

étude  
employer brand  
2022

suisse.

 randstad

human forward.



# contenu.

- 1 introduction
- 2 attractivité des employeurs
- 3 meilleurs employeurs
- 4 attitude face au changement d'employeur
- 5 formation et développement de carrière
- 6 équilibre entre travail et vie privée et le télétravail
- 7 pour en savoir plus



# 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 auprès de près de 163'000 participants et de 5'944 entreprises interrogées à travers le monde.
- le reflet de l'attractivité des 150 employeurs les plus importants du marché, connus par au moins 10% de la population.
- fournir des connaissances précieuses pour aider les employeurs à définir leur marque employeur.



# 31 marchés étudiés qui représentent plus de 70% de l'économie mondiale.

Argentine  
Australie  
Autriche  
Belgique  
Brésil  
Canada  
Chine  
République tchèque  
France  
Allemagne  
Grèce  
RAS de Hong Kong  
Hongrie  
Inde  
Italie  
Japon  
Luxembourg  
Malaisie  
Mexique  
Nouvelle-Zélande  
Norvège  
Pologne  
Portugal  
Roumanie  
Singapour  
Espagne  
Suède  
Suisse  
Pays-Bas  
Royaume-Uni  
États-Unis



● marchés étudiés

[cliquez ici](#) pour obtenir la méthodologie détaillée de l'étude

dans le monde entier

- près de 163'000 participants
- 5'944 entreprises interrogées

échantillon

- entre 18 et 64 ans
- représentatif des genres
- surreprésentation de la catégorie des 25 à 44 ans
- composé d'étudiants, d'employés et de travailleurs au chômage

suisse

- 4'341 participants

travail sur le terrain

- entretiens en ligne
- janvier 2022

durée de l'entretien

- 16 minutes

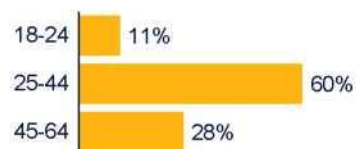
# composition de l'échantillon en suisse

## sociodémographiques, situation professionnelle, géographie.

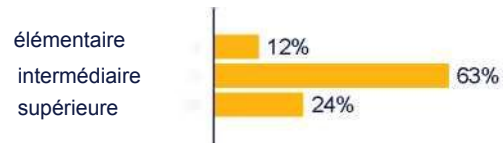
### genre



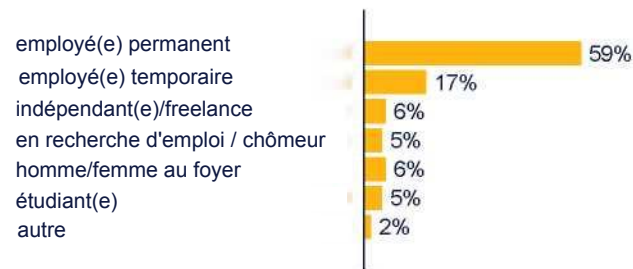
### âge



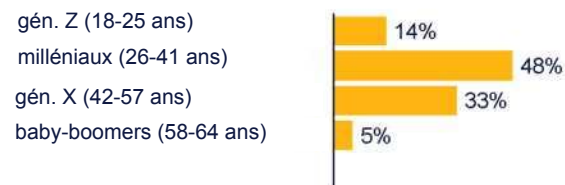
### formation



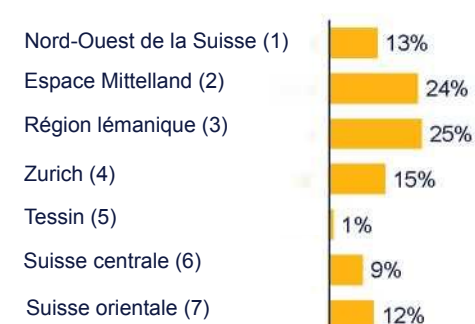
### situation professionnelle



### génération



### région



1. Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville
2. Berne, Fribourg, Jura, Neuchâtel, Soleure
3. Genève, Valais, Vaud
4. Zurich
5. Tessin
6. Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwytz, Uri, Zoug
7. Appenzell Rhodes-Extérieures, Appenzell Rhodes-Intérieures, Glarus, Grisons, Saint-Gall, Schaffhouse, Thurgovie

total de l'échantillon: 4'341



suisse

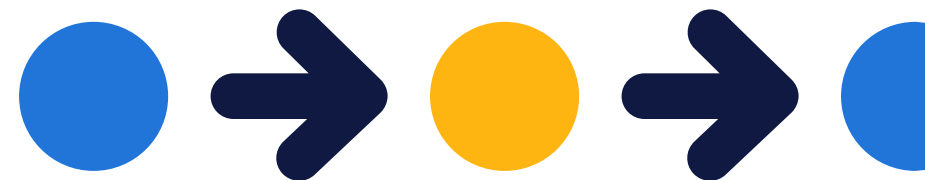
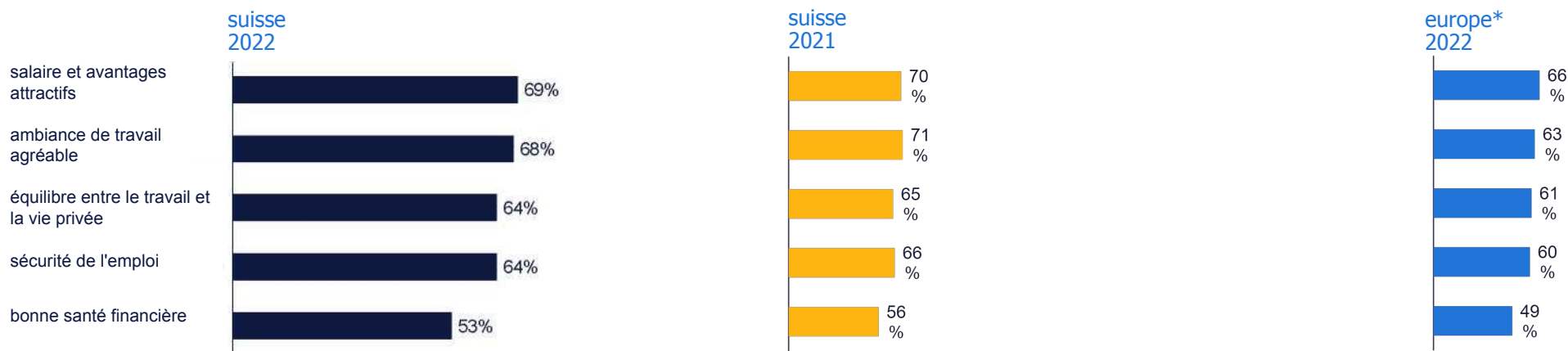
attractivité des  
employeurs.



# ce que veulent les employés potentiels

## top 5 des facteurs les plus importants au moment de choisir un employeur.

La Suisse affiche le même top 5 des facteurs, avec une légère baisse d'importance par rapport à l'année précédente. Le salaire et les avantages sociaux progressent d'une place et deviennent le critère le plus important. Ils sont particulièrement importants pour les femmes (71%) et les personnes avec une formation intermédiaire et supérieure (71%). La Suisse a le même top 4 des facteurs que le salarié européen moyen.



\*europe: autriche, belgique, république tchèque, france, grèce, hongrie, italie, luxembourg, norvège, pologne, portugal, roumanie, espagne, suède, suisse, pays-bas et royaume-uni.

# ce que veulent les employés potentiels au moment de choisir un employeur.

## facteur le plus important

---



### ambiance de travail agréable

- Une ambiance de travail agréable arrive en deuxième cette année et enregistre une baisse de 3% par rapport à l'année précédente. Un facteur considéré comme plus important chez les femmes (73%) et chez les 35-54 ans (70%).
- L'équilibre entre le travail et la vie privée ainsi que la sécurité de l'emploi sont aussi importants parmi les travailleurs suisses.
- En général, les employés d'un niveau de formation intermédiaire et supérieure en Suisse sont plus exigeants, compte tenu de l'importance de 8 facteurs par rapport aux employés d'un niveau de formation élémentaire (6).

[cliquez ici](#) pour une ventilation des résultats de l'importance de la PVE par profil sociodémographique.

## proposition des employeurs

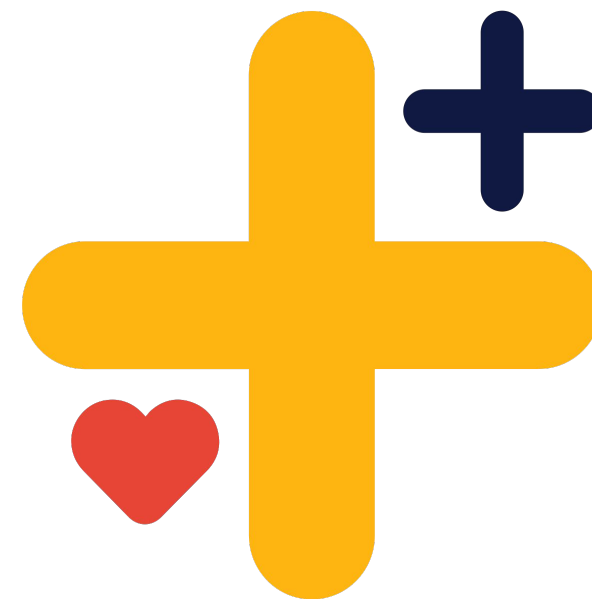
---



### santé financière et sécurité de l'emploi à long terme

- La bonne santé financière et la sécurité de l'emploi à long terme sont les mieux notés chez les employeurs actuels.
- Bien que l'équilibre entre le travail et la vie privée soit considéré comme l'un des facteurs les plus importants, les employeurs actuels ne reçoivent qu'une note modérée. Cela est particulièrement vrai chez les employés plus jeunes (-34 ans et moins) qui ne sont pas aussi satisfaits.
- Les salaires et avantages, l'évolution de carrière et la possibilité de télétravail sont les moins bien notés parmi tous les facteurs, les femmes notant beaucoup moins bien leur propre employeur que les hommes.

[cliquez ici](#) pour découvrir les secteurs et les employeurs les plus attractifs en 2022.





# ce que veulent les employés potentiels points à retenir pour les employeurs.

## top 3 des points à retenir

---

- Les employeurs devraient particulièrement veiller à une ambiance de travail agréable et à un bon équilibre entre le travail et la vie privée, car ce sont les facteurs les plus importants pour les employés suisses. Ces caractéristiques sont également plus importantes que pour le salarié européen moyen. À l'heure actuelle, ces caractéristiques sont moyennement bien notées, ce qui donne le sentiment que des améliorations peuvent encore être apportées.
  - Le salaire et les avantages sociaux sont les 5 principaux facteurs pour lesquels les employeurs sont mal notés. Il s'agit d'un appel à l'action, également parce que cela peut contribuer à retenir les employés sur un marché du travail qui se resserre.
  - La bonne santé financière et la sécurité de l'emploi vont de pair et profitent donc aux employeurs, puisqu'elles sont reconnues pour ces aspects. Les employeurs peuvent envisager de communiquer fortement à ce sujet lorsqu'ils cherchent à attirer de nouveaux talents.
- 



# ce que veulent les employés potentiels cols en focus.

## col blanc

# 73%

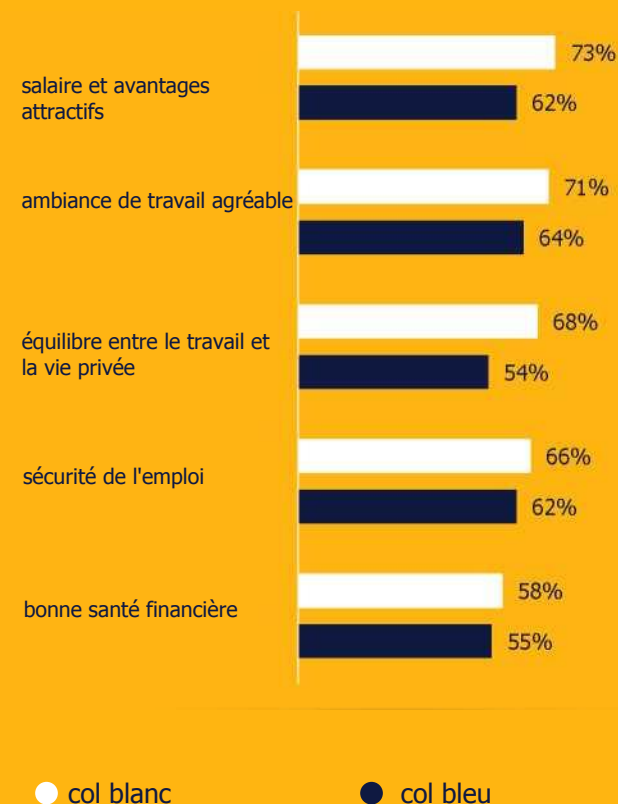
des cols blancs considèrent le salaire et les avantages sociaux attractifs comme les plus importants, comme c'était le cas l'an dernier. Une ambiance de travail agréable et l'équilibre entre travail et vie privée sont les facteurs suivants qu'ils soulignent comme importants. Il convient de noter que ces deux facteurs sont restés à la même place que l'année dernière, mais que l'ambiance de travail agréable arrive en 2e. Les cols blancs en général quelque peu exigeants car ils considèrent en moyenne 8 facteurs sur 16 comme importants pour eux.

## col bleu

# 64%

des cols bleus considèrent une ambiance de travail agréable comme le facteur le plus important, mais on peut noter que ce facteur a diminué de 3% par rapport à l'année précédente. En général, les principaux facteurs ont tous perdu de leur importance pour les cols bleus, à l'exception de l'équilibre entre travail et vie privée, qui reste au même niveau que l'année dernière. De plus, les cols bleus sont légèrement moins exigeants que les employés, considérant en moyenne 7 facteurs sur 16 importants pour eux.

## caractéristiques les plus importantes



meilleurs



employeurs.

# top des employeurs pour qui travailler en suisse.

---

## top 10 des employeurs 2022

- 01 Rolex
- 02 PATEK PHILIPPE
- 03 Lindt & Sprüngli
- 04 Google
- 05 Flughafen Zürich AG
- 06 Swatch Group
- 07 Swiss International Air Lines
- 08 Pilatus Flugzeugwerke AG
- 09 SBB
- 10 Raiffeisen

---

## top 10 des employeurs 2021

- 01 Flughafen Zürich
  - 02 PATEK PHILIPPE
  - 03 Lindt & Sprüngli
  - 04 Rolex
  - 05 Swiss International Air Lines
  - 06 SBB
  - 07 Suva
  - 08 Banque Pictet et Cie
  - 09 Swiss Re
  - 10 Jet Aviation
-

# top 3 des critères de PVE en suisse du top 5 des entreprises.

---

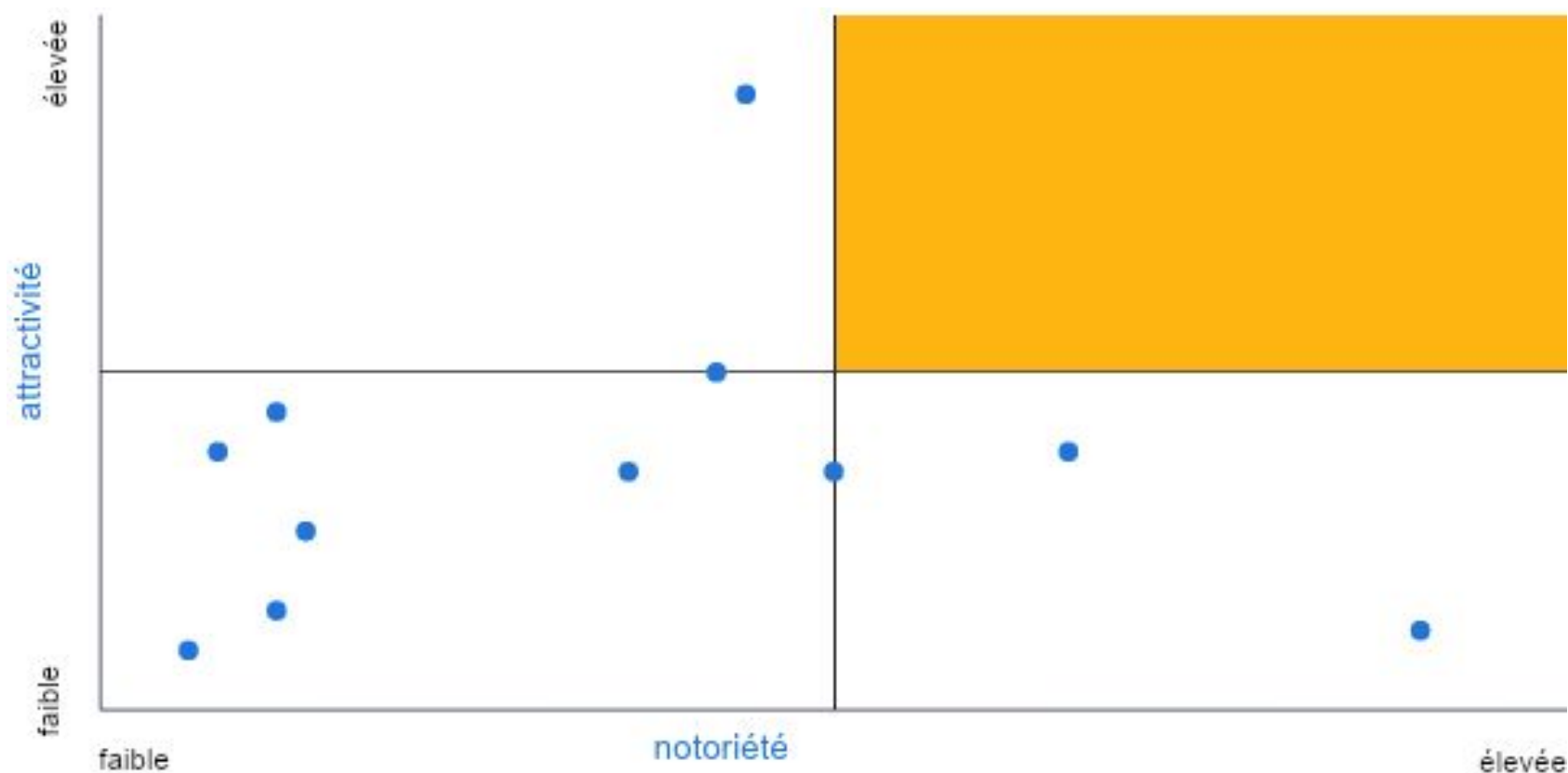
top 5 des entreprises	1	2	3
1 Rolex	bonne santé financière	très bonne réputation	sécurité de l'emploi
2 PATEK PHILIPPE	bonne santé financière	très bonne réputation	salaire et avantages attractifs
3 Lindt & Sprüngli	bonne santé financière	très bonne réputation	sécurité de l'emploi
4 Google	bonne santé financière	possibilité de travailler à distance / de chez soi	emploi intéressant
5 Flughafen Zürich AG	emploi intéressant	progression de carrière	bonne santé financière

---

# les meilleurs employeurs suisses par critère de PVE.

critère de PVE	1	2	3
salaire et avantages attractifs	Google	Roche	Union Bancaire Privée UBP
ambiance de travail agréable	Google	Rhätische Bahn	Rolex
équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Google	Services industriels de Genève	Helsana
sécurité de l'emploi	Migros	Suva	Services industriels de Genève
bonne santé financière	Google	Banque Lombard Odier & Cie SA	Rolex
emploi intéressant	Google	PATEK PHILIPPE	Roche
progression de carrière	Google	Deloitte AG	PricewaterhouseCoopers (PWC)
possibilité de travailler à distance / de chez soi	Google	AXA Winterthur	PricewaterhouseCoopers (PWC)
responsabilité sociale	Services industriels de Genève	Migros	SBB
très bonne réputation	Rolex	PATEK PHILIPPE	Lindt & Sprüngli

# secteurs les plus performants en suisse en matière de notoriété et d'attractivité.



**notoriété élevée**  
avoir une notoriété élevée signifie que les employeurs du secteur sont largement connus.

**attractivité élevée**  
un secteur avec une attractivité élevée inclut plus d'entreprises très attractives que d'autres secteurs.

attitude face au  
changement  
d'emploi



en  
perspective.



# attitude face au changement d'emploi.

Les employés suisses plus nombreux à vouloir changer d'employeur. 14% des employés suisses ont changé d'employeur au cours du dernier semestre de 2021, soit 3% de plus qu'il y a un an. Cela s'est produit dans tous les groupes d'âge, à l'exception des 55 ans et plus (6%) qui étaient moins susceptibles de changer d'employeur. Les travailleurs ayant suivi des études supérieures (16%) ont également changé d'employeur plus souvent que les travailleurs ayant un niveau de formation élémentaire ou intermédiaire (14%). Environ 1 sur 5 (21%) a l'intention de changer d'employeur au cours du prochain semestre, ce qui est comparable à l'année dernière (20%); le profil démographique est le même que celui de ceux qui ont changé d'emploi.

## portails d'emploi et relations personnelles en tête

Les portails d'emploi (33%) et les relations personnelles (31%) sont les canaux les plus utilisés par les candidats souhaitant changer d'emploi. Bien qu'il s'agisse des canaux les plus populaires, leur utilisation a diminué ces deux dernières années. Google (21%) et les sites de carrières des entreprises (17%) enregistrent une légère augmentation cette année. Le portail d'emploi le plus utilisé en Suisse est Jobs.com, qui connaît également une augmentation dans son utilisation cette année. De plus, les hommes suisses ont plus tendance à utiliser Google (26%), les recruteurs (24%) et les sites de carrières des entreprises (22%) que les femmes.

Les réseaux sociaux ne sont pas vraiment utilisés pour la recherche d'emploi en Suisse, ce qui était également le cas l'année dernière.



# caractéristiques les plus importantes.

inconstants

## 14%

ont changé d'employeur au cours des 6 derniers mois.

constants

## 86%

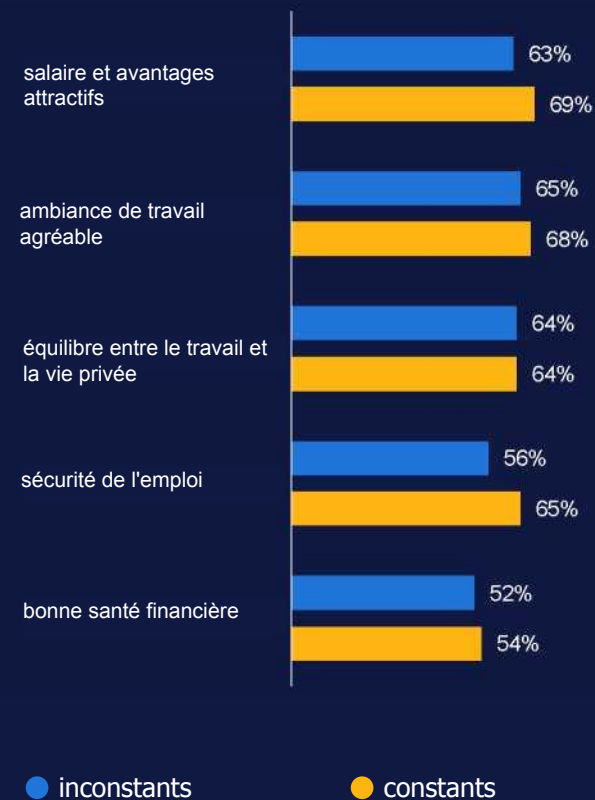
sont restés chez leur employeur au cours des 6 derniers mois.

intentionnels

## 21%

envisagent de changer d'employeur au cours des 6 prochains mois.

## caractéristiques les plus importantes



\*6 derniers mois = dernier semestre 2021,  
6 prochains mois = premier semestre 2022

# crainte de perdre son emploi en 2022

## intention de changer d'emploi.

# 38%

des employés qui ont peur de perdre leur emploi, prévoient de changer d'emploi au cours des 6 prochains mois.

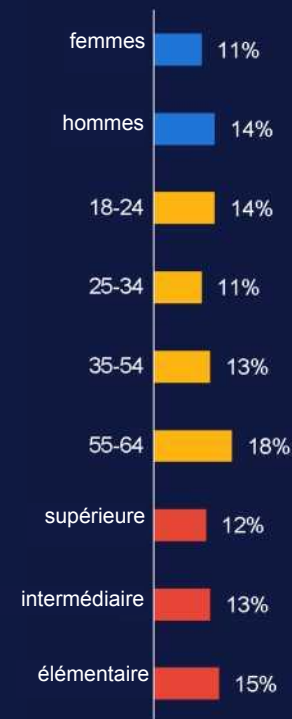
Ce chiffre est légèrement supérieur à celui de 2021 (36%).

# 16%

des employés qui n'ont pas peur de perdre leur emploi, prévoient de changer d'emploi au cours des 6 prochains mois.

Ce chiffre est supérieur à celui de 2021 (11%).

crainte de perte son emploi, selon le profil sociodémographique



# attitude face au changement d'emploi cols en focus.

## cols blancs

# 15%

des cols blancs ont changé d'employeur au cours du dernier semestre 2021, soit plus qu'il y a un an (11 %). L'intention de changer d'employeur au cours du premier semestre 2022 concerne 21% des employés, ce qui est également plus qu'il y a un an (16%).

## cols bleus

# 15%

des cols bleus ont changé d'employeur au cours du dernier semestre 2021, soit plus qu'il y a un an (10%). L'intention de changer d'employeur au cours du premier semestre 2022 concerne 21% des employés, ce qui est également plus qu'il y a un an (16%).

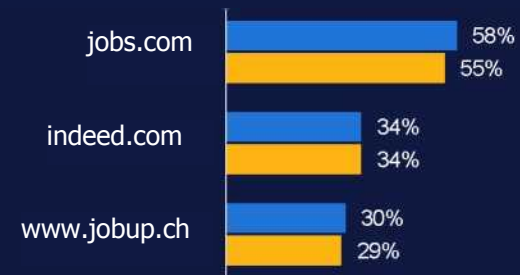


# comment les travailleurs suisses trouvent de nouvelles possibilités d'emploi.

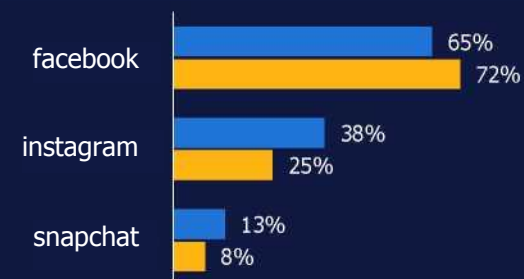
les 5 principaux canaux utilisés pour trouver de nouvelles opportunités d'emploi



les 3 principaux portails d'emploi (\*33%)



les 3 principaux réseaux sociaux (\*10%)



\*Remarque: les portails d'emploi et les réseaux sociaux ressortent suite aux questions de suivi provenant des canaux utilisés pour trouver de nouveaux emplois.



# formation et développement de carrière

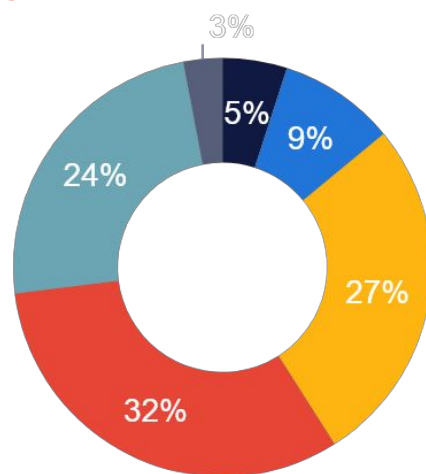
en 2022.



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

en général, quelle importance accordez-vous à l'évolution de votre carrière?

suisse



- 1 – pas du tout important pour moi
- 2
- 3
- 4
- 5 – très important pour moi
- je ne sais pas

suisse

Plus de la moitié des travailleurs suisses (55%) accordent une grande importance à l'évolution de leur carrière personnelle.

L'évolution de carrière est considérée comme plus importante chez les hommes (60%), les 18-34 ans (69%) et les personnes ayant suivi des études supérieures (63%). Il en va de même pour les cols blancs (58%) contre 50% pour les cols bleus.

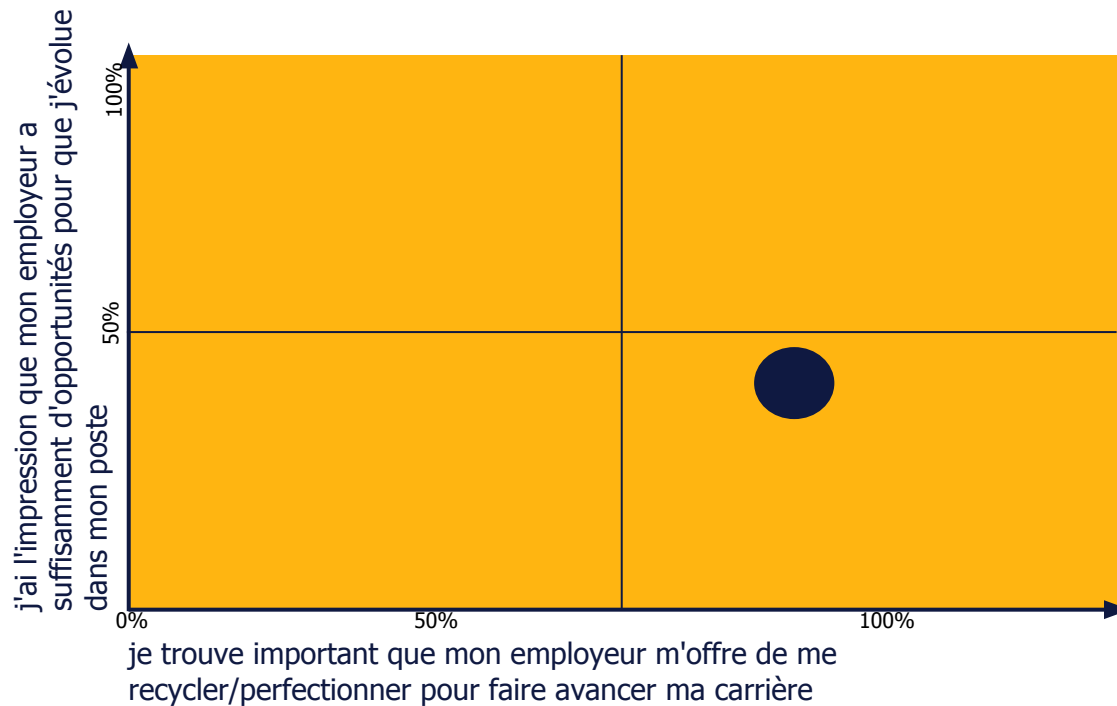
europe

59% des employés de la région jugent leur évolution de carrière (très) importante pour eux.

La main-d'œuvre suisse accorde un peu moins d'importance (-4%) à l'évolution de carrière personnelle par rapport à le salarié européen moyen.

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

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



66%

trouvent qu'il est (très) important que leur employeur leur offre la possibilité de requalification ou de perfectionnement.

La requalification ou le perfectionnement de la main-d'œuvre en Suisse sont considérés comme importants quel que soit le sexe. De plus, les moins de 34 ans considèrent cela encore plus important (72%) et il en va de même pour l'employé ayant suivi des études supérieures (76%).

48%

des employés estiment que leur employeur leur offre suffisamment de possibilités de perfectionnement.

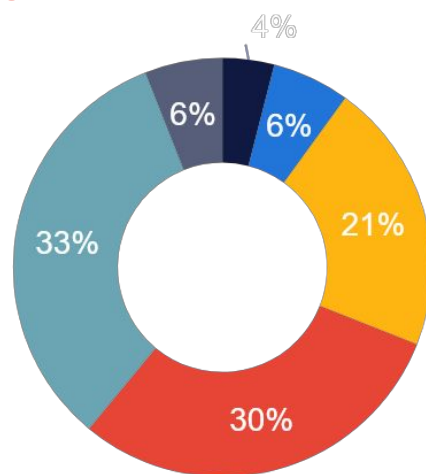
Les employés de sexe masculin (51%) et de 18 à 24 ans (59%) se sentent le plus à l'aise avec les possibilités offertes par leur employeur de se perfectionner dans un poste. Il y a aussi une distinction très nette entre les employeurs qui n'offrent pas de possibilités de développement et ceux qui estiment qu'il est très important de les avoir. Seulement 54% des employés qui estiment qu'il est important d'avoir ces possibilités estiment que leur employeur offre des possibilités d'évolution.



# probabilité de rester en cas de proposition de requalification/perfectionnement.

seriez-vous plus susceptible de continuer à travailler pour votre employeur si vous étiez en mesure de vous requalifier ou de vous perfectionner par l'intermédiaire de votre entreprise?

suisse



- 1 – très peu probable
- 2
- 3
- 4
- 5 – très probable
- je ne sais pas

suisse  
63%

ont déclaré qu'ils étaient (très) susceptibles de rester auprès de leur employeur si des possibilités de requalification/perfectionnement étaient offertes.

europe  
65%

des employés de la région ont déclaré qu'ils étaient (très) susceptibles de rester auprès de leur employeur si des possibilités de requalification/perfectionnement étaient offertes.

Les employés âgés de 25 à 34 ans (67%) et ceux ayant suivi des études supérieures (67%) sont relativement plus enclins à rester si leur employeur leur offre des possibilités de requalification ou de perfectionnement. Quel que soit le sexe et la catégorie socioprofessionnelle, c'est le même résultat que pour l'employé suisse moyen (63%) susceptible de rester auprès de son employeur. Il n'y a donc pas de différence entre ces groupes.

L'intention des salariés suisses de rester si leur employeur leur proposait une requalification ou un perfectionnement n'est que légèrement inférieure à celle de l'employé européen moyen (63% contre 65%).

équilibre entre  
travail et vie privée  
et le télétravail

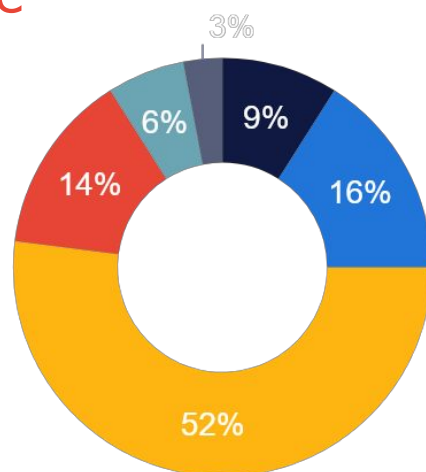
en suisse.



# importance du sens du travail en suisse après les événements mondiaux.

importance du travail / de la carrière, compte tenu de l'évolution récente de la situation mondiale

suisse



europe

26%

trouvent leur travail/carrière (beaucoup) plus important(e) en raison des événements mondiaux de 2021.

- 1 – beaucoup moins important
- 2
- 3
- 4
- 5 – beaucoup plus important
- je ne sais pas

plus de la moitié ne sentent aucun changement quant à l'importance du travail

2 employés suisses sur 5 (20%) ont indiqué que le sens du travail est devenu plus important en 2021 en considérant les évolutions mondiales, mais qu'en même temps un peu plus de la moitié n'a senti aucun changement. Le sens du travail est moins important en Suisse par rapport à l'employé européen moyen (26%).

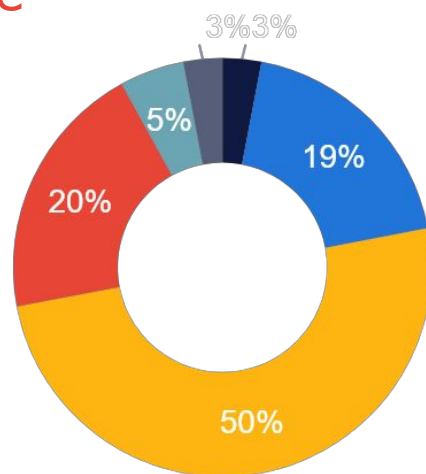
Les 18-24 ans (31%) sont les plus nombreux à penser que le travail est devenu plus important, tandis que les 35 ans et plus (58%) ne sentent aucun changement.

En revanche, 25% des travailleurs estiment que le sens du travail est devenu moins important. Il n'y a pas de différence entre le profil démographique des employés suisses.

# attitude à l'égard du travail en suisse après les événements mondiaux.

comment 2021 a changé l'attitude à l'égard du travail

suisse



europe

28%

estiment que leur attitude à l'égard de leur travail a changé de manière (extrêmement) positive au cours des 12 derniers mois.

- 1 – extrêmement négative
- 2
- 3
- 4
- 5 – extrêmement positive
- je ne sais pas

une attitude plus positive vis-à-vis du travail

Pour un quart (25%) des employés, leur attitude vis-à-vis de leur travail a changé de façon positive, tandis qu'une proportion similaire (22%) a connu un changement négatif. Cette évolution positive et négative est similaire à la moyenne européenne (28% et 21%).

Les plus jeunes (36%) et ceux d'un niveau d'études supérieures (31%) ont connu la plus forte évolution vers une attitude positive vis-à-vis de leur travail.

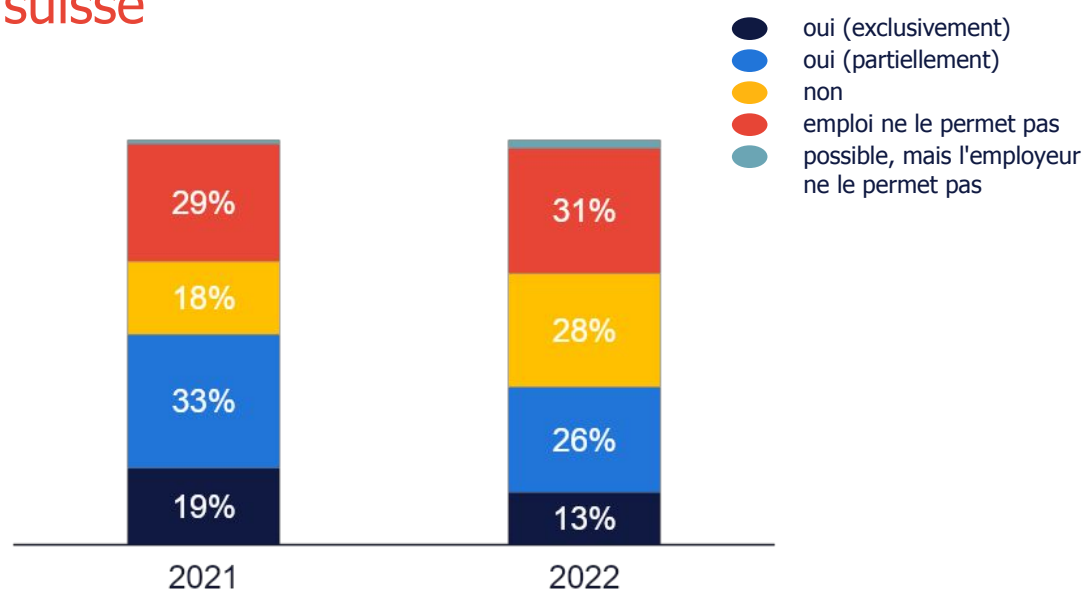
Il y a une corrélation entre l'importance du travail et l'attitude à l'égard de celui-ci:

- La plupart (60%) de ceux pour qui le travail est devenu plus important ont une attitude plus positive.
- Alors que ceux pour qui le travail est devenu moins important tendent vers une attitude plus négative (46%).

# la tendance du télétravail.

avez-vous commencé à travailler (plus) à distance / travailler de chez vous?

## suisse



## suisse

39%

travail à distance / à domicile.

Le télétravail en Suisse est passé de 52% en 2021 à 39% en 2022. Les employés de 35 à 54 ans (43%) et les employés ayant suivi des études supérieures (55%) étaient plus enclins à le faire que les autres.

Seulement 2% ne sont pas autorisés à faire du télétravail, mais à côté de cela, il est impossible pour 31% des travailleurs suisses de travailler à distance / à domicile. C'est souvent le cas des employés avec un niveau de formation élémentaire (44%).

## europe

38%

travail à distance / à domicile.

Dans toute l'Europe, la tendance du télétravail est comparable à celle de la Suisse.

1 employé européen sur 3 n'est pas en mesure de faire du télétravail, ce qui est comparable en Suisse. C'est une tendance similaire lorsqu'il s'agit de travailler uniquement au domicile de l'employé, avec 31% dans la moyenne européenne contre 28% en Suisse.

remarque: aucun pourcentage inférieur à 3% ne sera affiché pour la clarté du graphique.



# le télétravail

## perspectives d'avenir.

à l'avenir, combien de temps prévoyez-vous de travailler à distance / de chez vous?



8%

des employés actuellement en télétravail s'attendent à travailler au maximum 10% à distance à l'avenir



72%

s'attendent à avoir une combinaison de télétravail (20-80%) et de travail dans les locaux de l'employeur.



20%

pensent qu'ils seront en télétravail au moins 90% de leur temps.

### suisse

92%

des employés actuellement en télétravail pensent qu'ils continueront à le faire, du moins partiellement, à l'avenir

34% des employés qui sont actuellement en télétravail à plein temps pensent qu'ils continueront à le faire à l'avenir, tandis que 55% des employés qui sont actuellement en télétravail à plein temps pensent qu'ils auront une combinaison de 50 à 90% de télétravail et de travail dans les locaux de l'employeur.

### europe

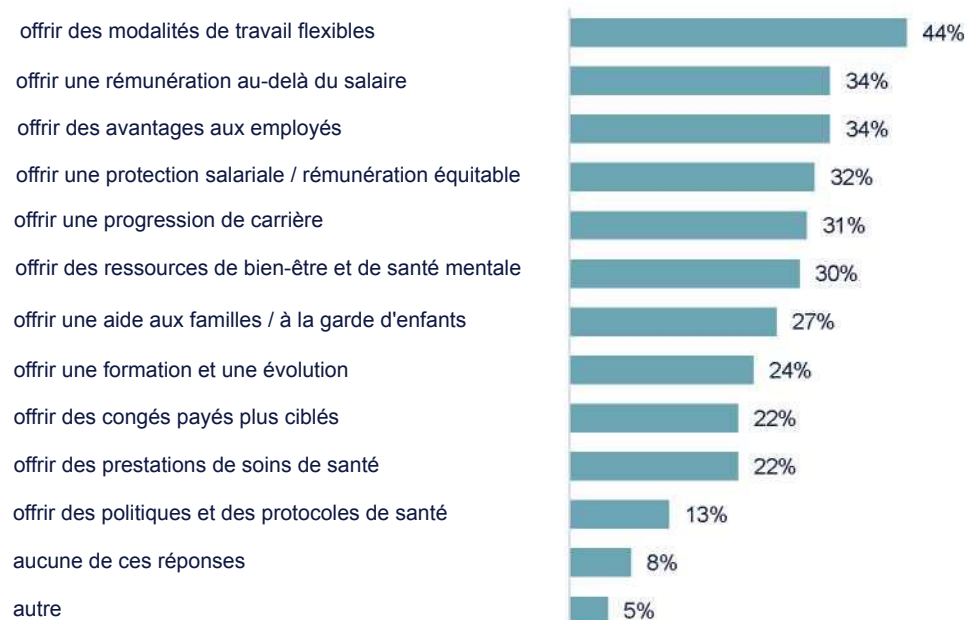
95%

des employés actuellement en télétravail pensent qu'ils continueront à le faire, du moins partiellement, à l'avenir

Si l'on considère la région Europe, la Suisse présente globalement une légère différence en matière de travail à distance. La moyenne européenne (38%) des employés qui sont en télétravail et supposent qu'ils continueront à le faire à l'avenir, est supérieure de 4% à celle de la Suisse. De plus, moins d'employés en Suisse (55%) pensent qu'il deviendra un mode de travail hybride, contre 60% pour l'employé européen moyen.

# mesures de l'employeur pour trouver un meilleur équilibre entre travail et vie privée.

parmi les mesures suivantes, lesquelles votre employeur devrait-il prendre pour vous aider à trouver un équilibre entre travail et vie privée?



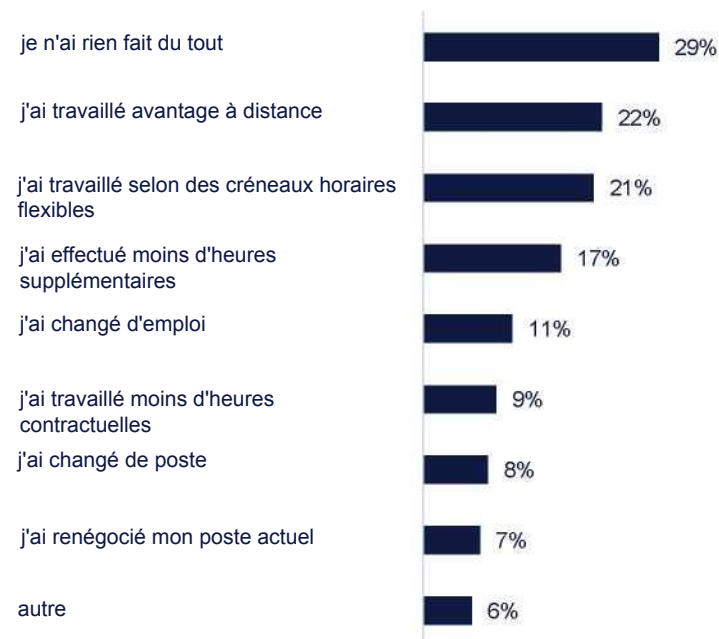
Une action clé que l'employeur suisse devrait envisager est celle des modalités de travail flexibles. Cela tient également au fait que les employés considèrent l'équilibre entre travail et vie privée comme l'un des principaux facteurs, mais qu'ils le jugent modérément insuffisant lorsqu'il s'agit de leur propre employeur. Les femmes (47%), les personnes âgées de 25 à 54 ans (46%) et les personnes ayant suivi des études supérieures (54%) sont davantage favorables à un travail flexible, ce qui coïncide également avec ce que ce groupe ressent à l'égard de leur employeur idéal et de son équilibre entre le travail et la vie privée.

De plus, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vouloir bénéficier d'avantages sociaux (37%), de ressources en matière de bien-être et de santé mentale (33%) et de l'aide aux familles et à la garde d'enfants (30%).

La rémunération, au-delà du salaire et des prestations de soins de santé, est plus attractive pour les employés plus âgés que pour les plus jeunes, tandis que l'aide aux familles / garde d'enfants, le bien-être et la santé mentale sont plus importants pour ces derniers. Les salariés ayant suivi des études supérieures sont plus nombreux à penser que leur employeur devrait prendre plus de mesures pour trouver un meilleur équilibre entre travail et vie privée par rapport aux employés ayant fait des études élémentaires ou intermédiaires. Les seules actions non significatives par rapport à ceux-ci sont celles des soins de santé, des politiques de santé et de la protection des salaires.

# mesures personnelles des employés pour trouver un meilleur équilibre entre travail et vie privée.

qu'avez-vous fait, le cas échéant, pour trouver un meilleur équilibre entre travail et vie privée?



En moyenne, les employés n'ont pris qu'une seule mesure pour améliorer leur équilibre entre le travail et la vie privée, 29% d'entre eux – en particulier les femmes (32%), les 55 ans et plus (38%) et les personnes de niveau de formation intermédiaire (31%) – n'ont rien fait pour améliorer cet aspect. Parmi les employés ayant pris des mesures, celles qui reviennent plus fréquemment sont liées au télétravail (22%), aux créneaux horaires flexibles (21%) et la réduction des heures supplémentaires (17%).

Les hommes (19%) et les employés plus jeunes (22%) étaient plus enclins à travailler moins d'heures contractuelles, tandis que les employés avec un niveau d'études supérieures travaillaient selon des créneaux horaires plus flexibles. De plus, les employés avec un niveau d'études supérieures étaient plus susceptibles que leurs homologues de choisir le télétravail pour trouver un meilleur équilibre entre travail et vie privée. Cela est lié au fait que ce groupe a également continué à travailler davantage à distance au cours de l'année écoulée.



## parlons-en.

notre étude apporte de nombreux renseignements éclairants, mais complexes. C'est pourquoi nous serions ravis de vous guider à travers ce document, de partager notre avis et de répondre à toute question que vous pourriez avoir.

**Randstad (Suisse) SA**

Rémi Collet

Commercial Manager

Experte en marque employeur

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



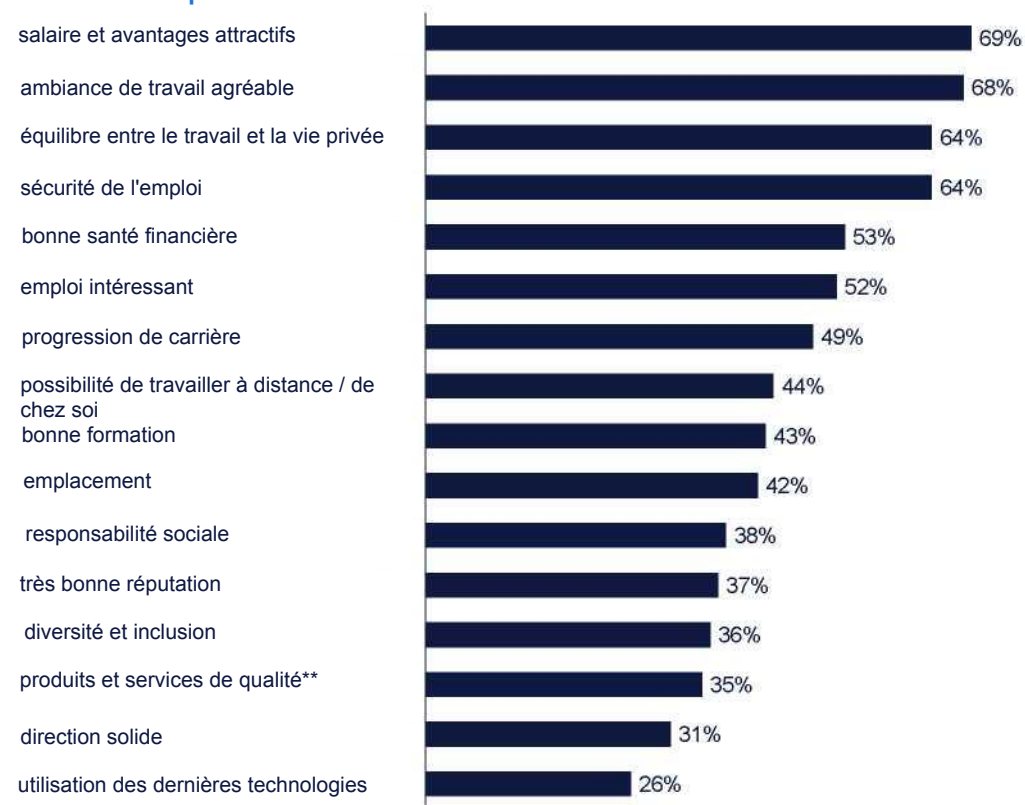
# annexe 1

plongée en  
profondeur  
critères de PVE.

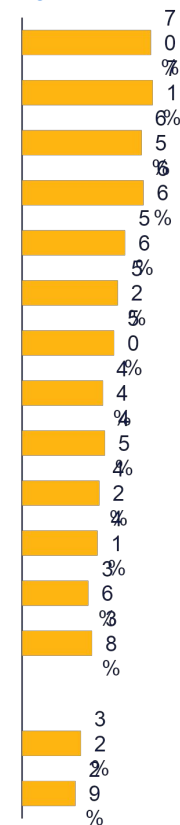


# ce que veulent les employés potentiels les critères les plus importants au moment de choisir un employeur.

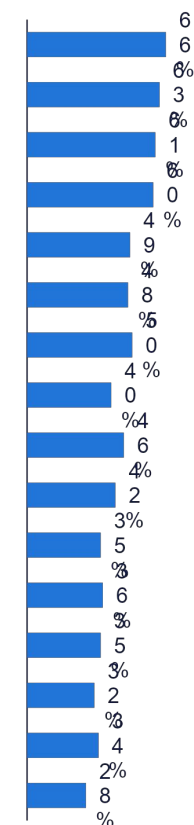
## critères importants



## suisse 2021



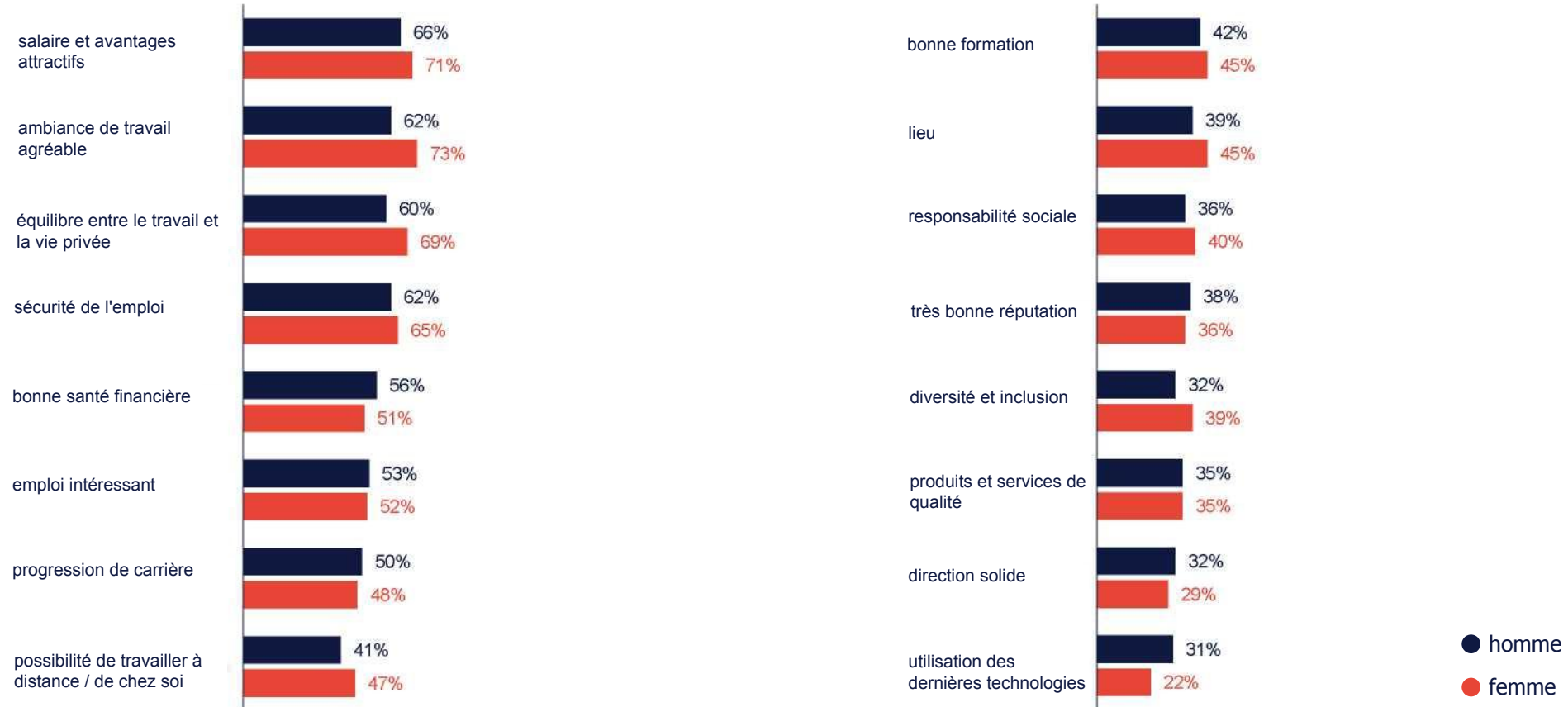
## europe



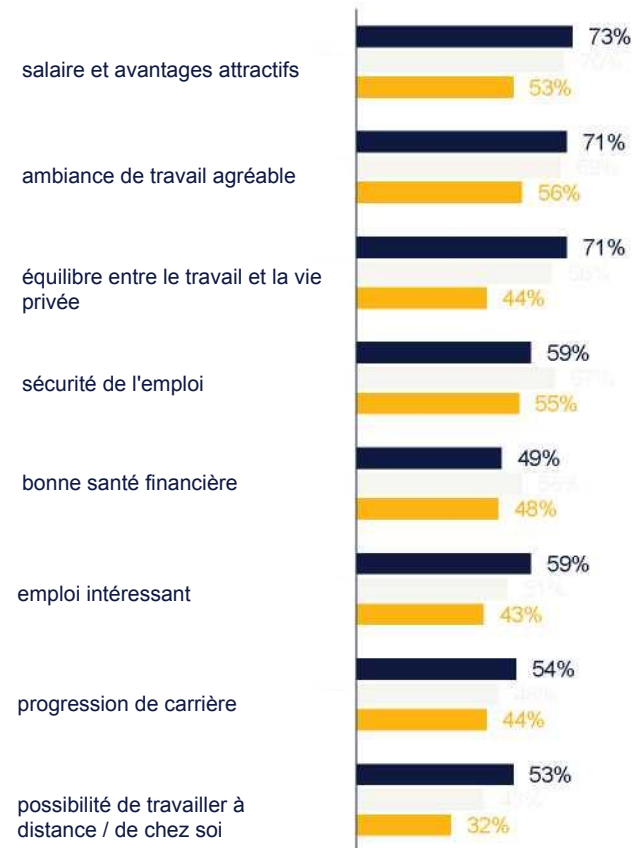
\*\*pas étudiés en 2021



# importance du critère de PVE selon le sexe.



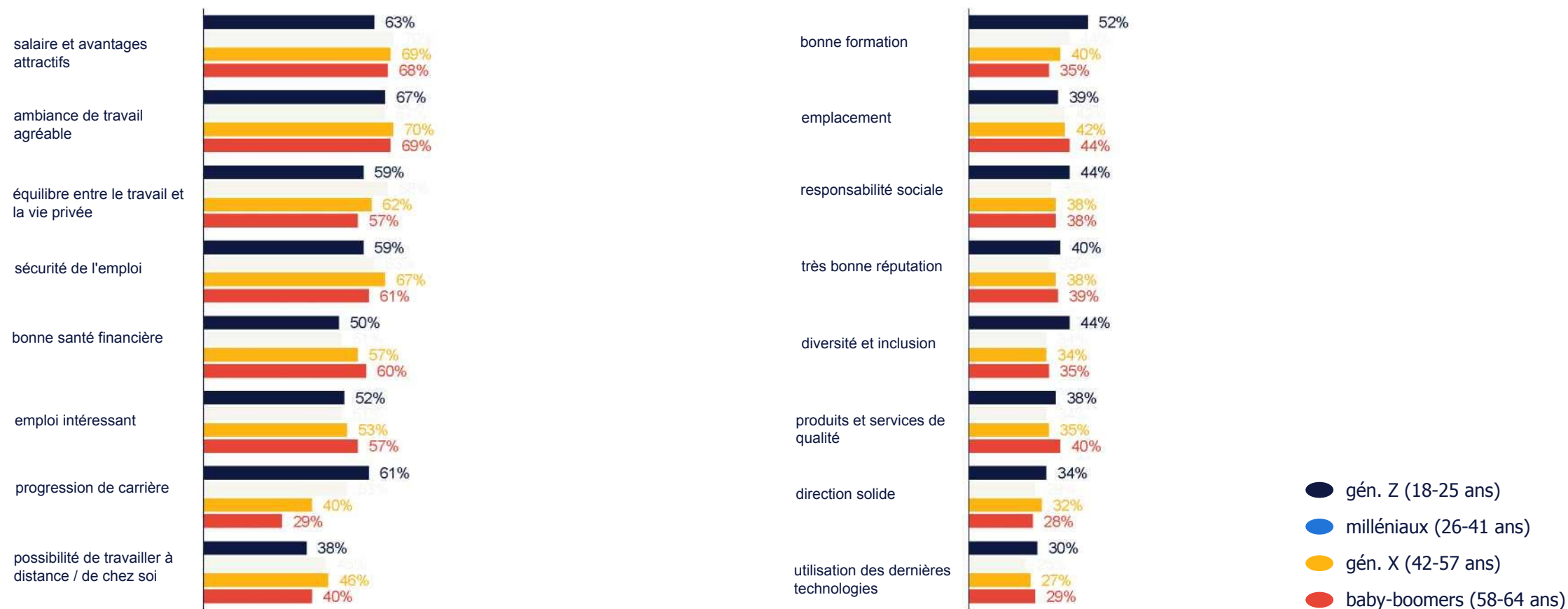
# importance du critère de PVE selon l'éducation.



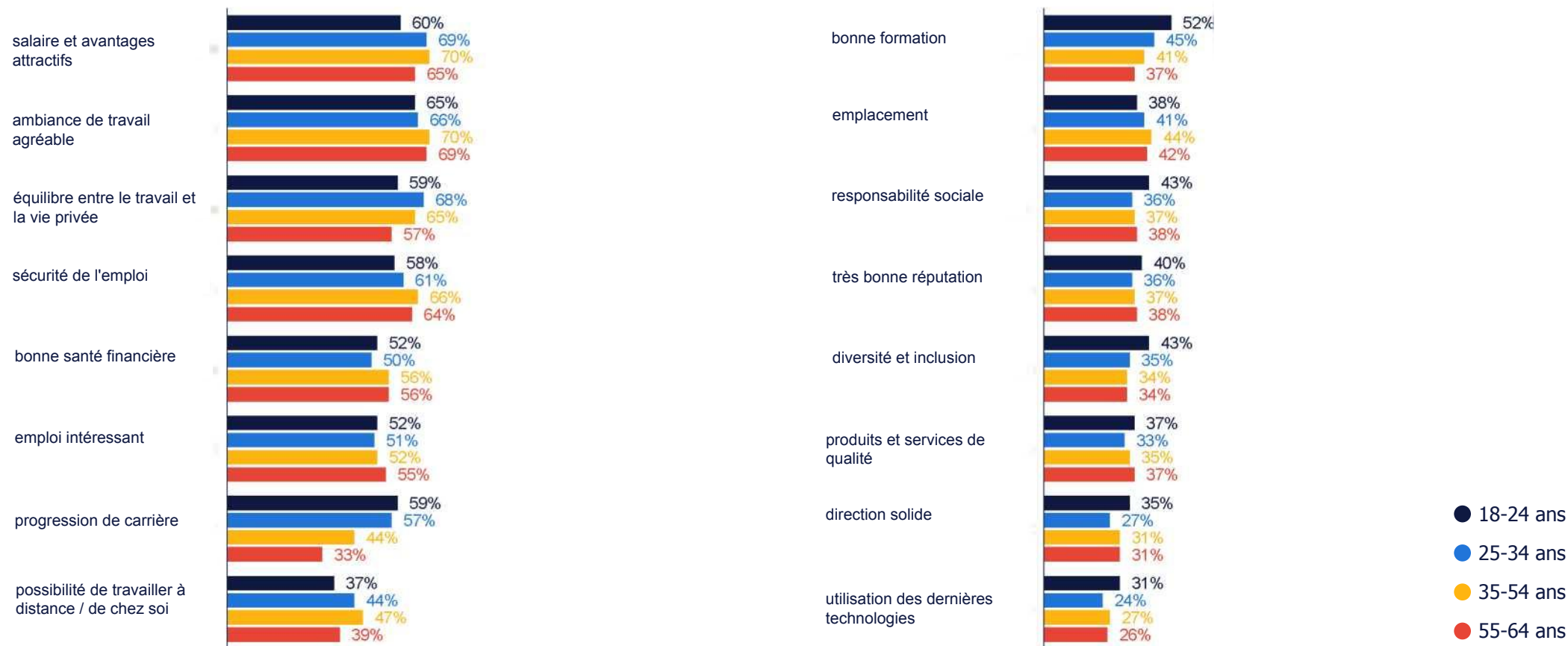
- supérieure
- intermédiaire
- élémentaire



# importance du critère de PVE selon la génération.



# importance des critères de PVE selon l'âge.

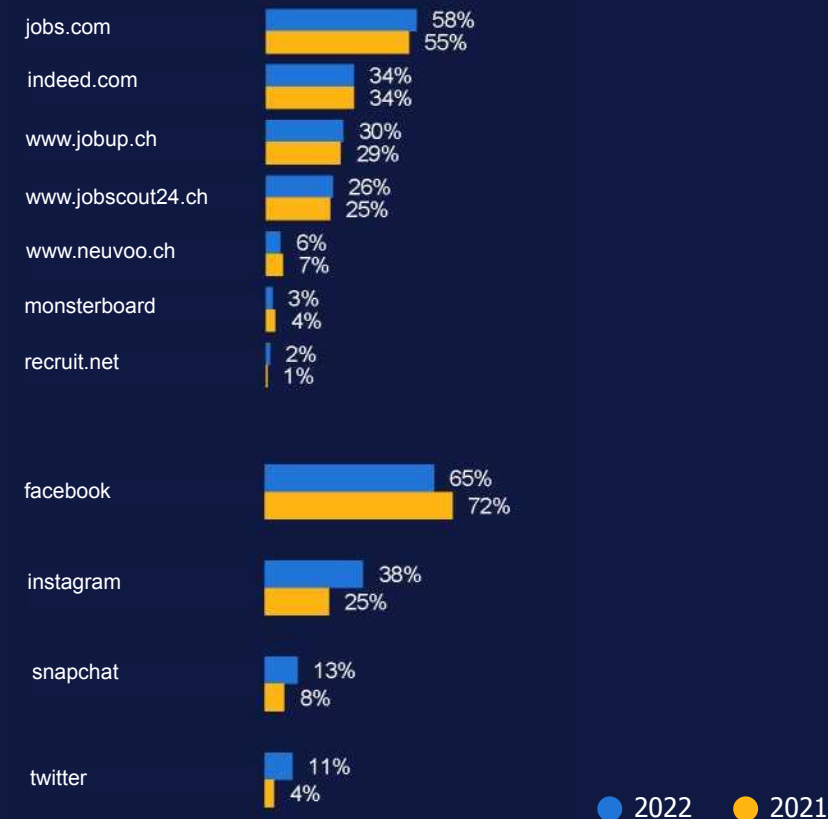


# comment les travailleurs en suisse trouvent de nouvelles possibilités d'emploi.

canaux utilisés pour trouver de nouvelles opportunités d'emploi



canaux utilisés pour trouver de nouvelles opportunités d'emploi plongée en profondeur dans les réseaux sociaux et les portails d'emploi

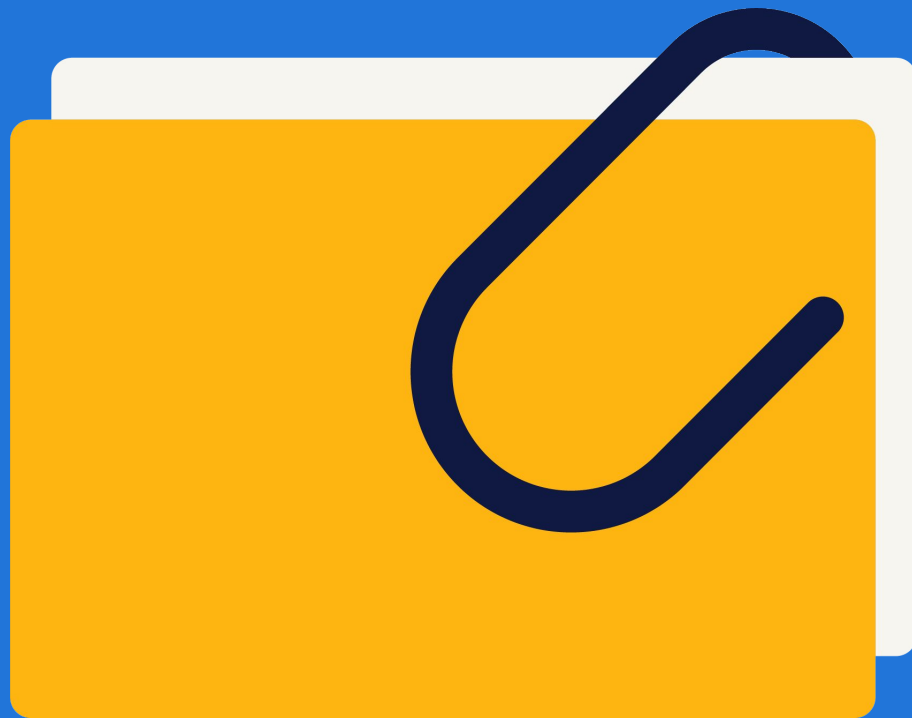


● 2022 ● 2021





# annexe 2



plongée en  
profondeur  
employeurs.

# 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 devant être comblé.

évaluation de l'employeur actuel	perception générale des employeurs en suisse	profil de l'employeur idéal
01 bonne santé financière	01 bonne santé financière	01 salaire et avantages attractifs
02 sécurité de l'emploi	02 sécurité de l'emploi	02 ambiance de travail agréable
03 emploi intéressant	03 très bonne réputation	03 équilibre entre vie professionnelle et vie privée
04 très bonne réputation	04 progression de carrière	04 sécurité de l'emploi
05 ambiance de travail agréable	05 emploi intéressant	05 bonne santé financière
06 équilibre entre vie professionnelle et vie privée	06 salaire et avantages attractifs	06 emploi intéressant
07 responsabilité sociale	07 ambiance de travail agréable	07 progression de carrière
08 salaire et avantages attractifs	08 équilibre entre vie professionnelle et vie privée	08 possibilité de travailler à distance / de chez soi
09 progression de carrière	09 responsabilité sociale	09 responsabilité sociale
10 possibilité de travailler à distance / de chez soi	10 possibilité de travailler à distance / de chez soi	10 très bonne réputation



# perception de l'offre employeur en suisse et dans les autres pays.

Comprendre l'écart entre ce que les employés veulent et ce qu'ils pensent que les employeurs offrent en suisse et dans la région permet de tirer de précieuses conclusions pour la construction d'une marque employeur.



## les employeurs en suisse sont perçus comme offrant

- 01 bonne santé financière
- 02 sécurité de l'emploi
- 03 très bonne réputation
- 04 progression de carrière
- 05 emploi intéressant
- 06 salaire et avantages attractifs
- 07 ambiance de travail agréable
- 08 équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- 09 responsabilité sociale
- 10 possibilité de travailler à distance / de chez soi

## les employeurs en europe sont perçus comme offrant

- 01 bonne santé financière
- 02 sécurité de l'emploi
- 03 très bonne réputation
- 04 progression de carrière
- 05 emploi intéressant
- 06 salaire et avantages attractifs
- 07 ambiance de travail agréable
- 08 équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- 09 responsabilité sociale
- 10 possibilité de travailler à distance / de chez soi

secteur

en perspective.



# meilleures entreprises suisses par secteur.

1/2

## top 3 des entreprises

secteur

1

2

3

01 industrie horlogère

Rolex

PATEK PHILIPPE

Swatch Group

02 secteur informatique et conseil

Google

HP

Swisscom

03 industrie pharmaceutique et chimique

Roche

CSL Behring

BASF

04 industrie et production

Pilatus Flugzeugwerke AG

Stadler Rail

SR Technics

05 transport, logistique et grossistes

Flughafen Zürich AG

Swiss International Air Lines

SBB

06 finance

Raiffeisen

Banque Lombard Odier & Cie SA

Union Bancaire Privée UBP

# meilleures entreprises suisses par secteur.

2/2

## top 3 des entreprises

secteur

1

2

3

07 PGC

Lindt & Sprüngli

Chocolat Frey AG

Nespresso

08 énergie, services publics et  
télécommunications

ABB

Groupe E

Services industriels de Genève

09 vente au détail

Migros

Coop

IKEA

10 services

Hirslanden AG

Swiss Prime Site

Bouygues Energies & Services Schweiz  
AG

11 construction

Sika AG

KIBAG

Frutiger

# les secteurs suisses ont le meilleur score dans ces 3 critères de PVE.

1/2

## top 3 des critères de PVE

secteur	1	2	3
01 industrie horlogère	bonne santé financière	très bonne réputation	salaire et avantages attractifs
02 secteur informatique et conseil	bonne santé financière	possibilité de travailler à distance / de chez soi	progression de carrière
03 industrie pharmaceutique et chimique	bonne santé financière	sécurité de l'emploi	salaire et avantages attractifs
04 industrie et production	bonne santé financière	très bonne réputation	emploi intéressant
05 finance	bonne santé financière	sécurité de l'emploi	salaire et avantages attractifs
06 transport, logistique et grossistes	bonne santé financière	sécurité de l'emploi	très bonne réputation

# les secteurs suisses ont le meilleur score dans ces 3 critères de PVE.

2/2

## top 3 des critères de PVE

secteur	1	2	3
07 FMCG	bonne santé financière	sécurité de l'emploi	très bonne réputation
08 énergie, services publics et télécommunications	bonne santé financière	sécurité de l'emploi	très bonne réputation
09 construction	bonne santé financière	sécurité de l'emploi	très bonne réputation
10 vente au détail	bonne santé financière	sécurité de l'emploi	très bonne réputation
11 services	bonne santé financière	sécurité de l'emploi	emploi intéressant



randstad

human forward

