

Alerte presse

7^{ème} édition de l'étude Randstad Awards sur la marque employeur
Que doit proposer un employeur pour être attractif ? Le salaire plus important que la sécurité de l'emploi (étude)

Paris, le 21 mars 2016 – *Quels sont les critères qui, aux yeux des Français, rendent un employeur attractif en 2016 ? D'après la 7^{ème} édition des Randstad Awards, une étude sur la marque employeur qui a interrogé 10 705 personnes en France¹, le salaire est le critère le plus communément cité par les sondés. Deux tiers d'entre eux (67 %) le font figurer dans le Top 5 des 17 critères qui déterminent l'attractivité d'un employeur, soit la plus forte récurrence tous critères confondus. La « rémunération attractive » devance « l'ambiance de travail agréable », présent dans le Top 5 dans plus d'une réponse sur deux (54 %), et « la sécurité de l'emploi » (53 %). Ces résultats témoignent de l'importance attachée par les sondés aux critères « autocentrés » par rapport aux critères plus « collectifs ». Des critères tels que la « qualité du management » et la « démarche sociale et environnementale de l'entreprise », avec 11 % de récurrence chacun dans le Top 5, se classent en effet parmi les critères les moins constitutifs de l'attractivité d'un employeur.*



« En 2016, pour la troisième année consécutive, le salaire se hisse en tête des critères qui, selon les personnes interrogées dans l'étude Randstad Awards, rendent attractifs un employeur. La prééminence du salaire témoigne des priorités qui animent les Français au moment de choisir un employeur. Ce choix peut s'interpréter comme une réaction légitime à des politiques salariales que l'environnement économique a placées sous le signe de la modération. Mais peut-il en être autrement ? Dans un contexte marqué par une croissance faible – 1,1 % en 2015 et vraisemblablement 1,3 % en 2016 –, un chômage qui ne baisse pas et une inflation nulle – 0 % en 2015 –, les entreprises ont des marges de manœuvre pour le moins réduites. Seul le retour de la croissance permettra de retrouver des évolutions de salaire plus dynamiques », commente **François Béharel**, président du groupe Randstad France.

Randstad Awards : en France, le salaire cristallise les attentes des salariés

Pour la septième année en France, l'étude Randstad Awards permet de dessiner le portrait de l'employeur idéal. Pour les personnes interrogées, la chose est entendue. L'employeur idéal est celui qui offre un *bon salaire*, assure une *ambiance de travail agréable* et garantit la *sécurité de l'emploi*. Un tryptique gagnant déjà plébiscité en 2015.

¹ L'étude Randstad Awards est réalisée chaque année par l'institut d'études indépendant ICMA. Pour l'édition 2016, ICMA a interrogé les salariés de 25 pays. En France, ICMA a interrogé 10 705 salariés potentiels âgés de 18 à 65 ans (salariés, demandeurs d'emploi, étudiants, femmes au foyer, etc.) lors d'interviews en ligne conduites entre septembre et décembre 2015.

Le fait que la rémunération occupe la première place peut se lire à l'aune de l'évolution des salaires, peu dynamique ces dernières années en raison de la conjoncture. Ainsi, selon l'édition 2015 du [baromètre Randstad des salaires non cadres](#), les salariés non cadres (soit 18 millions de personnes) ont vu leur fiche de paie augmenter de 0,9 % en 2015 sur un an, un rythme de progression en baisse continue pour la cinquième année consécutive. Chez les cadres, la hausse en 2015 (+ 1,2 %) était certes supérieure à celle enregistrée un an plus tôt (+ 0,9 % en 2014), selon le dernier [baromètre Expectra des salaires cadres](#), la hausse n'en demeure pas moins modeste. En plaçant le salaire en tête de leurs attentes, les salariés signifieraient ainsi qu'après avoir fait le dos rond depuis la crise de 2008/2009, l'heure de la revalorisation salariale a sonné. Dit autrement, l'absence de dynamique salariale pourrait alors inciter les personnes interrogées à (sur)investir ce critère, considéré comme l'alpha et l'oméga de l'attractivité d'un employeur.

Les critères les plus importants pour les employés potentiels dans le choix d'un employeur



Ces revendications, pour aussi légitimes qu'elles soient, tranchent avec l'analyse que portent certaines économistes sur l'évolution des salaires en France. Selon eux, le fait que les salaires continuent d'être orientés à la hausse – même modestement – en dépit d'une conjoncture maussade témoigne d'une certaine forme d' « inertie ». Une inertie néfaste à la compétitivité de l'économie française. Ainsi, dans leur [rapport remis fin 2014 aux ministres français et allemand de l'Economie, les économistes Jean Pisani-Ferry et Henrik Enderlein](#) notaient que, de 2010 à 2013, « *la croissance des salaires réels [était] restée relativement dynamique en dépit du niveau de chômage élevé et croissant. Alors qu'on aurait pu s'attendre à un ralentissement des salaires, comme dans d'autres pays européens en réponse à la détérioration sur le marché du travail, les salaires réels ont conservé en France un dynamisme important. À court terme, cela a contribué à soutenir la demande mais, à moyen terme, l'inertie des salaires renforce les problèmes de compétitivité* ».

A l'appui de ce propos, force est de reconnaître que les évolutions salariales enregistrées en 2015, bien que mesurées, avaient pour toile de fond un environnement économique contrasté.

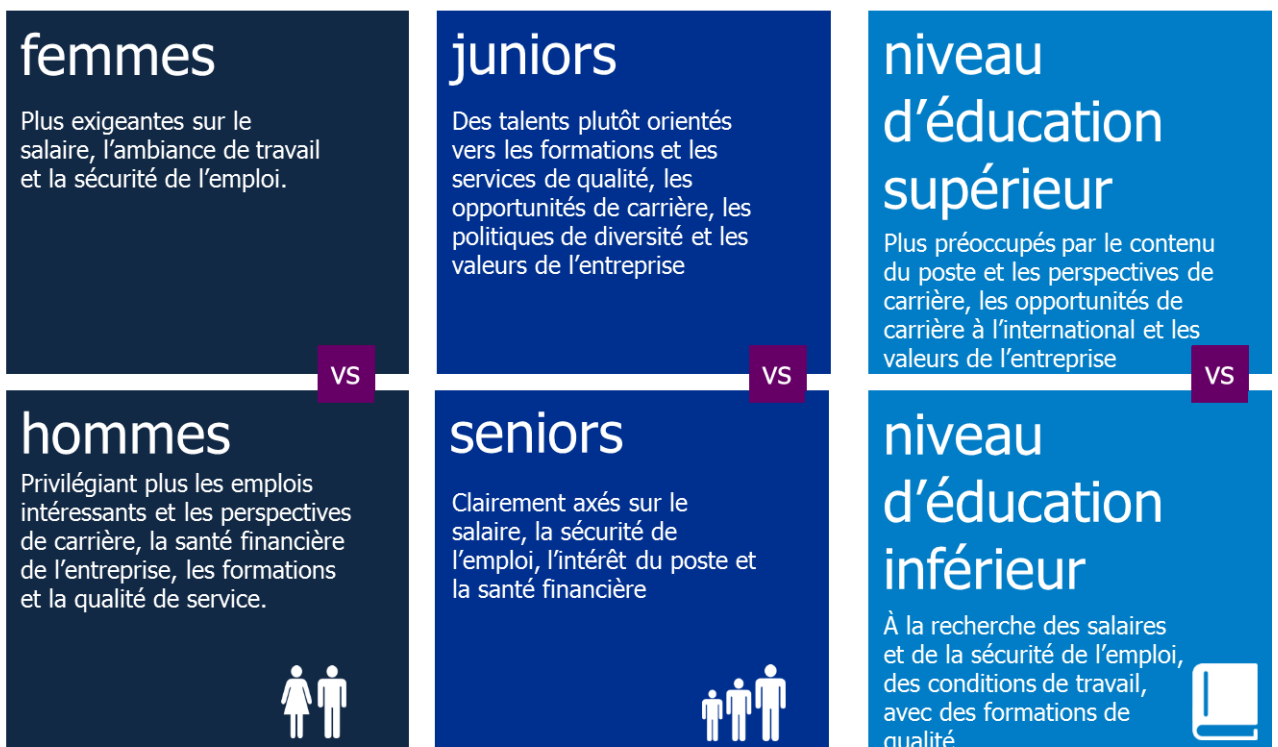
Qu'en est-il en 2016 ? La croissance devrait rester faible (croissance du PIB attendue à 1,3 % en 2016 par la Commission européenne, après avoir été revue à la baisse), le chômage devrait tout juste commencer à reculer, l'inflation devrait à peiner décoller après avoir été nulle en 2015 (0 %) tandis que, toujours selon la Commission, l'investissement des entreprises dans l'Hexagone ne devrait repartir qu'en 2017. Dans ce contexte, la maîtrise de la masse salariale est l'un des principaux leviers à disposition des entreprises pour préserver leur rentabilité.

Randstad Awards : les critères d'essence « collective » peu plébiscités

Peu de changement en queue de classement. Les critères RH exprimant une dimension collective (les valeurs de l'entreprise, la démarche environnementale et sociale, etc.) ferment de nouveau la marche. Selon l'étude, « l'image et les valeurs » de l'employeur, sa « politique de diversité » ou encore sa « démarche sociale et environnementale » ne sont pas jugés comme déterminants au moment de choisir un employeur. De tels critères, moins immédiatement générateurs d'avantages pour le salarié, paraissent sans doute comme secondaires aux yeux des sondés à l'heure où leurs attentes se concentrent sur des besoins jugés plus fondamentaux. Dans un contexte de crise, les Français(e)s pensent d'abord à leur salaire ainsi qu'à garder ou trouver du travail.

Mais, par-delà la conjoncture difficile, quelle conclusion en tirer, alors que nombre d'entreprises ont justement érigé la RSE (responsabilité sociale et environnementale) au rang de priorité ces dernières années? Si le verre est à moitié plein, l'on peut alors avancer que les salariés considèrent pareils progrès comme acquis. Ces questions allant de soi, pas la peine de les mettre en avant. A contrario, ces résultats peuvent aussi signaler le fait que les efforts engagés n'ont pas encore trouvé de traduction concrète dans le quotidien professionnel des sondés. Auquel cas il serait temps pour les employeurs de repenser leur politique RSE. Si les sondés ne les jugent pas prioritaires au moment de choisir un employeur, gare cependant à ne pas les négliger. De tels critères participent en effet de l'image véhiculée par l'entreprise. A ce titre, ils témoignent de la vision et du projet d'entreprise formulés par le dirigeant.


Un employeur attractif : une image qui varie selon les statuts



A propos du Groupe Randstad France

Le Groupe Randstad France fait partie du Groupe Randstad, deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2015 un chiffre d'affaires de 2,84 milliards d'euros. En 2015, le groupe (3 500 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 61 000 collaborateurs intérimaires et recruté 32 500 professionnels, en s'appuyant sur son réseau national et local de 740 agences et bureaux.

Randstad, qui est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations, est la seule entreprise française de services en Ressources Humaines à avoir obtenu les labels « Egalité Professionnelle » (octobre 2008) et « Diversité » (janvier 2009), en reconnaissance des actions menées en faveur de la promotion de la Diversité au sein de l'entreprise.

En savoir plus : www.grouperandstad.fr/ /  @GroupRandstadFR

Découvrez RE.SOURCES, la plateforme créée à l'initiative du Groupe Randstad France qui décrypte les tendances liées au marché de l'emploi en s'appuyant sur des données et des statistiques. <http://resources.grouperandstad.fr>

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
01 41 62 22 10
Sophie Durand – 06 37 86 44 00
Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39

DGM CONSEIL

01 40 70 11 89
Sonia Fellmann / Christian d'Oléon
nathalie@dgm-conseil.fr