

## VBO-enquête bij Belgische jongeren

### “Werkgevers, kijk verder dan alleen maar naar het diploma!”

Werkgevers op zoek naar talent focussen te veel op opleiding en ervaring en te weinig op de motivatie van de kandidaat. Dat blijkt alvast uit een onderzoek door iVox in opdracht van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). Het onderzoek bij een representatieve staal van 500 Belgische jongeren (17-27) toont dat twee op de drie jongeren bereid zijn om een job uit te oefenen die helemaal niet aansluit bij hun opleiding of studiekeuze. De jonge ‘werknemers van morgen’ zijn heel flexibel en hopen van hun toekomstige werkgever hetzelfde. Die flexibele houding verwachten ze zowel op het moment van de aanwerving (niet blindstaren op opleiding en ervaring) als ‘on the job’ (continue opleiding en gezond evenwicht werk-privé). De cijfers spreken voor zich.

1. Meer dan twee op de drie jongeren zijn bereid om een job uit te oefenen die helemaal niet aansluit bij hun studiekeuze;
2. Meer dan de helft van de jongeren (53,8%) denkt dat werkgevers afknappen op hun gebrek aan ervaring. Bovendien beweren meer dan vier op de vijf jongeren dat werkgevers vaak onterecht iemand met ervaring zoeken. Daarmee bedoelen ze dat voor de openstaande vacature niet die ervaring is vereist die in het profiel wordt gevraagd. Daarnaast geeft bijna de helft (48%) aan dat ze bij het lezen van een vacature vaak niet weten wat er van hen wordt verwacht;
3. Bij het uitoefenen van een eerste job springen twee elementen in het oog. De helft van de jongeren beschouwt de eerste werkervaring vooral zinvol in functie van de zelfontplooiing. Ze kunnen die eerste ervaring opdoen in een stage, een studentenjob of uitzendarbeid. Ze zijn dus niet meteen op zoek naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Daarnaast hechten ze heel veel belang aan een goed evenwicht werk-privé. Op dat vlak is mobiliteit een aandachtspunt: meer dan 30% van de jongeren wil niet meer dan een uur onderweg zijn naar het werk.
4. Ondernemerschap zit in de lift: bijna de helft (49%) van de jongeren zou graag zijn eigen baas worden;
5. Ten slotte denken meer dan één op de vier jongeren dat je vastroest zodra je eenzelfde job langer dan drie tot vier jaar uitoefent.

Uit de resultaten blijkt dat de jongeren en de arbeidsmarkt nog meer op elkaar kunnen inspelen om de jobkansen bij jongeren te bevorderen. In 2015 gaf het VBO aan de jongerenwerkloosheid tegen het eind van de legislatuur met een kwart te willen terugdringen. Toen zaten 88.000 jongeren zonder werk. In 2016 waren ze nog met 75.000. Die daling is positief maar lang niet voldoende. De mismatch tussen de vraag naar jobs en het aanbod bij de ondernemingen komt de tewerkstellingskansen van jongeren niet ten goede. Daarnaast is activering ook een must en een opdracht voor alle actoren en voor alle doelgroepen (behalve jongeren ook ‘oudere’ werknemers, mensen met een migratieachtergrond, ...).

*“De maatschappelijke uitdaging is immens. De doelstelling die we in 2015 stelden, is haalbaar, op voorwaarde dat het een prioriteit wordt. Ik vraag dus dat een speciale ministerraad bijeenkomt rond het thema jongerentewerkstelling”,* beklemtoont Pieter Timmermans, gedelegeerd bestuurder van het VBO.

Jongerentewerkstelling is de opdracht van alle actoren, niet van de werkgevers alleen. Zo dragen ook de overheid, het onderwijs, de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten en de jongeren zelf een grote verantwoordelijkheid. Maar de werkgevers moeten toegeven dat ze jongeren meer kansen moeten durven geven. *“Zoals de jongeren zelf bevestigen in de enquête, is motivatie minstens zo belangrijk als*

*ervaring. Onze ondernemingen moeten de hand in eigen boezem durven steken: jongeren worden nog te vaak afgerekend op hun gebrek aan ervaring. Als we de vele openstaande vacatures willen invullen, moeten we weldoordacht inzetten op de groeimogelijkheden van de jongeren, onder meer door te investeren in meer opleidingen op de werkvloer en in een doelgericht talentmanagement. We moeten jongeren en hun ouders correct informeren over de competenties waar de arbeidsmarkt het meest nood aan heeft, anders zullen we van een groei-economie evolueren naar een schaarste-economie.”*

Met 'Young Talent in Action' wil het VBO bedrijven en jongeren inspireren. Bedrijfsleiders, HR-verantwoordelijken en ruim 1000 jongeren verzamelen op 2 oktober in de Brusselse cultuurtempel BOZAR. Met als centrale doelstelling: hoe kunnen we meer jongeren beter wegwijs maken in onze arbeidsmarkt? Het VBO beantwoordt die vraag met workshops, speeddates en 'debattles' tussen jongeren en politici, maar ook met een topspreker: Fiona Mullan, International HR Director van Facebook. Zij zal op 2 oktober – voor de eerste maal in Europa – het hr-beleid van hét socialmediabedrijf bij uitstek, toelichten.

Meer informatie over Young Talent in Action en het programma van het gelijknamige Forum vindt u op [www.youngtalentinaction.be](http://www.youngtalentinaction.be).

## Young Talent in Action bedankt zijn partners



*“Brussel bruist van het talent en is het enige Gewest dat verjongt!”, getuigt **Grégor Chapelle, CEO van arbeidsbemiddelingsdienst Actiris.** “Verhoudingsgewijs zijn we het Gewest met het meeste jong talent. We werken dankzij YTIA samen aan bruggen tussen onszelf, werkgeversorganisaties én onze doelgroep. Dat kan alleen maar ten goede komen van iedereen. Jongeren aan het woord laten en een stem geven is de beste manier om hen te leren kennen. Zo kunnen we beter begrijpen wat ze willen en onze diensten verbeteren.”*



*“De keuze om als YTIA-partner mee te stappen, was vlug gemaakt”, zegt **Hans Wilmots, CEO van consultancybedrijf BDO.** “Het project sluit naadloos aan bij alle energie en middelen die we vandaag al investeren om onze jonge talenten alle kansen te bieden om zich verder te ontplooiën, vertrekkende vanuit hun eigen sterktes en competenties. Het valt immers op dat het voor jongeren niet zo vanzelfsprekend is om, bij de start van hun loopbaan, hun vaardigheden correct in te schatten.”*



**Paul Dujardin, CEO en Creative Director van de Brussels cultuurtempel BOZAR** getuigt: *“De arbeidsmarkt is continu in beweging. Werknemers moeten zich bijscholen en hun talenten verder ontwikkelen. De culturele en creatieve sectoren spelen hierbij een rol, vandaar het belang van BOZAR als partner van YTIA. Creativiteit ligt aan de basis van innovaties in onderzoeks- en businessmodellen. De inzichten die voortkomen uit artistieke projecten kunnen we aanwenden om het leer- en evolutieproces van jongeren op de arbeidsmarkt te ondersteunen.”*



*“Bij iVOX kijken we vooral of de jongeren ‘goesting’ hebben om te werken. Vervolgens ontdekken we samen wat hen het beste ligt”, zegt **Hans Verhoeven, CEO van onderzoeksbureau iVox.** “In ruil kijken de starters kritisch, vanuit hun leefwereld, naar wat wij doen. Zo leren beide groepen enorm veel van elkaar. Die kruisbestuiving appreciëren we ook bij het YTIA-project.”*



*“Het is belangrijk dat jongeren vlot kunnen starten op de arbeidsmarkt en het is bij die vlotte start dat de uitzendsector hen wil helpen. Voor meer dan tweehonderd duizend jobstudenten is uitzendwerk een eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Maar ook bij de zoektocht naar een eerste job biedt uitzendwerk vaak een lage drempel naar de arbeidsmarkt en opent de sector deuren die anders vaak gesloten blijven. De sector doet dit trouwens zowel voor hoog- als laaggeschoolde profielen”, zegt **Ann Cattelain, Juridisch directeur bij Federgon,** de federatie van HR-dienstverleners die onder meer de uitzendsector vertegenwoordigt.*





## Enquête de la FEB auprès des jeunes belges

« Employeurs, regardez au-delà du seul diplôme ! »

**Les employeurs en quête de talents se concentrent trop sur la formation et l'expérience, et trop peu sur la motivation du candidat. C'est ce qui ressort d'une enquête réalisée par iVox pour le compte de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB). L'enquête menée auprès d'un échantillon représentatif de 500 jeunes belges (17-27 ans) montre que deux jeunes sur trois sont prêts à exercer un emploi qui ne correspond pas du tout à leur formation ou aux études choisies. Les jeunes « travailleurs de demain » sont très flexibles et s'attendent à la même attitude de la part de leur futur employeur. Cette attitude flexible, ils la souhaitent aussi bien au moment du recrutement (ne pas se focaliser aveuglément sur la formation et l'expérience) que sur le terrain (formation continue et équilibre sain entre travail et vie privée). Les chiffres parlent d'eux-mêmes.**

1. Plus de deux jeunes sur trois sont disposés à exercer un emploi qui ne correspond pas du tout à leur choix d'études ;
2. Plus de la moitié des jeunes (53,8%) pense que les employeurs les mettent sur la touche en raison de leur manque d'expérience. En outre, ils sont plus de quatre sur cinq à prétendre que les employeurs recherchent souvent à tort une personne avec de l'expérience. Ils entendent par là que pour le poste vacant, ce n'est pas l'expérience qui est demandée dans le profil qui est requise. En outre, près de la moitié (48%) indique que lorsqu'ils lisent une offre d'emploi, ils ne comprennent souvent pas ce que l'on attend d'eux.
3. Lors d'un premier emploi, deux éléments sautent aux yeux. Pour la moitié des jeunes, la première expérience de travail n'a surtout du sens qu'en fonction de l'épanouissement personnel. Pour les jeunes, cette première expérience peut se traduire via un stage, un job étudiant ou un intérim. Ils ne sont donc pas directement à la recherche du CDI. Par ailleurs, ils attachent beaucoup d'importance à un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Dans cette optique, la mobilité est un point d'attention, plus de 30% des jeunes n'étant pas prêts à effectuer plus d'une heure de trajet pour aller travailler.
4. L'esprit d'entreprise a le vent en poupe : près de la moitié (49%) des jeunes aimeraient devenir leur propre patron.
5. Enfin, plus d'un jeune sur quatre pense que l'on sombre dans la routine dès que l'on exerce un même emploi durant plus de trois à quatre ans.

Les résultats montrent qu'il y a moyen d'encore améliorer l'adéquation entre les jeunes et le marché du travail en vue d'accroître les opportunités d'emploi pour les jeunes. En 2015, la FEB avait indiqué vouloir diminuer le chômage des jeunes d'un quart d'ici à la fin de la législature. À cette époque, 88.000 jeunes étaient sans emploi. En 2016, ils étaient 75.000. Cette baisse est positive, mais certainement pas suffisante. L'inadéquation entre la demande d'emplois et l'offre au sein des entreprises ne favorise pas les opportunités d'emploi pour les jeunes. En outre, l'activation est également un must et une responsabilité partagée de tous les acteurs et de tous les groupes cibles (outre les jeunes, également les travailleurs « âgés », les gens issus de l'immigration, etc.).

*« Le défi sociétal est immense. Notre objectif lancé en 2015 est faisable à condition d'en faire l'une des priorités. Je demande donc que l'emploi des jeunes soit le thème d'un conseil des ministres spécial »* souligne Pieter Timmermans, administrateur délégué de la FEB.

L'emploi des jeunes doit être le souci de tous les acteurs, et pas uniquement des employeurs. Les pouvoirs publics, l'enseignement, les offices régionaux de l'emploi et les jeunes mêmes ont également une grande responsabilité. Mais les employeurs doivent admettre qu'ils doivent oser offrir plus d'opportunités aux jeunes. *« Comme les jeunes le confirment eux-mêmes dans l'enquête, la motivation est au moins aussi importante que l'expérience. Nos entreprises doivent faire leur propre examen de conscience : les jeunes sont encore trop souvent mis de côté en raison de leur manque d'expérience. Si nous voulons remplir les nombreux postes vacants, nous devons miser judicieusement sur les possibilités d'évolution des jeunes, notamment en investissant davantage dans les formations sur le terrain ainsi que dans une gestion ciblée des talents. Nous devons informer correctement les jeunes et leurs parents sur les compétences fortement recherchées sur le marché du travail, sinon, nous évoluerons d'une économie de croissance vers une économie de pénurie ».*

Grâce à « Young Talent in Action », la FEB entend inspirer les entreprises et les jeunes. Des chefs d'entreprise, des responsables RH et plus de 1000 jeunes se rassembleront le 2 octobre à BOZAR, le temple bruxellois de la culture. Dans l'objectif principal suivant : comment mieux orienter davantage de jeunes sur notre marché du travail ? La FEB répondra à cette question par des ateliers, des séances de speed dating et des 'debattles' entre jeunes et hommes politiques, mais aussi avec un orateur de haut niveau : Fiona Mullan, directrice RH international de Facebook. Le 2 octobre, elle exposera – pour la première fois en Europe – la politique RH de ce monstre sacré des médias sociaux.

Pour plus d'information sur Young Talent in Action et le programme du Forum du même nom, nous vous invitons à consulter le site [www.youngtalentinaction.be](http://www.youngtalentinaction.be).

## Young Talent in Action remercie ses partenaires



« Bruxelles regorge de talents, et c'est la seule Région à rajeunir ! », témoigne **Grégor Chapelle, CEO du service de l'emploi Actiris**. « Proportionnellement, notre Région est celle qui compte le plus de jeunes talents. YTIA nous aide à bâtir ensemble des ponts entre nous, les organisations d'employeurs et notre groupe cible. Tout le monde y trouve son compte. Laisser la parole aux jeunes et leur donner une voix est la meilleure manière d'apprendre à les connaître, afin de mieux comprendre ce qu'ils veulent et d'améliorer nos services. »



« Le choix de nous engager comme partenaire de YTIA a été vite fait », confie **Hans Wilmots, CEO de la société de consultance BDO**. « Ce projet cadre parfaitement avec l'énergie et les moyens que nous déployons déjà pour offrir à nos jeunes talents toutes les chances de s'épanouir, en partant de leurs propres forces et compétences. Il est en effet frappant de voir à quel point les jeunes ont parfois du mal à s'auto-évaluer correctement au début de leur carrière. »



**Paul Dujardin, CEO et Creative Director de BOZAR, temple bruxellois de la culture :**  
« Le marché du travail est en constante évolution. Les travailleurs doivent continuer à se former et développer leurs talents. Les secteurs culturels et créatifs jouent un rôle à cet égard, d'où l'intérêt de choisir BOZAR comme partenaire de YTIA. C'est de la créativité que naissent les innovations dans les modèles de recherche et d'entreprise. Les idées qui émergent des projets artistiques nous aident à soutenir le processus d'apprentissage et d'évolution des jeunes sur le marché du travail. »



« Chez iVOX, nous regardons d'abord si les jeunes ont 'envie' de travailler. Ensuite, nous découvrons ensemble ce qui leur convient le mieux », indique **Hans Verhoeven, CEO du bureau d'études iVox**. « En échange, les starters posent un regard critique sur nos activités, au départ de leur propre réalité. Il en découle un formidable enrichissement mutuel pour les deux groupes. Ce sont notamment ces échanges fructueux que nous apprécions dans le projet YTIA. »



“Il est important que les jeunes puissent bien démarrer sur le marché du travail. Et tel est précisément l'objectif du secteur de l'intérim à l'égard de jeunes. Pour plus de 200.000 étudiants jobistes, le travail intérimaire constitue une première prise de contact avec le marché du travail. Mais à l'heure de chercher un premier emploi également, le travail intérimaire facilite souvent l'accès au marché du travail et le secteur ouvre des portes qui, sinon, resteraient souvent fermées. Et cela vaut tout à la fois pour les profils hautement et peu qualifiés”, dit **Ann Cattelain, directeur du Service juridique de Federgon, la fédération des prestataires de services RH qui représente entre autres le secteur intérimaire.**



