

# les influences sociales sur le choix de la profession.



05. 2026

partner for talent.

# sommaire.

## 1 introduction.

1.1 avant-propos  
& méthodologie.

## 2 critères de choix d'une profession.

## 3 satisfaction procurée par le choix de la profession.

3.1 le fossé social en matière  
de satisfaction au travail.

## 4 le rôle des parents et de l'entourage.

4.1 le rôle des parents et de  
l'entourage dans le choix de  
la formation.

4.2 le rôle des parents et de  
l'entourage dans le choix de  
la profession.

## 5 conclusions.



# introduction.





# 1.1 avant-propos & méthodologie.

Près de 90% des individus choisissent leur métier avant de choisir leur entreprise. Il existe certes un lien évident entre les professions attractives et les entreprises qui le sont également. Mais comment s'opèrent les choix de carrière? Le choix d'un métier est l'une des décisions les plus déterminantes d'une vie, avec de profondes conséquences en termes de statut économique, de satisfaction personnelle et de contribution sociale. Pour comprendre la dynamique du marché belge du travail, il est essentiel de cerner les mécanismes qui conditionnent ces choix.

L'étude part d'une question centrale: qu'est-ce qui, en définitive, guide le choix professionnel des individus? Pour y répondre, ce rapport n'analyse pas seulement les choix qui sont effectués, mais aussi les motifs sous-jacents, le degré de satisfaction, le sentiment de liberté et les représentations sociales qui façonnent le processus de choix.

Réalisée par Profacts à la requête de Randstad, cette étude quantitative examine les différents mécanismes et influences sociales qui conditionnent les choix d'études et de carrière de la population belge. Cette enquête est conçue comme une étude à grande échelle destinée à récolter des données au moyen d'un sondage en ligne. Durant la période du 13 novembre au 1er décembre 2025, une enquête a été menée auprès d'un important échantillon de 3.004 Belges actifs âgés de 20 à 65 ans. Afin de garantir la fiabilité des résultats, l'échantillon a été composé de manière à être représentatif en termes de sexe, d'âge et de province.

Exposés ci-dessous, les détails de l'échantillon mesuré confirment que les résultats reflètent fidèlement l'ensemble de la population belge active.

Les données récoltées fourniront des éléments d'information stratégiques aux employeurs, aux établissements d'enseignement et aux décideurs politiques afin de les aider à mieux comprendre les modèles qui régissent les choix professionnels sur le marché belge du travail.

tableau 1

## composition de la population étudiée

|                           | échantillon pondéré                    |     |
|---------------------------|--|-----|
| sexe                      | homme                                  | 50% |
|                           | femme                                  | 50% |
| âge                       | 20-29 ans                              | 24% |
|                           | 30-39 ans                              | 26% |
|                           | 40-49 ans                              | 22% |
|                           | 50-59 ans                              | 22% |
|                           | 60-65 ans                              | 7%  |
| région                    | Région flamande                        | 59% |
|                           | Région de Bruxelles-Capitale           | 11% |
|                           | Région wallonne                        | 30% |
| situation professionnelle | employé                                | 52% |
|                           | ouvrier                                | 22% |
|                           | fonctionnaire                          | 10% |
|                           | indépendant                            | 7%  |
|                           | étudiant                               | 4%  |
|                           | demandeur d'emploi                     | 4%  |
| situation familiale       | cohabitant avec conjoint et enfants    | 39% |
|                           | cohabitant avec conjoint, sans enfants | 21% |
|                           | célibataire avec enfants               | 11% |
|                           | célibataire sans enfants               | 17% |
|                           | résident chez les parents ou en kot    | 10% |
|                           | autre                                  | 2%  |

L'échantillon brut (en ce compris le processus de recrutement des indépendants et de la population non active) a été composé selon des quotas représentatifs en termes d'âge, de genre et de province.





1

2. critères de choix d'une profession

3

4

5

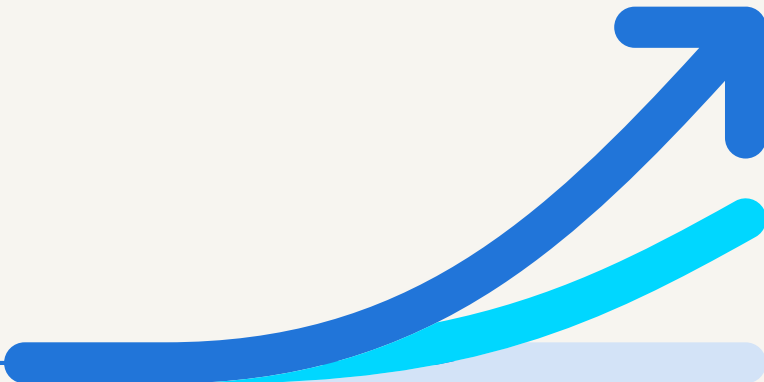
# critères de choix d'une profession.





Les raisons qui guident le choix d'une profession sont relativement multiples. La présente analyse explique l'interaction qui s'opère entre motivation intrinsèque (passion), opportunités externes et considérations pragmatiques.

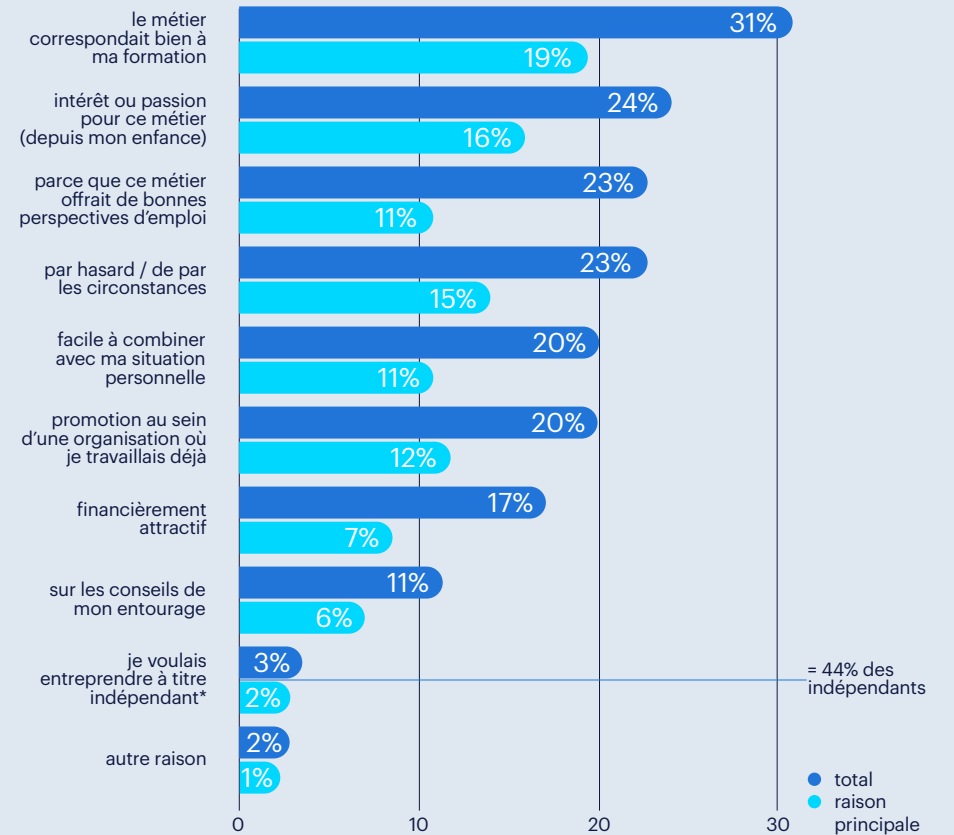
La formation, l'intérêt et le hasard sont les facteurs les plus déterminants dans le choix d'une profession. Les recommandations de l'entourage et les considérations financières apparaissent comme des facteurs de second plan, influençant plus rarement la décision finale.



graphique 1

principaux critères de choix de la profession actuelle

«Comment avez-vous abouti à cette profession? Plusieurs réponses possibles.» (%)





1

2. critères de choix d'une profession

3

4

5

Bien que les facteurs intrinsèques dominent de toute évidence le classement, une analyse démographique fait apparaître quelques différences claires:

#### sexe.

Les hommes se laissent plus souvent guider par des considérations pragmatiques et financières. Les «bonnes perspectives d'emploi» motivaient 26% des hommes (contre 21% des femmes) et les raisons financières pesaient dans la balance pour 20% des hommes (contre 13% des femmes).

#### niveau de formation.

La motivation intrinsèque joue un rôle plus important chez les personnes les plus diplômées. Quelque 28% d'entre eux se disent motivés par «un intérêt ou une passion», contre 20% des moins diplômés.

#### statut professionnel.

La motivation diffère fortement selon le statut. Pour les indépendants, l'envie d'entreprendre constitue – assez logiquement – le principal moteur: 44% d'entre eux disent avoir choisi un métier pour pouvoir «entreprendre à titre indépendant».

Les ouvriers, en revanche, sont significativement plus nombreux à se laisser guider par le hasard (28%) et l'attractivité financière (20%).

#### secteur.

Les critères de choix d'une carrière diffèrent nettement selon le secteur. Si la passion constitue la principale motivation à s'orienter vers les soins de santé, l'enseignement ou le secteur des TIC, ce sont surtout les considérations financières qui jouent un rôle décisif dans les secteurs de la finance et de la construction. Des secteurs tels que le nettoyage, l'entretien et le support administratif, en revanche, sont rarement choisis par vocation; le parcours y est alors dicté par des impératifs pratiques ou des circonstances fortuites.

Si ces critères initiaux forment la base des trajectoires de carrière, reste à savoir dans quelle mesure ces choix procurent une réelle satisfaction professionnelle à long terme; cette question sera abordée dans le chapitre suivant.



«Si la passion constitue la principale motivation à s'orienter vers les soins de santé, l'enseignement ou le secteur des TIC, ce sont surtout les considérations financières qui jouent un rôle déterminant dans les secteurs de la finance et de la construction.»



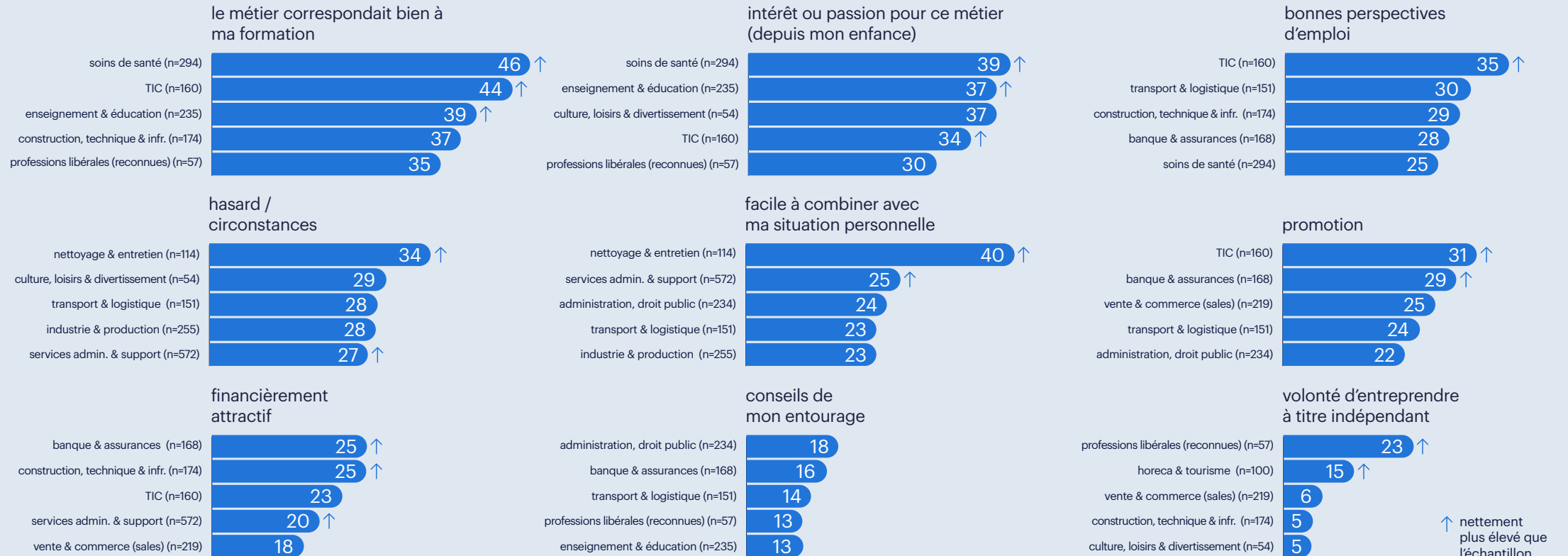


Certaines professions se distinguent par des leviers d'attraction spécifiques, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

## graphique 2

### principaux critères de choix de la profession actuelle (top 5 des catégories professionnelles)

Comment avez-vous abouti à cette profession? Plusieurs réponses possibles.»  
(%) – Top 5 des catégories professionnelles par critère





1

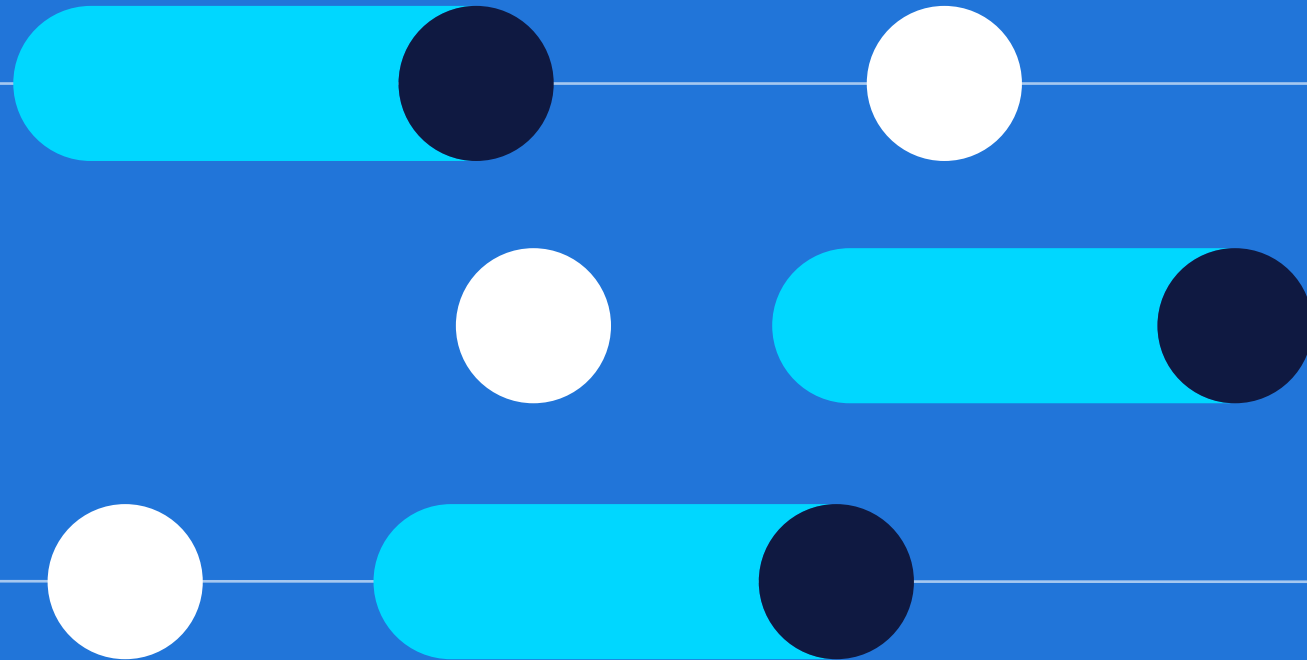
2

3. satisfaction procurée par le choix de la profession

4

5

# satisfaction procurée par le choix de la profession.





## 3.1 le fossé social en matière de satisfaction au travail.

La satisfaction au travail est un indicateur crucial, tant du bien-être de l'individu que de la dynamique et de la productivité du marché du travail. Un choix professionnel opéré n'est pas forcément un choix souhaité, et le degré de satisfaction peut varier considérablement. Ce chapitre étudiera l'écart qui existe entre la carrière réelle et la carrière souhaitée, et quantifiera le degré de satisfaction et de regret parmi la population active belge.

L'étude révèle qu'une part considérable des Belges n'exercent pas leur profession souhaitée. Au total, un quart d'entre eux occupent une profession qui n'est pas celle de leur choix. Ce pourcentage peut encore être ventilé comme suit: pour 17% d'entre eux, le choix a été dicté par la nécessité (des raisons financières par exemple), tandis que 9% exercent leur profession pour répondre aux attentes émises à leur égard.

Le décalage entre la profession actuelle et la profession souhaitée n'est pas réparti de manière égale:

- L'écart le plus important se manifeste chez les personnes peu diplômées (33%) et les ouvriers (35%). Dans ces groupes, plus d'une personne sur trois déclare que son emploi actuel n'est pas celui qu'elle préfère.
- Le secteur du nettoyage et de l'entretien affiche le décalage le plus frappant: 67 % des travailleurs n'y exercent pas leur métier de prédilection, et près de la moitié d'entre eux (48 %) s'y sont résignés par pure nécessité. Ce degré d'insatisfaction élevé est une

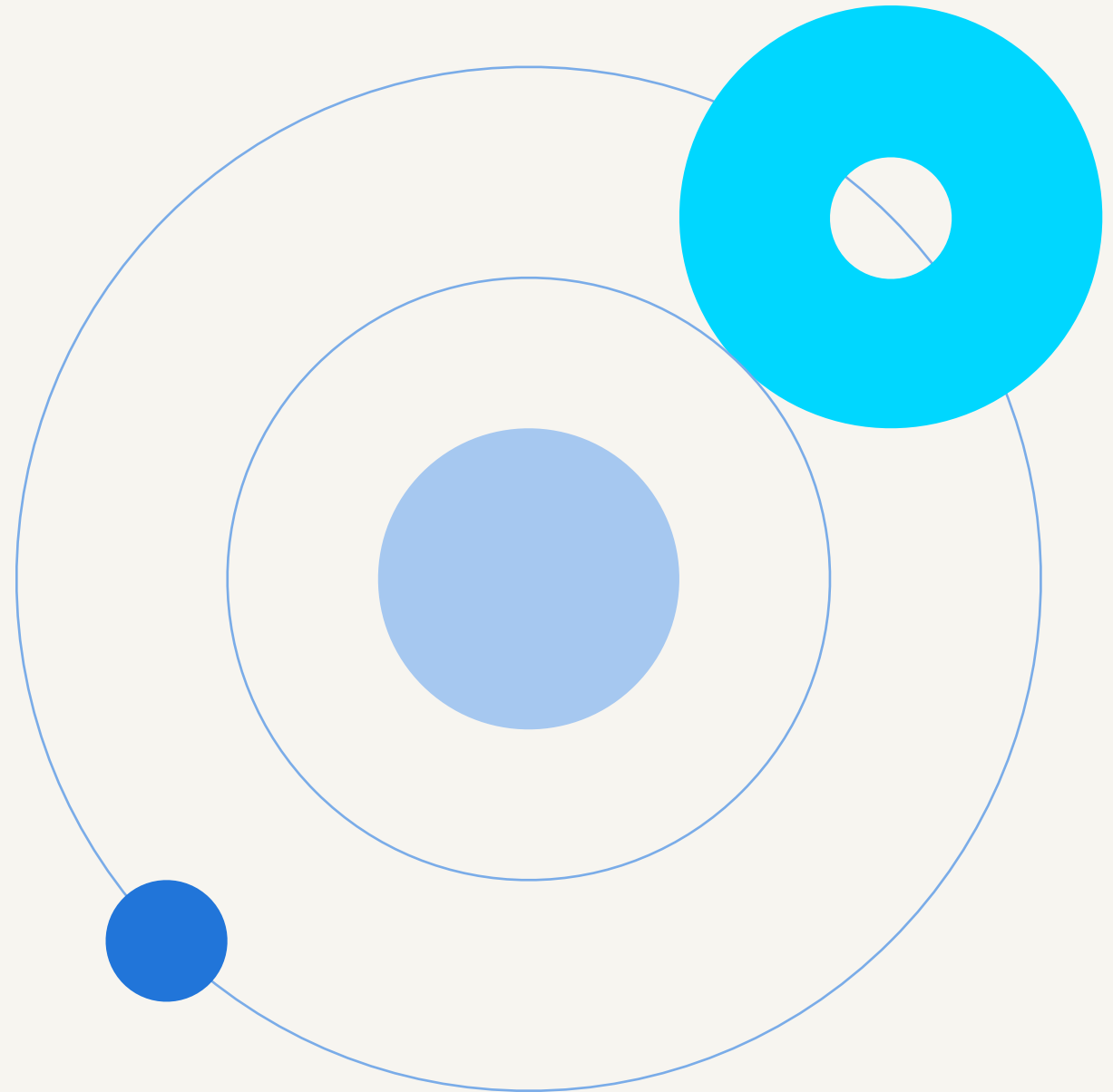
conséquence directe des motivations identifiées au chapitre 2 pour ce secteur, la «facilité de combinaison» (40%) et le «hasard» (34%) étant les critères dominants et contrastant fortement avec les secteurs motivés par la passion, comme les TIC et les soins de santé, qui affichent les plus hauts niveaux de satisfaction.

- Les secteurs les plus en adéquation sont ceux des TIC (89%), de l'enseignement (85%) et des soins de santé (83%). Dans ces domaines, une grande majorité des répondants indiquent que leur profession actuelle a bel et bien leur préférence. Ce sont donc les professions les plus souvent choisies par passion ou par intérêt.

Ce décalage se traduit tout logiquement dans la satisfaction globale. Pour un quart des Belges actifs, la profession actuelle ne répond pas à leurs souhaits et préférences personnels et, en moyenne, 20% des Belges actifs sont insatisfaits de leur emploi actuel. De plus, 39% affirment qu'ils choisiraient une autre profession s'ils en avaient la possibilité demain. Ici aussi, certains groupes sont surreprésentés:

- Les ouvriers (43%) et les personnes moins diplômées (40%) sont significativement plus nombreux à vouloir faire un autre choix.
- Les jeunes sont ceux qui affichent le plus haut degré d'insatisfaction: 28% des répondants de 20 à 30 ans ne sont pas satisfaits de leur profession actuelle.
- Ces chiffres d'insatisfaction et de regret soulèvent la question de savoir quels facteurs externes, tels que l'influence de la famille et les attentes de la société, contribuent aux choix qui, après coup, ne s'avèrent pas être les bons. Ce sera l'objet du chapitre suivant.

Lorsqu'un intérêt durable pour la profession a été déterminant dans le choix professionnel, l'appréciation de l'emploi actuel est nettement plus positive. Les perspectives d'emploi et les considérations financières semblent être les facteurs les moins prédictifs de la satisfaction procurée par la profession.





1

2

3. satisfaction procurée par le choix de la profession

4

5



«Pour un quart des Belges actifs, la profession actuelle ne répond pas à leurs souhaits et préférences personnels et, en moyenne, 20% des Belges actifs sont insatisfaits de leur emploi actuel. De plus, 39% affirment qu'ils choisiraient une autre profession s'ils en avaient la possibilité demain.»



1

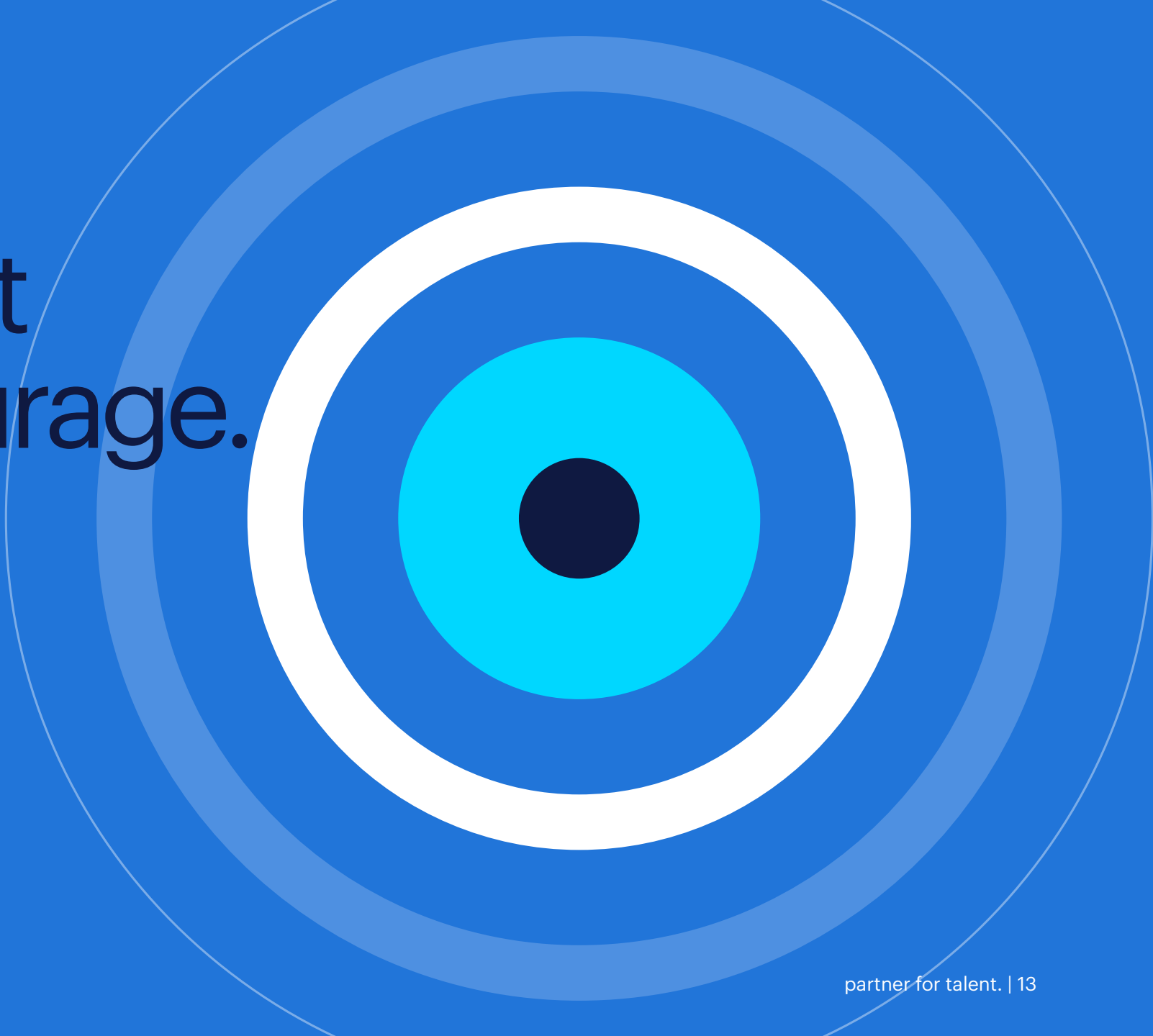
2

3

4. le rôle des parents et de l'entourage

5

# le rôle des parents et de l'entourage.



## 4.1 le rôle des parents et de l'entourage dans le choix de la formation.

Le marché belge du travail se présente volontiers comme un environnement dans lequel le talent et l'engagement définissent le cours d'une carrière. Les données relatives à la transmission intergénérationnelle du niveau d'éducation jettent cependant un éclairage critique sur ce postulat. Bien que le niveau global d'éducation augmente, l'influence du diplôme des parents reste un facteur déterminant de la position sociale de la génération suivante.

Parmi les personnes les plus diplômées, pas moins de 57% des répondants ont des parents qui possèdent également un diplôme supérieur, contre à peine 18% des moins diplômés. Outre le niveau, le contenu des études reflète souvent l'exemple parental. 35% des répondants ont choisi une orientation qui correspond à celle d'un des parents, tendance qui, surtout chez les ouvriers et les indépendants, témoigne d'une forte transmission intergénérationnelle de savoir-faire et d'expertises spécifiques.



«Bien que le niveau global d'éducation augmente, l'influence du diplôme des parents reste un facteur déterminant de la position sociale de la génération suivante.»

### 4.1.1 les métiers intellectuels un refuge sécurisant.

Il règne en Belgique un large consensus selon lequel les métiers intellectuels constituent un «refuge sûr». Cette perception repose sur deux piliers: le statut financier et la sécurité d'emploi.

- **Le préjugé financier:** 58% des Belges sont convaincus que les métiers intellectuels sont plus lucratifs. Il est frappant de constater que cette croyance est la plus tenace chez ceux qui exercent eux-mêmes un travail pratique: parmi les ouvriers, ce chiffre atteint 65%.
- **L'illusion de la sécurité:** bien que ce soit justement dans les métiers techniques et pratiques que la pénurie sur le marché du travail est historiquement élevée, 48% de la population estime que les métiers intellectuels offrent une plus grande sécurité d'emploi. Cette idée fausse est particulièrement tenace chez les jeunes actifs (dans la vingtaine et la trentaine).

### 4.1.2 le fossé en termes de valorisation.

Malgré des décennies de plaidoyers pour la revalorisation de l'enseignement technique et professionnel, nos données démontrent que l'échelle sociale demeure rigide.

La persistance de cette «hiérarchie des diplômes» n'apparaît nulle part aussi clairement que dans la comparaison directe entre les types d'enseignement. Près de la moitié des Belges (49%) estiment qu'un diplôme de haute école est inférieur à un diplôme universitaire. Cette perception est particulièrement présente chez les trentenaires et les titulaires d'un diplôme universitaire (55% dans les deux groupes).

On observe un phénomène similaire dans l'enseignement secondaire: 43% de la population considère un diplôme de l'enseignement secondaire technique comme étant de moindre qualité qu'un diplôme de l'enseignement secondaire général. On remarquera que cette conviction est la plus forte parmi la jeune génération présente sur le marché du travail; pas moins de la moitié (50%) des jeunes de 20 à 30 ans qualifient l'enseignement secondaire technique comme étant de moindre valeur.

Il est alarmant de constater que ce sont surtout les jeunes générations (53 à 55%) qui sont plus convaincues de cette hiérarchie que le Belge moyen. Cela suggère que le fossé entre les différents types d'enseignement tend à se creuser plutôt qu'à se réduire dans l'esprit de ceux qui entrent sur le marché du travail.

Le milieu socio-économique d'origine agit comme un filtre sur la perception des parcours de formation. Les répondants dont les parents ont un niveau d'études supérieur perpétuent le statu quo: ils sont plus nombreux à considérer un diplôme universitaire (53%) et un diplôme de l'enseignement secondaire général (47%) comme la seule voie possible. Ces chiffres expliquent la pression exercée sur les jeunes que l'on constatait dans le chapitre précédent. La hiérarchie sociale n'est pas seulement une perception, mais se traduit par une réelle pression de conformité. Les jeunes de 20 à 30 ans ressentent une pression plus forte, car le «coût social» du choix d'un parcours pratique ou non universitaire est perçu, par eux et par leur entourage, comme une régression.

La hiérarchie entre les formations et les professions est profondément ancrée dans notre modèle éducatif et professionnel belge. Tant que les parcours théoriques seront considérés comme «supérieurs» à l'expertise pratique, le déséquilibre structurel persistera sur le marché du travail. La pression exercée sur les jeunes pour qu'ils privilégient le statut social au détriment de leur talent est aussi préjudiciable pour l'économie que pour leur épanouissement personnel.



## 4.2 le rôle des parents et de l'entourage dans le choix de la profession.

### 4.2.1 la transmission intergénérationnelle.

L'étude confirme que les trajectoires de carrière des Belges reflètent dans une large mesure celles de leurs parents. Pas moins de 26% de la population active occupe la même catégorie professionnelle que celle de l'un des parents. Cette transmission n'est toutefois pas répartie de manière uniforme au sein de la population.

Curieusement, c'est chez les jeunes entrants sur le marché du travail que la tendance à suivre les traces familiales est la plus marquée. Parmi les répondants de 20 à 30 ans, 33% travaillent dans la même catégorie professionnelle que leurs parents et pas moins de 44% indiquent carrément exercer une profession similaire.

Nous observons en outre une forte transmission objective dans des secteurs traditionnels comme l'industrie (37%), la construction (36%) et les services administratifs (35%). À l'autre bout du spectre, on trouve les secteurs «jeunes»

ou créatifs comme les TIC (12%) et le secteur culturel (7%), où les traditions familiales sont moins prégnantes.

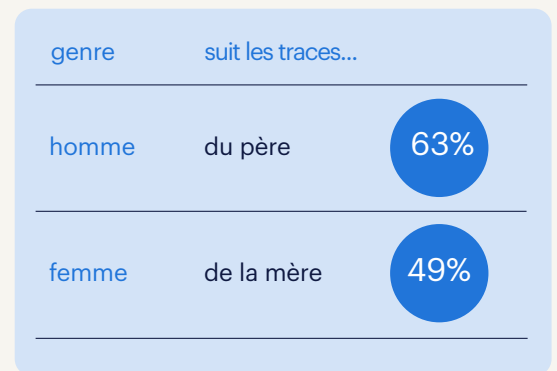
Enfin, la probabilité d'une catégorie professionnelle identique est plus élevée (31%) chez les ouvriers, ce qui trahit une éventuelle limitation de la mobilité sociale.

#### la tradition.

Un répondant sur 5 indique que le fait d'exercer la même profession relève d'une tradition dans la famille. Cette tradition s'observe plus particulièrement dans le secteur financier, les professions libérales et la construction. C'est dans les soins de santé, les services administratifs et l'horeca qu'elle semble la moins présente. Les ouvriers et les indépendants sont plus généralement issus de familles qui ont pour tradition d'exercer le même métier.

### 4.2.2 les modèles de genre dans les choix de carrière.

Lorsqu'un jeune choisit une profession identique à celle de l'un de ses parents, il s'agit plus fréquemment de celle du père (67%) que de celle de la mère (53%). Le choix d'évoluer dans le sillage d'un parent continue à suivre un modèle de genre étonnamment traditionnel: les hommes s'inspirent plus souvent de leur père (63%), tandis que les femmes suivent plutôt les traces de leur mère (49%). Ce qui suggère que les schémas genrés traditionnels sont encore profondément ancrés dans le processus de choix.



### 4.2.3 la liberté perçue vs expérience réelle.

Un point critique de cette étude concerne le décalage entre la liberté perçue et l'expérience réelle des jeunes. Si 84% de l'ensemble de la population déclare s'être sentie relativement libre, la jeune génération fait état d'une tendance inquiétante:

- 27 % des jeunes dans la vingtaine ne se sentent pas libres dans leur choix de carrière.
- Près d'un quart (22 %) des jeunes dans la vingtaine ressentent une pression «assez forte» à «très forte» de la part de leur entourage.

C'est dans les secteurs où règne une forte tradition intergénérationnelle, comme les professions libérales (27%) et le secteur des banques et assurances (23%), que la pression ressentie est la plus forte. Ce sont également des secteurs où la tradition familiale est plus souvent présente.

36% des répondants ont ressenti une certaine pression en faveur d'une profession particulière. 17% disent même avoir subi une forte pression en ce sens. Celle-ci était principalement exercée par la famille, parents en tête. Cette pression part généralement d'une bonne intention, comme celle d'offrir de meilleures perspectives de carrière et de sécurité d'emploi.

75% des répondants ayant ressenti une pression se sont également laissé influencer dans une certaine mesure par leur entourage, la majorité d'entre eux (53%) déclarant exercer une profession qui se situe entre leur propre préférence et celle de leur entourage.

Le marché belge du travail présente un degré remarquable de déterminisme professionnel. Bien que nous aimions nous considérer comme des acteurs libres, les pressions de l'entourage et de la famille influencent consciemment ou inconsciemment nos choix. Cela limite non seulement l'épanouissement individuel, mais entrave également l'allocation optimale des talents sur le marché du travail.





1

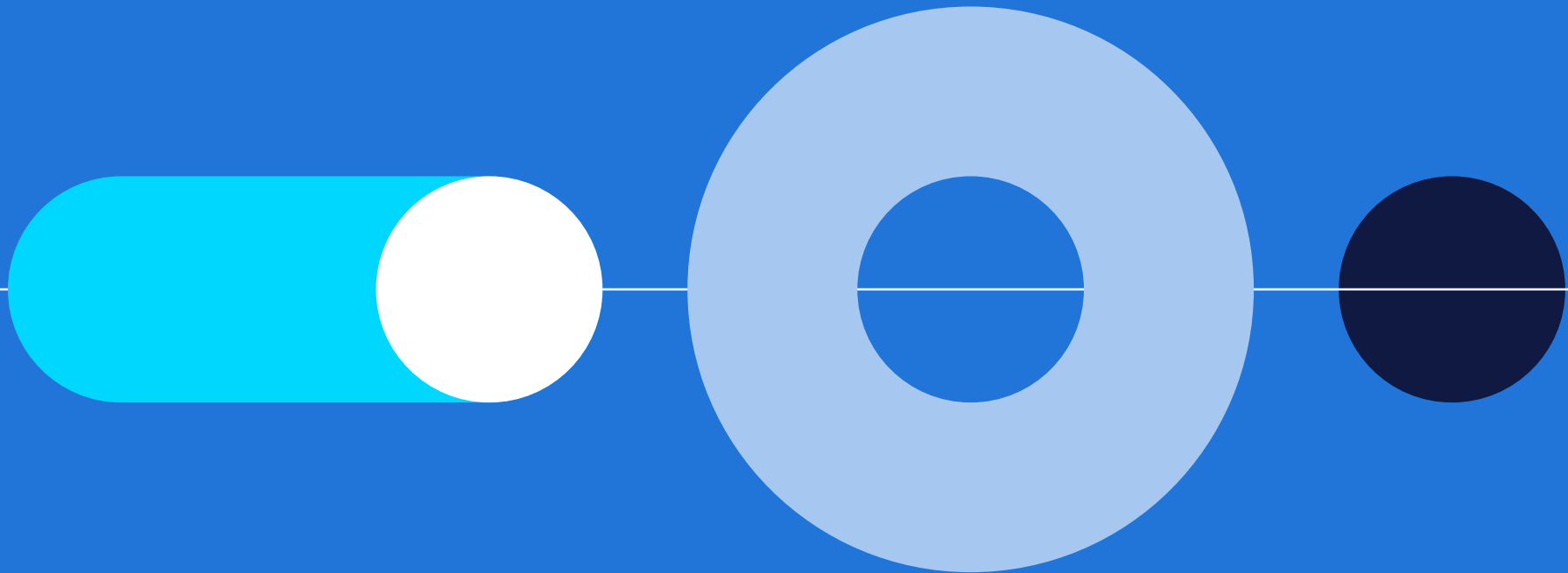
2

3

4

5. conclusions

# conclusions.





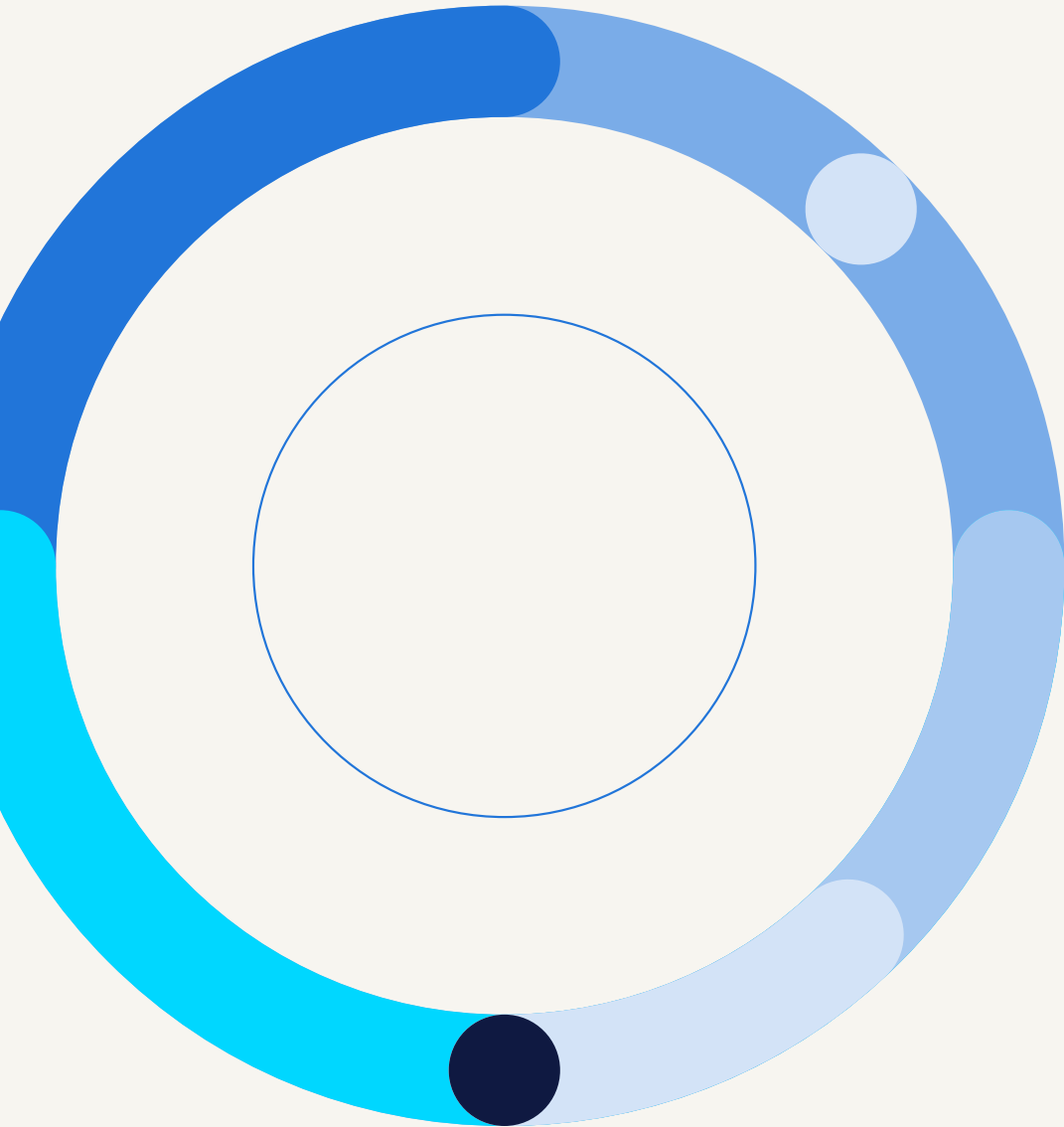
1

2

3

4

5. conclusions



En Belgique, le chemin vers une identité professionnelle est rarement rectiligne. C'est un champ de forces complexe où la passion individuelle se heurte à la pression sociale, aux traditions familiales et aux impératifs économiques. Les conclusions clés peuvent se résumer en 3 piliers critiques:

### 1. motivation versus réalité.

Il existe un fossé évident entre l'aspiration et la réalité sur le marché du travail. Si pour certains groupes la motivation intrinsèque constitue la principale motivation, pour d'autres elle semble être un luxe inaccessible. C'est notamment parmi les ouvriers et les diplômés d'une formation pratique que le choix de la profession est plus souvent guidé par des impératifs économiques ou pratiques. Voilà qui explique pourquoi dans ce groupe précisément, de nombreux répondants déclarent qu'avec le recul, ils auraient pris un tout autre tournant professionnel.

### 2. influence de la famille.

L'une des conclusions les plus préoccupantes est que l'influence du milieu familial sur les jeunes générations semble s'accroître plutôt que de faiblir. Les jeunes de 20 à 30 ans ressentent davantage de pression de la part de leur entourage et suivent plus souvent les traces de leurs parents que les générations précédentes.

### 3. la préférence sociale pour les filières théoriques et universitaires.

La préférence sociale pour les filières théoriques et universitaires reste très forte et même ressentie plus intensément encore par la plus jeune génération. La perception tenace selon laquelle l'enseignement technique et pratique (comme l'enseignement secondaire technique et les hautes écoles) serait «de moindre valeur», constitue un réel obstacle à un marché du travail sain. Ce biais culturel entrave l'indispensable afflux vers les métiers en pénurie dans les secteurs techniques et pratiques.

En replaçant au cœur du débat les mécanismes qui sous-tendent ces choix, nous pourrions construire un marché du travail qui non seulement oriente mieux les talents, mais augmente également les chances de satisfaction réelle. Il est temps d'exploiter le plein potentiel de la population active belge, indépendamment de l'origine ou des préjugés sociaux. Ce rapport met le doigt sur un défi crucial: les stéréotypes liés au statut et au prestige restent une motivation trop importante sur le marché belge du travail.



## vers une approche axée sur les compétences.

Les termes de «peu qualifié» et «hautement qualifié» sont obsolètes. Ils suggèrent une hiérarchie de l'intelligence et de la valeur sociale, alors qu'ils ne font essentiellement référence qu'à la durée du cursus formel d'un individu.

Ce cadre est problématique, car il ne dit rien de la complexité, du savoir-faire ou de l'impact.

Un opérateur technique ou une infirmière maîtrise souvent une combinaison subtile de réflexion axée sur la résolution de problèmes, de connaissances techniques, d'analyse situationnelle et de précision physique. Il s'agit d'un savoir-faire spécialisé. Parallèlement, une fonction traditionnellement taxée de «hautement qualifiée» peut être constituée d'un ensemble relativement restreint de tâches cognitives qui, de surcroît, sont de plus en plus souvent automatisables. La distinction entre travail intellectuel et travail manuel est non seulement dépassée mais aussi trompeuse.

Peut-être devrions-nous cesser d'utiliser les vocables «peu qualifié» et «hautement qualifié», et reconnaître qu'il s'agit plutôt de différents types d'expertise, de diverses formes de complexité, de talents complémentaires. Ce n'est pas la durée d'une formation qui en détermine la valeur, mais bien la contribution,

le savoir-faire et la capacité d'adaptation. Il est temps de modifier notre langage en conséquence.

Pour réussir cette transition, il nous faut rompre avec le préjugé tenace lié aux diplômes:

- Briser le filtre universitaire: le fait que 55% des universitaires considèrent encore les diplômes des hautes écoles comme inférieurs est un signal inquiétant. Cette hiérarchie subjective bloque les talents.
- Revoir les procédures RH: la sélection ne devrait plus être purement basée sur la nature du diplôme (comme le parcours classique enseignement secondaire général - université).
- Mettre l'accent sur le potentiel: les RH devraient passer au Skills-Based Hiring, c'est-à-dire tester explicitement les compétences, le savoir-faire et la capacité d'apprentissage réels. Cette approche est en outre le seul moyen de combler le déficit de compétences entre ce qui est nécessaire aujourd'hui et ce dont nous aurons besoin très prochainement.

En déplaçant l'accent du nombre d'années passées sur les bancs de l'école vers la complexité réelle des compétences, nous reconnaitrons la valeur cruciale de chaque talent et nous nous attaquerons efficacement aux inadéquations sur le marché du travail.

## déconstruire l'illusion de la sécurité de l'emploi.

En plus de revaloriser les compétences, la politique devrait communiquer activement sur la réelle sécurité d'emploi au 21ème siècle. Trop souvent, les jeunes et leurs parents s'attachent à une sécurité illusoire garantie par les diplômes théoriques, alors que la numérisation et l'intelligence artificielle fragilisent précisément de nombreuses fonctions administratives et analytiques.

À l'opposé, les professions techniques et pratiques en proie à une pénurie de main-d'œuvre offrent paradoxalement la sécurité d'emploi la plus robuste, doublée d'une utilité sociale majeure. En valorisant davantage la stabilité et les réelles perspectives d'évolution de ces secteurs, il devient possible de déconstruire le préjugé obsolète selon lequel seule une formation académique garantirait une carrière durable.



05. 2026

partner for talent.