

Panorama des attentes générationnelles

Témoignages
Sociétés d'assurance

Z

La génération Z privilégie en premier lieu la flexibilité, des rémunérations claires et une transparence sur le sens du travail

Flexibilité et télétravail

La flexibilité du travail (télétravail, organisation modulable) n'est plus un avantage mais un standard attendu. Cette attente est formulée très tôt dans les échanges et conditionne directement la décision finale.

"Qualité de vie professionnelle et personnelle n'est même plus un sujet de négociation, c'est un acquis attendu"

Matmut

Les entreprises traitent ce point en cadrant précisément le nombre de jours, les règles et la stabilité du dispositif dès l'offre, car toute remise en cause est perçue comme un signal négatif fort.

"Le télétravail est devenu un acquis sociétal depuis le COVID [...] si nous réduisions cette modalité, cela nuirait à notre attractivité"

AXA

Rémunération cadrée et faible tolérance à l'écart

La génération Z arrive avec des attentes salariales très précises. Contrairement aux générations précédentes, ces candidats préfèrent se retirer rapidement du processus plutôt que d'entrer dans une discussion longue.

En réponse, les recruteurs cherchent à rendre le package lisible très en amont (fixe, variable, avantages) pour éviter des ruptures tardives.

"La génération Z arrive avec des attentes précises et peu de marge de négociation [...] s'ils n'ont pas ce qu'ils veulent, ils ne signent pas"

AXA

Recherche de sens et transparence

Les candidats Z souhaitent comprendre l'utilité concrète de leur rôle et la contribution de leur travail. Ils attendent aussi une relation employeur-candidat transparente, n'hésitant pas à poser leurs conditions très tôt (avantages, organisation, confiance managériale).

Les entreprises s'adaptent en explicitant davantage les missions et l'impact du poste.

"Ils souhaitent comprendre le sens de leurs missions et de leur travail, pas juste exécuter une fiche de poste"

AXA

Y

Les profils Y recherchent de l'autonomie, des valeurs fortes, des perspectives d'évolution et une intégration du télétravail comme norme post-COVID

Autonomie et confiance managériale

Chez les profils Y, l'autonomie est souvent présentée comme une condition clé d'engagement. Les candidats veulent éviter le micro-management et recherchent une marge réelle de décision.

Concrètement, les entreprises traitent cette attente en valorisant l'autonomie du poste dès l'entretien et en clarifiant les responsabilités confiées.

"Une attente non négociable est le besoin de liberté d'action et d'autonomie dans le travail"
SMABTP

Valeurs et perspectives d'évolution

La rémunération reste importante mais son importance reste à nuancer au vu de l'importance accordée aux valeurs de l'entreprise, à la culture managériale et aux perspectives d'évolution.

"La culture centrée sur l'humain et la performance durable revient régulièrement"
AÉSIO Mutuelle

Les entreprises y répondent par un discours centré sur les parcours, la formation et la mobilité interne.

"Les générations Y recherchent des valeurs fortes et des opportunités de progression de carrière"
SMABTP

Télétravail intégré comme norme

Le télétravail est largement intégré par la génération Y comme une norme post-COVID.

Cette attente est traitée de manière transversale, sans différenciation formelle, mais avec un effort de clarification des règles pour éviter les malentendus après embauche.

"Ces générations intègrent le télétravail comme une norme issue de leurs expériences post-Covid"
SMABTP

Les profils X privilégient sécurité, stabilité, rémunération claire et équilibre vie professionnelle-personnelle dans un cadre structuré

Sécurité, stabilité et cadre structuré

Les profils X recherchent avant tout un environnement stable, avec des missions clairement définies, un cadre managérial structuré et une cohérence entre responsabilités et reconnaissance.

Cette attente est observée et rapportée de manière convergente par plusieurs acteurs du secteur de l'assurance.

"Les plus âgés recherchent plus de sécurité de l'emploi et un management structuré"
France Assureurs

Rémunération et reconnaissance

Pour la génération X, la rémunération reste un critère central, souvent abordé de manière pragmatique.

Elle est néanmoins discutée dans une logique de package global, incluant avantages sociaux et sécurité à long terme.

"Les valeurs de l'entreprise et la rémunération sont les éléments principaux qui attirent les candidats"
CNP Assurances

Équilibre vie professionnel et personnelle

Même si elle n'a pas été socialisée initialement au télétravail, la génération X exprime désormais ce besoin, notamment pour préserver l'équilibre personnel.

Les entreprises y répondent sans segmentation formelle, dans une logique d'égalité de traitement.

"De nombreux profils de la génération X accordent également une grande importance à l'équilibre vie professionnelle et personnelle"
SMABTP

Les générations diffèrent par leurs compétences numériques, avec des lacunes nécessitant un accompagnement spécifique, notamment en analyse et outils métier

Z

Une aisance plus intuitive avec les outils numériques

La génération Z est souvent perçue comme plus agiles avec les outils numériques et les technologies émergentes. Cette aisance est liée à une exposition précoce au digital, mais elle ne signifie pas nécessairement une maîtrise structurée ou professionnelle, notamment dans un cadre métier.

"Les jeunes générations ont une approche très intuitive de l'intelligence artificielle et des outils numériques"
AXA

Des lacunes possibles sur les fondamentaux métiers et analytiques

Certains profils peuvent présenter des fragilités sur des compétences de base (expression écrite, analyse, raisonnement), indépendamment de leur formation initiale en assurance. Ces écarts nécessitent un accompagnement spécifique en amont des formations métiers.

"L'usage professionnel structuré (…) n'est pas toujours au niveau attendu dès l'arrivée"
France Assureurs

Y

Une position intermédiaire entre agilité digitale et structuration métier

La génération Y combine généralement une bonne aisance avec les outils numériques et une expérience professionnelle suffisante pour comprendre les enjeux métiers. Les écarts de compétences observés tiennent davantage aux parcours individuels, avec des profils hétérogènes.

" **Les jeunes générations sont plus alertes sur la technologie, mais ont besoin du soutien des seniors pour appliquer la technologie de manière concrète.**"
AÉSIO Mutuelle

Des lacunes possibles sur les fondamentaux métiers et analytiques

Certains profils peuvent présenter des fragilités sur des compétences de base (expression écrite, analyse, raisonnement), indépendamment de leur formation initiale en assurance. Ces écarts nécessitent un accompagnement spécifique en amont des formations métiers.

"Pour les générations Y et Z, le e-learning fonctionne bien […] elles apprécient la flexibilité"
MAIF

X

Une expertise métier et organisationnelle solide

Les seniors apportent une connaissance approfondie des métiers, des processus et de l'organisation. Certains peuvent rencontrer plus de difficultés avec des usages technologiques émergents.

"Des profils expérimentés apportent souvent une solide expertise métier ou une compréhension pointue des processus"
SMABTP

Une préférence marquée pour la formation présentielle.

Lorsqu'il s'agit de combler des écarts techniques, la génération X semble davantage réceptive aux formats présentiels, perçus comme plus concrets et plus efficaces que le e-learning.

"Pour certaines personnes, le e-learning peut être moins adapté, elles montrent une préférence pour le présentiel"
MAIF