

# **Randstad Employer Brand Research 2025 – la qualité de vie est désormais le principal moteur de mobilité au Grand-Duché**



L'étude Randstad Employer Brand Research (REBR) 2005 a interrogé 1511 travailleurs, principalement au Luxembourg mais aussi dans les pays frontaliers, afin de connaître leurs attentes en termes de job idéal. L'enquête a également sondé les personnes sur leur réalité au travail.

## **Le facteur « équilibre entre vie professionnelle et vie privée » dépasse la sécurité de l'emploi**

Le rapport Randstad sur la marque employeur 2025 confirme une mutation des priorités des salariés. Si la rémunération reste le critère le plus important, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a connu une montée significative, dépassant la sécurité de l'emploi. Elle devient ainsi le deuxième facteur le plus important dans l'évaluation de l'employeur idéal.

Plus révélateur encore, l'équilibre travail / vie privée est la raison principale pour laquelle les salariés cherchent à quitter leur emploi actuel. Alors que le marché de l'emploi montre une

augmentation de 2 % de l'intention de changer d'emploi, les entreprises luxembourgeoises doivent impérativement s'adapter. La faible rémunération n'est pas le moteur de départ, ce qui indique que les salaires restent compétitifs. En revanche, le manque de flexibilité et une qualité de vie insatisfaisante sont les principaux points de friction menaçant la rétention des talents.

## **Les attentes du marché et le profil de l'employeur idéal**

Les attentes des employés sont stables et alignées sur toutes les générations : le salaire et les avantages attrayants sont incontestablement en tête, suivis par l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la sécurité de l'emploi.

Toutefois, des nuances existent. La Génération Z se distingue en accordant moins d'importance à la santé financière de l'entreprise et en privilégiant plus fortement la diversité et l'inclusion (D&I) que les autres générations.

## **Le classement des employeurs les plus attractifs 2025**

L'étude REBR 2025 révèle également le classement des employeurs les plus prisés par les salariés du Luxembourg. Ces entreprises se distinguent par leur capacité à aligner leur marque employeur avec les attentes clés du marché.

On remarque que les entreprises locales tiennent le haut du pavé.

1. Université de Luxembourg
2. Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat Luxembourg
3. Groupe CFL
4. Luxair
5. Groupe Post Luxembourg

## **Le grand écart entre certaines réalité et attentes**

Le rapport met en lumière une dissonance croissante. Les employeurs obtiennent d'excellents résultats sur les critères traditionnels : huit salariés sur dix évaluent positivement leur employeur en matière de sécurité d'emploi et de santé financière.

Cependant, un écart majeur persiste dans les domaines qui motivent la mobilité : moins de la moitié des salariés seulement évaluent favorablement leur employeur sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur l'atmosphère de travail. En investissant leurs efforts dans la consolidation de leur stabilité, les entreprises semblent négliger le facteur numéro deux des priorités, l'équilibre vie professionnelle / vie privée, créant une faille critique pour la rétention de

leur personnel.

Il existe aussi un écart d'expérience entre les « cols blancs » (travail de bureau) et les « cols bleus » (travail manuel ou technique), les premiers ayant une vision plus positive de leur employeur actuel en matière de salaire et de sécurité.

## **Équité : une crise de confiance concernant l'avancement de carrière**

Bien que l'équité soit jugée favorablement dans l'ensemble (deux tiers des salariés), une crise de confiance se manifeste concernant les décisions stratégiques. Si la moitié des salariés estiment recevoir un salaire égal pour un travail égal, moins d'un tiers juge que la direction générale est équitable dans les processus de recrutement, d'avancement de carrière et de distribution des opportunités de croissance, telles que les formations et l'attribution des meilleures missions.

Ce manque de transparence dans la méritocratie institutionnelle est un point de friction majeur. De plus, malgré des progrès, les minorités continuent de percevoir davantage d'obstacles professionnels que leurs homologues non minoritaires.

## **L'IA en pleine ascension**

L'adoption de l'IA a connu une hausse notable, avec une augmentation de 7% des employés l'utilisant régulièrement. Deux tiers des employés s'attendent à ce que l'IA ait un impact sur leur travail, une augmentation significative par rapport à l'année précédente. La perception de l'IA devient également plus positive, avec 5% d'employés en moins anticipant un impact négatif sur leur satisfaction au travail et 6% d'employés en plus prévoyant des effets bénéfiques. La génération Z est en tête de l'adoption de l'IA, avec 31% de ses membres l'utilisant régulièrement.

## **Conclusion : un impératif de flexibilité**

Les conclusions du REBR 2025 sont claires : la fidélisation des employés au Luxembourg ne se gagnera plus uniquement par la compétition salariale, mais par une offre tangible de qualité de vie et de transparence. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est devenu une monnaie d'échange très précieuse et le principal point de sortie pour le talent.

Les employeurs qui réussiront sont ceux qui combleront le fossé entre leurs promesses et l'expérience quotidienne de leurs employés, en transformant la flexibilité et l'équité des opportunités en avantages concurrentiels mesurables.