**Les jeunes actifs moins fidèles à leur employeur ? Pas forcément…**

*CBC Banque et Assurance dévoile les résultats de son 3e Observatoire\* portant sur ‘Les jeunes et l’attractivité du monde du travail’.*

* Depuis le début de leur carrière professionnelle, les jeunes de 18 à 32 ans ont, en moyenne, déjà travaillé dans près de 3 entreprises différentes.
* Plus d’un jeune actif sur deux envisage de continuer à travailler pour son employeur actuel et dans la même fonction. Il s’agit d’un résultat en hausse de 9% par rapport à l’édition 2023 de l’étude.
* Pourtant, 4 jeunes actifs sur 10 pensent changer de travail au minimum tous les 5 ans.
* L’importance du bien-être au travail est mise en avant par 50% des Wallons alors que le package salarial est privilégié par 48% des Flamands.
* Les jeunes de 18 à 32 ans ont indiqué travailler principalement dans la fonction publique (12%), le secteur de la santé (11%) et l’industrie (10%).
* Parmi les 750 jeunes Belges interrogés, un jeune sur 10 (11%) est à la recherche d’un emploi et seul 3% des personnes interrogées n’ont encore jamais travaillé.

**Vers une plus grande stabilité professionnelle ?**

L’Observatoire du bancassureur wallon a sondé les motivations et les aspirations professionnelles des jeunes. Malgré des idées reçues, la stabilité et la sécurité font partie des aspirations de certains d’entre eux.

« *63% des jeunes privilégient en effet le statut de salarié en CDI et ce chiffre atteint même les 70% auprès des femmes et de la tranche des 25-32 ans. Du point de vue des entreprises (dont CBC), l’intérim est un mode de recrutement apprécié pour sa flexibilité. Mais nous observons aujourd’hui que cela ne correspond pas aux aspirations de la plupart des jeunes actifs* », souligne Michel Lebrun, Coordinateur au Département Ressources Humaines de CBC Banque.

Autre constat, parmi les répondants ayant un emploi, plus de la moitié (52%) envisage de continuer à travailler pour leur employeur actuel, dans leur fonction actuelle. Cette volonté de stabilité est en augmentation de près de 10% par rapport à l’étude de l’an dernier.

« *Plusieurs éléments peuvent être à l’origine de cette évolution. Le contexte géopolitique actuel et les craintes quant à l’avenir pourraient en effet inciter les jeunes à faire des choix jugés plus prudents* », analyse Marine De Ridder, chercheuse dans la Chaire en Pratiques Managériales Innovantes et chargée de cours à l’Ichec Brussels Management School. Au total, 20% seulement des jeunes actifs envisagent un changement d’employeur et 6% souhaiteraient devenir indépendant ou créer une entreprise. « *Ce constat vient quelque peu bousculer le cliché selon lequel les jeunes ne seraient plus fidèles à un employeur* », ajoute la chercheuse.

Enfin, lorsqu’il est souhaité, le changement professionnel est principalement lié à l’envie d’évoluer, d’obtenir un meilleur salaire ou encore une plus grande flexibilité (horaire, télétravail…).

**Le poids du salaire et du bien-être au travail**

Si le salaire est un élément central à bien des égards, il est cependant loin de constituer la seule préoccupation des jeunes actifs. Ces derniers accordent en effet également une place essentielle au bien-être quotidien au travail. Pour 40% des répondants, il s’agit de l’un des trois éléments les plus importants, juste devant le package salarial qui obtient 39% et la flexibilité (37%). A ce sujet, les résultats divergent au nord et au sud du pays. Ainsi, l’importance du bien-être au travail est mise en avant par 50% des Wallons alors que le package salarial est privilégié par 48% des Flamands.

Interrogés sur la définition de la réussite professionnelle, les jeunes évoquent pratiquement autant le fait d’être autonome financièrement (42%) que le fait d’avoir un travail épanouissant (41% au total, 50% en Wallonie). De manière générale, les principaux facteurs de motivation sont le package salarial, l’environnement et l’ambiance de travail ainsi que le développement personnel.

Ensuite, lorsque les jeunes actifs trouvent que leur travail n’est pas conforme à leurs attentes, c’est avant tout en raison d’une surcharge de travail (48%) ou d’un salaire trop faible (40%). Les principales raisons qui pourraient pousser un jeune à changer d’employeur sont un meilleur salaire ou un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Et même si près de 7 jeunes actifs sur 10 considèrent que la politique de durabilité d’une entreprise est importante, voire indispensable, cela ne constitue à leurs yeux pas un levier suffisamment important que pour envisager un changement d’employeur.

« *En termes de management, c’est aux consignes claires et au feed-back que les jeunes actifs accordent le plus de crédit. Le coaching arrive quant à lui en 3e position dans les résultats de l’Observatoire. Malgré ce que l’on pourrait avoir tendance à penser, la clarté demeure essentielle alors qu’un mode de management participatif n’arrive qu’en 6e position. La mauvaise qualité du management est aussi l’une des raisons principales qui incite les jeunes à quitter leur employeur. Être attentif au modèle de Leadership est donc essentiel pour la rétention des nouveaux collègues* », souligne encore Michel Lebrun.

**Jeunes et investissement au travail**

Enfin, plus de la moitié des 18-32 ans sondés (56%) estiment que les jeunes seraient moins investis dans leur emploi et/ou auraient moins envie de travailler que leurs ainés. Près de 20% des répondants affirment ne pas être (du tout) d’accord et 24% sont sans opinion. Les jeunes qui pensent que leur génération est moins investie professionnellement l’expliquent avant tout au travers de la recherche d’un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. A l’inverse, ceux qui pensent ne pas être moins investis que leurs ainés gardent majoritairement l’envie de travailler mais affirment être plus exigeants que les générations précédentes.

« *Les jeunes restent, pour la plupart, motivés mais savent davantage ce qu’ils veulent et n’y dérogent pas. Le fait que certaines entreprises peinent à recruter et à garder des talents n’est évidemment pas étranger à ce phénomène. Le marché de l’emploi a en effet évolué et n’est plus le même qu’il y a 10 ou 15 ans*. Il faut noter par ailleurs que le niveau de formation a globalement progressé et induit, lui aussi, un niveau d’exigence plus élevé », conclut Marine De Ridder.

\* Étude réalisée par Ipsos en mai 2024 auprès d’un échantillon représentatif de 750 Belges actifs âgés de 18 à 32 ans

Contacts presse :  
CBC Banque & Assurance  
Gwendoline Hendrick  
[gwendoline.hendrick2@cbc.be](mailto:gwendoline.hendrick2@cbc.be)

0474/ 70 07 11

Reputation   
Louise Castelein  
louise.castelein@reputation.be  
0486/71 91 10

Reputation  
Maxence Paternotte  
maxence.paternotte@reputation.be  
0473/35 86 52