

# randstad employer brand research 2023

14<sup>ème</sup> édition - France



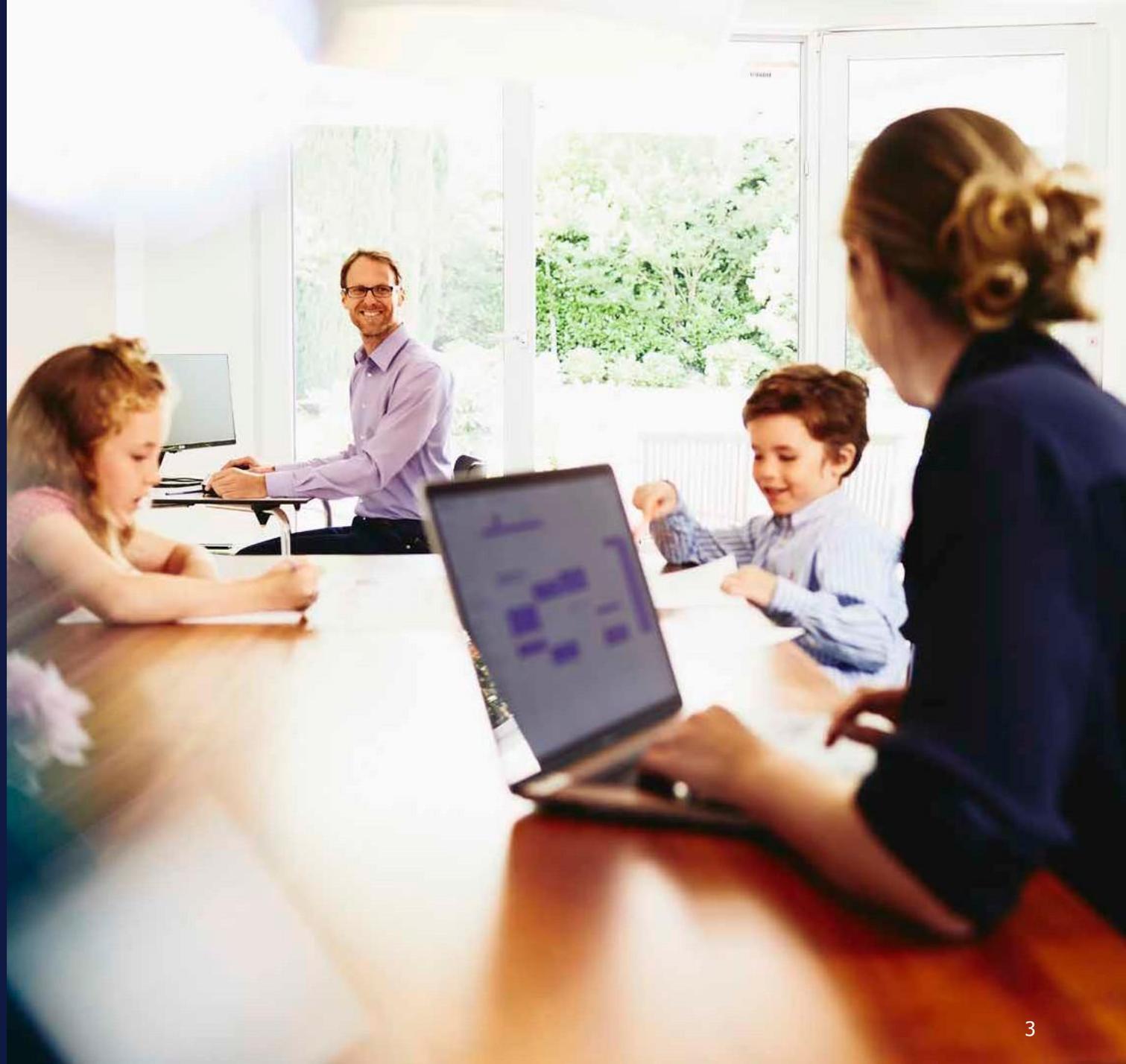
human forward.



# sommaire.

1. introduction.
2. l'attractivité des employeurs.
3. le changement d'employeur.
4. la formation et l'évolution de carrière.
5. la diversité et l'inclusion.
6. synthèse.

# introduction.



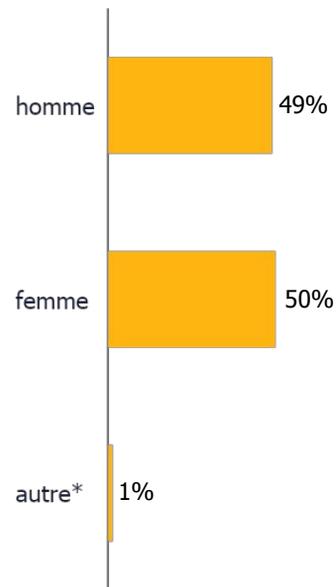
# méthodologie.

- L'étude Randstad Employer Brand Research analyse chaque année les critères d'attractivité des entreprises.
- 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 étaient sollicités par e-mail et invités à répondre à un questionnaire en ligne.



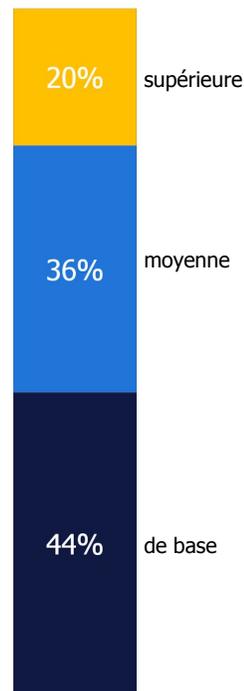
# composition de l'échantillon.

## genre

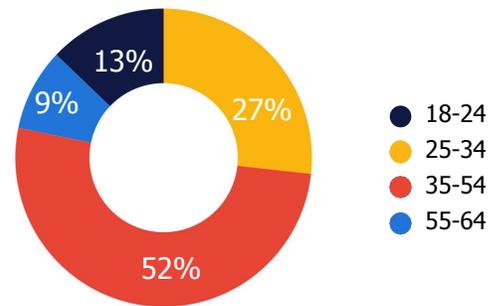


\*autre comprend les personnes non binaires, intersexes, les hommes transgenres, les femmes transgenres, les personnes non conformes au genre, les personnes au genre fluide, les autres identités de genre non répertoriées ci-dessus et les personnes préférant ne pas répondre à la question.

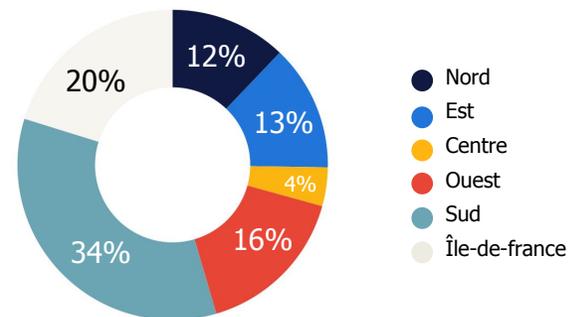
## éducation



## âge



## région



# l'attractivité des employeurs.



# critères de choix d'un employeur : top 5.

Les trois principaux critères de choix d'un employeur, à savoir un salaire et des avantages attractifs, un environnement de travail agréable et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ont gagné en importance en 2023.

Les perspectives d'évolution professionnelle et la sécurité de l'emploi complètent le top 5, comme pour les années précédentes.



# perception de l'offre employeur.

Comprendre l'écart entre ce que les salariés veulent et ce qu'ils pensent que les employeurs offrent permet d'obtenir des informations précieuses pour la construction d'une marque d'employeur. De plus, l'analyse comparative de ce que les salariés perçoivent comme étant offert par leur employeur actuel fournit d'importants éléments de contexte sur les écarts à combler.

La rémunération et les avantages doivent faire l'objet d'une attention particulière.

## profil de l'employeur idéal

1. salaires et avantages attractifs
2. environnement de travail agréable
3. équilibre entre vie professionnelle et vie privée
4. perspectives d'évolution
5. sécurité de l'emploi
6. situation financière saine
7. bonne formation
8. poste intéressant
9. bonne localisation
10. possibilité de travailler à distance / télétravail

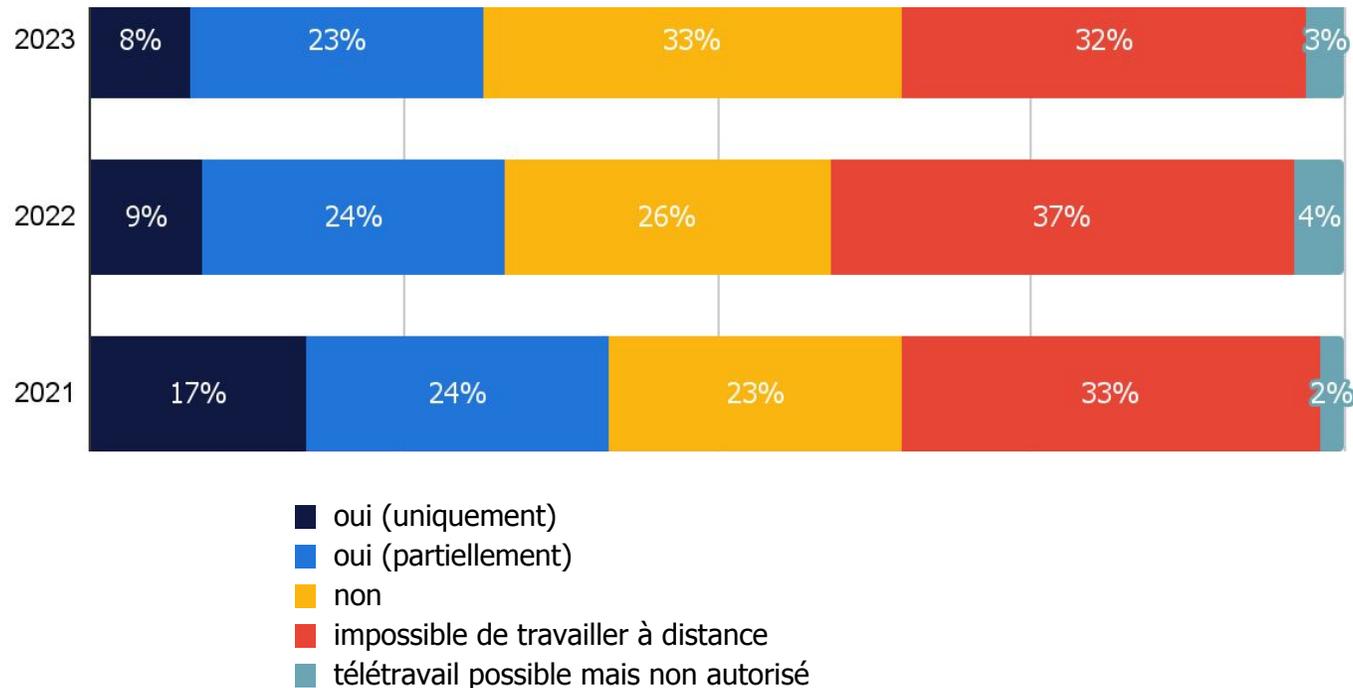
## évaluation de l'employeur actuel

1. bonne localisation
2. environnement de travail agréable
3. situation financière saine
4. poste intéressant
5. équilibre entre vie professionnelle et vie privée
6. environnement de travail agréable
7. bonne réputation
8. responsabilité sociétale
9. perspectives d'évolution
10. salaires et avantages attractifs

Alors qu'un salaire et des avantages attractifs représentent le principal critère de choix d'un nouvel employeur, les salariés français le placent en dernière position (n°10) dans l'évaluation qu'ils font de leur employeur actuel. En revanche, ils apprécient davantage leur entreprise en raison de sa localisation, bien que ce critère soit classé en neuvième position pour l'employeur idéal. L'emplacement est donc un atout très important pour l'employeur actuel.

# évolution du travail à distance.

travaillez-vous à distance ou depuis votre domicile ?



## le travail à distance est là pour durer.

- Le télétravail, complet ou partiel, a diminué ces dernières années, passant de 41% en 2021 à 31% en 2023. Cependant, la baisse entre 2022 et 2023 n'est que de 2%, ce qui indique que le travail à distance est devenu la norme.
- Ce sont surtout les personnes ayant un diplôme d'enseignement supérieur (52%) et les indépendants (45%) qui travaillent à distance. Les plus jeunes (18-24 ans) le font relativement moins souvent (26%).

# le changement d'employeur.



# intention de changer d'employeur.

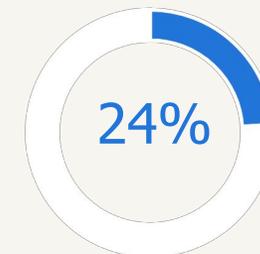
## une tendance au changement qui s'intensifie.

15% des salariés interrogés ont changé d'employeur au cours des six derniers mois, en légère augmentation par rapport à 2022 (13%). L'intention de changer d'employeur dans les six mois a également augmenté, passant de 21% à 24% des répondants.

Ce sont les jeunes (moins de 34 ans) qui ont changé plus souvent d'employeur (21%) ou qui ont l'intention de le faire (29%). Les personnes diplômées de l'enseignement supérieur changent plus fréquemment d'employeur (17%) que les personnes disposant d'un niveau d'éducation moins élevé (14%).



ont changé d'employeur  
durant les 6 derniers mois



ont l'intention de changer  
d'employeur dans  
les 6 prochains mois

# ce qui motive le changement d'employeur.

l'augmentation du coût de la vie est le principal motif de changement.

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%).

la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et privée et le manque de perspectives d'évolution conduisent également à changer d'employeur.

Un tiers des travailleurs (34%) changeraient d'emploi pour améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'absence de perspectives professionnelles est la troisième raison qui pousserait les travailleurs à changer d'emploi (26%). Par ailleurs, des durées de trajet trop longues et de mauvaises relations avec un supérieur hiérarchique peuvent également inciter les salariés à changer d'employeur.

## les raisons qui poussent à changer d'employeur

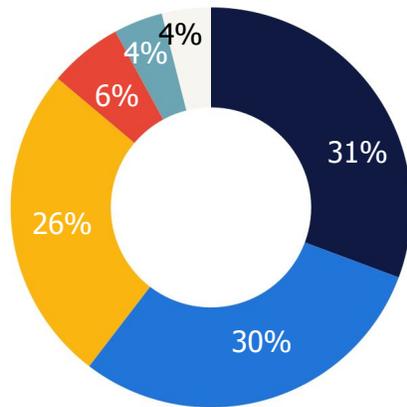


# l'évolution de carrière et la formation.



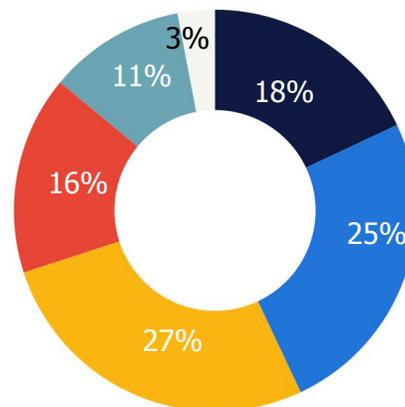
# la progression de carrière.

quelle importance accordez-vous à la progression de carrière ?



- 5 – très important pour moi
- 4 – important pour moi
- 3 – neutre
- 2 – peu important pour moi
- 1 – sans aucune importance pour moi
- je ne sais pas

les opportunités d'évolution professionnelle qui vous sont proposées sont suffisantes



- 5 – totalement d'accord
- 4 – d'accord
- 3 – neutre
- 2 – pas d'accord
- 1 – pas du tout d'accord
- je ne sais pas

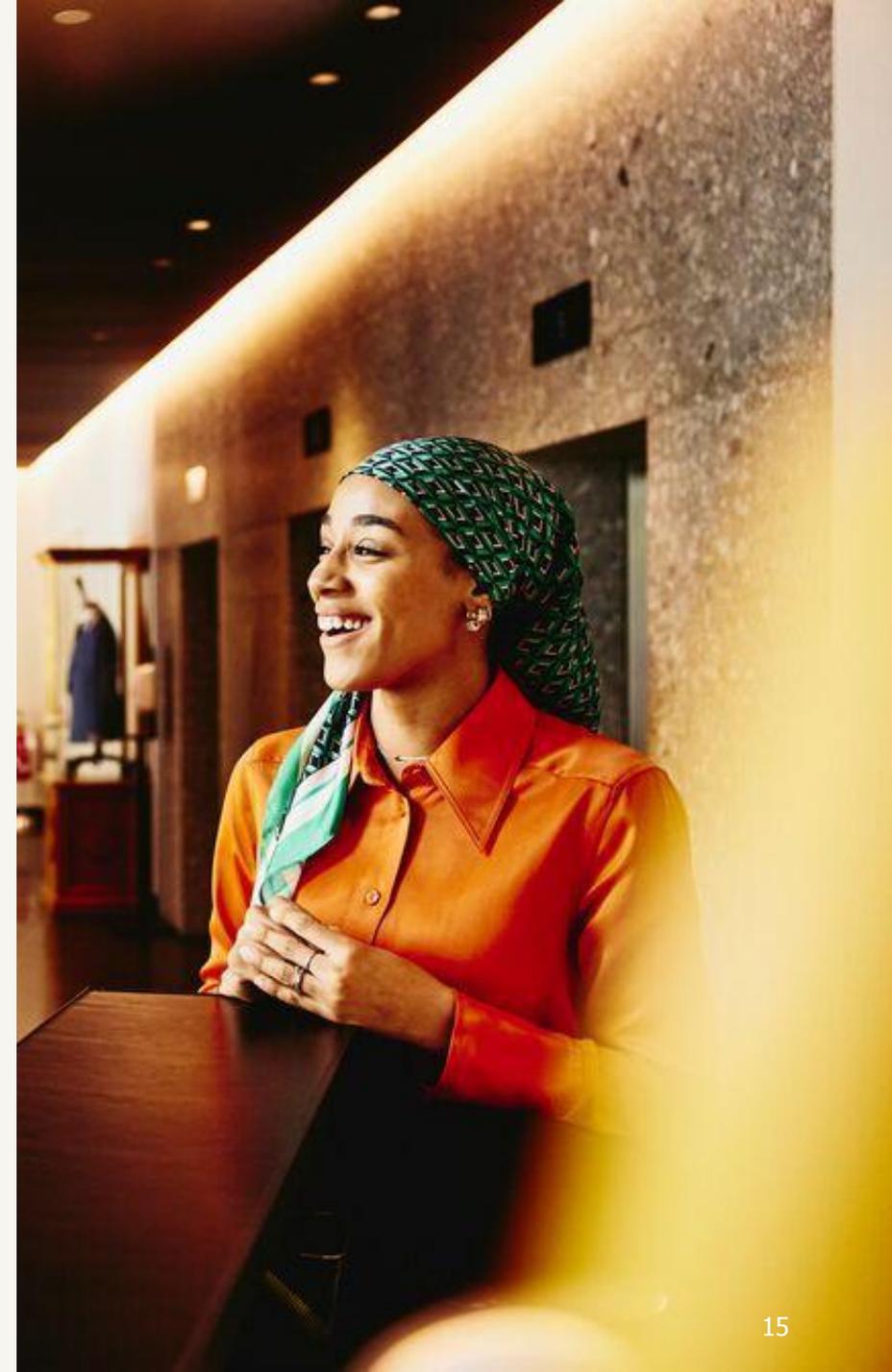
## favoriser l'évolution de carrière.

- La progression de carrière est importante pour trois répondants sur cinq (61%) et plus encore pour les 18-34 ans (66%).
- Deux personnes sur cinq (43%) estiment qu'elles ont la possibilité d'évoluer dans leurs fonctions. Ce sont surtout les hommes (46%) et les 18 - 34 ans (49%) qui sont de cet avis.

# reskilling/upskilling.

## mieux accompagner la montée en compétences.

- 2 salariés sur 3 (61%) considèrent la formation professionnelle comme importante.
  - 71% souhaiteraient bénéficier d'une offre d'upskilling (montée en compétences)
  - 56% sont en attente d'une offre de reskilling (requalification)
- Pourtant, moins de la moitié des salariés interrogés (43%) estiment que ces possibilités leur sont offertes.



# la diversité et l'inclusion.



# diversité et inclusion.

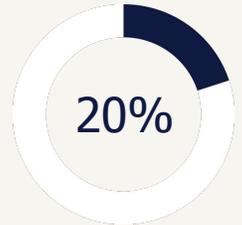
## L'importance du renforcement de la diversité et de l'inclusion.

- 20 % des employés affirment qu'ils préfèrent être au chômage plutôt que de travailler pour une entreprise dont les valeurs ne correspondent pas aux leurs.
- Les politiques en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (44%) sont aussi importantes pour les salariés interrogés que les actions menées en matière de bien-être (45%).
- Les jeunes travailleurs (18-34 ans) sont un peu plus attentifs à l'inclusion et à la diversité (48% d'entre eux) que leurs aînés (41%).

êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

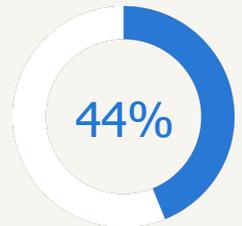
1

Je préférerais être au chômage plutôt que de travailler pour une entreprise dont les valeurs ne correspondent pas aux miennes.



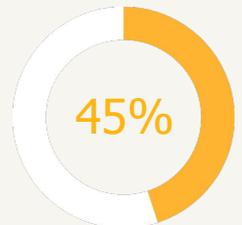
2

Il est important pour moi de travailler pour une entreprise qui soutient activement l'équité, la diversité et l'inclusion.



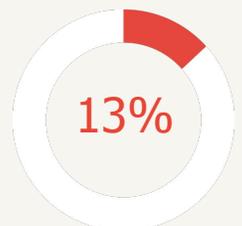
3

J'ai besoin de travailler pour une entreprise qui offre des avantages en matière de santé mentale et de bien-être.



4

Aucune de ces réponses.



synthèse.



# les points clés de la marque employeur.

- Un salaire et des avantages attractifs, un environnement de travail agréable et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée restent les premiers critères de choix d'une entreprise. La localisation du lieu de travail et la flexibilité (télétravail) jouent un rôle important dans la fidélisation des salariés.
- Offrir des opportunités de développement aux collaborateurs est un outil puissant pour les retenir. Le manque de perspectives d'évolution de carrière est la troisième raison qui pousse les salariés à quitter leur employeur.
- La mise en place de politiques actives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, tout comme la prise en compte du bien-être des salariés, permettent de renforcer la marque employeur.





nous serions ravis  
de recueillir vos réflexions  
et vos commentaires,  
contactez-nous.

Direction du marketing  
[marketing.randstad@randstad.fr](mailto:marketing.randstad@randstad.fr)

Direction de la communication  
[communication@randstad.fr](mailto:communication@randstad.fr)