INFOGRAPHIE

→ CE QUE LES JEUNES VALORISENT VRAIMENT

CE QU'ILS DEMANDENT D'ABORD À UNE ENTREPRISE, CE N'EST PAS UN SALAIRE. C'EST DU RESPECT.

Le respect arrive premier en 2017 comme en 2024, dans des enquêtes différentes. Et 84 % des jeunes disent aimer le travail. **Ce qu'ils refusent, ce n'est pas l'effort : c'est l'effort à sens unique.**

52 %
CITENT LE RESPECT COMME PREMIÈRE VALEUR D'ENTREPRISE

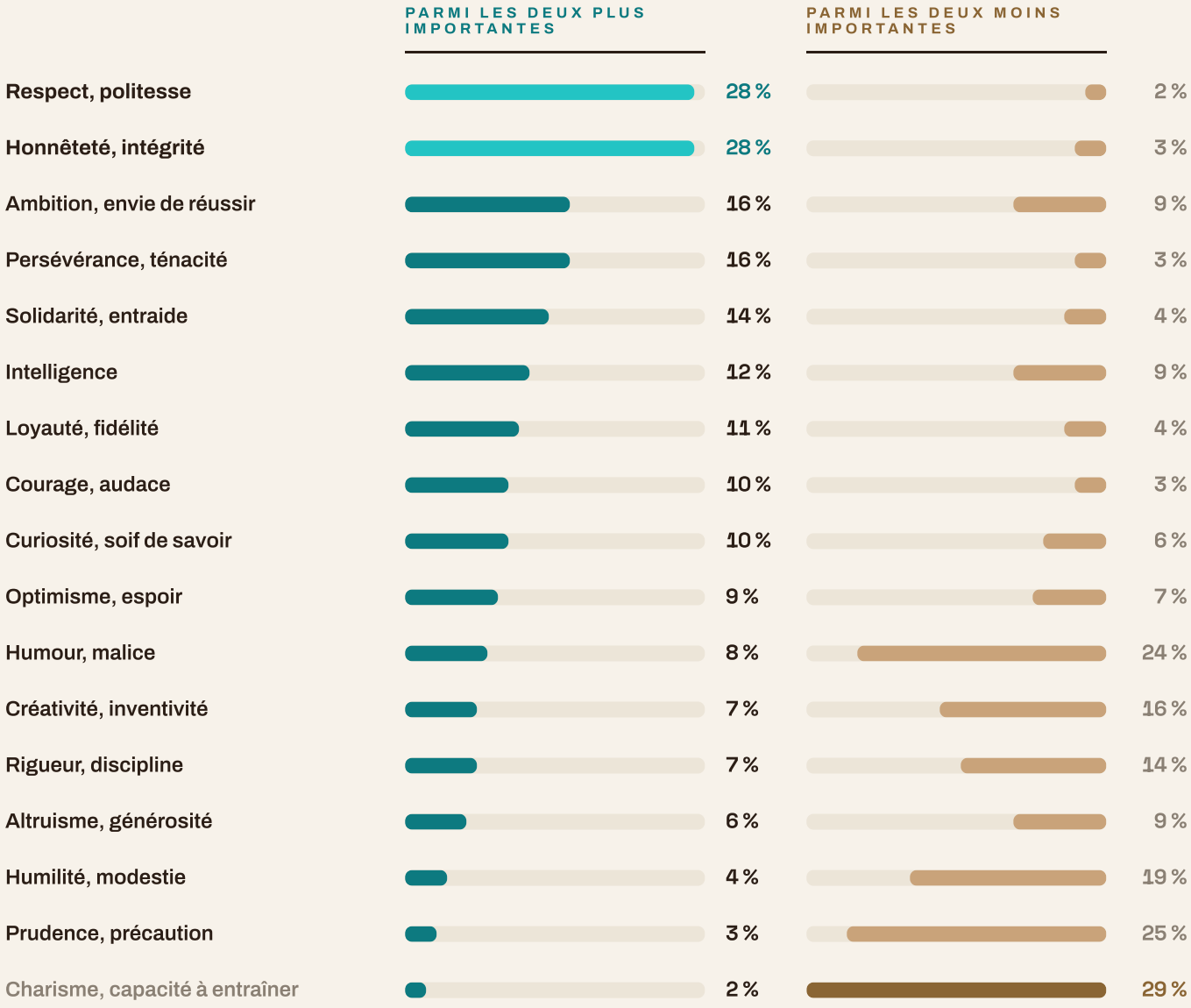
84 %
DÉCLARENT AVOIR LE GOÛT DU TRAVAIL

44 %
SEULEMENT ACCEPTENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES NON PAYÉES

2 %
SEULEMENT PLACENT LE CHARISME PARMI LES QUALITÉS QUI COMPTENT

01 LE SOCLE MORAL

Ce que les jeunes admirent, ce n'est pas de briller. C'est d'être fiable.



→ SEPT ANS PLUS TARD, DEUX ENQUÊTES DIFFÉRENTES, LE MÊME MOT EN TÊTE

IFOP 2017 · 15-22 ANS

« Quelles qualités ont le plus d'importance à vos yeux ? »

Respect · 28 %

→

BVA 2024 · 18-24 ANS

« Quelles valeurs donnent envie de rejoindre une entreprise ? »

Respect · 52 %

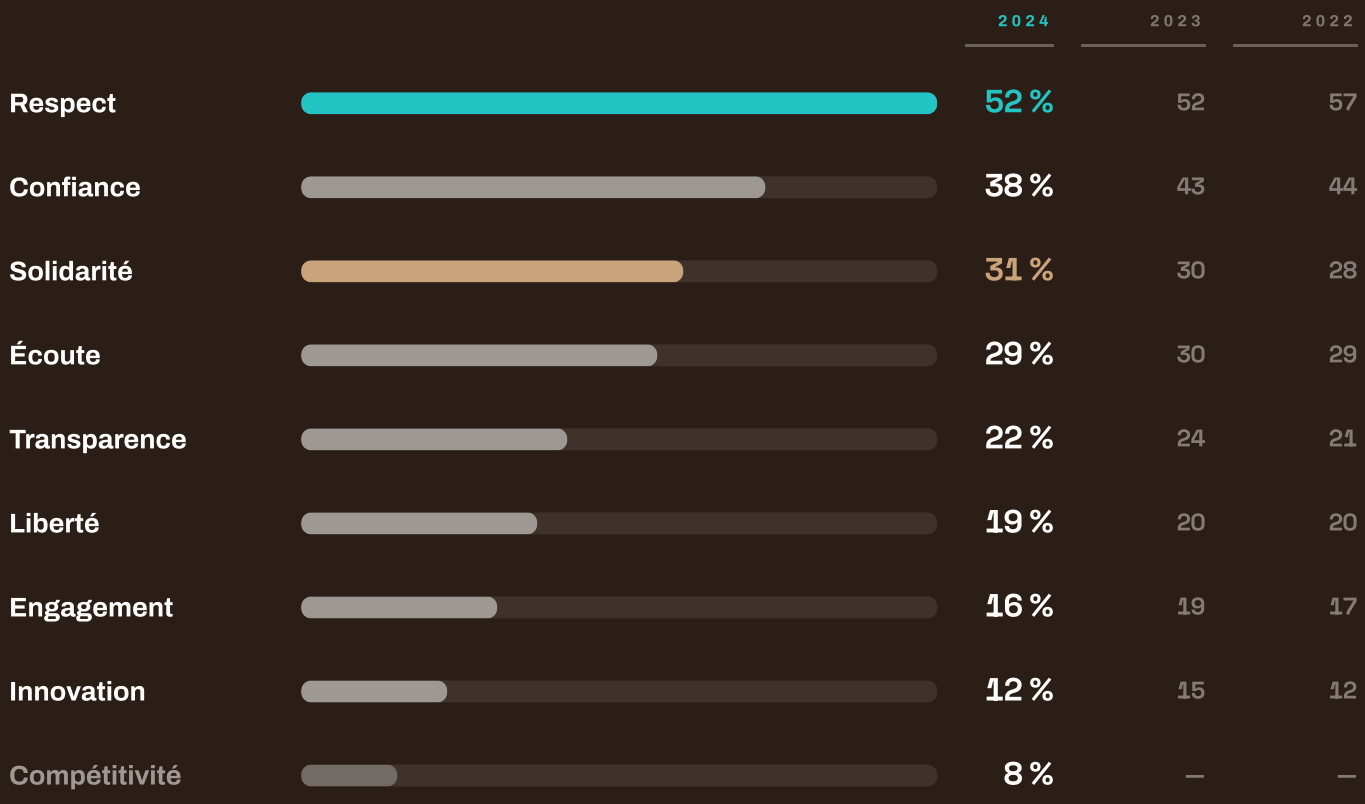
Questions différentes, échantillons différents, sept ans d'écart : le même mot arrive premier. C'est ce qu'on appelle un invariant.

Source : Ifop pour l'association Moteur, 2017, 1 003 Français de 15 à 22 ans, deux choix dans chaque sens. Un score faible ne signifie pas un rejet : c'est un arbitrage forcé entre dix-sept qualités.

02 CE QU'ILS ATTENDENT D'UN EMPLOYEUR

La compétitivité ne convainc que 8 % d'entre eux. Le respect, 52 %.

→ LES VALEURS QUI DONNENT ENVIE DE REJOINDRE UNE ENTREPRISE



Seule valeur en progression sur trois vagues : la **solidarité**, de 28 à 31 %. Dans le même temps, la confiance recule de 44 à 38 %.

→ CE QU'ILS ATTENDENT DE LEURS COLLÈGUES

44 %
Une bonne ambiance de travail

41 %
Pouvoir compter sur eux en cas de difficulté

28 %
Qu'ils aident à développer ses compétences

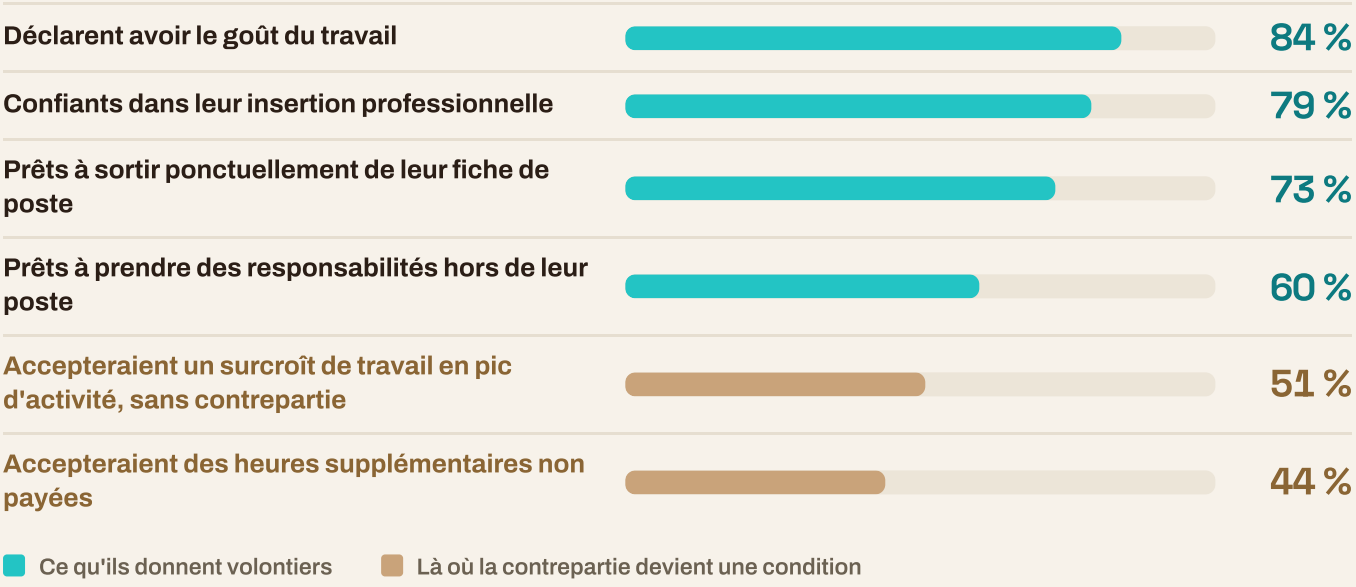
> Le collectif recherché n'est pas une bande de copains : c'est **une équipe sur laquelle on peut compter quand ça se complique.** Les liens amicaux hors du travail arrivent loin derrière.

Source : BVA Xsight pour la Fondation Jean-Jaurès et la Macif, novembre 2024, 1 000 Français de 18 à 24 ans, trois réponses possibles. Vagues 2022, 2023 et 2024 comparables.

03 LA LOYAUTÉ CONDITIONNELLE

Ils veulent travailler. Ils refusent de travailler pour rien.

→ CE QU'ILS DÉCLARENT ACCEPTER, ET OÙ LA LIGNE S'ARRÊTE



→ LE MYTHE DU « SENS AVANT TOUT » NE RÉSISTE PAS À L'ARBITRAGE

« EST-CE IMPORTANT POUR VOUS ? »

70 %

jugent important que le travail soit utile à la société

« CHOISISSEZ VOS TROIS PRIORITÉS »

20 %

seulement retiennent « être utile » dans leur trio

Même écart sur la rémunération, qui atteint 40 % dans le trio prioritaire. Une valeur peut être sincèrement jugée importante et perdre tous ses arbitrages : **l'adhésion n'est pas la préférence.**

57 % des dirigeants pensent les moins de 30 ans moins investis que leurs aînés. **84 % de ces jeunes déclarent avoir le goût du travail**, et 46 % des 19-30 ans préféreraient travailler plus pour gagner plus, contre 30 % des plus de 30 ans.

Sources : Ipsos pour le CESI, juin 2024, 1 000 Français de 18 à 28 ans ; BVA Xsight 2024 pour les trois attentes prioritaires ; Institut Montaigne, enquête d'octobre 2024 auprès d'environ 6 000 jeunes. Déclarations d'intention, non de comportement observé.

04 LES VRAIES FRACTURES

Il n'y a pas une « génération Z ». Il y a des situations sociales.

→ CE QUI DIFFÉRENCIE RÉELLEMENT LES JEUNES ENTRE EUX

LE REVENU DU FOYER

58 %

des jeunes de foyers modestes disent mener la vie qu'ils attendaient, contre 67 % en moyenne. Le pessimisme n'est pas un trait de caractère : c'est une situation.

LE SEXE

50 / 60

les jeunes femmes décrivent leur état d'esprit en termes positifs à 50 %, les hommes à 60 %. Un écart constant depuis 2016.

LE TERRITOIRE

61 %

des jeunes ruraux citent le respect comme valeur d'entreprise, contre 52 % en moyenne - et 20 % seulement en agglomération parisienne en 2017.

LA FILIÈRE D'ÉTUDES

7,1 / 5,3

note donnée à la responsabilité sociale de l'entreprise en lettres et sciences humaines, contre 5,3 en sciences. « Bac+5 » ne veut rien dire.

→ CINQ PROMESSES, ET LA PREUVE QUI LES REND CRÉDIBLES

01
Respect
Un process clair, des délais tenus, un vrai retour même en cas de refus

02
Confiance
De vraies responsabilités et une marge de décision, pas du micro-management

03
Collectif fiable
Un tuteur nommé, une entraide visible, un manager disponible

04
Progression
Les compétences acquises à six mois et à un an, écrites noir sur blanc

05
Équité
La fourchette de salaire, les horaires réels, les règles d'évolution

Les mots ne suffisent plus : deux tiers des jeunes déjà en poste ont au moins une attente non satisfaite. Une promesse qui ne se vérifie pas devient un motif de départ.

À RETENIR

Ils acceptent l'exigence. Pas le sacrifice sans retour.

aurlom

Une analyse Aurlom · Données arrêtées au 24 août 2026

Sources : Ifop pour l'association Moteur (2017) · BVA Xsight pour la Fondation Jean-Jaurès et la Macif (2022-2024) · Ipsos pour le CESI (2024) · Institut Montaigne et Toluna Harris Interactive (2024-2025) · baromètre DJEPVA, INJEP et CRÉDOC (2025) · Santé publique France.