

Communiqué de presse
Saint-Denis, le 9 mai 2023

14^{ème} édition de l'étude Randstad Employer Brand Research

Face à l'inflation, les travailleurs n'hésitent pas à changer d'employeur pour augmenter leur salaire

- Le top 5 des critères de choix d'un employeur ne change pas en 2023, malgré un environnement économique incertain.
- Le salaire et les avantages restent la priorité des collaborateurs.
- Un répondant sur quatre (24%) envisage de changer d'employeur dans les 6 prochains mois.
- L'augmentation du coût de la vie est la première raison qui conduit les salariés à quitter leur employeur ou à envisager de le faire (44%), avant la recherche d'un équilibre des temps de vie (34%).
- Un employé sur cinq (20 %) affirme qu'il préférerait être au chômage plutôt que de travailler pour une entreprise dont les valeurs ne correspondent pas aux siennes.
- Désormais pratiqué par près d'une personne interrogée sur trois (31%), le télétravail est devenu la norme.

Chaque année, l'étude Randstad Employer Brand Research analyse les critères d'attractivité des entreprises. En 2023, dans un environnement économique incertain marqué par une inflation élevée, le salaire reste le premier critère d'attractivité d'une entreprise, devant l'environnement de travail, l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, les perspectives d'évolution et la sécurité de l'emploi. Dans un contexte de guerre des talents, les critères non matériels ne doivent plus être ignorés par les employeurs qui souhaitent attirer et fidéliser leurs collaborateurs. La génération Z accorde ainsi une attention particulière aux valeurs portées par les entreprises. Près d'un jeune sur deux (48%) est attentif aux actions menées par son employeur en faveur de l'inclusion et de la diversité. Cette quête de sens conduit 20% des répondants à déclarer qu'ils refuseraient de travailler pour une entreprise qui ne partagerait pas leurs valeurs, quitte à rester au chômage.



« Dans un marché du travail qui reste en tension, les salariés font preuve de pragmatisme. S'ils privilégient la rémunération comme critère de choix d'un employeur, ils veillent aussi à améliorer leur employabilité et regardent avec attention les parcours de carrière qui s'ouvrent à eux. Aider les collaborateurs à surmonter les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne, comme le pouvoir d'achat ou l'équilibre des temps de vie, et leur permettre de prendre en main leur avenir professionnel grâce à des formations ciblées, sont des éléments clés de succès pour une entreprise qui cherche à attirer et à retenir

les meilleurs profils» analyse Frank Ribouot, président du Groupe Randstad France.

L'augmentation du coût de la vie : première raison évoquée pour quitter son employeur

Dans un contexte de forte inflation, le maintien du pouvoir d'achat est la principale préoccupation des salariés. Près de la moitié des personnes interrogées (44%) indiquent qu'une rémunération trop faible face à l'augmentation du coût de la vie est le premier motif qui les pousserait à changer d'employeur.

Cette situation alimente les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises dans de nombreux secteurs d'activité. En effet, 15% des travailleurs ont changé d'employeur au cours des six derniers mois et 24% ont l'intention de sauter le pas au cours des six prochains mois. Les moins de 34 ans se montrent les plus opportunistes : 29% d'entre eux seraient en train de préparer leurs cartons.

A noter également que la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et privée, ainsi que le manque de perspectives d'évolution professionnelle, conduiraient respectivement 34% et 26% des travailleurs interrogés à changer d'employeur.

L'évolution de carrière et la montée en compétences : deux éléments clés de fidélisation

La perspective de voir sa carrière évoluer est importante pour trois répondants sur cinq (61%) et plus encore pour les 18-34 ans (66%). Il en va de même pour le besoin de renforcer ou diversifier ses compétences auxquels 61% des répondants sont attachés.

Pour autant, seules 43% des personnes interrogées estiment que leur employeur leur en laisse la possibilité. La balle est donc dans le camp des entreprises qui doivent s'organiser pour répondre aux besoins de montée en compétences (upskilling) exprimés par 71% des collaborateurs, ou de requalification (reskilling) attendus par 56% d'entre eux.

L'inclusion et la diversité : des critères non négociables

La mise en place de politiques actives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion - plébiscitées par 44% des salariés - tout comme la prise en compte du bien-être des collaborateurs - attendue par 45% d'entre eux - renforcent le sentiment de fierté et d'appartenance des équipes et permettent de nourrir la marque employeur.

Près d'un jeune sur deux (48%) est attentif aux actions menées par son employeur en faveur de l'inclusion et de la diversité. Cette quête de sens conduit 20% de l'ensemble des répondants à déclarer qu'ils refuseraient de travailler pour une entreprise qui ne partagerait pas leurs valeurs, quitte à rester au chômage.

Méthodologie :

L'étude mesure l'attractivité des entreprises auprès de 163 000 répondants dans 32 pays. Elle est réalisée par l'institut d'études Kantar pour Randstad N.V.

En France, l'échantillon compte 8 516 personnes âgées de 18 à 65 ans. Il comprend des étudiants, des salariés et des demandeurs d'emploi représentatifs de la population française avec une surreprésentation des 25-44 ans.

Les interviews ont été réalisées au mois de janvier 2023. Les interviewés ont été sollicités par e-mail et invités à répondre à un questionnaire en ligne.

Retrouvez les résultats complets de l'étude en [cliquant ici](#)

A propos du Groupe Randstad en France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est n°1 mondial sur le secteur des ressources humaines. Le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Avec 15 000 collaborateurs (dont 3 500 au titre d'AUSY et 7 000 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 85 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 27 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2022, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,9 milliards d'euros. Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

En savoir plus : www.grouperandstad.fr



Contacts presse

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Delphine Elatri : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Chloé Bencivengo : chloe.bencivengo@wellcom.fr

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr