

Panorama des attentes générationnelles

Benchmark
Assurance/Banque

Attentes (toutes générations)	Assurance	Banque
Rémunération	Rémunération souvent solide mais plus modérée comparée à la banque, surtout en début de carrière	Perçue comme plus rémunératrice dès l'entrée, notamment pour les postes financiers
Image métier	Moins considérée ou prestigieuse pour les nouvelles générations, parfois perçue comme traditionnelle / moins dynamique	Image souvent plus prestigieuse, bien connue et valorisée
Challenge / travail	Métier perçu comme plus stable, orienté vers la gestion des risques, la relation client, et les solutions durables	Attente de travail intense, challengeant, avec possibilité de forte pression et d'apprentissage rapide
Formation & carrière	Attente d'opportunités de formation spécialisée et plus de reconnaissance des compétences transversales	Attente d'accès à formation continue, mobilité interne, expertise pointue
Équilibre vie professionnelle	Métier souvent moins intense en horaires, offrant un équilibre plus facile entre vie pro et perso	Certains métiers sont associés à de fortes contraintes horaires et pression
Sens / RSE	Attente similaire mais plus tournée vers protection, inclusion, solutions pour populations vulnérables	Attente forte pour que les établissements aient une politique RSE crédible, finance durable, et engagement sociétal

Assurance

	Image du secteur	Flexibilité	Digitalisation
Z	Tournée vers l'avenir : 67 % ont des projets à horizon 1-5 ans, tout en valorisant fortement le bien-être au présent (28 %). Ces jeunes recherchent des parcours à la fois structurés et épanouissants.	Plus exigeants : 77 % déclarent être prêts à quitter leur emploi si le télétravail ou les modalités hybrides ne sont pas respectés.	Elle recherche davantage d'innovation technologique au quotidien.
Y	Une part importante ne connait pas la diversité des métiers disponibles : 8 sur 10 déclarent avoir une connaissance limitée des carrières proposées dans l'assurance. Cette méconnaissance constitue un frein à leur motivation à rejoindre le secteur.	L'équilibre est crucial pour eux. Ils privilégient les environnements offrant de la flexibilité - un frein à leur fidélité si cette dernière fait défaut.	Ils attendent un mix humain-digital : 60 % estiment nécessaire de combiner les deux.
X	Les recrues de cette génération sont sensibles à la stabilité et fiabilité du secteur. L'assurance est perçue comme un pilier solide avec des recrutements en augmentation (+ 20 % entre 2020 et 2022).	Cette génération privilégie généralement des environnements de travail bien encadrés, avec une séparation claire entre vie professionnelle et vie personnelle.	Bien qu'appréciant progressivement les outils modernes, elle reste moins exigeante sur la digitalisation et la formation à ces sujets.

Assurance

	Valeurs	Formation continue	Innovation interne
Z	Priorisent l'équilibre vie pro-perso, la santé mentale et la mission sociétale de leur entreprise. 89% attendent du sens dans leur travail, 67% disent contribuer positivement à la société lorsqu'ils se sentent bien moralement.	Valorisent une montée en compétences rapide, mais seulement 36% perçoivent un mentorat réel et effectif au sein de leur entreprise.	Nombreux sont ceux qui recherchent des environnements innovants. Par exemple, ils jugent nécessaire que l'entreprise leur accorde rapidement des responsabilités significatives et une communication agile dès l'embauche.
Y	Ils veulent du sens dans leurs missions. La majorité recherchent un emploi aligné avec leurs convictions (près de 90% expriment ce besoin).	Proactifs, souhaitent évoluer rapidement via des mentors et un accompagnement. Or, seulement 32% déclarent bénéficier réellement d'un mentorat actif.	Actifs sur les réseaux sociaux pour leurs démarches professionnelles : 83% démarrent par une recherche en ligne et 79% disposent d'une présence sur les médias sociaux lors du recrutement.
X	La priorité est souvent la sécurité et la pérennité du métier plutôt que les valeurs sociétales.	Demandeurs de programmes de formation structurés et progressifs, bien que les informations précises dans le contexte assurantiel soient limitées.	Apprécient des environnements solides et éprouvés, même si l'innovation interne peut sembler moins cruciale dès l'arrivée.

Banque

	Image du secteur	Flexibilité	Digitalisation
Z	En quête d'épanouissement personnel rapide, la génération Z valorise les parcours accessibles, transparents et porteurs de sens. Cette génération dit planifier son avenir à 1-5 ans (67%) tout en recherchant le bien-être immédiat (28%).	Très attachés à la flexibilité, une large majorité serait prête à quitter un poste sans option de travail hybride ou flexible.	Elle recherche globalement plus d'innovation technologique : notamment en ce qui concerne les formations et l'utilisation d'outils au quotidien.
Y	Ils plébiscitent les parcours à progression claire et à fort potentiel. Ces nouveaux entrants recherchent des métiers dynamiques (digital, data, fintech) mais sont fréquemment freinés par une méconnaissance des opportunités visibles.	Elle privilégie un équilibre réel. Les dispositifs hybrides, le télétravail et une organisation respectueuse de la vie privée deviennent essentiels pour l'engagement long terme.	Attendent une formation qui mêle l'aspect digital et humain.
X	Attirée par la stabilité du secteur bancaire, cette génération recherche la fiabilité institutionnelle. Les banques restent un employeur solide : en 2024, 38 600 embauches ont été réalisées dont une majorité de CDI.	Ceux-ci préfèrent souvent un modèle traditionnel avec une séparation nette entre travail et vie personnelle. La flexibilité n'est pas leur principal levier malgré le fait qu'ils l'apprécient de plus en plus.	S'adaptent mais ne requiert pas nécessairement des outils numériques dès l'embauche. Leur exigence est moindre comparée aux jeunes générations.

Banque

	Valeurs	Formation continue	Innovation interne
Z	Exigent des services bancaires alignés avec leurs valeurs. Ils recherchent la transparence, la durabilité, et des solutions financières responsables (crédit, investissement, etc.)	Recherchent l'autonomie dès l'arrivée : la formation continue doit être agile, moderne et immersive pour les engager durablement	Apprécient les environnements stables qui permettent d'évoluer et se former rapidement : l'innovation est moins déterminante pour leur décision d'embauche.
Y	Sont sensibles aux engagements sociétaux et éthiques des entreprises. Une politique RSE ambitieuse constitue un facteur d'attractivité croissant forçant les banques à adopter des pratiques transparentes et responsables	Cherchent des parcours évolutifs, des missions transverses et des programmes de montée en compétences continus	Attirés par les environnements collaboratifs, les parcours diversifiés et les pratiques RH modernes (réseaux internes, mobilité, mentorat, etc.)
X	Valorisent la sécurité et la pérennité de l'emploi plus que les initiatives sociales ou environnementales.	Privilégient des parcours d'intégration classiques et structurés reposant sur des formations progressives.	Apprécient les environnements stables : la culture RH innovante est moins déterminante pour leur décision d'embauche

	Image du secteur		Flexibilité		Digitalisation	
Z	67% ont des projets à 1-5 ans. Ils cherchent des parcours structurés et épanouissants.	Attirés par la stabilité. Secteur peu connu mais perçu comme solide et en croissance.	77% quitteraient si le télétravail / les modalités hybrides ne sont pas respectées.	Exigence croissante de flexibilité horaire et géographique.	Elle recherche davantage d'innovation technologique au quotidien.	Ils recherchent davantage d'innovation : notamment en ce qui concerne formations et l'utilisation d'outils digitaux au quotidien.
Y	8/10 ont une connaissance limitée des métiers qui freine leur motivation.	Sensibles à la réputation Une image sérieuse et crédible est appréciée.	L'équilibre vie pro/perso est crucial. L'absence de flexibilité freine la fidélité.	Equilibre pro/perso essentiel. Ils attendent des horaires flexibles et du travail hybride.	60% estiment nécessaire le mix humain-digital.	Apprécient les parcours digitaux mais soulignent un besoin de conseil humain.
X	Ils valorisent stabilité et fiabilité.	Priorité à la sécurité et à la pérennité de l'emploi.	Privilégient environnements encadrés avec une séparation claire entre vie pro/perso.	Un cadre structuré est apprécié même si une certaine souplesse organisationnelle est bienvenue.	Apprécient les outils modernes mais moins exigeants sur la digitalisation et les formations relatives au domaine.	Moins tournés vers le tout-digital, ils valorisent les canaux traditionnels.

	Valeurs		Formation continue		Innovation interne	
Z	89% attendent du sens dans leur travail.	Ils exigent de la transparence et sont davantage orientés vers les critères RSE.	Ils valorisent la montée en compétences rapide.	Ils recherchent l'autonomie dès l'arrive, notamment via une formation moderne et immersive.	Ils cherchent des environnements innovants avec des responsabilités significatives dès l'embauche.	Ils apprécient les environnements stables qui permettent d'évoluer et se former rapidement.
Y	Près de 90% cherchent un emploi aligné avec leurs convictions personnelles.	Ils sont de plus en plus sensibles aux engagements sociétaux et éthiques.	Beaucoup souhaitent évoluer via un système de mentorat.	Ils cherchent des parcours évolutifs, des missions transverses et une montée en compétences continue.	Ils valorisent l'innovation tout en mettant l'accent sur la stabilité de l'emploi.	Ils sont attirés par des environnements collaboratifs, des parcours diversifiés et des pratiques RH modernes.
X	Priorité à la sécurité et la pérennité du métier plutôt qu'aux valeurs sociétales.	Ils valorisent la sécurité de l'emploi plus que les initiatives sociales ou environnementales.	Ils demandent des programmes structurés et progressifs adaptés au contexte assurantiel.	Ils privilégient des parcours d'intégration classiques qui reposent sur des formations progressives.	Ils apprécient des environnements stables : l'innovation interne est moins cruciale à l'arrivée.	Les environnements stables sont appréciés. Une culture RH innovante est moins déterminante.