

**SPÉCIAL****L'avis de l'experte**  
**« Ils ne veulent plus choisir entre le sens et le salaire »**

Pour les 18-30 ans, pas de compromis : ils souhaitent désormais un bon salaire et un job qui a un impact positif sur la société. Nombre d'entre eux sont plus sensibles aux offres émanant d'entreprises qui se préoccupent d'écologie mais aussi de parité et d'inclusion.

**Les jeunes accordent beaucoup d'attention aux engagements socio-environnementaux pris par les entreprises...**

Oui, indiscutablement. Cette évolution est, je crois, à mettre directement en lien avec la publication du manifeste pour un réveil écologique et l'adoption, en 2019, de la loi Pacte permettant aux organisations qui le souhaitent de se doter d'une raison d'être. Auparavant, les jeunes étaient surtout focalisés sur l'ouverture à l'international. Et ceux qui souhaitaient donner du sens à leur travail s'orientaient d'abord vers le secteur de l'économie sociale et solidaire. Aujourd'hui, ils ne veulent plus choisir entre le sens et le salaire. Même quand ils décident de faire carrière dans le secteur marchand, ils cherchent à avoir un impact positif

sur la société.

**Dans quels domaines attendent-ils que leur employeur s'engage ?**

Sans surprise, le sujet qui met tout le monde d'accord, quels que soient le sexe, l'âge et l'origine sociale des jeunes interrogés, est la préservation de l'environnement. 80 % des 18-30 ans jugent important que les entreprises s'emparent de la question et 46 % en font carrément une priorité. Ils attendent aussi leur employeur sur de nouveaux terrains, comme l'égalité salariale entre hommes et femmes, l'inclusion des personnes en situation de handicap ou l'emploi des seniors. Après avoir longtemps considéré ces questions de société comme l'apanage de l'État, ils estiment de plus en plus que le secteur privé a aussi sa part de responsabilité en la matière.

**Sauf que les entreprises ne peuvent pas tout...**

Non, évidemment. À chacune de choisir les combats dans lesquels elle souhaite se lancer. Mais dans un contexte global de pénurie de talents, les employeurs ont malgré tout intérêt à se mobiliser et à mener

des actions en faveur de l'intérêt général. Sinon, ils risquent d'avoir beaucoup de mal à faire la différence auprès des candidats et à recruter.

**Le congé pour activité d'intérêt général est-il un bon levier ?**

C'est un bel outil de la marque employeur, pas très coûteux à mettre en place, notamment pour les grandes entreprises. Les patrons ont commencé à s'en emparer il y a trois ou quatre ans, à peu près en même temps que la loi Pacte, pour prouver à leurs parties prenantes qu'ils ne faisaient pas du green ou du social washing. Le principe ? Les salariés qui le souhaitent sont libérés un jour par mois ou un après-midi tous les quinze jours pour s'investir dans une association. Un moyen non seulement de les sortir de leurs tâches quotidiennes mais aussi de répondre à leur besoin d'alignement de valeurs et de développer chez eux de nouvelles compétences. Comme les salariés ressentent de la fierté à travailler pour une société qui œuvre en faveur de l'inclusion, ils seront davantage motivés au travail et auront beaucoup moins envie de partir.

Propos recueillis par E.C.

Image non disponible.  
Restriction de l'éditeur

**Manuelle Malot**  
Directrice du NewGen Talent Centre à l'Edhec Business School

EDHEC BUSINESS SCHOOL

