

Communiqué de presse
Saint-Denis, le 14 mai 2024

15ème édition de l'étude Randstad Employer Brand Research

Plus d'un quart des salariés estiment que leur employeur ne leur donne pas les moyens d'évoluer dans leur fonction

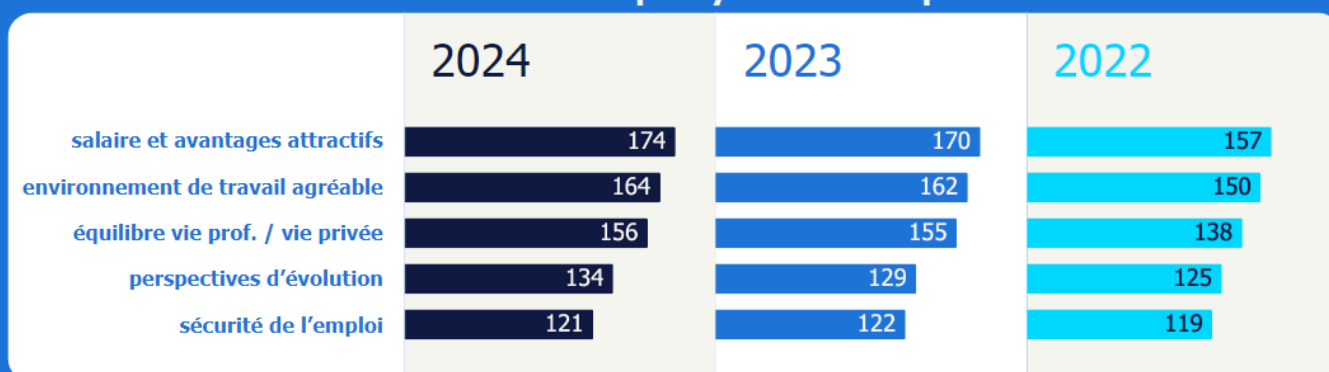
- En 2024, le top 5 des critères de choix d'un employeur reste inchangé en France : le salaire et les avantages conservent la première place du podium
- Un environnement de travail agréable et un équilibre des temps de vie sont respectivement les 2^{ème} et 3^{ème} critères les plus importants pour les collaborateurs
- 16% des travailleurs ont changé d'emploi au cours des 6 derniers mois, soit une hausse de +1% par rapport à 2023
- Plus d'un quart des salariés (28%) estiment que leur employeur ne leur donne pas les moyens d'évoluer dans leur fonction
- Le manque de perspectives d'évolution dans la carrière est considéré comme un motif suffisant de démission pour plus d'un quart des salariés (26%)
- Deux travailleurs sur cinq n'ont reçu aucune compensation par rapport à l'inflation. Parmi eux, près de la moitié envisage de quitter leur employeur
- Près d'un tiers des collaborateurs (31%) se considèrent comme appartenant à une minorité. Ce ressenti concerne une personne sur deux au sein de la GenZ
- Plus de la moitié des salariés s'attendent à ce que l'IA ait un impact sur leur travail.

Le Groupe Randstad dévoile la 15^{ème} édition de son étude sur les critères d'attractivité des entreprises. En 2024, l'augmentation du coût de la vie exerce toujours une pression sur les salaires, incitant les travailleurs à rechercher des emplois offrant une meilleure rémunération. Le marché de l'emploi subit, quant à lui, de nombreuses tensions et connaît une pénurie de main-d'œuvre qui touche presque tous les secteurs d'activité. Près de 58% des recrutements sont jugés difficiles à mener par les entreprises qui peinent aussi à retenir les meilleurs profils¹. L'enquête Randstad Employer Brand Research 2024 indique que 23% des salariés envisagent de changer d'employeur dans les 6 prochains mois, alors que 16% ont déjà sauté le pas au cours des 6 derniers mois. Le Groupe Randstad France dévoile ce qui motive les travailleurs français dans le choix de leur employeur.

¹ Source : [BMO 2024 - France Travail](#)

Le salaire et les avantages restent la priorité des travailleurs

critères de choix d'un employeur : top 5.



Un score de 150 signifie que le facteur est considéré comme important 50% plus souvent que la moyenne des critères

© Randstad – Employer brand research 2024 - France

Le salaire reste la première source de préoccupation des travailleurs français en 2024. Près d'un salarié sur deux (43%) déclare qu'une rémunération trop faible face au coût de la vie reste le principal motif pour changer d'employeur, tout comme en 2023.

Les travailleurs attendent notamment de leurs employeurs qu'ils les aident à compenser l'inflation pour leur permettre de maintenir ou d'améliorer leur pouvoir d'achat. 58% déclarent avoir reçu une compensation complète ou partielle, financière ou autre, alors que 37% n'ont reçu aucune compensation pour faire face à la hausse des prix. Ces derniers, sont plus enclins à quitter leur employeur (43%) que ceux qui ont obtenu une aide, même partielle (37%).

A noter que d'une génération à l'autre, les motifs qui poussent à changer d'employeur varient. La GenZ² est la génération qui accorde le moins d'importance à la rémunération : 38% des interviewés placent le salaire au premier plan, contre 45% pour la génération Y, 42% pour la génération X et 41% des baby boomers.

Les salariés de la GenZ accordent par contre une plus grande importance à l'intérêt de leur mission (24%) que les autres générations : c'est le cas de 20% des millennials et de la génération X et de 16% pour les baby-boomers.

L'équilibre des temps de vie et l'évolution de carrière : des critères essentiels à prendre en compte par les entreprises

En 2024, il est toujours aussi important pour les salariés de bénéficier d'un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Cette aspiration, essentielle au bonheur, à l'épanouissement et à la santé des salariés figure en troisième position du top 5 des critères de choix d'un employeur, après le salaire et la qualité de l'environnement de travail.

32% des salariés déclarent qu'ils pourraient quitter une entreprise à cause d'un déséquilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Les millenials sont ceux qui y accordent le plus d'importance (34%).

² Génération Z (1997-2012) - Génération Y / Millennials (1981-1996) - Génération X (1965-1980) - Baby-boomers (1946-1964)

Heureusement pour les entreprises, les salariés sondés estiment qu'elles sont aujourd'hui plus attentives au respect des temps de vie.

Les perspectives d'évolution de carrière occupent, quant à elles, la 4^{ème} place du top 5 des critères de choix d'un employeur.

Plus d'un salarié sur quatre (28%) pense que son employeur ne lui donne pas suffisamment les moyens d'évoluer dans sa fonction. Ces salariés sont plus enclins à quitter l'organisation (32%) que ceux qui bénéficient d'un accompagnement pour progresser au sein de l'entreprise (19%).

Par ailleurs, six salariés sur dix estiment important que leur employeur leur offre des opportunités de requalification dans une nouvelle fonction.

Face à ce constat, les entreprises qui souhaitent attirer et fidéliser leurs collaborateurs ont tout intérêt à déployer des stratégies d'upskilling (amélioration des compétences existantes) et de reskilling (acquisition de nouvelles compétences) des membres de leurs équipes. Cet investissement en formation est également un élément clé pour maintenir le niveau d'employabilité des salariés.

La GenZ est plus intransigente en matière d'équité au travail

Au sein de la génération Z, une personne sur deux (49%) se considère comme faisant partie d'une minorité (en termes de genre, d'orientation sexuelle, d'appartenance ethnique, de religion, de handicap, etc). C'est 18 points de plus que l'ensemble des répondants, toutes générations confondues (31%).

Parmi ces salariés, deux sur cinq estiment avoir rencontré des obstacles dans leur évolution de carrière en raison de leur identité. Une perception à prendre en considération par les employeurs dans la politique d'équité qu'ils déploient au sein de leur entreprise. Les entreprises adoptant des politiques transparentes et concrètes en matière d'ED&I (Équité, Diversité & Inclusion) seront les plus à même d'attirer et de fidéliser les talents, notamment parmi les jeunes générations.

Intelligence artificielle : accompagner les collaborateurs dans l'appropriation de cette technologie

Près d'un salarié sur sept utilise régulièrement l'intelligence artificielle dans son environnement de travail. Au sein de la génération Z, ils sont 25% à l'utiliser, contre moins de 9% chez la génération X et celle des baby boomers. A noter : 68% des baby-boomers n'ont jamais utilisé l'IA au travail, tout comme 32% des salariés de la GenZ.

Plus de la moitié des salariés interrogés s'attendent à ce que l'IA ait un certain impact sur leur travail. Parmi ceux-ci, près d'un sur deux a une opinion positive de l'IA.

Il devient essentiel pour les employeurs d'encourager l'adoption de l'IA par leurs collaborateurs afin de les accompagner dans cette phase de changement et de s'assurer qu'aucun d'eux ne reste sur le bas-côté.

Pour permettre une bonne intégration de l'IA au sein de leur organisation, les employeurs doivent veiller à accompagner l'ensemble de leurs collaborateurs dans la prise en main de cette nouvelle technologie, tout en encadrant son usage par la mise en place de dispositifs de formation adaptés à chacun.

Retrouvez les résultats complets de l'étude Randstad Employer Brand Research 2024 en cliquant [ici](#)

Méthodologie de l'étude

L'étude Randstad Employer Brand Research analyse les critères d'attractivité des entreprises.

- L'enquête a été réalisée auprès de 173 000 répondants, interrogés dans 32 pays. Elle a été réalisée par l'institut d'études Kantar pour Randstad N.V.
- En France, 9 157 personnes, âgées de 18 à 65 ans, ont été interrogées. L'échantillon 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 2024. Les interviewés ont été sollicités par e-mail et invités à répondre à un questionnaire en ligne.

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 un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin. Avec 15 000 collaborateurs (dont 7 500 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 81 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 24 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2023, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros. Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

En savoir plus : grouperandstad.fr



Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Stéphy Déka : 06 58 70 91 25

Delphine Elatri : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr