

## Communiqué de presse

---

Contact: Isabel Box

Title: Marketing & Communications Manager

Tel: +32 (0)2 302 25 51

Mobile: +32 (0)485 31 79 63

Email: [ibox@deloitte.com](mailto:ibox@deloitte.com)

---

**Onzième enquête mondiale de Deloitte sur la Gen Z et les milléniaux**

## **La Gen Z et les milléniaux belges donnent la priorité à la flexibilité et au bien-être mental.**

### ***Pour les entreprises, il est temps d'agir !***

**Pour la onzième année consécutive, Deloitte a publié les résultats de son enquête sur la génération Z et les milléniaux, dans laquelle la génération Z et les milléniaux de 46 pays, dont la Belgique, sont invités à exprimer leur point de vue sur le travail et le monde qui les entoure. Les principales tendances qui se dégagent de l'enquête de cette année tournent autour de quatre thèmes : la stabilité financière, la flexibilité du travail, la durabilité et la santé mentale. Mais contrairement à l'optimisme et à l'idéalisme qui ressortaient de l'enquête de l'année dernière, l'accent est mis cette fois sur le réalisme et l'urgence d'agir. C'est particulièrement vrai pour les répondants en Belgique.**

**Bruxelles, Belgique - 16 décembre 2022**

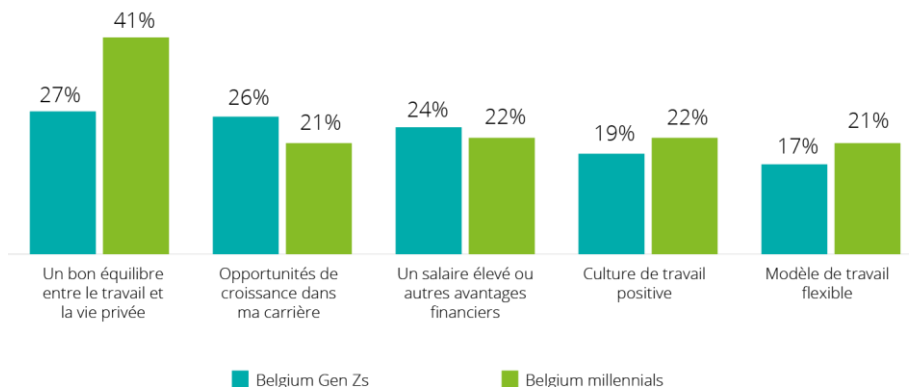
Les résultats de l'enquête annuelle de Deloitte révèlent que les membres de la génération Z (1995 - 2003) et les milléniaux (1983-1994) traversent une période incertaine. Tant au niveau mondial qu'en Belgique, les jeunes semblent préoccupés par l'état du monde et peinent à concilier leur désir de changement sociétal positif avec les exigences de la vie quotidienne. Ils éprouvent de l'inquiétude financière et du stress lié au travail, tout en essayant d'investir dans des choix écologiquement durables.

### **La flexibilité du travail est un impératif**

Bien que l'augmentation du coût de la vie soit leur principale préoccupation cette année, lorsqu'ils choisissent un emploi, les membres de la génération Z et les milléniaux considèrent la flexibilité, et non le salaire, comme leur motivation principale. Offrir une flexibilité du travail (sous toutes ses formes, tel que la conciliation travail/vie personnelle, les horaires de travail flexibles,...) peut également aider les entreprises à garder leurs employés, ce qui est particulièrement pertinent dans le contexte actuel de tension sur le marché de l'emploi, où l'on entend beaucoup parler de la "grande démission". En Belgique, nous ne connaissons pas ce phénomène dans les mêmes proportions que d'autres pays comme le Royaume-Uni ou les États-Unis. Pourtant, les différences générationnelles entre les deux groupes interrogés persistent : moins de 2 Belges de la génération Z sur 10 déclarent vouloir rester chez leur employeur actuel au-delà de cinq ans, alors que près de la moitié des milléniaux partagent cette position.



## Les principales raisons pour lesquelles Gen Z et les Millennials veulent travailler pour une entreprise:



L'appel à la flexibilité va au-delà de la possibilité de travailler à domicile ou de proposer des modalités de travail hybrides. La génération Y et la génération Z souhaitent que les employeurs donnent également la priorité à d'autres initiatives en matière de flexibilité et à des modalités de travail non standard afin d'améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Ils évoquent ici la création d'un plus grand nombre d'emplois à temps partiel par exemple ou l'offre d'horaires de travail flexibles ou de restrictions pour les échanges de mails en dehors des heures de bureau.

"La flexibilité ne concerne pas seulement le lieu et le moment où vous travaillez, mais aussi le 'comment' et le 'quoi' du travail. Ces jeunes générations veulent également un travail qui a du sens, de la variété dans les activités et de l'inclusivité dans la façon de travailler." a déclaré Nathalie Vandaele, Human Capital Leader chez Deloitte Belgium.

### La lutte contre le changement climatique suscite l'attente d'un engagement plus fort

La deuxième préoccupation des jeunes en Belgique cette année est la lutte contre le changement climatique, 25% de la Gen Z et 28% des milléniaux placent le changement climatique et la protection de l'environnement en tête de leurs priorités. Les deux générations s'accordent à dire que le climat mondial a atteint un point de non-retour et elles sont très attachées à des mesures personnelles pour contribuer à réduire leur impact sur l'environnement : près de 90 % des jeunes en Belgique disent faire des efforts eux-mêmes. Malgré leurs préoccupations financières, 64 % de la génération Z sont prêts à payer plus cher pour des produits durables.

"La durabilité n'est pas un sujet nouveau. Des enquêtes précédentes indiquaient déjà qu'il s'agissait d'un domaine prioritaire pour ces générations", poursuit Nathalie Vandaele. "Même s'ils adressent un appel fort aux gouvernements et aux entreprises pour qu'ils fassent davantage pour lutter contre le changement climatique, ces jeunes font aujourd'hui preuve d'un certain réalisme : obtenir des résultats n'est pas si simple."

Comme c'est le cas pour la situation économique, les jeunes Belges sont également moins confiants que leurs pairs du reste du monde quant aux mesures concrètes et substantielles prises par les entreprises et les instances gouvernementales locales pour lutter contre le changement climatique. Seuls 9% des membres de la génération Z et 4% des milléniaux sont convaincus que les entreprises prennent des mesures substantielles pour atténuer le changement climatique.

### Il est temps de briser le tabou de la santé mentale

La santé mentale devient également le nouveau sujet majeur pour la Gen Z et les milléniaux en Belgique : les éléments qui ont un impact sur leur santé mentale ou qui mettent en péril leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont les principales motivations pour quitter un employeur. Suivant les moyennes mondiales (respectivement 46% pour la Gen Z et 38% pour la Gen Y), environ la moitié des jeunes vivant en Belgique, tant de la Gen Z (45%) que de la Gen Y (41%), déclarent se sentir anxieux ou stressés tout le temps ou la plupart du temps.

"En tant qu'employeurs, nous avons un rôle à jouer. Les appels de la génération Z et des milléniaux sont clairs. Nous devons briser la stigmatisation et créer une culture de sauvegarde pour discuter de la santé mentale au sein des entreprises", a déclaré Nathalie Vandaele. Selon l'enquête, 36% des membres de la génération Z et

40% des milléniaux en Belgique ne sont pas à l'aise pour discuter de la santé mentale avec leurs managers. En outre, plus de 4 jeunes sur 10 qui ont été absents du travail en raison d'un stress ou d'une anxiété excessifs n'ont pas discuté ouvertement de leur malaise avec leurs managers et ont justifié leur absence par une autre raison. Cependant, 61 % des membres de la génération Z et 35 % des milléniaux trouvent que les organisations parlent désormais davantage de la santé mentale, même si cela n'a pas encore produit un impact significatif sur les employés."

Nathalie Vandaele ajoute : "Il y a une marge de progression dans la priorisation de la santé mentale et du bien-être des employés dans les organisations en Belgique. Les organisations doivent commencer à réfléchir dès maintenant à l'intégration de tous les aspects liés au bien-être au travail et prendre les mesures nécessaires pour promouvoir un cadre de discussion ouvert. Si elles veulent véritablement créer le meilleur environnement pour les employés, les organisations doivent toutefois aussi prendre en compte d'autres aspects tels que la promotion d'une culture d'inclusion et la garantie d'un travail utile."

Alors que les membres de la génération Z et des milléniaux représentent une part toujours plus importante de notre main-d'œuvre et qu'ils sont appelés à occuper des rôles plus importants, il est essentiel de prendre à cœur leurs passions, leurs intérêts et leurs besoins.

"Écouter et agir en fonction de leur clair appel à l'action d'une manière inclusive sera une étape cruciale pour évoluer vers une stratégie de talents à l'épreuve du temps, qui ne tient pas seulement compte des caractéristiques des générations mais aussi des nombreuses autres facettes de la main-d'œuvre diversifiée d'aujourd'hui", a conclu Nathalie Vandaele.

## **Deloitte en Belgique**

Avec plus de 6 000 collaborateurs et 11 bureaux en Belgique, Deloitte est la plus grande organisation dans le domaine de l'audit, de la comptabilité, du conseil juridique et fiscal, de la consultance, du conseil financier et du conseil en gestion des risques.

Deloitte Belgique s'adresse aux plus grandes entreprises nationales et internationales ainsi qu'aux PME, au secteur public et aux organisations sans but lucratif. Deloitte Belgique est une organisation indépendante et autonome et un cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Pour l'exercice 2022, un chiffre d'affaires de 704 millions d'EUR a été réalisé.

Deloitte Belgium SRL est la filiale belge de Deloitte NSE LLP, un cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited qui vise la qualité la plus élevée en matière de prestation de services et de conseils professionnels. Ses services reposent sur une stratégie mondiale couvrant plus de 150 pays. À cette fin, l'expertise de plus de 415 000 professionnels est disponible sur tous les continents. Pour l'exercice 2022, le chiffre d'affaires du groupe Deloitte Touche Tohmatsu Limited s'est élevé à plus de 59,3 milliards d'USD.

Deloitte fait référence à un cabinet membre de Deloitte, à une ou plusieurs entreprises associées ou à Deloitte Touche Tohmatsu Limited, qui est une société privée à responsabilité limitée au Royaume-Uni (« DTTL »). DTTL et ses cabinets membres sont chacun des entités juridiquement distinctes et indépendantes. DTTL (également connu sous le nom de "Deloitte Global") ne fournit pas de services aux clients. Veuillez consulter le site <http://www.deloitte.com/about> pour une description plus détaillée de la structure juridique de DTTL et de ses cabinets membres.