



Jeunesse & argent

Les années 90 ont vu l'émergence d'un terme nouveau pour caractériser l'époque : VUCA, soit en français - Volatile, Incertain, Complexe, et Ambiguë. Aujourd'hui, pandémie, inflation, guerres, sur une toile de fond de crise climatique, ont remplacé ce terme pour BANI, soit en français - Fragile, Anxieux, Non Linéaire et Incompréhensible. De cette période sans doute vécue comme relativement angoissante, notamment pour les jeunes générations, un nouveau rapport au travail émerge.

Ils sont à la fois en recherche de sens et en quête perpétuelle d'utilité sociale, c'est vrai, mais sont aussi lucides sur leurs besoins financiers et nombreux sont ceux à vouloir un bon salaire. D'un côté ceux en quête d'un bon salaire, qui questionnent le montant d'un bon salaire et sont prêts à en sacrifier un peu pour autre chose ; de l'autre, la majorité, qui fait quand même prévaloir le salaire par rapport aux autres critères.

La rémunération, critère de choix d'un employeur chez les jeunes...

Dans une étude sur les valeurs des jeunes à l'égard du travail, l'Observatoire des Valeurs indique que 68 % des étudiants accordent une forte ou très forte importance à la rémunération, et 78 % des étudiants accordent une forte ou très forte importance à l'alignement des valeurs d'une entreprise avec les leurs¹. S'ils sont plus nombreux à placer les valeurs comme critère à forte importance, une infime minorité sont ceux qui ne regarderaient pas le salaire avant de s'intéresser aux valeurs. En fait, on regarde le salaire et s'il nous convient, on regarde les valeurs. Une fois que le salaire représente un seuil qu'on s'est donné comme minimum, entre un salaire plus conséquent ou des valeurs alignées, c'est la seconde option qui prévaut.

Interrogés sur les fondamentaux qui caractérisent l'entreprise par la Fondation Jean Jaurès, les jeunes indiquent spontanément : travail (40 %), argent (14 %) et rémunération (12 %), bien avant équipe (8 %), collègues (6 %) ou encore patron (10 %). Ainsi, ce sont des termes liés au métier et aux éléments financiers qui sont d'abord cités par la jeune génération, rappelant que l'entreprise est d'abord là pour assurer un travail et un salaire.²

¹ [LES VALEURS DES JEUNES À L'ÉGARD DU TRAVAIL](#)

² [Les jeunes et l'entreprise - Fondation Jean-Jaurès](#)

« Lors d'une embauche, la rémunération reste le premier sujet de préoccupation et c'est bien normal en période d'inflation, estime aussi Benoît Serre, DRH du groupe L'Oréal et vice-président de l'Association nationale des DRH (ANDRH). J'ai beaucoup entendu que ce serait le sens, l'engagement environnemental... Ces préoccupations sont vraies mais elles arrivent après. » En 2021, ces deux critères - sens et salaire - étaient à égalité.

Sans oublier l'environnement de travail

Aujourd'hui, 83 % des étudiants et jeunes diplômés placent la rémunération et les avantages sociaux comme leur premier critère de choix d'une entreprise. Avant même l'intérêt du travail et des projets proposés (73 %).

Toutefois, il est important de noter qu'un bon salaire doit être couplé à de bonnes conditions de travail. Dans l'esprit des étudiants et jeunes diplômés, un emploi de qualité offre un bon salaire et de bonnes conditions de travail : deux critères essentiels pour 60 % des sondés.³

En dehors de la motivation purement salariale, la jeune génération est à la recherche de dialogue, d'écoute, d'un salaire motivant, de sens et d'un environnement favorisant le bien-être. Les plans de carrière évoluent et l'expérience collaborateur a son importance, comme le souligne le Deloitte Millennial Survey 2022.⁴

Transparence salariale

La question salariale est de plus en plus récurrente dans les discussions, notamment chez les jeunes. Interrogés par Monster France et YouGov, 61 % des 18-34 ans se disent « à l'aise » de parler de leur salaire, contre 43 % seulement des plus de 50 ans.

Une envie de transparence, selon Monster France, qui se traduit par un engagement plus fort des candidats, quand le salaire est mentionné d'emblée. Le site précise que 66 % des annonces affichées ne mentionnent pas « le montant du salaire associé au poste », et que celles-ci attirent en règle générale moins de candidats.

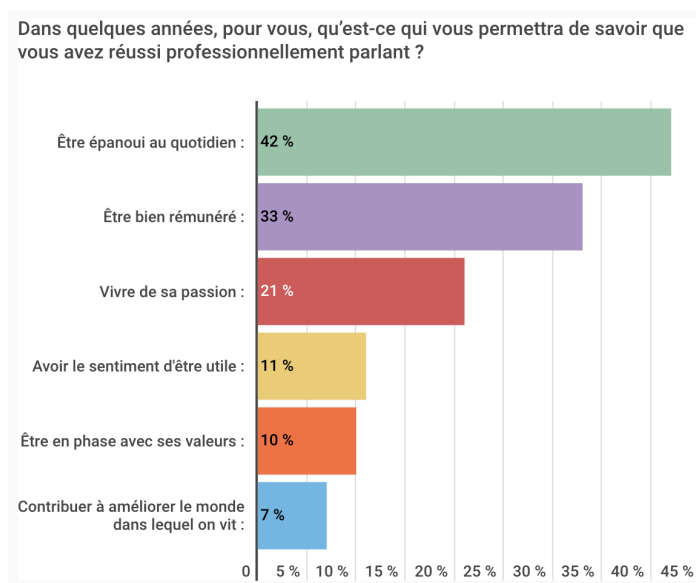
D'après l'entreprise, les candidats ont en effet plus tendance à postuler quand la rémunération est précisée. Ainsi, les candidatures aux annonces où le salaire est précisé est

³ [Salaire, sens au travail... qu'attendent les jeunes diplômés des entreprises ? - Educpros](#)

⁴ [The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey](#)

en moyenne « deux fois et demi supérieure à la moyenne de candidatures par annonce sans salaire », à savoir +154 %.⁵

Si le salaire compte pour décider de si l'on candidate ou non à un job, il n'est pas (ou plus) le premier critère de réussite professionnelle. Socialement, l'épanouissement personnel semble être plus valorisé que le gain pécunier. Selon une étude BVA Opinion pour l'ISC Paris, le critère de l'épanouissement quotidien arrive en tête du classement des signes de réussite professionnelle, avec 42 %, avant le critère d'être bien rémunéré et celui de vivre de sa passion.⁶



Autre facteur qui a son importance : les jeunes générations d'aujourd'hui sont plus au courant des salaires pratiqués dans leur secteur, ce qui rend possible la négociation. Internet, sites spécialisés et grilles salariales de sortie d'école permettent de consulter les salaires au sein d'une entreprise ou d'un métier.

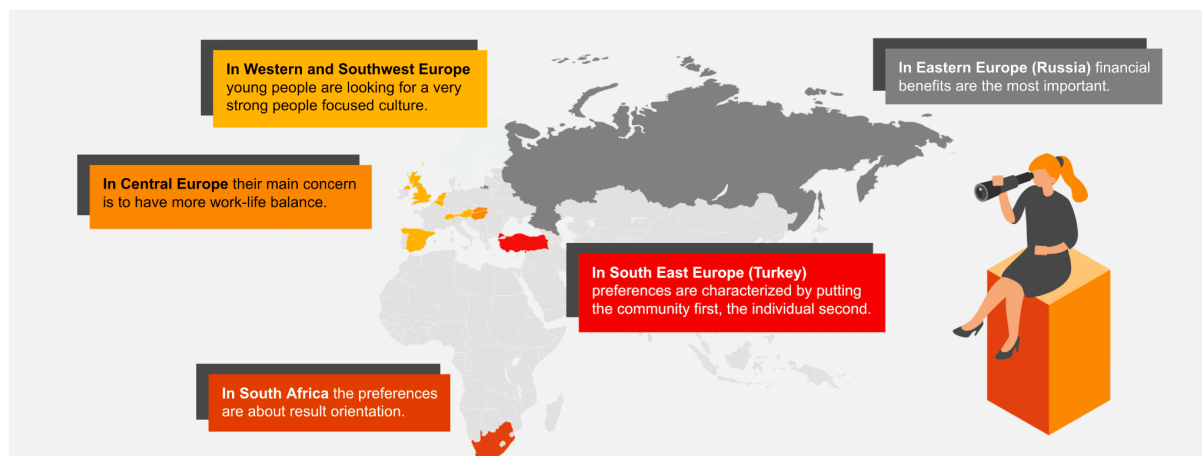
Effet de génération

La digitalisation a aussi permis une mise en commun globale des attentes. Les préférences et habitudes des jeunes générations sont principalement influencées, en plus de leur lieu de vie et culture d'origine, par une communauté sans frontières, étayée par des technologies sans cesse renouvelées et les réseaux sociaux. Comme l'indiquent les résultats de l'enquête Workforce Preference Survey de PwC, cet espace virtuel peut conduire à des schémas mondiaux plutôt que locaux.

⁵ [Les jeunes plus à l'aise pour parler salaire que leurs aînés, selon une étude | TF1 INFO](#)

⁶ [Les jeunes veulent du "bien-être au travail" plutôt que de la "performance", selon une étude](#)

De ces tendances mondiales, on note que les priorités diffèrent en fonction des zones géographiques, comme relevé ici par PwC en 2020⁷



La Fondation Jean-Jaurès, la Macif, et l'institut BVA ont interrogé les jeunes sur l'entreprise pour trouver que :

- 57 % d'entre eux indiquent que le premier rôle de l'entreprise pour la société est de créer de l'emploi et d'embaucher.
- Ceci est encore plus vrai chez les étudiants qui déclarent cela à 61 %.

La question du salaire est donc fondamentale pour eux, ce qui se traduit fortement dans leurs principales attentes vis-à-vis de leur travail (43 % d'entre eux citent en priorité le fait d'avoir un poste bien payé, contre 16 % seulement pour qui la priorité est un poste qui leur permette de défendre des valeurs qui leur tiennent à cœur).

De plus, lorsque l'on interroge les jeunes sur les objectifs de leur premier emploi :

- 43 % des interrogés citent le fait de pouvoir subvenir à leurs besoins,
- 21 % souhaitent l'augmentation du pouvoir d'achat,
- 15 % la reconnaissance sociale.⁸

De là se pose la question de la différence d'interprétation concernant le seuil que représente un bon salaire, entre subvenir à ses besoins (besoins questionnables) et augmenter son pouvoir d'achat (devenir encore plus riche que ses parents).

Coût de la vie, projection et inflation

L'édition 2022 du Deloitte Millennial Survey démontre que 29 % des gen Z et 36 % des millennials ont pour principale préoccupation le coût de la vie (logement, transport, factures, etc). Il convient de noter que 12 % des membres de la génération Z et 11 % des

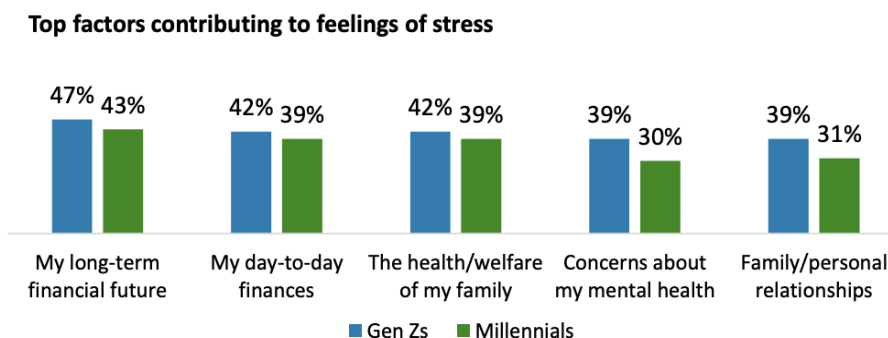
⁷ [Que veulent les jeunes talents ?](#)

⁸ [Enquête : les jeunes et l'entreprise en 2022 - PGE](#)

milléniaux ont choisi l'instabilité politique, la guerre et les conflits entre pays comme leur principale préoccupation, des pourcentages qui auraient probablement été beaucoup plus élevés si l'enquête avait été menée quelques mois plus tard, alors que la Russie envahissait l'Ukraine.

Les préoccupations relatives au coût de la vie sont peut-être un symptôme de l'époque, étant donné les niveaux élevés d'inflation, mais elles renvoient également à d'autres problèmes : les jeunes ne se sentent pas financièrement en sécurité sur le plan personnel (vivre au jour le jour, ne pas se projeter sur la retraite) ; et préoccupés par les inégalités (c'est une chose de manquer, c'en est une autre d'avoir le sentiment de manquer alors même que les entreprises pour lesquelles on travaille voient leur capital augmenter).

En effet, l'avenir financier à long terme est le premier facteur de stress pour 47 % des gen Z et 43 % pour les millenials.



Face à l'inflation, les employés se tournent vers leur entreprise. C'est ce que le workmonitor de Randstad a montré : 41 % des personnes interrogées souhaitent une allocation mensuelle pour le coût de la vie, et 39 % une augmentation de salaire en dehors de la cadence habituelle d'un examen annuel.

Plus d'un quart (28 %) souhaitent une aide pour payer le coût de l'énergie, les trajets domicile-travail et autres dépenses quotidiennes. Près de la moitié d'entre eux ont déclaré qu'ils recevaient une aide de leur entreprise d'une manière ou d'une autre (mobilité (allocation, plan vélo), mise à disposition d'une clé 4G pour le télétravail...). Certains réduisent leurs dépenses en adoptant des horaires hybrides et flexibles, ce qui leur permet de réduire les frais de garde d'enfants et de transports quotidiens.⁹

Début 2023, l'Institut Montaigne propose un état des lieux des grandes questions actuelles qui entourent le travail. En ressortent notamment trois apprentissages : la principale cause d'insatisfaction au travail reste la rémunération (pour 46 %), et la durée de travail reste

⁹ [Workmonitor | Randstad](#)

stable malgré une augmentation de la charge de travail ressentie pour 60 % des travailleurs (ce qui demande une performance accrue). Enfin, 31 % des sondés seraient prêts « à travailler plus pour gagner plus ». Cette proportion est deux fois supérieure à la proportion des sondés déclarant qu'ils voudraient « travailler moins, quitte à gagner moins ». Cet engouement se confirme avec une étude du groupe Manpower : malgré l'inflation et la crise du pouvoir d'achat, certains salariés sont prêts à sacrifier un peu de salaire pour conserver un bon équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.¹⁰

Annexe / pour aller plus loin

Pour aller plus loin, voici un article sur le monde du travail à venir en 2023 : [10 événements qui ont marqué le travail en 2022... et feront 2023](#)

[Au Japon, les entreprises se résignent pour la première fois à doper les salaires | Les Echos](#)
« Ce mercredi matin, le communiqué de Fast Retailing, le plus grand distributeur de vêtements d'Asie et propriétaire de la marque Uniqlo, a fait frémir, au Japon, les directions des ressources humaines qui distribuent, en moyenne, les salaires les plus bas de tout le G7. Le géant nippon a annoncé qu'il allait accorder, pour la première fois, des hausses de salaires comprises entre 20 % et 40 %, à une partie de ses salariés. »

¹⁰ [Les Français au travail : dépasser les idées reçues | Institut Montaigne](#)

Sources

[LES VALEURS DES JEUNES À L'ÉGARD DU TRAVAIL](#)

[Les jeunes et l'entreprise - Fondation Jean-Jaurès](#)

[Salaires, sens au travail... qu'attendent les jeunes diplômés des entreprises ? - Educpros](#)

[Les jeunes plus à l'aise pour parler salaire que leurs aînés, selon une étude | TF1 INFO](#)

[Les jeunes veulent du "bien-être au travail" plutôt que de la "performance", selon une étude](#)

[Enquête : les jeunes et l'entreprise en 2022 - PGE](#)

[Recrutement : que faire pour attirer et séduire la génération Z ? | Les Echos](#)

[Comment les jeunes font imploser le tabou des salaires | Les Echos](#)

[Que veulent les jeunes talents ?](#)

[Workmonitor | Randstad](#)

[Les Français au travail : dépasser les idées reçues | Institut Montaigne](#)

[Les Français se disent prêts à diminuer leur salaire en échange de la semaine de 4 jours](#)