Namur, le 02 mai 2022

**Près de 7 jeunes sur 10 considèrent la politique de durabilité d’une entreprise comme importante, voire même indispensable[[1]](#footnote-1)**

CBC Banque & Assurance présente les résultats de son Observatoire
« Les jeunes et l’attractivité du monde du travail »

* Les jeunes de 18 à 32 ans sont en quête de sens dans leur travail (86%), ce qui se confirme dans la réalité puisque 82% d’entre eux estiment que leur travail a effectivement du sens. Parmi les facteurs de sens, la durabilité s’impose puisque 7 jeunes sur 10 considèrent la politique de durabilité d’une entreprise comme importante voire indispensable.
* 81% estime que leur employeur doit être engagé ou utile envers la société, prioritairement en faveur de l’environnement (48%) et à égalité, envers la lutte contre les discriminations sociales et contre le racisme (40%).
* Les jeunes sont plus attirés par une entreprise locale (37%) ou nationale (36%) qu’internationale (26%). Ensuite, la majorité d’entre eux préfèrent une entreprise ayant une organisation horizontale qui favorise la collaboration et la flexibilité (61%) que verticale (39%). Enfin, un salaire adéquat (41%), la reconnaissance (34%) ainsi que le travail d’équipe (32%) sont les critères RH les plus importants dans le choix d’un employeur.
* Plus de 4 jeunes actifs sur 10 pensent qu’il faut changer d’emploi au minimum tous les 5 ans (43%). Et ces mêmes jeunes déclarent en majorité avoir travaillé dans 2 entreprises différentes ou moins. Par ailleurs, seul près d’1 jeune sur 2 envisage une carrière linéaire dans la même entreprise ou le même secteur (46%).
* La crise sanitaire a eu un impact sur 6 jeunes sur 10 quant à leur vision du travail : en leur donnant avant tout envie d’un travail avec un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle (31%) ainsi que d’un meilleur salaire (28%) et l’envie de travailler dans une entreprise plus stable (26%).

Une très large majorité des jeunes souhaite un travail qui a du sens avec un accent durable

Premier constat de l’Observatoire CBC consacré aux jeunes de 18 à 32 ans et l’attractivité du monde du travail, à la question de connaitre le sens que les jeunes cherchent dans leur travail, près de 9 jeunes actifs sur 10 considèrent comme important d’avoir un travail qui a du sens (86%). Et ils atteignent leur objectif puisque 82% d’entre eux estiment que leur travail a effectivement du sens. Dans le même temps, ils sont près de 9 sur 10 à déclarer aimer leur emploi (89%) et tout autant à s’y sentir engagés (82%).

Et parmi les facteurs de sens, la durabilité a pris une place de choix puisque 7 jeunes actifs sur 10 considèrent aujourd’hui la politique de durabilité d’une entreprise comme importante voire indispensable. Ils sont 81% à estimer que leur employeur doit être engagé ou utile envers la société, prioritairement en faveur de l’environnement (48%) et à égalité, envers la lutte contre les discriminations sociales et la lutte contre le racisme (40%). Quant aux facteurs de motivation à travailler, les jeunes mentionnent avant tout l’argent (56%), l’environnement, l’ambiance et les collègues (40%) ainsi que le développement personnel (38%).

Pour Marine De Ridder, chercheuse et chargée de cours à l’ICHEC Brussels Management School « *La question du sens est centrale aujourd’hui, pour les jeunes, comme le montre cette enquête, mais aussi pour les travailleurs plus expérimentés – comme nous pouvons le constater dans d’autres études*. *Cependant, ce que cette enquête met en lumière, c’est également l’ambiguïté du rapport des jeunes à la durabilité et au sens. En effet, s’ils déclarent l’importance de ces éléments, nous observons que les premiers critères d’attractivité d’une organisation restent la rémunération, l’environnement de travail et les possibilités de développement personnel. Il y a, derrière ces chiffres, une attente forte des jeunes envers les entreprises pour qu’elles s’engagent dans la durabilité, mais une difficulté, à titre individuel, de s’inscrire dans des choix de carrière qui concourent à une société plus durable. Selon moi, ce paradoxe n’est pas propre aux jeunes, mais représente une parfaite illustration de notre rapport paradoxal aux crises environnementales, sociales et sanitaires actuelles. Nous voulons (presque) toutes et tous que les choses évoluent positivement mais peu d’entre nous sont réellement prêts à sacrifier du confort de vie (i.e. ici, dans l’enquête, en termes de rémunération, par exemple) au profit de ces enjeux de durabilité.* »

L’entreprise d’aujourd’hui doit prôner confiance, écoute et solidarité

Quant à la question de l’attractivité d’une entreprise aujourd’hui, plusieurs constats ressortent de l’Observatoire. En premier lieu, les jeunes sont plus attirés par une entreprise locale (37%) ou nationale (36%) qu’internationale (26%). Ensuite, la majorité d’entre eux préfèrent une entreprise ayant une organisation horizontale qui favorise la collaboration et la flexibilité (61%) que verticale (39%). Enfin, un salaire adéquat (41%), la reconnaissance (34%) ainsi que le travail d’équipe (32%) sont les critères RH les plus importants dans le choix d’un employeur.

« *Pour les jeunes générations, il n’est plus question aujourd’hui d’être dirigées par une hiérarchie rigide ou l’ordre prime sur les valeurs. Dans leur quête de sens, les jeunes travailleurs souhaitent de la confiance, de l’écoute et de la solidarité. Ils attendent d’un manager avant tout de l’intelligence émotionnelle et une culture de feedback. Les jeunes abondent vers la collaboration et sont de plus en plus agiles quant à leur métier. C’est pour cette raison qu’à l’heure actuelle et probablement pour un bon moment, une entreprise doit plus miser sur un profil et sur les qualités d’un futur collaborateur que sur un diplôme ou des compétences. Particulièrement dans le monde bancaire, nous sommes à la recherche de profils qui soient créatifs, agiles et ayant avant tout envie d’apprendre. »* constate Fabien Claus.

L’Observatoire CBC révèle d’ailleurs que les valeurs les plus importantes qu’un employeur peut avoir sont avant tout la confiance (50%), l’écoute (35%) et la solidarité (32%).

Seulement près d’1 jeune sur 2 envisage une carrière linéaire

L’Observatoire CBC s’est également intéressé aux principaux obstacles pour obtenir un premier emploi. Ainsi, le manque d’expérience ressort en premier lieu (58%), suivi par le manque de confiance à l’égard des jeunes (36%) et le manque de formation/compétences (35%).

Quant à la manière dont les jeunes envisagent leur carrière une fois sur le marché du travail, plus de 4 jeunes actifs sur 10 pensent qu’il faut changer d’emploi au minimum tous les 5 ans (43%). Une vision qui se confirme dans la réalité puisqu’ils déclarent avoir déjà travaillé en moyenne dans 3 entreprises différentes depuis le début de leur carrière. D’ailleurs, seul près d’1 jeune sur 2 envisage une carrière linéaire dans la même entreprise ou le même secteur (46%).

Pour Fabien Claus, « N*otre Observatoire confirme que seulement la moitié des jeunes cherche encore à réaliser une carrière linéaire, ce que nous constatons dans notre expérience de terrain. Les jeunes changent de plus en plus fréquemment de travail contrairement aux générations précédentes. C’est une nouvelle réalité qui se renforce avec laquelle les ressources humaines doivent apprendre à vivre. Aujourd’hui, le défi de l’employeur est de fidéliser sur le long terme en misant sur le développement de compétences et la diversité des challenges plutôt que sur la construction d’une carrière. Les entreprises ne peuvent plus miser sur la notion de carrière au sens classique du terme pour attirer les jeunes et les garder auprès d’elles. Elles doivent prendre le risque de former leurs jeunes collaborateurs tout en sachant que demain, ils ne seront peut-être plus là. Mais elles doivent surtout se démarquer sur le marché du travail en étant flexibles, ouvertes, innovantes pour répondre aux nouvelles attentes des jeunes travailleurs, comme la flexibilité du télétravail. En résumé, elles doivent s’inscrire dans une philosophie d’employabilité durable. »*

Suite à la crise, les jeunes cherchent avant tout un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle

Réalisé à la sortie de la crise Covid, l’Observatoire révèle enfin que cette crise sanitaire a eu un impact sur 6 jeunes sur 10 quant à leur vision du travail, en leur donnant avant tout envie d’un travail avec un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle (31%) ainsi que d’un meilleur salaire (28%) et l’envie de travailler dans une entreprise plus stable (26%).

Autre enjeu de taille, la question de l’environnement et du climat a également eu un impact sur plus de 4 jeunes sur 10 quant à leur vision du travail. Dans ce sens, les jeunes sont plus motivés qu’avant à travailler dans une entreprise plus durable (41%), qui se trouverait plus proche de leur domicile (36%) et qui prône le télétravail (32%).

« *La crise sanitaire a eu un effet indéniable sur les jeunes et leur rapport au travail. L’enquête montre que l’équilibre vie privée – vie professionnelle est plus que jamais au cœur des préoccupations des jeunes, notamment en ayant la possibilité de télétravailler. L’enquête montre aussi que les jeunes ont des attentes fortes concernant l’environnement et l’ambiance de travail. Ils veulent se sentir appartenir à un collectif, qui sera également source de reconnaissance. Cette réalité constitue un réel enjeu pour les entreprises en termes d’organisation du travail. Pour les départements des ressources humaines et plus globalement pour les équipes de management des organisations, il faut dès à présent tenter de trouver l’équilibre délicat entre ces attentes difficilement conciliables. Cela nécessite de penser des pratiques managériales responsables qui permettront d’être ensemble, de faire équipe, tout en répondant aux besoins de flexibilité de chacun. »* conclut Marine De Ridder.

1. Observatoire CBC réalisé par le bureau d’étude Ipsos, en avril 2022, auprès d’un échantillon représentatif de la population belge, active, âgée de 18 à 32 ans. [↑](#footnote-ref-1)