



**Young Talent
in Action**

www.ytia.be

REPORT H202

BRIDGING THE FUTURE



powered by



Cofinancé par
l'Union européenne
Co-funded by
the European Union

in collaboration with



‘Bridging the future’ est une enquête menée par la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) 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 27 juin et le 22 juillet 2024, auprès de 800 jeunes âgés de 18 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 27 juin et le 22 juillet 2024, auprès de 112 employeurs via la base de données de la FEB. La marge d'erreur maximale pour 112 employeurs s'élève à 9,23%.

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	18
03	ORGANISATION DU TRAVAIL.	22
04	ENSEIGNEMENT ET INADÉQUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	26

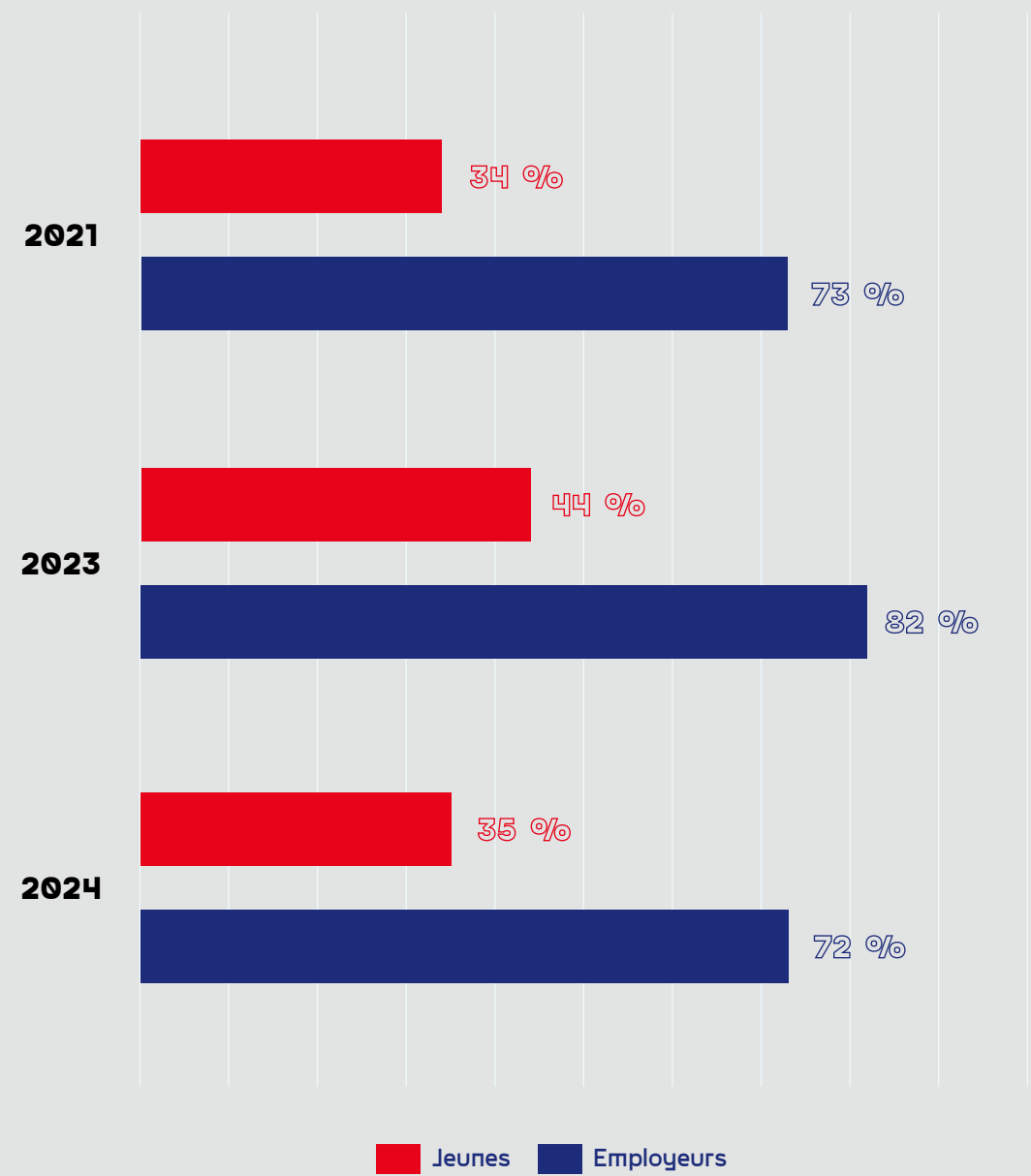
PART 1

Key Conclusions

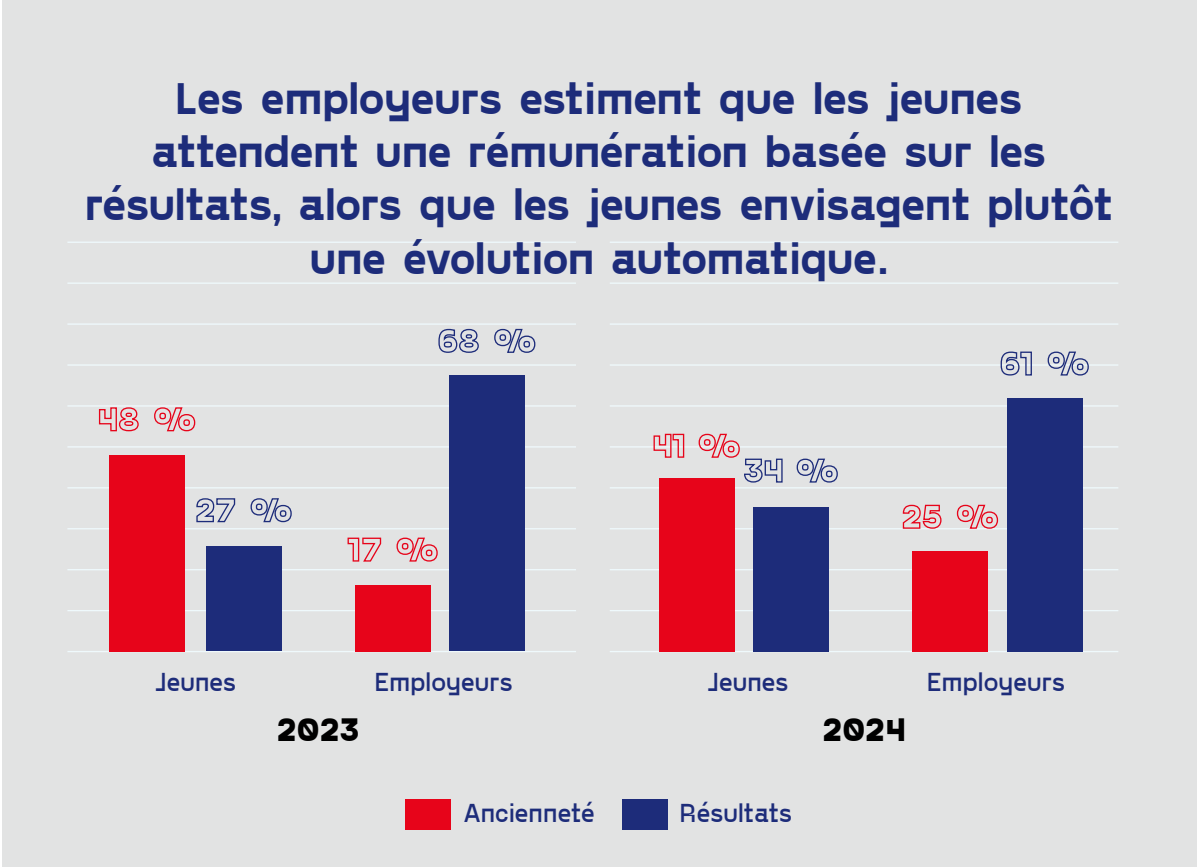


Enseignement et inadéquation sur le marché du travail

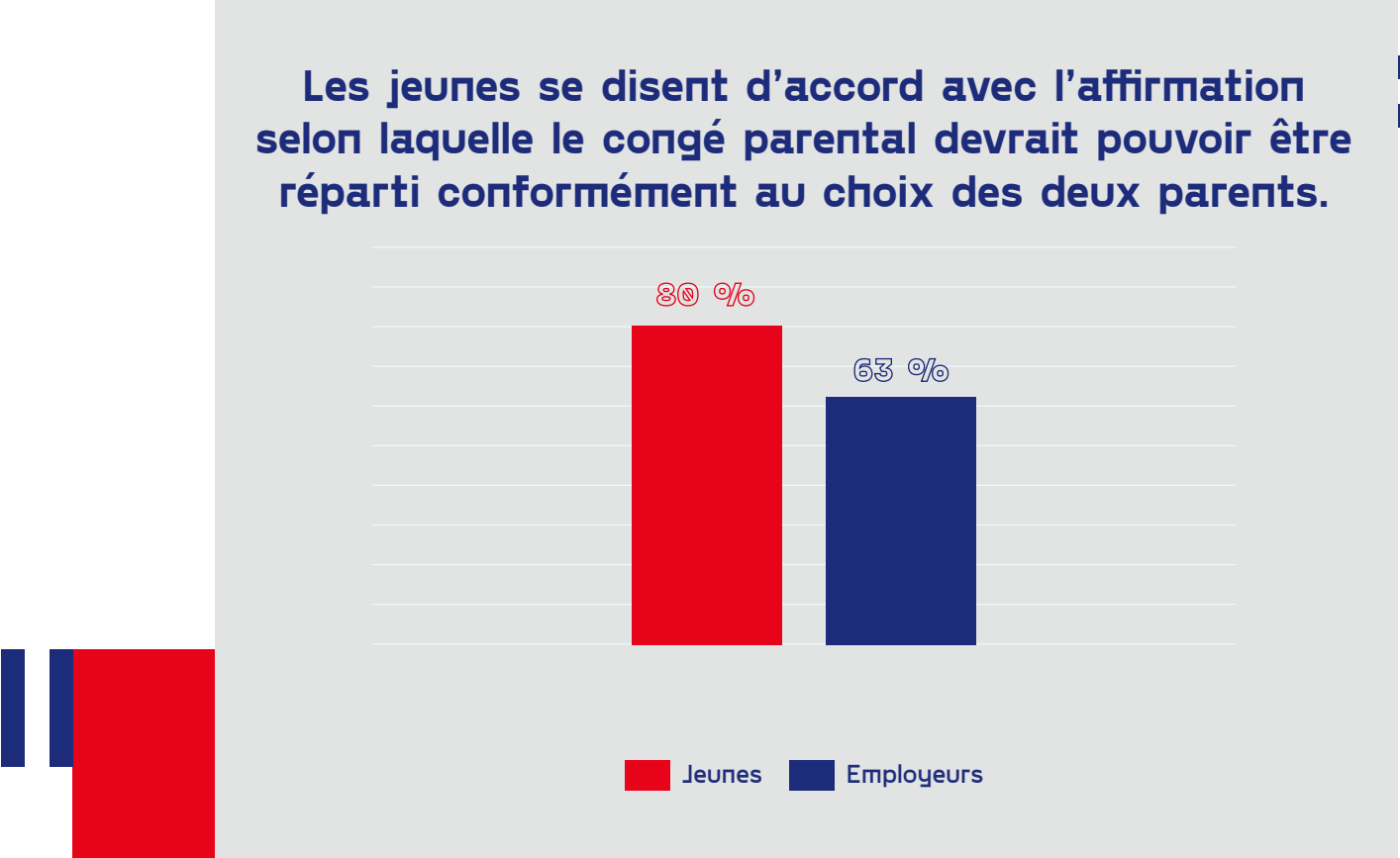
Tant les employeurs que les jeunes ont le sentiment que les jeunes ne sont pas suffisamment préparés au marché du travail pendant leur formation.



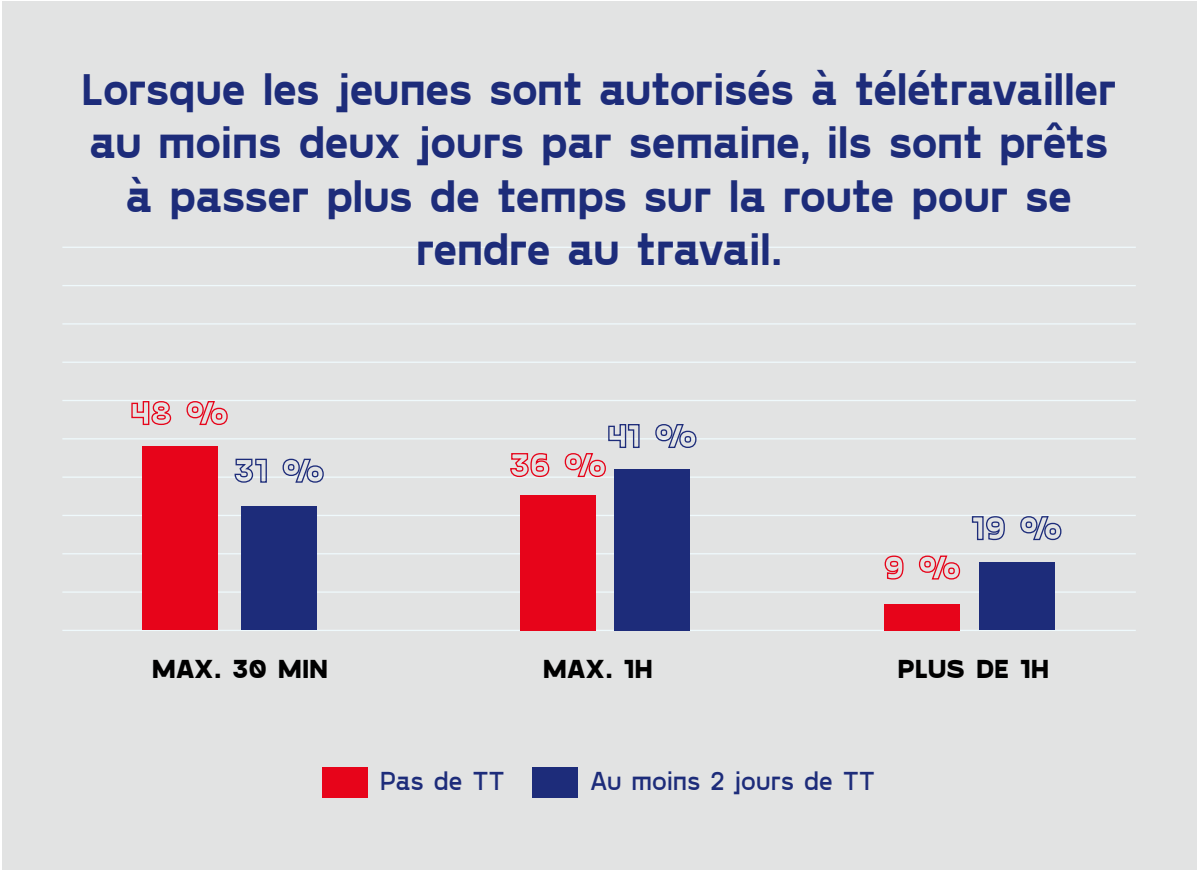
Conditions de salaire et de travail



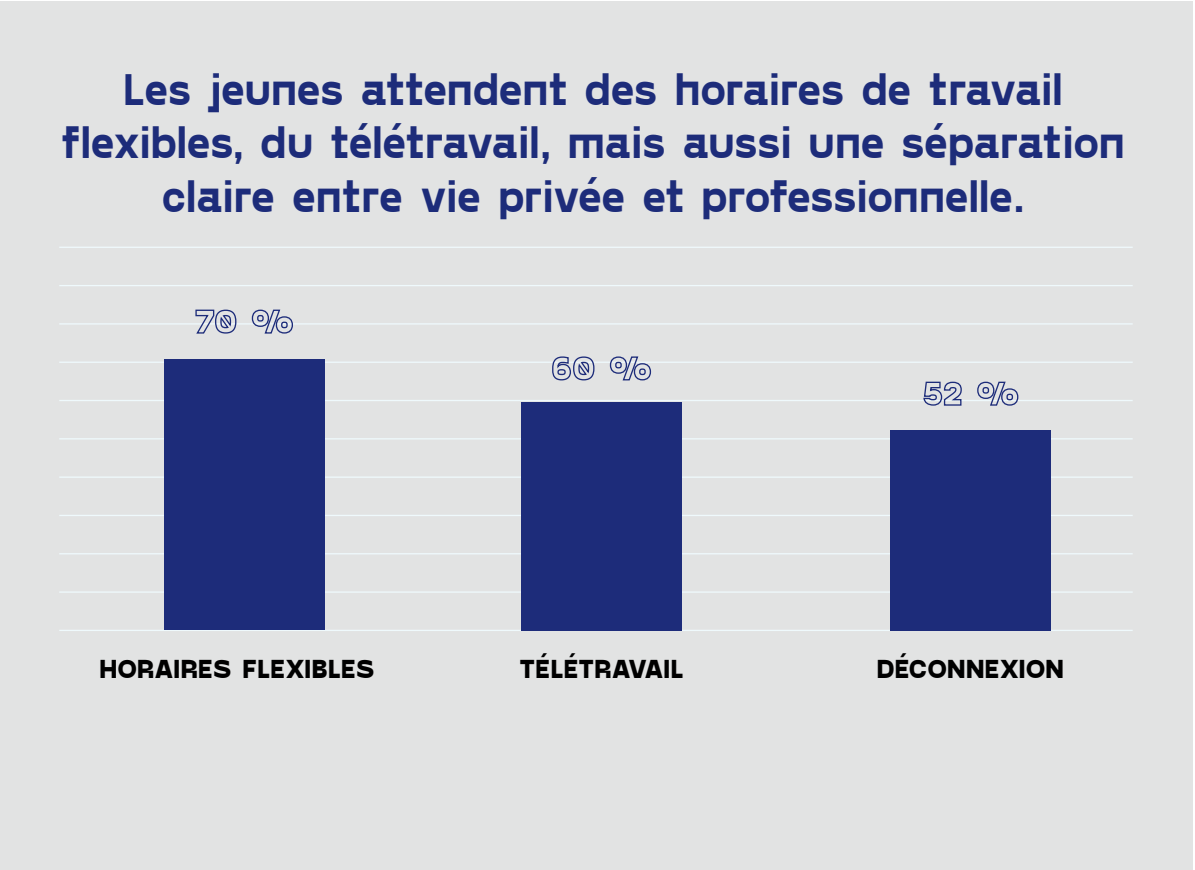
Congé parental



Mobilité

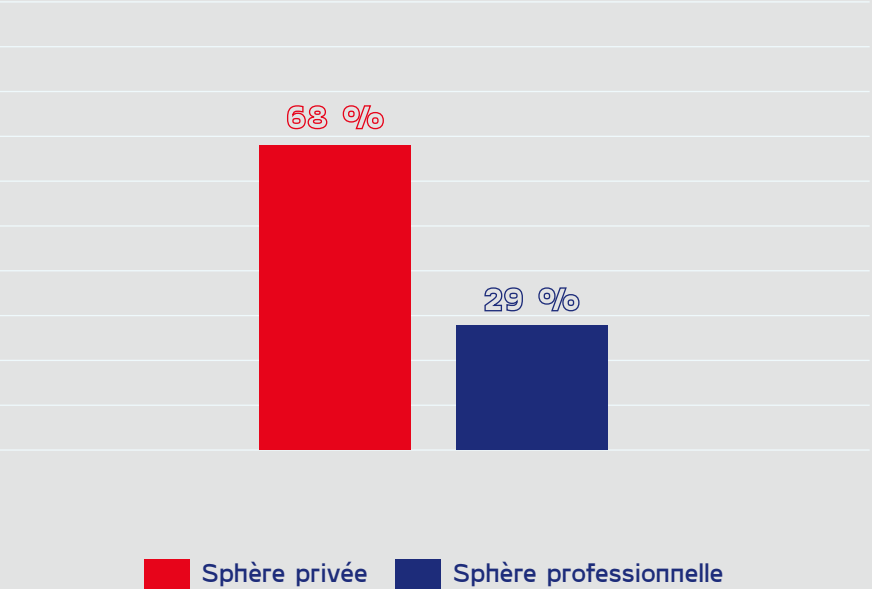


Horaires de travail flexibles



Utilisation de l'IA

Les jeunes utilisent principalement l'IA dans le cadre de leur vie privée.



PART 2
Match / Mismatch

Match : points sur lesquels jeunes et employeurs sont d'accord.

Les employeurs continuent d'offrir la flexibilité que les jeunes attendent.

- La grande majorité des employeurs indiquent qu'ils proposent toujours le télétravail (90 %) et des horaires flexibles (91 %) (au moins à certains de leurs collaborateurs). La proportion d'employeurs autorisant le télétravail est restée stable.
- 71 % des jeunes interrogés s'attendent à pouvoir travailler selon des horaires flexibles. Les employeurs répondent largement à ce besoin, 93 % d'entre eux offrant cette possibilité à (au moins une partie de) leurs collaborateurs.

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 saine de télétravail et de présence au bureau est toujours la formule idéale.
- Les jeunes ne veulent pas perdre le contact avec leurs collègues : 71 % d'entre eux estiment important de voir régulièrement leurs collègues au bureau.
- Les raisons invoquées sont avant tout le lien avec l'équipe (59 %) et le contact social (62 %).

Les jeunes et les employeurs estiment toujours que l'école ne prépare pas suffisamment les jeunes au marché du travail.

- 35 % des jeunes interrogés considèrent que l'école ne les prépare pas suffisamment au marché du travail.
- Pas moins de 72 % des employeurs sont d'avis que les jeunes ne sont pas suffisamment préparés pour le marché du travail à l'école.

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

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

- Alors que 61 % des employeurs pensent que les jeunes préfèrent une augmentation basée sur les résultats, les jeunes interrogés voient les choses différemment : 34 % d'entre eux préféreraient recevoir une augmentation en fonction des résultats, alors que 41 % privilégient l'ancienneté.
- Par ailleurs, 66 % d'entre eux s'attendent à ce que l'ancienneté détermine leur rémunération, contre 46 % pour les résultats.

Les employeurs surestiment encore l'importance que les jeunes attachent aux rémunérations supplémentaires. Ils surestiment également l'importance des avantages extralégaux individuels, dont l'offre dépasse les attentes.

- Alors que 60 % des employeurs pensent que les jeunes préfèrent un salaire net supplémentaire aux avantages extralégaux, ce pourcentage est nettement plus faible parmi les jeunes (38 %). Une proportion tout aussi importante de jeunes (39 %) privilégie les avantages extralégaux, ce qui est moins qu'en 2023 (41 %).
- 63 % des jeunes interrogés indiquent que la présence d'avantages extralégaux est importante pour eux dans le choix d'un emploi.
- Même s'ils pensent que les jeunes préfèrent un salaire plus élevé aux avantages extralégaux, les employeurs surestiment l'importance des avantages individuels pour les jeunes. Il y a dès lors une grande différence entre les attentes des jeunes et l'offre réelle des employeurs, qui dépasse (parfois de loin) les attentes.

Les jeunes considèrent toujours que la séparation entre la vie professionnelle et la vie privée est plus importante que ne le pensent les employeurs.

- 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. Seuls 2 employeurs sur 5 (38 %) pensent que les jeunes sont disposés à être disponibles pour leur employeur en dehors des heures de travail.
- Les jeunes sont d'un tout autre avis : seuls 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.

Les jeunes veulent vivre plus près de leur lieu de travail et passer moins de temps sur la route que ne le pensent les employeurs.

- Sans possibilité de télétravail, 1 jeune sur 3 (36 %) est disposé à être sur la route pendant une heure au maximum. Avec le télétravail, ce pourcentage passe à 41 %, soit nettement moins que l'estimation des employeurs (57 %).

L'apprentissage tout au long de la vie n'est pas encore aussi connu et apprécié des jeunes que ne le pensent et voudraient les employeurs.

- 58 % des jeunes ont déjà entendu parler de l'apprentissage tout au long de la vie. Les employeurs estiment pour leur part que ce pourcentage est beaucoup plus élevé (92 %) et s'y intéressent activement lors des procédures de recrutement (74 %).

L'IA est en plein essor, mais doit encore s'imposer auprès des jeunes.

- La connaissance et l'utilisation active de l'IA dans le domaine professionnel sont beaucoup plus élevées chez les employeurs que chez les jeunes. Ces derniers semblent un peu plus réticents à utiliser l'IA dans leurs études ou dans leur travail... ou du moins ne l'admettent pas aussi ouvertement que les employeurs.

PART 3

Full Report

01.

CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL

Les attentes concernant le premier salaire restent stables

2 jeunes interrogés sur 5 (étudiants de l'enseignement supérieur et travailleurs) s'attendent à gagner plus de 2 000 EUR nets au début de leur carrière. Environ 3 jeunes sur 5 ayant déjà travaillé déclarent que leur premier salaire correspondait à leurs attentes. Ils s'attendent principalement à ce que leur rémunération évolue sur la base de l'ancienneté. Alors que les jeunes accordent surtout de l'importance à des questions pratiques telles que le salaire et la distance, les employeurs pensent qu'ils sont plus sensibles au télétravail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

- 65 % des jeunes interrogés pensent qu'ils gagneront plus de 1 750 EUR nets au début de leur carrière et **38 %** tablent même sur plus de **2 000 EUR**. Ces chiffres correspondent à ceux de 2023.
 - ✦ Les personnes ayant un niveau d'éducation élevé sont plus optimistes que celles qui ont un niveau d'éducation faible. En effet, plus de la moitié (54 %) d'entre elles pensent qu'elles gagneront plus de 2 000 EUR, contre un peu moins de 30 % pour celles ayant un niveau d'éducation moins élevé.
- **63 % des jeunes** qui ont déjà travaillé déclarent que leur **premier salaire correspondait à leurs attentes**, soit une **diminution de 15 % par rapport à 2023**. Parmi les 18 % de jeunes qui déclarent que leurs attentes ne correspondaient pas à la réalité, près de 4 sur 5 (79 %) affirment que leur salaire était inférieur à ce qu'ils attendaient.
- Lorsqu'on demande aux jeunes sur quelle base ils s'attendent à ce que leur salaire évolue, 66 % mentionnent l'ancienneté. C'est un peu plus qu'en 2023 (61 %). La moitié des personnes interrogées suivent également des formations (50 %) et un peu moins de la moitié (46 %) s'attendent à ce que leur rémunération évolue en fonction de leurs résultats (promotions).
- 34 % d'entre eux préféreraient recevoir une **augmentation** en fonction des résultats, alors que 41 % privilégient l'ancienneté. En 2022, c'était encore 30 % contre 44 %, **donc un léger glissement en faveur des résultats**.
- En revanche, 61 % des employeurs pensent que les jeunes préfèrent une augmentation basée sur les résultats, soit une légère baisse par rapport à 2023 (68 %).

- Seuls 17 % des jeunes (travailleurs et de l'enseignement supérieur) estiment que le **salaire net est l'argument le plus important dans le choix d'un emploi**. Pour 61 % d'entre eux, le salaire net est l'un des cinq critères les plus importants.
- **Le contenu de l'emploi n'est plus le plus important** (16 %) lorsqu'il s'agit de choisir un emploi, mais il figure toujours parmi les cinq premiers critères pour 46 % des jeunes, tout comme l'ambiance (51 %) et le fait d'avoir un emploi près de chez soi (44 %). Les horaires flexibles figurent également souvent dans le top 5 (37 %).
- Contrairement à 2022, et en raison notamment de l'évolution chez les jeunes, les employeurs estiment

cette fois à juste titre que le salaire net prime sur le contenu de l'emploi. Ils estiment également, à juste titre, que l'ambiance de travail prime sur le contenu de l'emploi. **En revanche, ils surestiment quelque peu** l'importance que les jeunes attachent à la **possibilité de télétravailler et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**. Bien que ces éléments soient importants pour les jeunes, ils ne figurent pas parmi leurs cinq premières priorités, alors que les employeurs les placent non seulement parmi les cinq premières priorités des jeunes, mais les identifient aussi le plus souvent — à tort — comme des priorités absolues.

Les avantages extralégaux ne sont pas une priorité absolue pour les jeunes, mais ils sont plus importants que ne le pensent les employeurs

6 jeunes sur 10 (de l'enseignement supérieur et travailleurs) considèrent que les avantages extralégaux sont importants lors du choix d'un emploi. Mais seulement 2 sur 5 les préfèrent à une augmentation du salaire net. Les chèques-repas, le télétravail et la voiture de société (avec la carte carburant) sont les avantages extralégaux les plus recherchés par les jeunes, même si les employeurs en surestiment l'importance.

- **3 jeunes sur 5** travailleurs, chercheurs d'emploi ou étudiants dans l'enseignement supérieur (59 %) **savent ce que sont les avantages extralégaux.** En 2023, ils étaient 65 %.

- ❖ Les jeunes âgés de 24 à 28 ans (69 %) indiquent plus souvent qu'ils le savent que ceux de 18 à 23 ans (53 %).
- ❖ Les plus instruits semblent mieux informés (78 %) que les autres (55 %).

- 63 % des jeunes interrogés indiquent que la présence d'avantages extralégaux est importante pour eux dans le choix d'un emploi. C'est moins qu'en 2023 (67 %).

- **38 % des jeunes préfèrent recevoir plus de salaire net que des avantages extralégaux,** soit une augmentation de 3 % par rapport à 2023. 39 % d'entre eux préfèrent en revanche les avantages extralégaux qu'un salaire net plus élevé. En 2023, ils étaient 41 %.

- 6 employeurs interrogés sur 10 (60 %) pensent que les jeunes préfèrent un salaire net plus élevé, alors que seulement 25 % d'entre eux pensent que les jeunes préfèrent les avantages extralégaux. L'an dernier, ces chiffres étaient de 46 % et 35 %.

72 % des jeunes interrogés affirment qu'il est important d'obtenir une prime de fin d'année, soit quasiment le même nombre qu'en 2022 (73 %). Ils estiment que les avantages extralégaux suivants sont particulièrement importants :



ASSURANCE HOSPITALISATION

65 %



CHÈQUES-REPAS

59 %



CARTE CARBURANT

54 %



POSSIBILITÉ DE FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL

53 %



VOITURE DE SOCIÉTÉ

50 %

- ❖ Les chèques-repas perdent 6 % par rapport à 2023.
- ❖ Le travail à domicile et la voiture de société ont quant à eux gagné quelque peu en importance.

- Interrogés sur ce que les jeunes jugent important, les employeurs mentionnent avant tout la prime de fin d'année (83 %). La possibilité de travailler à domicile (83 %, contre 79 % en 2023) et une voiture de fonction (72 %, contre 68 % en 2023) sont également importantes pour les jeunes selon de nombreux employeurs. **Leur estimation est chaque fois beaucoup plus élevée que l'importance qu'y accordent réellement les jeunes.**
- 1 jeune sur 4 (25 %) considère également qu'une indemnité vélo est importante, et 25 % attachent de l'importance à un vélo (25 %) ou un vélo électrique (27 %). Il s'agit d'une **baisse significative** par rapport à 2023, surtout en ce qui concerne l'indemnité vélo (43 %).
- Les employeurs surestiment encore **l'importance que les jeunes attachent** au vélo (29 %), au vélo électrique (29 %) ou à l'indemnité vélo (43 %).
- Plus de 9 employeurs sur 10 (91 %) déclarent offrir une prime de fin d'année. En outre, 88 % d'entre eux déclarent offrir des chèques-repas. La possibilité de travailler à domicile (79 %), l'assurance de groupe (78 %), un ordinateur portable (73 %) et l'assurance hospitalisation (73 %) sont également fréquemment cités. Ces chiffres sont tous restés quasi identiques par rapport à 2023. Il est à noter que le télétravail a pour sa part fortement augmenté (de 71 % à 79 %). Les seules options qui ne sont pas proposées par au moins la moitié des employeurs sont le vélo (30 %) et le vélo électrique (27 %).

- Congé parental : 4 jeunes sur 5 (80 %) se disent d'accord avec l'affirmation selon laquelle le congé parental devrait pouvoir être réparti selon le choix des deux parents. Parmi les employeurs, le ratio est de 6 sur 10 (63 %).
- Congé parental : 7 jeunes sur 10 (69 %) se disent d'accord avec l'affirmation selon laquelle ce serait une bonne chose de rendre obligatoires les 20 jours de congé pour le co-parent. Pour les employeurs, on est à 41 %.
- Plus de la moitié des jeunes (55 %) ne sont pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle le gouvernement n'est pas responsable de la création d'un nombre suffisant de places d'accueil pour enfants. Parmi les employeurs, le chiffre est encore plus élevé : 7 sur 10 (70 %).
- Plus de deux jeunes sur trois (68 %) déclarent qu'ils prendraient un congé parental pour s'occuper de leur enfant, malgré une éventuelle perte de revenus. 66 % des employeurs sont du même avis.



02. MOBILITÉ

La plupart des jeunes préfèrent se rendre au travail en voiture et ils aiment aussi habiter à proximité de leur emploi

7 jeunes travailleurs ou étudiants sur 10 préfèrent se rendre au travail en voiture. 3 sur 10 préfèrent le vélo et environ 1 sur 4 opte pour les transports publics. Pour les jeunes, le télétravail est un facteur déterminant 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. Lorsqu'ils peuvent télétravailler de temps à autre, ce chiffre tombe à 3 sur 10 et ils sont davantage disposés à passer plus de temps sur la route.

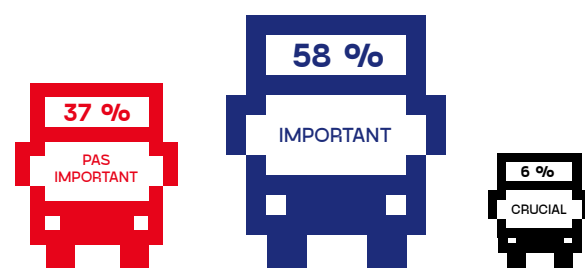
- **69 % des jeunes** ayant un emploi fixe, demandeurs d'emploi ou étudiants de l'enseignement supérieur **privilégient la voiture pour aller travailler**, soit plus qu'en 2023 (62 %). 30 % aimeraient se rendre au travail à vélo, 28 % en bus, tram ou métro et 25 % en train.
- S'ils avaient le **choix, la moitié** (50 %) des jeunes occupant un emploi fixe, des demandeurs d'emploi ou des étudiants de l'enseignement supérieur déclarent qu'ils préféreraient une **voiture de société**. 23 % préféreraient des transports en commun intégralement remboursés (en baisse par rapport à 29 % en 2023), 17 % une indemnité vélo (en hausse de 1 %) et 10 % un budget mobilité pouvant être utilisé de manière flexible.
- Les **employeurs pensent aussi que les jeunes privilégient la voiture** pour se rendre au travail, suivie du vélo (54 %) et ensuite des transports en commun (28 %).
- Parmi les employeurs, 54 % pensent que les jeunes préféreraient avoir une voiture de société. **41 % des employeurs pensent que les jeunes préféreraient un budget mobilité**, tout comme en 2023.

69%

- 56 % des jeunes interrogés disent attendre un budget mobilité de leur employeur. 46 % des employeurs affirment déjà offrir cet avantage. **L'attente est inférieure à 2023 (68 %) alors que l'offre est supérieure (32 %).**
- Selon 32 % des employeurs, l'accessibilité en transports publics importe peu aux jeunes dans leur choix d'employeur. Il s'agit d'une baisse considérable par rapport à 2023 (38 %).
- 41 % des jeunes indiquent qu'ils préfèrent une solution de mobilité flexible, tandis que **40 % préfèrent se rendre au travail de la même manière tous les jours.** Ce dernier pourcentage est en augmentation de 6 % par rapport à 2023 !
- **Les employeurs pensent dans 2 cas sur 3 (67 %) que les jeunes préfèrent être flexibles** dans leur solution de mobilité et la laisser dépendre du temps, de l'agenda... Cette vision est non seulement **très différente de celle des jeunes**, mais représente aussi une augmentation par rapport à l'an dernier (58 %).
- S'ils ne peuvent pas télétravailler, le temps de trajet maximum est de 30 minutes pour 48 % des jeunes. 36 % disent accepter un trajet d'une heure maximum et seulement 9 % un trajet de plus d'une heure. 8 % affirment que cela dépend de l'emploi.
- Cependant, s'ils peuvent télétravailler au moins deux jours par semaine, 3 jeunes sur 10 (31 %) déclarent que la distance entre le domicile et le lieu de travail ne devrait pas dépasser 30 minutes. Pour 41 % d'entre eux, le maximum serait d'une heure et pour 19 % d'entre eux, il pourrait même être supérieur à une heure.

- 63 % des jeunes ayant un emploi fixe déclarent se rendre au travail en 30 minutes maximum. 19 % disent être en route environ une heure 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.** Ainsi, 56 % 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, si les jeunes peuvent télétravailler 2 jours par semaine, seuls 26 % des employeurs pensent que le trajet ne peut pas excéder 30 minutes. La majorité des employeurs (57 %) pensent que dans ce scénario, les jeunes accepteraient d'être sur la route pendant une heure, soit une augmentation de 6 % par rapport à 2023.

37 % des jeunes déclarent que l'accessibilité par les transports publics n'est pas un critère important dans le choix d'un employeur. 58 % estiment que c'est important, mais seulement 6 % au point de choisir un autre employeur le cas échéant.



03. ORGANISATION DU TRAVAIL

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

Les jeunes attendent de leur employeur qu'il offre de la flexibilité de diverses manières. 7 jeunes sur 10 s'attendent à des horaires flexibles et 6 sur 10 à ce que leur employeur autorise le télétravail. Les jeunes jugent la séparation entre le travail et la vie privée plus importante que ne le pensent les employeurs : ainsi, seul 1 sur 5 pense qu'il est normal d'être disponible pour son employeur en dehors des heures de travail.

- Pour 76 % des jeunes interrogés, le manque de flexibilité d'un employeur est un inconvénient majeur. 13 % d'entre eux (15 % en 2023) affirment même qu'ils ne voudraient certainement pas travailler pour un tel employeur. Ces deux chiffres sont en légère baisse par rapport à 2022.
- **71 %** des jeunes interrogés s'attendent à pouvoir travailler selon des **horaires flexibles**. En 2019, ils étaient 79 % et en 2022 76 %.
- **61 %** espèrent également que leur employeur potentiel leur donne la **possibilité de faire du télétravail**. En 2022 et 2023, ce pourcentage était à peu près le même, respectivement 62 % et 59 %).
- Seuls 39 % des jeunes espèrent avoir la possibilité de travailler à partir d'un bureau satellite. Ce chiffre est resté stable par rapport à 2023.
- 54 % des jeunes considèrent qu'il est important de pouvoir organiser son travail de manière flexible (horaires, jours...). 44 % jugent importante aussi la flexibilité du lieu de travail (domicile, bureau...).
- Un grand nombre de jeunes (42 %) pensent que travailler quand ils le souhaitent est plus important que le libre choix du lieu de travail, contre 20 % qui jugent plus important de pouvoir travailler où ils le souhaitent. Pour les 38 % restants, les deux sont aussi importants l'un que l'autre.
- Environ **2 jeunes sur 5** (38 %) souhaitent **pouvoir traiter des affaires privées** pendant les heures de travail. Ce chiffre est en **hausse** par rapport à 2023 (32 %). Ils sont à peu près aussi nombreux (37 %) à penser le contraire et 1 sur 4 reste neutre.

- **Plus de la moitié** des jeunes (52 %) estiment **qu'il n'est pas normal d'être disponibles pour leur employeur en dehors des heures de travail**. Pour près d'une personne sur quatre (23 %), cela ne pose pas de problème, tandis que les 25 % restants sont neutres. Ces chiffres sont restés stables par rapport à 2022.
- Les **employeurs interrogés réalisent également que les jeunes attendent de la flexibilité**. 95 % d'entre eux pensent que les jeunes s'attendent à des horaires flexibles et 85 % sont d'avis que les jeunes espèrent du télétravail. Ces deux pourcentages sont similaires à ceux de 2022.
- 7 employeurs sur 10 déclarent que les jeunes trouvent important de pouvoir travailler de manière flexible en termes de lieu (71 %) et de moment (69 %).
- La grande majorité des employeurs indiquent qu'ils proposent déjà du télétravail (91 %) 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 %). La proportion d'employeurs qui autorisent le télétravail pour tous les collaborateurs de l'entreprise (38 %) reste stable par rapport à 2023 (2019 : 13 % ; 2021 : 32 % ; 2022 : 39 % ; 2023 : 37,5 %).
- **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, **seul 1 employeur sur 3** (34 %) pense que les jeunes sont également disposés à **être disponibles en dehors des heures de travail**. Dans les deux cas, ils surestiment les attentes des jeunes, surtout lorsqu'il s'agit de traiter des questions personnelles pendant les heures de travail.
- **Les jeunes sont d'un tout autre avis** : seuls 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.

Une combinaison saine de travail à domicile et au bureau est et reste la formule idéale

Si environ 1 jeune sur 5 préfère travailler au bureau à plein temps, 3 sur 4 préfèrent une combinaison de travail à domicile et au bureau.

- **20 %** des jeunes déclarent vouloir **se rendre sur leur lieu de travail** tous les jours. Près de la moitié (48 %) opteraient plus volontiers pour 3 à 4 jours de télétravail. Un peu plus d'une personne sur quatre (28 %) préfère travailler au bureau un à deux jours par semaine. 3 jeunes sur 4 (76 %) préfèrent une combinaison de travail à domicile et au bureau.
- Les employeurs se font à peu près la même idée à ce sujet. Seuls 2 % d'entre eux pensent que les jeunes veulent travailler à la maison tous les jours, et une petite minorité (6 %) pense que les jeunes veulent venir au bureau tous les jours. Ils pensent à la même 'formule idéale' que les jeunes : 3 jours au bureau et 2 jours à la maison (53 %).
- Parmi les jeunes travailleurs, **un peu plus de la moitié** (55 %) travaillent régulièrement à domicile ou dans un bureau satellite. 25 % le font 1 à 2 jours par semaine et 26 % 3 à 4 jours. Moins d'une personne sur vingt (4 %) déclare pouvoir télétravailler tous les jours.
- Les jeunes ne veulent pas perdre le contact avec leurs collègues : **71 %** des jeunes travailleurs estiment **important de voir régulièrement leurs collègues au bureau**. C'est un beau pourcentage, mais une **baisse significative** par rapport à 2023 (86 %, ce qui était énorme).
- Les raisons invoquées par ces jeunes sont principalement le contact social (62 %) et la relation avec l'équipe (59 %).
- 83 % des **employeurs** pensent également que les jeunes trouvent important de voir régulièrement leurs collègues au bureau. C'est moins qu'en 2023 (92 %), mais toujours **plus que ce que les jeunes eux-mêmes indiquent**.
- Les employeurs sont d'avis que c'est principalement une question de contacts sociaux (73 %) et de lien avec l'équipe (71 %). En 2023 cela tournait autour de 8 sur 10 pour les deux chiffres. Dans ce domaine également, les estimations des employeurs dépassent les indications des jeunes.

04. ENSEIGNEMENT ET INADÉQUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les jeunes sont enthousiastes à l'égard de l'apprentissage sur le lieu de travail, mais le concept de formation tout au long de la vie doit encore faire l'objet d'une attention particulière

1 jeune 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 l'apprentissage sur le lieu de travail.

- **35 % des jeunes interrogés** considèrent que l'école ne les a pas suffisamment préparés au marché du travail. En 2023, ils étaient 44 %.
- **72 % des employeurs sont également de cet avis.** Il s'agit d'une baisse de 10 % par rapport à 2023, et d'une différence significative par rapport à l'estimation des jeunes.
- 2 jeunes sur 3 (65 %) ont déjà entendu parler de l'apprentissage sur le lieu de travail.
- 85 % des jeunes interrogés indiquent envisager l'apprentissage sur le lieu de travail. 74 % d'entre eux pensent que cela peut contribuer à accroître leurs chances de trouver un emploi.
- Plus de la moitié des jeunes (56 %) pensent même que l'apprentissage sur le lieu de travail devrait devenir obligatoire dans tous les cursus. En 2023, ce chiffre était de 65 %.
- L'évaluation par les employeurs de l'importance accordée par les jeunes à l'apprentissage sur le lieu de travail correspond à ce que les jeunes eux-mêmes indiquent : 71 % des travailleurs l'évaluent positivement. **66 % des employeurs affirment proposer un apprentissage sur le lieu de travail.**
- **58 % des jeunes ont déjà entendu parler de l'apprentissage tout au long de la vie.**
- **Les employeurs évaluent cela beaucoup plus positivement** : 92 % d'entre eux pensent que les jeunes en ont déjà entendu parler. **74 % d'entre eux indiquent également qu'ils vérifient (en partie) la formation tout au long de la vie** lors du processus de recrutement.
- 77 % des jeunes interrogés qui travaillent déjà ont un **emploi** qui **correspond** (au moins en partie) **à leurs études**.
- **6 jeunes sur 10** (63 %) aimeraient **(re) faire des études supérieures** plus tard, si elles peuvent être combinées avec leur emploi.

L'intelligence artificielle est bien connue, mais elle n'est pas encore souvent et/ou largement utilisée par les jeunes

Plus de 8 jeunes sur 10 déclarent connaître et utiliser au moins une application basée sur l'intelligence artificielle. Et ce principalement - ce qui peut surprendre - dans la vie privée. L'utilisation de l'IA pour les études est particulièrement en hausse chez les plus jeunes. En revanche, seule une minorité de jeunes l'utilisent à des fins professionnelles. Les chiffres avancés par les employeurs sont nettement plus élevés.

- **85 % des jeunes interrogés connaissent au moins une application** basée sur l'intelligence artificielle.
 - ✦ Le pourcentage est plus élevé parmi ceux qui ont un niveau d'éducation élevé (86 %) que parmi ceux qui ont un niveau d'éducation plus faible (73 %).
- **84 % des jeunes** ont déjà utilisé une application basée sur l'intelligence artificielle.
 - ✦ Les 18-23 ans (88 %) sont plus actifs que les 24-28 ans (76 %).
- **Les jeunes utilisent principalement l'IA au niveau privé** (68 %).
 - ✦ 3 jeunes sur 4 (75 %) âgés de 24 à 28 ans utilisent l'IA dans leur vie privée, contre 65 % des 18 à 23 ans.
 - ✦ 86 % des personnes peu instruites utilisent parfois l'IA à titre privé, contre 74 % des personnes plus instruites.
- **6 jeunes sur 10** (62 %) ont déjà utilisé l'IA pendant leurs études.
 - ✦ 40 % des jeunes âgés de 24 à 28 ans utilisent l'IA pour leurs études, contre 73 % des jeunes âgés de 18 à 23 ans.
 - ✦ 19 % des personnes peu instruites utilisent parfois l'IA pour leurs études, contre 37 % des personnes plus instruites.
- **3 jeunes sur 10** (29 %) déclarent également utiliser l'IA à des fins professionnelles.
 - ✦ 41 % des jeunes âgés de 24 à 28 ans utilisent l'IA à des fins professionnelles, contre 23 % des 18 à 23 ans.
 - ✦ Seule une personne sur quatre (26 %) parmi les moins instruits utilise parfois l'IA dans un contexte professionnel, contre environ la moitié (49 %) parmi les plus instruits.
- **97 % des employeurs connaissent l'IA. 8 employeurs sur 10** (81 %) déclarent l'avoir déjà **utilisée dans un contexte professionnel**.



Young Talent in Action XXL

REPORT
2021

BRIDGING
THE FUTURE

www.ytia.be

powered by



Cofinancé par
l'Union européenne
Co-funded by
the European Union

in collaboration with

