

# | suisse

rapport national  
de l'étude employer  
brand 2023



randstad



human forward.



## contenu.

1. introduction
2. attractivité des employeurs
3. meilleurs employeurs
4. attitude face au changement d'emploi
5. formation et développement de carrière
6. télétravail et diversité et inclusion

# introduction.



# qu'est-ce que l'étude randstad employer brand?

- Une étude représentative sur la marque employeur basée sur la perception du grand public. L'occasion de tirer profit de plus de 22 années fructueuses de connaissances sur les marques employeurs.
- Une enquête indépendante menée auprès de près de 163'000 participants et de 6'022 entreprises à travers le monde.
- Le reflet de l'attractivité des 150 employeurs les plus importants de ce marché, connus par au moins 10% de la population.
- L'apport de connaissances précieuses pour aider les employeurs à définir leur marque employeur.



# 32 marchés étudiés qui représentent plus de 75% de l'économie mondiale.

## dans le monde entier

- près de 163'000 participants
- 6'022 entreprises interrogées

## échantillon

- entre 18 et 64 ans
- représentativité des genres
- surreprésentation des 25 à 44 ans
- composé d'étudiants, d'employés et de personnes au chômage

## travail sur le terrain

- entretiens en ligne
- janvier 2023

## durée de l'entretien

- 16 minutes

## pays de l'échantillon

- suisse, 6259



Argentine  
Australie  
Autriche  
Belgique  
Brésil  
Canada  
Chine

République  
tchèque France  
Allemagne  
Grèce  
Hong Kong  
Hongrie  
Inde

Italie  
Japon  
Luxembourg  
Malaisie  
Mexique  
Pays-Bas  
Nouvelle-Zélande

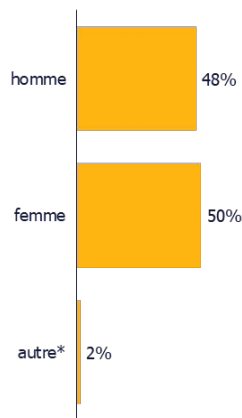
Norvège  
Pologne  
Portugal  
Roumanie  
Singapour  
Espagne  
Suède

Suisse  
Royaume-Uni  
Uruguay  
États-Unis

# composition de l'échantillon en suisse

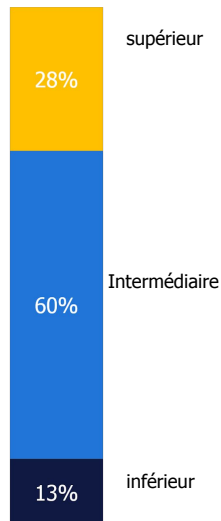
## données sociodémographiques, niveau d'études, région.

### genre

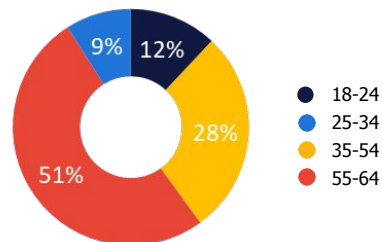


\*autre comprend non-binaire, intersexe, homme transgenre, femme transgenre, variance de genre, fluidité de genre, autres identités de genre non énumérées ci-dessus et les personnes qui préfèrent ne pas répondre à la question

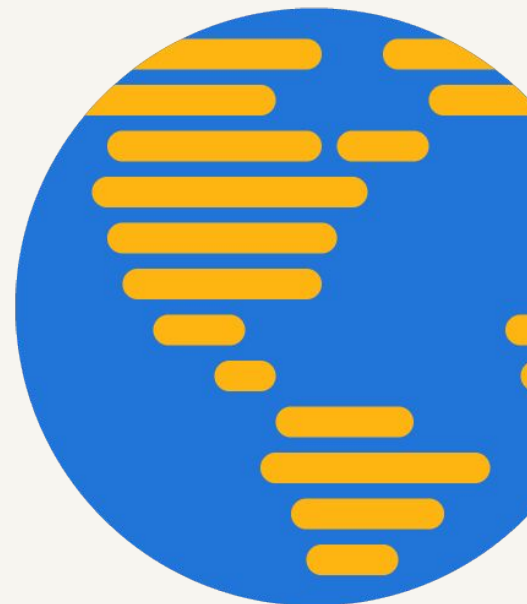
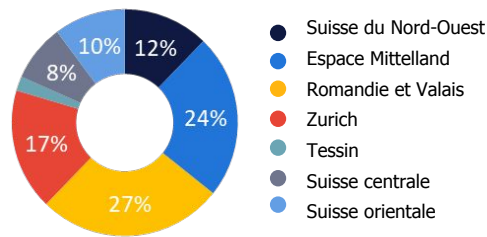
### niveau d'études



### âge



### région



# résumé analytique principaux enseignements.



## facteurs PVE

l'attractivité du salaire et des avantages sociaux est le facteur le plus important dans le choix d'un nouvel employeur. Cependant, les femmes trouvent ces facteurs plus importants et donnent une note beaucoup plus basse à leur employeur actuel que les hommes. Cela indique que seuls les besoins des hommes sont satisfaits en matière de salaire et d'avantages sociaux. Les avantages matériels et immatériels sont aussi appréciés par les employés. Les employeurs devraient essayer d'adapter les avantages qu'ils offrent aux besoins individuels de chaque employé.



## changement d'emploi

le nombre de changements d'emploi a légèrement augmenté par rapport à l'année dernière, puisque 16% des personnes interrogées ont changé d'employeur et 24% prévoient le faire. La nécessité d'un meilleur équilibre entre travail et vie privée et l'augmentation du coût de la vie sont les principales raisons des départs, mais le manque d'opportunités d'évolution joue un rôle également. Les sites d'offre d'emploi sont la ressource la plus utilisée lors de la recherche d'un emploi. Notons que jobs.ch se démarque. LinkedIn est le canal le plus puissant, en particulier pour les plus diplômés. Les relations personnelles sont importantes également.



## compétences

la majorité des travailleurs suisses apprécient que leur fonction offre des opportunités d'évolution. Toutefois, une proportion importante ne bénéficie pas de telles opportunités. Cependant, cela nécessite une approche personnalisée et non une offre unique de la part d'un employeur. Il est conseillé d'y penser afin d'éviter les départs volontaires, car le manque d'opportunités d'évolution est l'une des principales raisons de changement d'employeur.

# 60%

de la population employable est attirée par l'industrie horlogère, ce qui en fait le secteur de travail le plus attractif en Suisse.

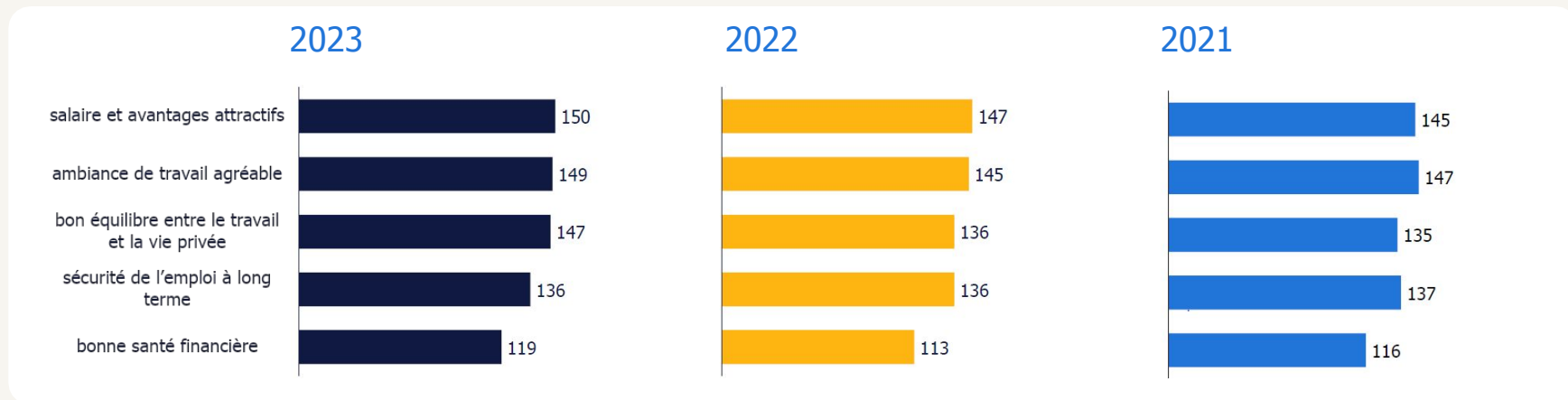
# attractivité des employeurs.





# ce que veulent les employés potentiels, le top 5 des facteurs importants au moment de choisir un employeur.

Alors que le salaire, les avantages sociaux ainsi qu'une atmosphère de travail agréable prennent un peu plus d'importance, c'est un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui a progressé le plus au cours des deux dernières années, l'amenant à un niveau similaire à celui des deux facteurs les plus importants. Les femmes sont plus concernées que les hommes par ces tendances, tandis que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est relativement plus important pour le groupe d'âge des 25-54 ans.



# perception de l'offre employeur en suisse.

Comprendre l'écart entre ce que les employés veulent et ce qu'ils pensent que les employeurs offrent permet de tirer de précieuses conclusions pour la construction d'une marque employeur. Par ailleurs, la comparaison avec ce que les employés pensent que leur employeur actuel leur offre nous donne plus de contexte sur l'écart à combler.

## évaluation de l'employeur actuel

1.	idéalement situé
2.	bonne santé financière
3.	sécurité de l'emploi à long terme
4.	bonne réputation
5.	emploi intéressant
6.	ambiance de travail agréable
7.	bon équilibre entre le travail et la vie privée
8.	responsabilité sociale
9.	salaire et avantages attractifs
10.	évolution de carrière

## profil de l'employeur idéal

1.	salaire et avantages attractifs
2.	ambiance de travail agréable
3.	bon équilibre entre le travail et la vie privée
4.	sécurité de l'emploi à long terme
5.	bonne santé financière
6.	évolution de carrière
7.	possibilité de travailler à distance/de chez soi
8.	bonne formation
9.	emploi intéressant
10.	idéalement situé

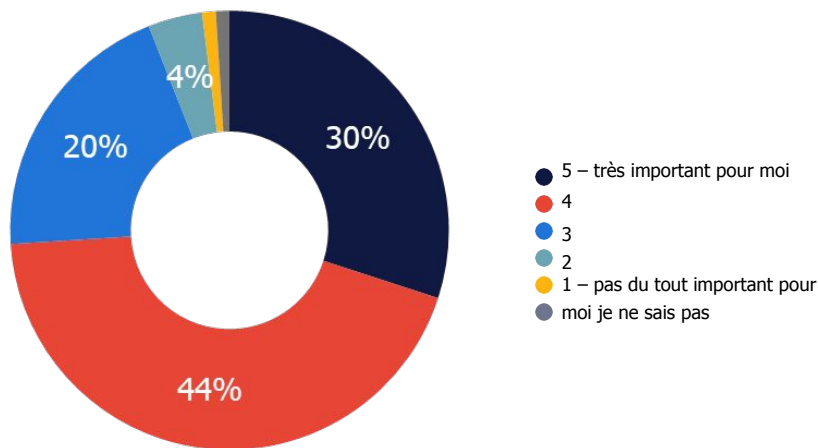
## il faut faire attention au salaire

Le principal facteur, un salaire attrayant et des avantages sociaux, est important pour 62 % des personnes interrogées, mais seulement 53 % d'entre elles estiment que leur employeur actuel leur offre ces avantages.

Cependant, les hommes donnent un bien meilleur score à leur employeur pour ce facteur, mais ne le trouvent pas aussi important que les femmes. On peut en déduire que les besoins des hommes pour ce facteur sont satisfaits, mais que ceux des femmes sur le marché du travail nécessitent une attention urgente.

# importance des avantages immatériels.

Lors du choix d'un employeur, quelle est l'importance des autres avantages immatériels à vos yeux?



## les avantages immatériels sont importants également

- 74% considèrent que les avantages immatériels sont importants au moment de choisir un employeur. Ce n'est que 3% de moins que l'importance du salaire et des avantages pécuniaires.
- Le petit groupe qui ne trouve pas le salaire important (6%) n'accorde pas non plus beaucoup d'importance aux avantages immatériels, ce qui suggère que les avantages de quelque nature que ce soit ne sont pas leur moteur.
- Les personnes âgées de 18 à 24 ans et les personnes peu diplômées sont moins nombreuses à juger importants les avantages immatériels que les autres groupes d'âge et de niveau d'études.

# ce que veulent les employés potentiels

## – points à retenir par les employeurs.

### top 3 des points à retenir

- Le facteur le plus important dans le choix d'un employeur reste un salaire attrayant et des avantages sociaux, comme cela a été le cas au cours des trois dernières années. Les femmes considèrent ce facteur et les cinq autres facteurs plus fortement encore que les hommes. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a gagné en importance et figure désormais clairement dans le top 3 des facteurs de choix, avec le salaire et l'ambiance de travail agréable.
- Bien que les besoins des hommes soient satisfaits en matière de salaire et d'avantages sociaux, il existe un écart important entre l'importance de ce facteur et l'évaluation de l'employeur actuel chez les femmes. Les employeurs devraient en tenir compte et vérifier qu'ils répondent aux besoins de tous leurs employés.
- Les avantages immatériels ont la même importance que les avantages matériels. Les employeurs doivent y penser lorsqu'ils présentent leur portefeuille d'avantages sociaux et s'assurer de répondre suffisamment aux besoins individuels spécifiques.



# meilleurs employeurs et perspectives du secteur.



# meilleurs employeurs pour lesquels travailler en suisse.

## meilleurs employeurs

### 2023

1.	Google
2.	Rolex
3.	Swatch
4.	Pilatus Flugzeugwerke
5.	Fondation suisse pour paraplégiques
6.	Croix-Rouge suisse
7.	SBB CFF FFS
8.	Siemens
9.	Centralschweizerische Kraftwerke (CKW)
10.	Nobel Biocare

### 2022

1.	Rolex
2.	PATEK PHILIPPE
3.	Lindt & Sprüngli
4.	Google
5.	Flughafen Zürich AG
6.	Swatch Group
7.	Swiss International Air Lines
8.	Pilatus Flugzeugwerke AG
9.	SBB
10.	Raiffeisen

### 2021

1.	Flughafen Zürich
2.	PATEK PHILIPPE
3.	Lindt & Sprüngli
4.	Rolex
5.	Swiss International Air Lines
6.	SBB
7.	Suva
8.	Banque Pictet et Cie
9.	Swiss Re
10.	Jet Aviation

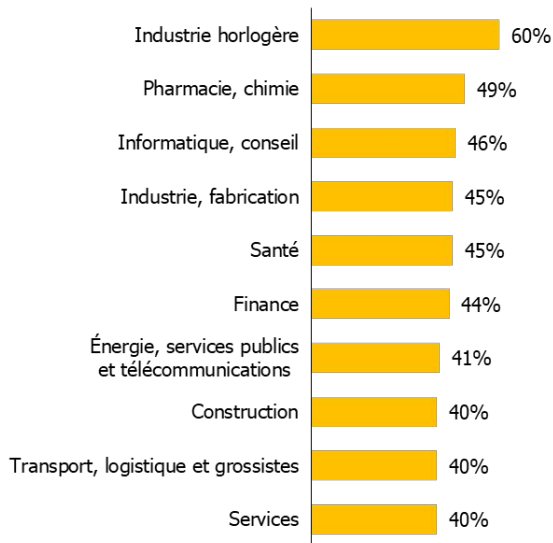
# top 3 des critères de PVE des 5 premières entreprises suisses

## meilleures entreprises

	entreprises	1	2	3
1.	Google	bonne santé financière	salaire et avantages attractifs	évolution de carrière
2.	Rolex	bonne santé financière	très bonne réputation	salaire et avantages attractifs
3.	Swatch	bonne santé financière	très bonne réputation	sécurité de l'emploi
4.	Pilatus Flugzeugwerke	très bonne réputation	bonne santé financière	sécurité de l'emploi
5.	Fondation suisse pour paraplégiques	très bonne réputation	sécurité de l'emploi	emploi intéressant

# attractivité du secteur en suisse.

## top 10 des secteurs les plus performants



industrie horlogère

60%

arrive à la première place dans l'étude de cette année.

chimico  
- pharmaceutique

49%

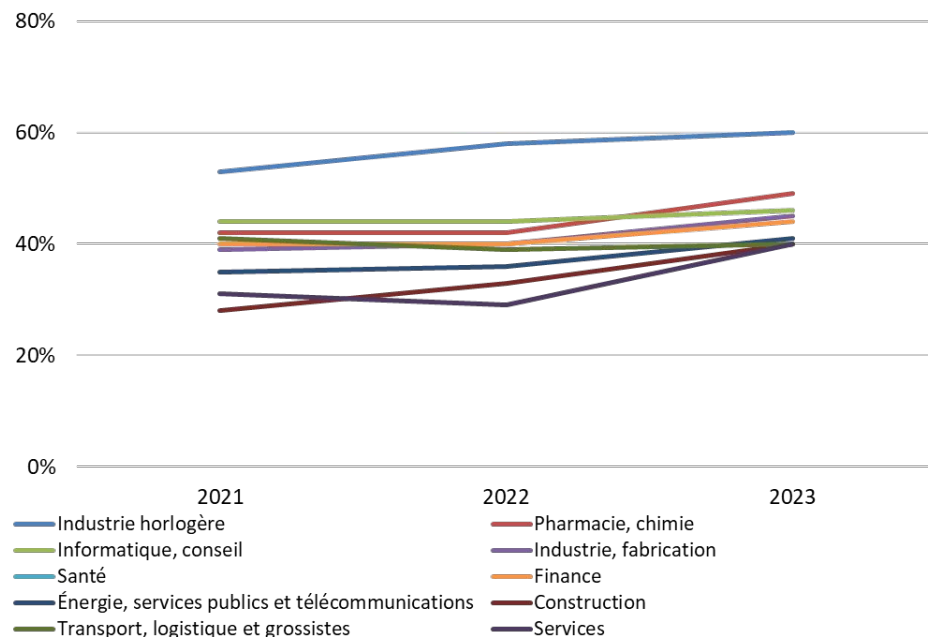
arrive à la deuxième place dans l'étude de cette année.

## l'industrie horlogère est la grande gagnante

- L'industrie horlogère est de loin le secteur le plus attractif, en grande partie parce qu'elle abrite deux des trois premiers employeurs: Rolex (#2) et Swatch (#3).
- La chute est brutale entre la première et la deuxième place, mais l'attractivité des autres secteurs est très proche puisqu'ils se situent tous dans la tranche des 40-49%.



# attractivité du secteur au fil du temps.



## attractivité croissante de l'industrie horlogère

- l'attractivité de l'industrie horlogère a augmenté depuis 2021, laissant les autres secteurs loin derrière pour ce qui est de l'attractivité.
- Le secteur pharmaceutique/chimique a dépassé celui de l'informatique/du conseil en 2023, ce qui en fait le deuxième secteur le plus attractif.
- Tous les secteurs ont gagné en attractivité depuis l'année dernière, mais c'est le secteur des services qui a gagné le plus (+11%).

# entreprises les plus performantes de suisse selon le secteur.

## top 3 des entreprises par secteur

diapositive 1/2

secteur	1	2	3
1. industrie horlogère	Rolex	Swatch	Richemont
2. chimico-pharmaceutique	Nobel Biocare	Roche	Givaudan
3. informatique, conseil	Google	Suva	Swisscom
4. fabrication industrielle	Pilatus Flugzeugwerke	Siemens	Endress+Hauser
5. santé	Insel Gruppe	Kinderspital Zürich	Hirslanden
6. finances	Banque Lombard Odier & Cie	Union Bancaire Privée UBP	Raiffeisen
7. énergie, services publics et télécommunications	Centralschweizerische Kraftwerke (CKW)	SRG SSR	ABB
8. construction	Sika	Walo Bertschinger	Frutiger
9. transport, logistique et grossistes	SBB CFF FFS	Swiss International Air Lines	La Poste Suisse
10. services	Fondation suisse pour paraplégiques	Croix-Rouge suisse	TX Group

# entreprises les plus performantes de suisse selon le secteur.

## top 3 des entreprises par secteur

diapositive 2/2

	secteur	1	2	3
11.	fmcg	Nestlé	Procter & Gamble	Emmi
12.	commerce de détail	Migros	Digitec Galaxus	Fenaco

# perspectives de l'employeur et du secteur.

les 10 premières marques employeurs ont considérablement changé

- 5 nouvelles marques employeurs sont entrées dans le top 10 en 2023: Fondation suisse pour paraplégiques, la Croix Rouge, Siemens, CKW et Nobel Biocare.
- Les meilleures entreprises sont souvent très bien notées sur les facteurs de bonne santé financière, de sécurité d'emploi et de bonne réputation, mais pas autant sur les salaires et les avantages sociaux, bien que ce soit en général le moteur le plus puissant. Cela montre que les avantages matériels à eux seuls ne sont pas suffisants pour construire une marque employeur forte.
- L'industrie horlogère est le secteur le plus attractif de Suisse. Les autres secteurs sont très proches en ce qui concerne l'attractivité.



5

les nouvelles marques employeur sont entrées dans le top 10

attitude face au  
changement d'emploi  
en focus.

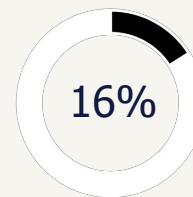


# attitude face au changement d'emploi pour trouver un autre employeur.

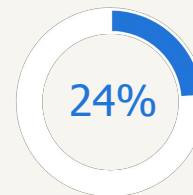
## le comportement de changement d'employeur a augmenté

16% ont changé d'employeur au cours des six derniers mois, ce qui représente un peu plus qu'il y a un an (14%). L'intention de changer au cours des six prochains mois a également augmenté de 21% à 24%. Les jeunes (jusqu'à 34 ans) ont changé d'employeur plus souvent (22%) et leur intention de changer est également plus élevée (27%).

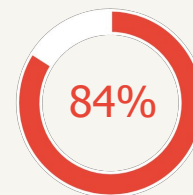
La peur de perdre son emploi a diminué de 13% à 10%. Ceux qui ont cette crainte sont plus enclins à changer d'employeur au cours des 6 prochains mois (36%), ce qui équivaut à la situation d'il y a un an.



ont changé d'employeur au cours des 6 derniers mois



prévoient de changer d'emploi au cours des 6 prochains mois



sont restés dans la même organisation

# raisons de partir et intention de changer.

l'amélioration de l'équilibre travail/vie privée et le coût de la vie sont les raisons les plus importantes du changement d'employeur

36% des travailleurs ont quitté ou envisageraient de quitter leur employeur afin d'améliorer leur équilibre entre travail et vie privée, mais ils sont un peu moins nombreux dans les groupes d'âge 18-24 ans (28%) et 55 ans et plus (29%), ainsi que pour les moins diplômés (26%). Une raison tout aussi importante de quitter un employeur est une rémunération trop faible en raison de la hausse du coût de la vie (35%). C'est aussi moins souvent le cas pour les trois mêmes catégories démographiques que précédemment.

le manque de possibilités d'évolution de carrière et/ou le manque de défis à relever viennent en deuxième position.

un travailleur sur quatre envisagerait de partir ou aurait quitté son employeur en raison d'un manque de possibilités d'évolution de carrière (26%). Il en va de même pour ceux qui ne sont pas intéressés par leur travail (25%). Les personnes les plus diplômées se sentent un peu plus concernées par ce sujet (31% et 29%, respectivement).

## raisons de quitter un employeur



# comment les employés en suisse trouvent-ils de nouvelles opportunités d'emploi.

## sources d'opportunités d'emploi



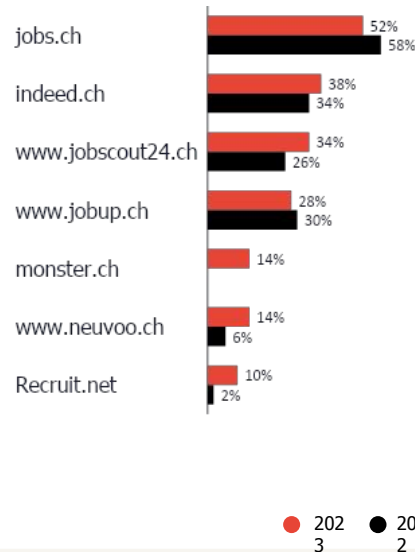
## les sites d'offres d'emploi sont les canaux les plus utilisés pour rechercher un emploi

- 53% des personnes qui changent d'emploi ou qui ont l'intention d'en changer utilisent des sites d'offres d'emploi ou des moteurs de recherche d'emploi, ce qui en fait le canal le plus utilisé. Les femmes (59%) et les personnes âgées de 35 à 54 ans (57%) les utilisent davantage, tandis que les moins diplômés les utilisent moins (42%).
- LinkedIn est la deuxième source la plus utilisée (38%). Comme il s'agit d'un canal unique, il devance la catégorie des sites d'offres d'emploi et est plus fort que la catégorie des réseaux sociaux (23%). Les chercheurs d'emploi les plus diplômés se tournent davantage vers LinkedIn (55%).
- Les relations personnelles ne doivent pas être négligées, car 33% les mobilisent pour rechercher d'un emploi, et en particulier les personnes âgées de 55 ans et plus (46%). Il est important de noter que ce canal génère un même taux de réussite que les sites d'offres d'emploi (26% des personnes changeant d'emploi).

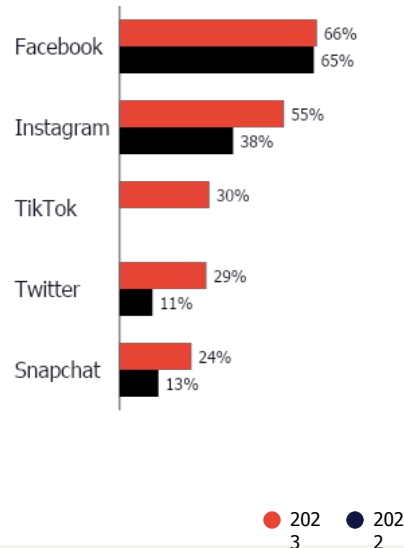


# analyse poussée des sites d'offres d'emploi et des réseaux sociaux.

## portails d'emploi\*



## canaux de médias sociaux\*



## Jobs.ch et Facebook restent au top

- L'utilisation des portails d'emploi individuels n'a pas beaucoup changé. Jobs.ch reste de loin le site le plus utilisé par les demandeurs d'emploi qui utilisent un portail (53%), suivi par Indeed (38%) et Jobscout24 (34%), ce dernier ayant gagné 8% par rapport à l'année dernière, prenant ainsi la troisième place.
- Facebook est toujours le réseau social le plus utilisé pour chercher un emploi (66%), bien qu'Instagram se rapproche, avec 55% de chercheurs d'emploi utilisant cette plateforme.

# informations sur le changement d'emploi et les filières d'emploi.

## les travailleurs suisses sont un peu plus sujets à changer de travail

- Le changement d'emploi est un comportement qui s'observe un peu plus que l'année dernière, bien que la peur de perdre son emploi ait légèrement diminué. Ces deux facteurs sont potentiellement liés au marché du travail actuel et/ou à l'incertitude économique.
- L'amélioration de l'équilibre entre travail et vie privée et une rémunération trop faible en raison de la hausse du coût de la vie sont les raisons du changement d'employeur les plus souvent mentionnées. Pour retenir les employés, les employeurs devront absolument s'attaquer à ces questions.
- Les portails d'emploi sont le canal le plus utilisé pour rechercher un emploi, bien que les gens trouvent des emplois par le biais de relations personnelles tout aussi souvent, ce qui prouve qu'un réseau solide est toujours essentiel pour les employeurs et les employés.



54%

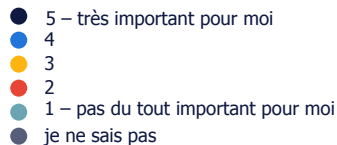
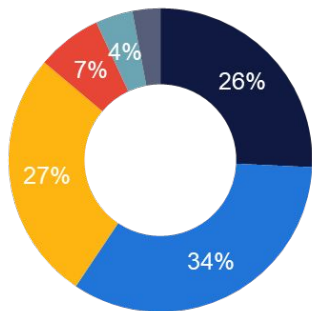
des demandeurs d'emploi passent par sites d'offres d'emploi ou des moteurs de recherche d'emploi pour chercher un emploi.

# formation et développement de carrière en 2023.

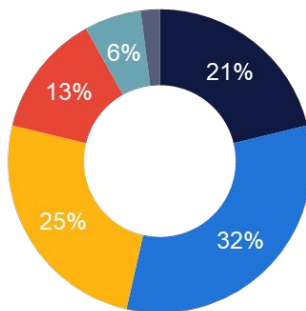


# importance de l'évolution/progression de carrière personnelle.

## importance de l'évolution de carrière personnelle



## suffisamment d'opportunités à développer dans votre fonction

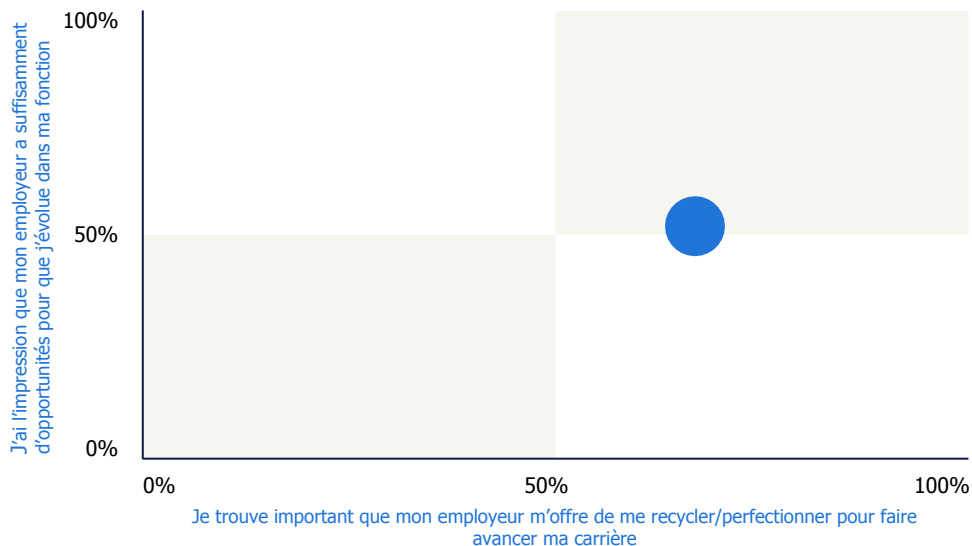


## l'évolution de carrière personnelle est importante

- L'évolution de la carrière personnelle est importante pour trois travailleurs sur cinq (60%), et encore plus pour les jeunes jusqu'à 34 ans (69%).
- 53% estiment que leur employeur leur offre suffisamment d'opportunités d'évolution dans leur fonction. Les hommes (57%) et les jeunes (18-24 ans) partagent davantage ce point de vue (64%).
- Les opportunités offertes sont en quelque sorte liées au besoin de développement personnel, car 62% des personnes considérant qu'il est important d'évoluer dans leur fonction en ont l'occasion.

# importance par rapport à l'offre de requalification/perfectionnement des compétences.

écart dans la perception par les employés de l'importance de la requalification/du perfectionnement et les employeurs offrant réellement de telles opportunités



## il y a un écart entre le besoin et l'offre

- Bien que plus de la moitié (66%) des actifs considèrent qu'il est important que leur employeur offre des services de requalification ou de perfectionnement, un peu plus de la moitié des personnes employées (53%) estiment qu'elles ont la possibilité de se perfectionner dans leur fonction.
- Parmi ceux qui trouvent l'évolution de carrière personnelle importante (60%), l'écart entre le besoin et l'offre est encore plus grand: 84% trouvent la requalification/le perfectionnement professionnel important, mais seulement 62% estiment en bénéficier.

# formation et évolution de carrière

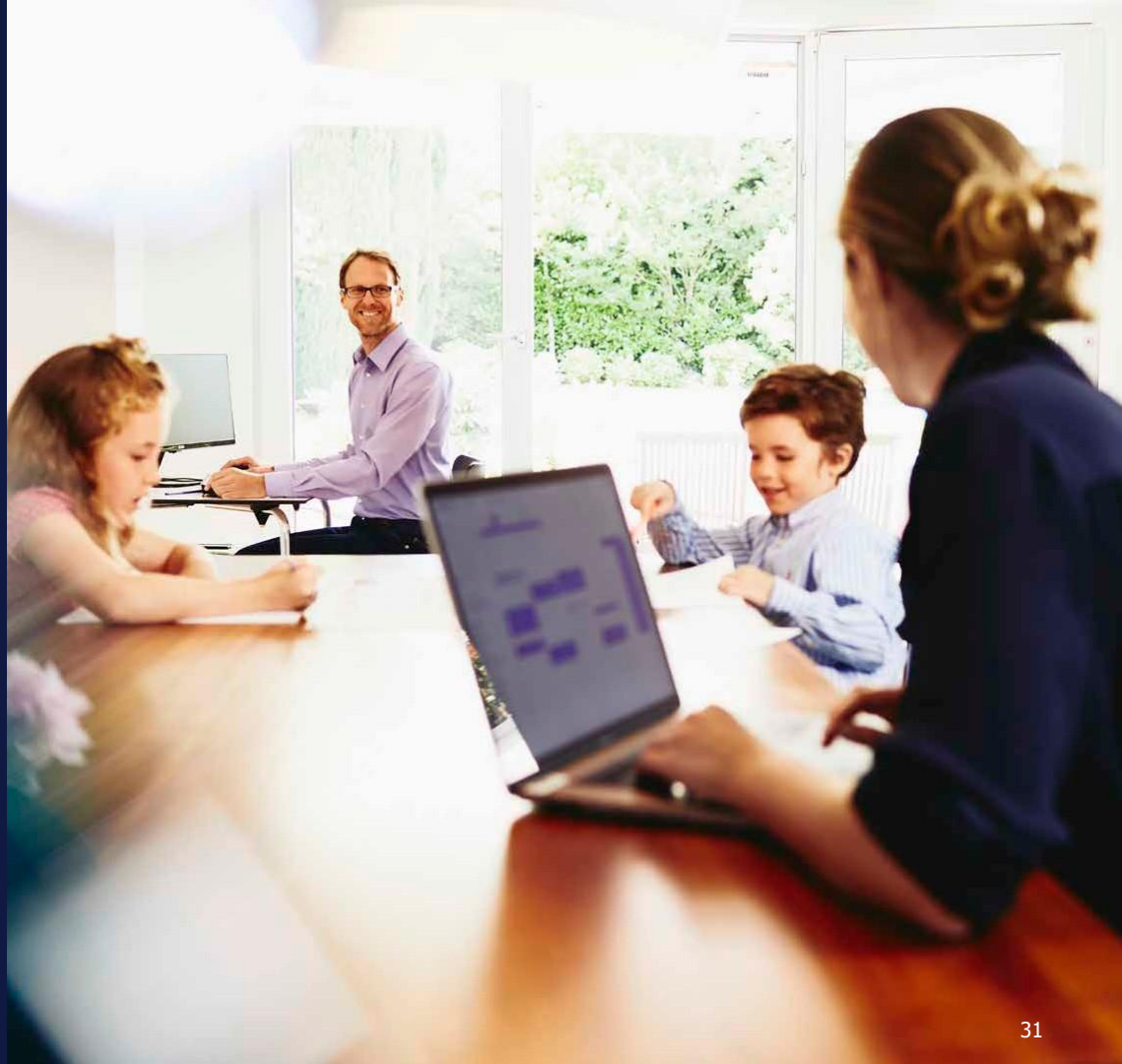
## – points à retenir par l'employeur.

### top 3 des points à retenir

- Les employeurs suisses peuvent améliorer leur offre aux employés en ce qui concerne leur évolution dans leur fonction, car seulement un peu plus de la moitié des employés pensent pouvoir évoluer. C'est important parce que le manque d'opportunités d'évolution de carrière est une raison de départ majeure.
- 60% des travailleurs attachent de l'importance à l'évolution de leur carrière et au sein de ce groupe, quatre sur cinq attachent de l'importance à une offre de perfectionnement/requalification de leur employeur. Cependant, seulement 62% estiment disposer de ces opportunités. Cela laisse présager une lacune encore plus importante dans l'offre pour ceux qui y attachent le plus d'importance.
- Il est donc recommandé que les opportunités répondent aux besoins et préférences individuelles des employés, plutôt que d'offrir une approche unique. Ce faisant, il peut être utile d'accorder une attention particulière aux hommes, aux plus diplômés et aux moins de 35 ans.

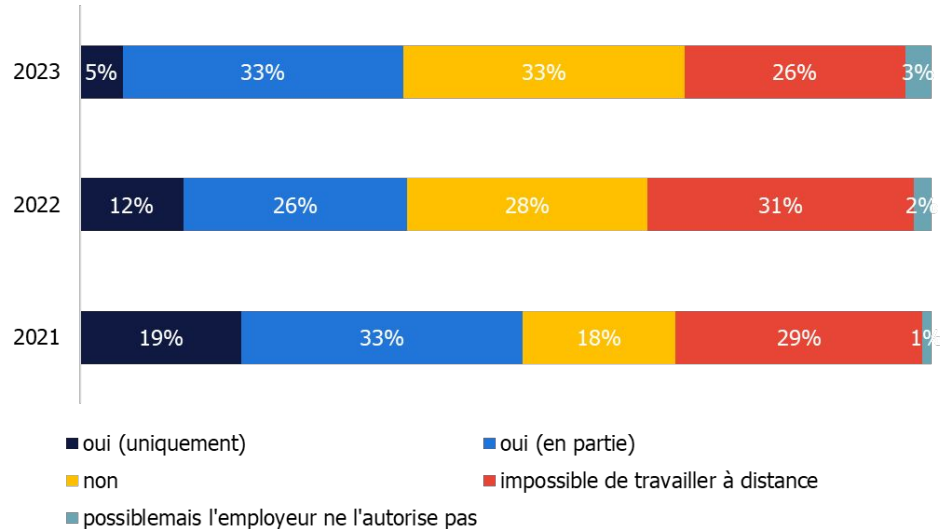


# télétravail et diversité et inclusion.



# tendance au télétravail.

travaillez-vous actuellement à distance/de chez vous?



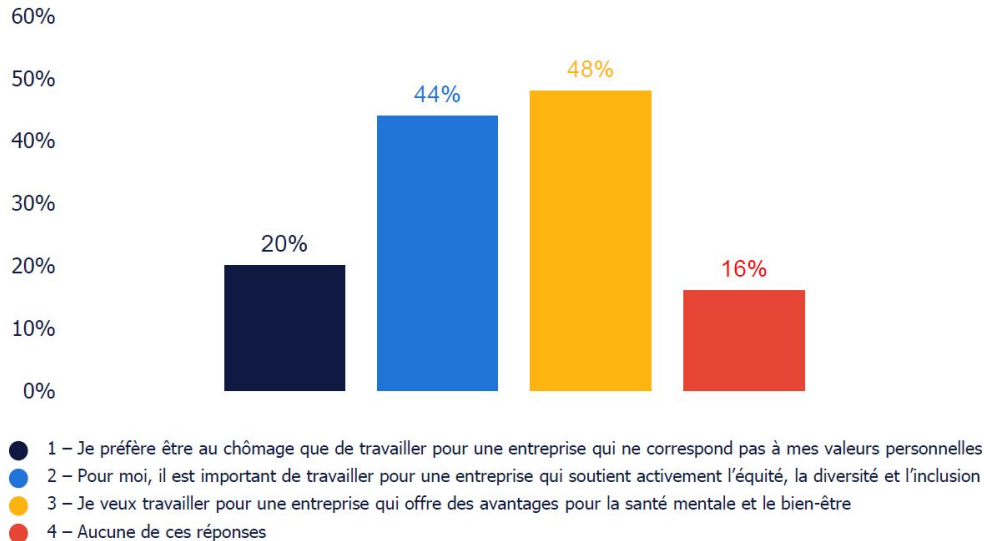
## le travail à distance a diminué

- La proportion de personnes travaillant à distance est restée stable à 38%, ce qui indique que le télétravail est devenu la norme après la covid.
- Le travail *entièrement* à distance a diminué (-7%), mais il semble avoir été converti en travail *partiellement* à distance, qui, pour sa part, est en hausse (+7%).
- Les personnes les plus diplômées ont tendance à travailler plus souvent à distance (55%), tandis que les jeunes (18 à 24 ans) le font le moins souvent (21%).



# ce que les travailleurs trouvent important.

Avec lequel des énoncés suivants êtes-vous le plus d'accord?



## I&D est important pour deux travailleurs sur cinq

- Un travailleur sur cinq (20%) préférerait être au chômage plutôt que de travailler pour une entreprise qui ne correspond pas à ses valeurs.
- Les avantages pour la santé mentale et le bien-être sont légèrement plus pertinents que le soutien actif à l'inclusion et à la diversité (48% contre 44%).
- Le soutien actif à l'I&D est plus important aux yeux des personnes plus diplômées (49%), tandis que les avantages pour la santé mentale et le bien-être sont plus importants aux yeux des femmes (51%).

# télétravail et diversité et inclusion – points à retenir de l'employeur.

## principaux points à retenir

- Le travail à distance est loin d'être aussi important qu'il l'était au plus fort de l'épidémie de COVID-19. Cela dit, plus d'un tiers préfère encore travailler à distance (bien que partiellement), soit le même nombre que l'année dernière. Le travail à distance ne disparaîtra pas et les employeurs devraient donc avoir un plan à long terme sur la façon de l'offrir et savoir à qui le proposer.
- Le soutien au bien-être et à la santé mentale est considéré comme légèrement plus important que l'équité, l'inclusion et la diversité. Les employeurs devraient donc équilibrer leurs efforts sur les deux plans.





parlons-en.

notre étude apporte des enseignements nombreux, mais complexes. Nous allons donc vous guider dans ce document, vous faire part de notre avis et répondre à toutes les questions que vous pourriez avoir.

**Randstad (Suisse) SA**

Rémi Collet

Commercial Manager

Experte en marque employeur

[remi.collet@randstad.ch](mailto:remi.collet@randstad.ch)

