximum est de 30 minutes pour 49% des jeunes. 34% disent accepter un trajet d'une heure maximum et seulement 10% plus d'une heure. 6% affirment que cela dépend de l'emploi.
- Cependant, s'ils pouvaient télétravailler au moins deux jours par semaine, seuls 35% des jeunes déclarent que la distance entre le domicile et le lieu de travail ne devrait pas dépasser 30 minutes. Pour 42% d'entre eux, le maximum serait d'une heure et pour 15% d'entre eux, il pourrait même être supérieur à une heure. Ici aussi, 7% affirment que cela dépend de l'emploi.
- Les employeurs comprennent également que les jeunes acceptent des trajets plus longs s'ils ne doivent pas se rendre au travail tous les jours. Ainsi, 48% d'entre eux pensent que les jeunes qui ne peuvent jamais faire de télétravail seraient disposés à consacrer 30 minutes maximum pour se rendre au travail. Si les jeunes peuvent télétravailler deux jours, seuls 20% des employeurs estiment que le temps de trajet ne devrait pas selon les jeunes dépasser 30 minutes. La majorité des employeurs (66%) pensent que, dans ce scénario, les jeunes accepteraient d'être sur la route pendant une heure.

Combien de temps les jeunes ayant un emploi fixe consacrent-ils pour se rendre au travail ?

59% des jeunes ayant un emploi fixe déclarent se rendre au travail en moins de 30 minutes. 27% disent qu'ils sont à environ une heure de trajet et 14% à plus d'une heure.



ORGANISATION DU TRAVAIL



Les jeunes attendent de la flexibilité pour les horaires et le lieu de travail. Il est plus important de pouvoir choisir le moment où ils travaillent que l'endroit d'où ils travaillent.

Les jeunes attendent de leur employeur qu'il soit flexible à divers égards. Ainsi, 3 jeunes sur 4 s'attendent à des horaires flexibles et 6 jeunes sur 10 à ce que leur employeur permette le télétravail. Pas moins de 3 jeunes sur 4 sont intéressés par une semaine de travail de quatre jours¹. Près d'un jeune sur 4 estime qu'il est normal d'être disponible pour son employeur en dehors des heures de travail, tandis que 31% d'entre eux déclarent qu'ils trouvent important de pouvoir gérer des affaires personnelles pendant les heures de travail.

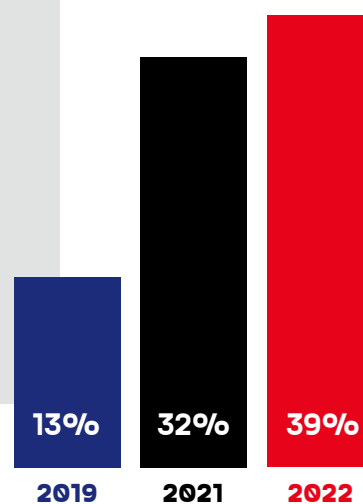
- Pour 81% des jeunes interrogés, le manque de flexibilité d'un employeur est un inconvénient majeur. 17% d'entre eux disent même qu'ils ne voudraient certainement pas travailler pour un tel employeur.
 - ✦ Les hommes (H : 21%, F : 14%) et les jeunes plus instruits (secondaire : 13%, supérieur : 25%) mentionnent plus souvent cet obstacle.
- 76% des jeunes interrogés s'attendent à pouvoir travailler selon des horaires flexibles. En 2019 - avant la crise du COVID-19 - ce pourcentage était déjà le même.
- 62% d'entre eux s'attendent également à ce que leur employeur potentiel leur donne le choix de travailler à domicile. En 2019, ce pourcentage était à peu près le même (63%).
- 30% des employeurs indiquent que les jeunes s'attendent à évoluer après un ou deux ans. 58% pensent que les jeunes s'attendent à évoluer après trois à cinq ans.

¹ Semaine de travail de quatre jours, comme le prévoit le deal pour l'emploi, à savoir que les heures de travail hebdomadaires normales sont effectuées sur quatre jours.

- 52% des jeunes espèrent aussi avoir la possibilité de travailler à partir d'un bureau satellite.
- Dès lors, 58% des jeunes considèrent qu'il est important de pouvoir organiser son travail de manière flexible (horaires, jours...). 45% jugent importante la flexibilité du lieu de travail (domicile, bureau...).
- Un grand nombre de jeunes (41%) pensent que travailler quand ils le souhaitent est plus important que le libre choix du lieu de travail. 26% pensent en revanche que travailler où ils veulent est plus important. Pour les 34% restants, les deux sont aussi importants l'un que l'autre.
- Les employeurs interrogés sont également conscients que les jeunes attendent de la flexibilité : 96% d'entre eux pensent que les jeunes attendent des horaires flexibles et 83% qu'ils attendent la possibilité de faire du télétravail.
- 7 employeurs sur 10 déclarent que les jeunes trouvent important de pouvoir travailler de manière flexible en termes de lieu (68%) et de moment (69%).

Le nombre d'employeurs autorisant le télétravail pour tous les collaborateurs de l'entreprise est également beaucoup plus élevé (2019 : 13%, 2021 : 32%, 2022 : 39%), ce qui correspond davantage aux demandes des jeunes

- La grande majorité des employeurs indiquent qu'ils proposent déjà le télétravail (90%) et des horaires flexibles (93%) (au moins à certains de leurs collaborateurs). La proportion d'employeurs qui autorisent le télétravail a fortement augmenté par rapport à 2019 (67%).
- 76% des jeunes indiquent que la semaine de quatre jours leur plairait.
- 74% des employeurs sont d'avis que les jeunes y seraient favorables.
- 4 employeurs sur 5 (80%) estiment que les jeunes aiment avoir la possibilité de s'occuper de leurs affaires personnelles pendant les heures de travail. Cependant, seuls 2 employeurs sur 5 (38%) pensent que les jeunes sont également disposés à être disponibles pour leur employeur en dehors des heures de travail.
- Parmi les jeunes, le tableau est plus nuancé : 31% d'entre eux déclarent qu'ils trouvent important de pouvoir gérer des affaires personnelles pendant les heures de travail. 23% des jeunes estiment qu'il est normal d'être disponibles pour leur employeur en dehors des heures de travail. 25% ne sont ni pour ni contre.



Une combinaison du travail à domicile et au bureau est la formule idéale.

- 73% des jeunes travailleurs interrogés indiquent qu'ils travaillent parfois à domicile. La plupart d'entre eux (56%) le font deux à quatre jours par semaine.
- Pourtant, ils ne veulent pas perdre le contact avec leurs collègues : 86% des jeunes travailleurs disent qu'il est important de voir régulièrement leurs collègues au bureau.
- Les raisons invoquées sont avant tout le lien avec l'équipe (50%) et le contact social (48%), et ensuite une collaboration efficace et le partage de connaissances.
- 90% des employeurs pensent également 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 (84%) et de lien avec l'équipe (79%).
- Lorsque nous demandons aux jeunes quelle est leur combinaison idéale de travail à domicile et au bureau, seuls 3% d'entre eux disent qu'ils aimeraient travailler à la maison tous les jours. 21% des jeunes ayant une expérience professionnelle préféreraient travailler au bureau tous les jours. Toutefois, une grande majorité (76%) préfère une combinaison du travail à domicile et au bureau.

Même si environ un cinquième des jeunes préfèrent travailler au bureau à plein temps, 7 sur 10 préfèrent une combinaison du travail à domicile et au bureau.

- La formule la plus populaire consiste à travailler trois jours au bureau et deux jours à la maison (29% des jeunes préfèrent cette combinaison).
- Les employeurs se font à peu près la même idée à ce sujet. Seul 1% pense que les jeunes veulent travailler à la maison tous les jours, et une petite minorité (11%) pense que les jeunes veulent venir au bureau tous les jours. Les employeurs ont en tête la même 'formule idéale' que les jeunes : trois jours au bureau et deux jours à la maison (39%).

MISMATCH ENTRE L'ENSEIGNEMENT ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL



Les jeunes sont enthousiastes à l'égard de l'apprentissage sur le lieu de travail parce qu'il permettrait d'accroître leurs opportunités d'emploi.

29%

29% des jeunes interrogés considèrent que l'école ne les a pas suffisamment préparés au marché du travail.

3 jeunes sur 10 et 7 employeurs sur 10 pensent que l'école ne prépare pas suffisamment les jeunes au marché du travail. Plus de 4 jeunes sur 5 envisageraient un apprentissage sur le lieu de travail.

- 70% des employeurs sont également de cet avis.
- 84% des jeunes interrogés déclarent qu'ils envisageraient un apprentissage sur le lieu de travail. 76% pensent que cela contribuerait à accroître leurs opportunités d'emploi.
- 2 jeunes sur 3 (66%) pensent même que l'apprentissage sur le lieu de travail devrait devenir obligatoire dans tous les cursus.
- Pourtant, 34% des employeurs estiment que les jeunes ne sont pas conscients de la valeur ajoutée de l'apprentissage sur le lieu de travail. 67% des employeurs affirment proposer un apprentissage sur le lieu de travail.

La plupart des employeurs disent qu'ils sélectionnent 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. 80% d'entre eux 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. Or, seule une petite majorité de jeunes disent en avoir déjà entendu parler.

- 89% 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 (90%), donner des responsabilités à leurs collaborateurs (81%) et faciliter activement le partage de connaissances (66%).
- 77% 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.

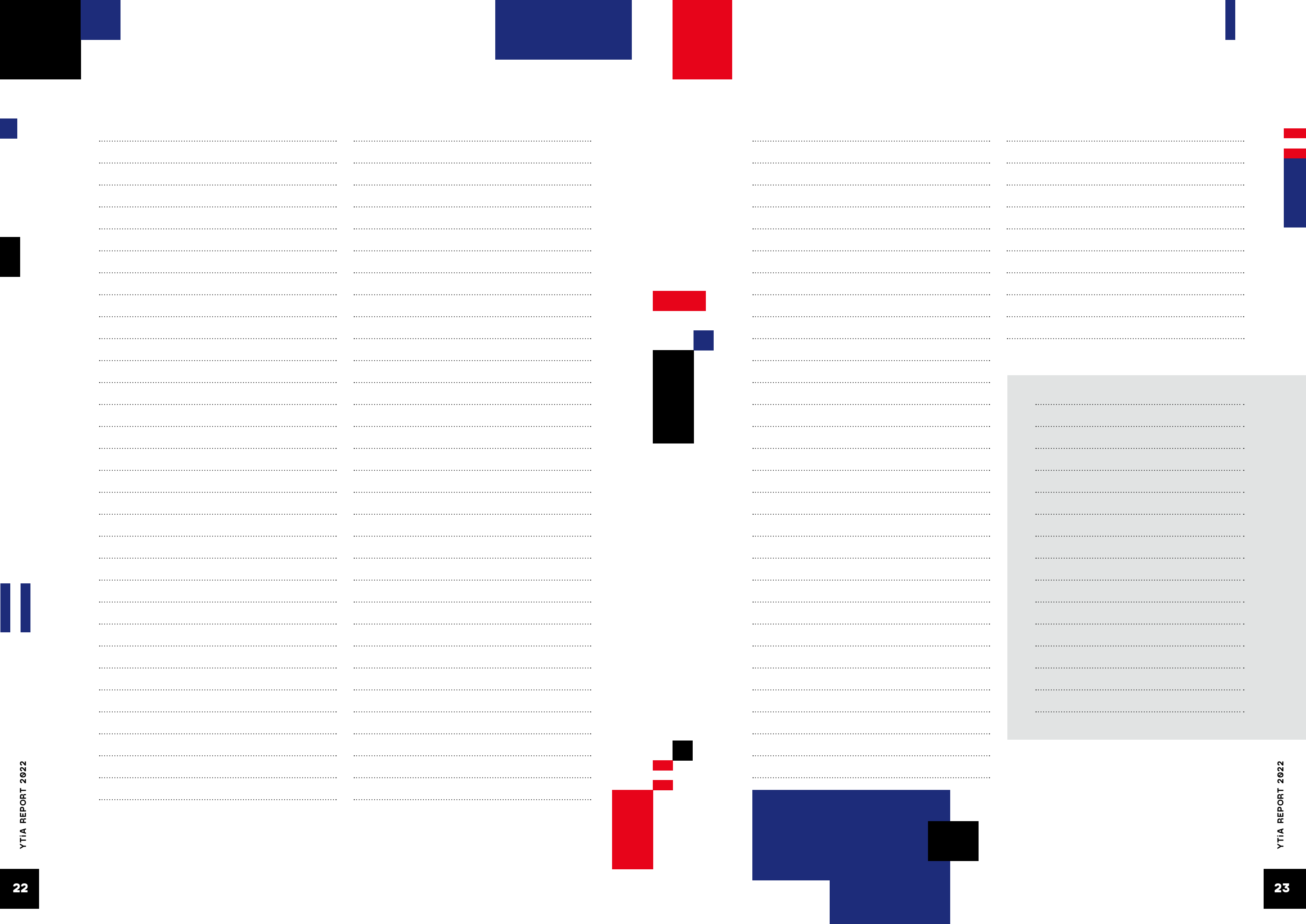
Les jeunes veulent d'avantage de possibilités de combiner travail et apprentissage.

- Un peu moins de 6 jeunes sur 10 (58%) disent avoir déjà entendu parler de l'apprentissage tout au long de la vie. Pour la plupart d'entre eux, cela signifie rester à jour (58%) et accroître ses compétences (57%).

70%

70% des jeunes 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 serait principalement l'obtention d'un diplôme supplémentaire (56%). 33% disent qu'ils préféreraient suivre des modules.

- Les jeunes travailleurs indiquent qu'ils acquièrent de nouvelles compétences principalement par l'apprentissage sur le tas auprès de leurs collègues (41%), par des formations proposées par l'employeur (34%) et par le feedback de collègues (34%).
- Les employeurs affirment que les jeunes travailleurs acquièrent de nouvelles compétences, qui les rendront plus forts pour leur carrière, surtout grâce à la formation sur le tas auprès de collègues (90%) et aux formations qu'ils proposent (82%). Le feedback des collègues (69%) est également souvent mentionné.





Young Talent in Action XXL

REPORT
2022

BRIDGING
THE FUTURE

www.ytia.be

powered by

VBO FEB
Verbond van Belgische Ondernemingen
Fédération des Entreprises de Belgique



in collaboration with

 **iVOX**
we **spark** connections