



• FORMATION DES CADRES

Plongée dans les « prisons dorées » des multinationales : « C'était irrésistible. A 30 ans, je triplais, voire quadruplais mon salaire »

Par Léa Iribarnegaray

Publié aujourd'hui à 05h15, modifié à 06h17

Lecture 8 min.

Article réservé aux abonnés

Offrir l'article

ENQUÊTE | Pour attirer les jeunes talents, les très grosses entreprises rivalisent de rémunérations attractives et d'avantages de toutes sortes. Un néopaternalisme matériel qui pousse parfois les recrues à oublier leur esprit critique, et leurs envies d'ailleurs.

Benjamin Pinguet a 25 ans et « *le sang rouge* ». C'est la couleur de son hémoglobine, certes, mais surtout celle de son entreprise, pour laquelle son cœur bat depuis quatre ans : Generali, la troisième compagnie d'assurances au monde, symbolisée par un lion ailé rouge, mastodonte italien coté des milliards d'euros en Bourse.

Après une phase de recrutement qui a duré six mois, le jeune homme a intégré la multinationale « *le 1^{er} mars 2020* » – il récite la date comme s'il parlait de son

mariage. Benjamin Pinguet a commencé en bas de l'échelle, comme conseiller commercial, à Grenoble. Le 1^{er} septembre 2022, il est muté à Lyon sur un poste intermédiaire, avant de devenir « inspecteur manager de performance » le 1^{er} janvier de cette année. Le voilà désormais cadre supérieur de niveau 6, avec dix collaborateurs sous son aile.

S'il donne beaucoup à son entreprise, c'est parce qu'elle le lui rend bien. « *Je me sens complètement redevable* », dit-il, d'autant plus reconnaissant qu'il est titulaire d'un BTS technico-commercial, et donc non représentatif des jeunes les plus diplômés. La liste de ses avantages n'en est pas moins longue comme le bras. D'abord, sa rémunération, que lui-même qualifie d'« *exceptionnelle* » : entre 7 500 et 12 000 euros net par mois, « *selon les performances de l'équipe* ». Ensuite, une complémentaire santé « *très haut de gamme* » où « *tout est intégralement pris en charge* ». Et puis un intéressement de 4 700 euros nets cette année.

LA SUITE APRÈS CETTE PUBLICITÉ

Il y a aussi des « primes points », qui dépendent du nombre de contrats signés pour des produits ciblés – entre 750 et 3 500 euros tous les quatre mois. Une « prime de fidélisation » selon les portefeuilles en gestion – entre 250 et 500 euros par mois. Une prime collective destinée à tous les cadres – soit 6 000 euros en début d'année. « *Et d'autres primes à droite à gauche, selon des objectifs* », ajoute encore le salarié.

Avantages en nature

Vous avez le tournis ? Ce n'est pas fini. De nombreux avantages en nature se greffent à ce généreux package financier. Benjamin Pinguet dispose d'une voiture de fonction, qu'il peut utiliser à sa guise, pour un week-end en amoureux ou un rendez-vous professionnel. On lui paie carburant, péage, assurance et entretien du véhicule. « *Tout est pris en charge* », répète-t-il. Sans oublier le comité d'entreprise qui l'arrose à son tour de cadeaux et de réductions en tout genre.

Dans un contexte de tension sur le marché du travail, aujourd'hui très favorable aux diplômés bac + 5, les jeunes cadres peuvent se permettre d'être plus exigeants. « *Le rapport de force a évolué : la période est à la guerre des talents* », déclare Aurélie Robertet, directrice d'Universum France, une société de conseil en « marque employeur » qui, chaque année, interroge les étudiants des grandes écoles d'ingénieurs et de commerce sur leur entreprise idéale.

Chaque jour de nouvelles grilles de mots croisés, Sudoku et mots trouvés.

Jouer

Ces dix dernières années, les priorités des candidats restent immuables : les rémunérations d'abord, mais aussi la nature et la variété des missions proposées, la référence professionnelle pour la suite de la carrière, l'environnement humain, etc. « *Ce qui a changé, c'est que la rémunération prend encore plus d'importance*, souligne Aurélie Robertet. *C'était déjà dominant, et aujourd'hui ça l'est encore davantage.* » En 2023, le critère « revenus futurs élevés » arrive en tête des réponses.

Ce sont aussi et surtout les firmes dites « matures » qui attirent les futures recrues : 83 % les préfèrent à une start-up, et 71 % privilégient une grande entreprise par rapport à une PME. « *Les très grosses entreprises peuvent rester*

attractives parce qu'elles ont de l'argent. Elles rivalisent d'idées pour fidéliser les jeunes talents, observe Isabelle Barth, professeure en management et sciences de gestion à l'université de Strasbourg. C'est plus compliqué pour les PME, qui n'ont pas les moyens d'être aussi compétitives. »

Lire aussi : [Ces étudiants d'école de commerce qui fuient les « early start-up » : « On ne veut plus être pris pour des pigeons »](#)

« *En fait, tu te sens choyée* », souffle Juliette (tous les prénoms ont été modifiés), ancienne cadre chez Google. Elle aussi a dû en passer par une longue période d'entretiens de sept mois : « *On ne te demande à aucun moment quelles sont tes conditions financières. A la fin du processus, on te fait une offre avec le montant proposé. En général, c'est très peu négocié puisque plus qu'espéré!* »

L'esprit critique en sourdine

A son embauche, Juliette touchait entre 100 000 et 150 000 euros annuels, sans compter les bonus et les actions, le tout évoluant année après année. « *Pour moi, c'était la proposition irrésistible. A 30 ans, je triplais, voire quadruplais mon salaire.* » Elle cite aussi les soirées, la salle de sport, « *le petit déjeuner gargantuesque, digne d'un hôtel cinq étoiles* », les services de massage et de manucure, les cantines avec option halal ou casher – « *Et si tu veux du pain sans gluten ou un yaourt au lait d'avoine, tu en fais la demande et tu l'as. Ce sont plein de petites attentions, jusqu'au plateau d'huîtres pendant les fêtes.* »

Avec cette impression de vivre un Noël quotidien, les jeunes cadres chouchoutés par le capitalisme prennent le risque d'y laisser leur esprit critique. « *C'est un cercle vertueux, ça te donne envie de rendre la pareille et de bien bosser* », avance Juliette, qui ne venait « *pas du sérail ni de l'entre-soi parisien* ». Google l'a fait grimper haut dans l'ascenseur social : « *Je me disais : je suis nobody, n'empêche que si je travaille, tout est possible. Tu peux vraiment faire fortune : ceux qui sont là depuis le début se sont acheté des appartements à plusieurs millions d'euros. Certains salariés, enfants d'immigrés, sont devenus directeurs.* »

Benjamin Pinguet, lui, est issu d'une famille de paysans : « *J'ai les pieds sur terre, j'aime gagner de l'argent, mais ce n'est pas une fin en soi.* » Comme la plupart des jeunes recrues interrogées dans des grands groupes, il embrasse pleinement le discours de son entreprise : « *L'histoire que propose Generali à ses salariés, je trouve ça tellement sain que je ne me vois pas ailleurs*, déclare celui qui, sur le papier, n'avait pas le profil recherché. *On se fiche du diplôme, l'humain est au cœur du métier. Contrairement à d'autres compagnies qui lessivent les gens, nous, on donne à la personne.* »

Parmi cette génération de diplômés, deux tendances paradoxales émergent : « *D'un côté, ils sont très attentifs à ce que leur individualité soit respectée et alignée avec l'entreprise – leur singularité, leurs préoccupations, leurs appétences, etc.*, détaille Fabien Blanchot, professeur de management à l'université Paris Dauphine-PSL. *On n'est pas dans un contrat d'adhésion : les jeunes souhaitent participer eux-mêmes à la définition de leur job. Mais d'un autre côté, après de longues études, ils ont la volonté de plonger dans le bain et de se mouler dans les représentations de l'entreprise. Là, une partie des convictions s'édulcorent.* »

« Une forme d'accoutumance »

Parce que les processus de recrutement des multinationales sont ardues et éprouvants, les jeunes diplômés se sentent d'autant plus chanceux d'en devenir les heureux élus.

« Quand on sort d'une grande école de commerce notamment, il existe un univers des possibles restreint, un ensemble uniforme de carrières très hiérarchisées dont les étudiants dévient assez peu, analyse François Schoenberger, doctorant en sociologie à l'EHESS et à l'université de Lausanne, qui s'est penché sur le cas des banquiers d'affaires. *Le salaire est corrélé à cette hiérarchie : ces cadres finissent par éprouver une forme d'accoutumance à un certain niveau de vie, mais aussi une dépendance à un certain prestige symbolique.* »

Lire aussi : [Les jeunes de la finance dans la machine de l'« overwork » : « Tu es dans les tranchées avec tes compères »](#)

Romain, 28 ans, diplômé de l'Ecole nationale supérieure d'arts et métiers, a été embauché en 2020 par un grand groupe américain qui fabrique des composants pour l'aéronautique. Avant de s'installer à Lausanne, en Suisse, il a enchaîné les missions entre les Alpes, l'Angleterre et les Etats-Unis. Lorsqu'il était à Los Angeles, en plus de ses 140 000 euros annuels et d'une compensation financière pour s'acquitter de son loyer, l'ingénieur a eu le privilège de conduire « des voitures de location [qu'il] n'aurai[t] jamais conduites : des grosses sportives américaines ». Il précise : « J'adore ça, et on s'habitue. Mais ce qui compte, c'est de capitaliser et de se créer un patrimoine. Une mission m'a permis de m'acheter un appartement. » A chaque nouveau départ, c'est l'entreprise qui coordonne son déménagement : on lui cherche un logement, on lui ouvre un compte en banque, on gère à sa place les démarches juridiques locales.

Avec le recul, Emilie, 38 ans, s'en amuse. Restée dix ans chez Procter & Gamble, multinationale américaine spécialisée dans les produits pharmaceutiques, d'hygiène et de nettoyage, icône de l'Amérique consumériste, cette diplômée de l'Edhec s'est demandé si elle serait un jour « capable de changer une ampoule ». « Je n'ai jamais fait un carton de déménagement par moi-même, ni ouvert une ligne téléphonique... Ils ont toujours tout fait pour moi », raconte celle qui a commencé en Suisse avant d'être expatriée en Afrique du Sud, puis au Maroc.

Alors qu'elle occupait une fonction « stratégique » dans le marketing, Emilie a fini par se poser des questions : « A-t-on vraiment besoin que nos tee-shirts soient ultrablancs ? C'est un blasphème de penser ça quand tu bosses pour Ariel ! » Sa crise de sens a duré quelque temps : « Tu ne commences jamais en te disant que tu vas rester. Mais une fois que t'y es, tu es biberonnée à la mentalité "corpo" [corporate] et aux promotions. T'as envie de réussir au milieu de personnes ultracompétentes, mais à force, t'as l'impression que tu ne sais rien faire d'autre. »

« Les effets pervers »

Après des années de loyaux services, nombre de recrues témoignent d'une sensation de perte de liberté. « On peut craindre les effets pervers d'une forme de néopaternalisme matériel : la dépendance, qui peut conduire à l'idée de prison dorée, et l'abus de cette dépendance », alerte Fabien Blanchot. Le chercheur parle alors « d'engagement calculé » de la part des salariés, conscients qu'ils n'ont pas d'autre choix que de rester, parce que le coût à la sortie serait trop important.

Mais cette « prison dorée » ne devient un problème que si elle génère de l'inconfort, voire de la souffrance. « Le bien-être au travail repose avant tout sur son contenu, poursuit Fabien Blanchot. Il y a danger à partir du moment où ces packages occultent ce qui est fondamental, et deviennent un miroir aux alouettes. »

Après tout, pourquoi bifurquer quand on est convaincu que rien ni personne ne pourra rivaliser ? Julien, 33 ans, cadre au sein d'un des géants du numérique, les fameux Gafam, se sent « un peu coincé » après avoir ciblé un parcours bien précis

pour y arriver : *« Il y a ce mythe que c'est hyperdur d'y entrer et vachement cool une fois que tu es dedans. J'ai des envies d'ailleurs, mais je sais que je ne retrouverai jamais des conditions comme celles-ci, admet-il. C'est plus dur de supporter les petites choses qui te dérangent, parce que t'as pas vraiment d'autre choix que de rester. »* L'appât du gain résume l'impasse : *« Plus tu restes, plus tu peux évoluer et gagner des actions : au bout d'un moment, tu ne pars plus. »*

Persiste parfois aussi le privilège de travailler avec les plus grands. A 34 ans, Etienne est embauché au sein d'un très grand cabinet de conseil, après cinq ans passés à Moscou dans un groupe industriel du CAC 40. *« On sent que la boîte prend soin de nous, dit-il. Et c'est passionnant de bosser quand il y a des compétences sous les sabots de tous les chevaux. »* Par ailleurs, parce qu'il a acheté un appartement à Paris, avec un emprunt à rembourser, il sait comme beaucoup qu'il ne pourrait pas *« redescendre »*.

Après avoir beaucoup tergiversé, Juliette a finalement réussi à se défaire de son vénéré Google. *« Il faut se résigner à quitter cette vie-là. »* Presque émue, elle se remémore son premier voyage dans la Silicon Valley : *« J'ai adoré être au cœur de la machine. Faire partie de la famille, c'était encore mieux que ce que j'avais imaginé. Et puis, la lumière de la Californie... »* Partie pour une *« aventure entrepreneuriale »*, Juliette est consciente d'avoir tué la poule aux œufs d'or. Elle précise : *« Une poule sympa, en plus. »*

Léa Iribarnegaray