

Randstad Employer Brand Research 2026 : face aux attentes de flexibilité, le salaire reste l'arbitre ultime de la mobilité des talents au Luxembourg



Randstad Luxembourg dévoile aujourd'hui les résultats de son étude annuelle Employer Brand Research 2026, menée par Kantar auprès d'un échantillon représentatif de 1 505 personnes au Luxembourg. Menée à l'échelle mondiale dans 34 pays et couvrant plus de 75 % de l'économie globale, cette enquête de référence décrypte les dynamiques de l'attractivité des marques employeurs, les attentes des salariés et les facteurs de rotation des employés.

Les résultats de cette édition 2026 révèlent un paradoxe central au Grand-Duché : si les facteurs humains et la culture d'entreprise dessinent l'employeur idéal, les réalités financières dictent les arbitrages concrets des travailleurs. Face à un marché international bousculé par l'incertitude économique, les talents luxembourgeois font preuve d'une exigence accrue envers la sécurité et la clarté de leur environnement professionnel.

Ce que veulent les talents : il existe un fossé entre l'idéal et la réalité, accentué par les spécificités locales

L'étude montre que l'**ambiance de travail agréable** est le principal moteur du choix d'un employeur au Luxembourg, plébiscitée par **80 %** des personnes interrogées. Elle est suivie par **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (76 %)**, **la sécurité de l'emploi (73 %)**, **le salaire et les avantages sociaux (71 %)**, et enfin **les perspectives d'évolution de carrière (65 %)**.

Au niveau mondial, si la rémunération demeure historiquement le premier facteur d'attraction global, le Luxembourg se distingue par l'importance accordée à la qualité de vie au quotidien. L'ambiance de travail et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle y surclassent le salaire en critères « idéaux ». Cela témoigne d'une maturité du marché luxembourgeois où les candidats, souvent confrontés à des temps de transport longs et à un coût de la vie élevé, évaluent leur employeur à travers le prisme de leur bien-être global.

Des disparités marquées selon les profils :

- Genre : l'ambiance de travail (84 % contre 75 %) et l'équilibre de vie (81 % contre 69 %) sont nettement plus valorisés par les femmes au Luxembourg. Les hommes, quant à eux, se montrent plus exigeants sur la rémunération (76 % contre 66 %).
- Générations : les jeunes talents de la Gen Z (69 %) et les Millennials (65 %) ont de plus fortes attentes en ce qui concerne l'évolution de carrière. À l'international, les études Randstad confirment cette tendance : la Gen Z est une génération très mobile, focalisée sur ses objectifs de carrière et prête à changer d'employeur rapidement si aucune perspective de croissance n'est possible.

Le salaire est le premier levier d'arbitrage face à une transition économique globale

Bien que la rémunération globale ne se classe qu'au quatrième rang des critères d'attractivité généraux au Grand-Duché, elle fait un bond en première position dès que les talents doivent faire un arbitrage direct ou un sacrifice conscient. Le salaire agit comme un prérequis non négociable : l'ambiance de travail ou la culture d'entreprise ne deviennent des facteurs décisionnels que lorsque les attentes financières minimales sont satisfaites.

Ce phénomène s'inscrit dans ce que Randstad qualifie à l'échelle mondiale de « Grande Adaptation de la Main-d'œuvre » (Great Workforce Adaptation). Face à une triple transition

(démographique, technologique et écologique) et à une volatilité économique persistante, le contrat social évolue. Si la flexibilité et l'équité retiennent les employés dans leurs fonctions, l'argent reste le vecteur d'attraction numéro un à l'international.

Au Luxembourg, cette quête de solidité financière redéfinit la notion même de sécurité de l'emploi. Pour 66 % des professionnels locaux, celle-ci s'incarne d'abord par un salaire fiable et régulier, avant même la stabilité financière globale de l'organisation (60 %). En matière d'avantages extra-légaux, les priorités se concentrent massivement sur les prestations de retraite et de sécurité financière (85 %) ainsi que sur les congés et le temps de récupération (85 %).

Risque de rotation latent : culture et management sous surveillance

Le marché luxembourgeois fait face à un risque de rotation « latent ». Si l'intention théorique de changer d'emploi a légèrement fléchi (-1 %), le comportement concret de changement a quant à lui augmenté de 1 %. Au total, 14 % des salariés prévoient de changer d'employeur au cours des six prochains mois, alors que seulement 8 % ont franchi le pas au cours des six derniers mois.

Les raisons qui poussent les talents à quitter leur entreprise au Luxembourg sont le miroir exact des faiblesses de leurs employeurs actuels.

- Une ambiance de travail négative s'impose comme le premier facteur de départ (52 %).
- Un niveau de rémunération trop faible (50 %) et la volonté d'améliorer l'équilibre vie privée-vie professionnelle (50 %) complètent les motifs de rupture.

L'étude souligne que les défaillances de leadership et les problèmes de culture d'entreprise pèsent tout aussi lourd dans la balance que les écarts salariaux. À l'échelle internationale, les données Randstad corroborent ce point de vigilance : dans un monde de plus en plus numérisé, les managers de proximité émergent comme des ancrages essentiels de stabilité et des bâtisseurs de confiance indispensables pour freiner le taux de rotation.

Télétravail et recrutement : vers un modèle « digital-first, human-confirmed »

Le travail à distance s'est définitivement ancré dans le paysage économique luxembourgeois, **35 %** des talents exerçant en **mode hybride**. L'accès au télétravail est désormais dicté par la faisabilité technique des fonctions plutôt que par un arbitrage managérial.

En matière de recherche d'emploi, la numérisation croissante des processus (notamment l'essor de l'Intelligence Artificielle générative) ne remplace pas le besoin fondamental de contact humain. **Plus de la moitié des candidats (59 % en phase d'exploration, et jusqu'à 68 % en phase de candidature)** estiment qu'il est capital de pouvoir échanger de vive voix avec un représentant de l'entreprise. Le recrutement moderne doit donc s'envisager comme un processus hautement digitalisé à la source, mais piloté par l'humain aux moments décisionnels clés, garantissant l'équité et le sentiment d'appartenance.

Top 5 des employeurs les plus attractifs du Luxembourg en 2026

L'étude Randstad Employer Brand Research mesure la notoriété et l'attractivité des plus grandes organisations du Grand-Duché. Les entreprises qui se hissent au sommet du classement partagent une forte association historique avec la **sécurité de l'emploi** à long terme et disposent d'une **excellente réputation** publique.

Voici les 5 entreprises jugées les plus attractives par les talents au Luxembourg cette année :

1. Groupe CFL
2. Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat (Spuerkeess)
3. Group Post Luxembourg
4. Cargolux Airlines International
5. Luxair