

randstad employer brand research 2025.

étude de la qualité des
marques d'employeur des
plus grandes entreprises
belges.

25ème édition

partner for talent.



sommaire.

1 l'importance
d'une marque
d'employeur forte.

2 la méthode.

3 les critères
instrumentaux
qui déterminent
l'attractivité d'un
employeur.

4 quels secteurs
regroupent les
employeurs
les plus attractifs?

5 quelles entreprises
sont les employeurs
les plus attractifs?

annexe.



l'importance d'une marque d'employeur forte.





Randstad, premier prestataire de services en ressources humaines en Belgique et dans le monde, mesure depuis de nombreuses décennies déjà l'importance cruciale d'une marque employeur forte. Celle-ci permet en effet aux entreprises d'attirer des talents, mais aussi de conserver leurs collaborateurs plus longtemps et d'augmenter leur implication. Pour attirer les talents mais aussi les fidéliser, les entreprises doivent investir dans une proposition de valeur claire et attractive. Celle-ci améliore en effet l'implication des travailleurs autant que les résultats de l'entreprise.

En 2025, notre pays se trouve confronté à un mélange complexe de défis économiques et sociaux. Bien que l'économie connaisse une légère croissance et que l'inflation soit en baisse, la pénurie sur le marché du travail reste un problème structurel. Le taux d'emploi augmentera à peine malgré la création de nouveaux postes. Parallèlement, des facteurs tels que le vieillissement de la population et l'inclusion jouent un rôle de plus en plus important. La dynamique traditionnelle entre les fluctuations économiques et la demande de talents est en pleine mutation. Cela nécessite de porter sur le travail et sur l'emploi un regard nouveau, tourné vers l'avenir.

Les entreprises désireuses de mener une politique compétitive en matière de capital humain doivent agir proactivement sur cinq thématiques cruciales: la transparence, la productivité, la gestion stratégique du personnel, le travail axé sur la performance et l'attractivité de l'emploi. Ces piliers aident à traverser les évolutions du marché du travail, mais offrent également l'occasion de façonner soi-même ces évolutions.

25 ans de randstad employer brand research.

Lorsque Randstad a commencé à étudier les marques d'employeur il y a 25 ans, certains se sont montrés sceptiques. Or, dès 1997, l'étude de McKinsey intitulée «La Guerre des Talents» avait prédit la montée en puissance de cette thématique. Aujourd'hui, plus personne ne conteste l'importance de l'image de marque de l'employeur.

La force de cette image ne repose ni sur des succès fortuits ni sur le charisme d'un CEO, mais bien à la cohérence de leurs actes. La communication joue certes un rôle, mais au bout du compte, ce sont les faits et les initiatives qui déterminent la perception d'une organisation en tant qu'employeur. À l'heure des réseaux sociaux, la transparence est cruciale : les entreprises sont des maisons de verre où les communications interne et externe se rejoignent, et où les réputations peuvent changer en un clin d'œil.

Le Randstad Award est aujourd'hui une référence. Depuis 2019, nous ne nous contentons plus d'apporter des réflexions, nous proposons également des services concrets aux entreprises désireuses de renforcer activement leur marque employeur. Cette année, la Randstad Employer Brand Research analyse pour la 25ème fois l'attractivité de 194 grands employeurs belges occupant plus de 1.000 collaborateurs. Ses résultats nous livrent des informations uniques sur la manière dont les entreprises sont perçues en tant qu'employeurs, mais aussi sur les tendances plus larges qui façonneront le marché du travail de demain.

que pouvez-vous attendre de ce rapport?

Cette étude vous apporte la réponse aux questions suivantes:

- quels critères entrent en ligne de compte dans le choix d'un employeur?
- quels sont les secteurs les plus attractifs et pourquoi?
- quelles entreprises sont perçues comme les plus attractives, et pour quelles raisons?
- comment les répondants évaluent-ils leur propre employeur?
- quelles sont les entreprises/organisations les plus attractives dans le secteur privé et pourquoi?

Nous vous souhaitons une excellente lecture.



1

2. la méthode

3

4

5

la méthode.





En collaboration avec Kantar, Randstad a recueilli au cours du mois de janvier 2025, et pour la 25ème année consécutive, l'opinion de répondants (étudiants, travailleurs, demandeurs d'emploi, hommes et femmes au foyer, etc.) âgés de 18 à 65 ans. Comme les douze années précédentes, les participants ont répondu au questionnaire en ligne.

Randstad leur a demandé d'exprimer leur avis sur l'attractivité de l'image de marque des principaux employeurs de Belgique. Sur la base de plusieurs critères, nous avons sélectionné 194 entreprises du secteur privé. Il s'agit de sociétés qui opèrent en Belgique et occupent plus de 1.000 personnes sous un même nom (ou une partie d'un même nom) et bénéficient d'au moins 15% de notoriété. La liste des employeurs retenus pour cette étude peut être consultée en annexe.

Cette étude poursuit un double objectif.

D'une part, nous cherchons à déterminer quelles entreprises sont perçues comme étant les employeurs les plus attractifs en Belgique. Pour ce faire, nous demandons aux personnes interrogées d'indiquer dans quelle mesure elles auraient envie ou non de travailler pour les entreprises qu'elles connaissent. Cela nous donne une idée du degré d'attractivité global d'une entreprise en tant qu'employeur.

D'autre part, cette étude s'attache aux facteurs qui rendent ces entreprises attractives. Est-ce une question de salaires intéressants ou l'ambiance de travail agréable est-elle prépondérante? Dans la pratique, il s'agit toujours d'un mélange de facteurs, que nous appelons les critères, ou critères de la marque d'employeur. Nous en distinguons 16.

- salaire attractif et avantages
- sécurité de l'emploi
- santé financière
- ambiance de travail agréable
- contenu intéressant de la fonction
- perspectives d'avenir
- formations de qualité
- qualité du management & de la direction
- bon équilibre travail-vie privée
- accessibilité de l'entreprise
- souci de l'environnement et de la société (RSE)
- égalité des chances
- nouvelles technologies
- bonne réputation
- possibilité de travailler à distance/à domicile (télétravail)
- produits et services de qualité



Par ailleurs, les répondants évaluent chacune des entreprises retenues à la lumière de 10 de ces 16 critères. Dans cette édition, nous y avons ajouté le critère «égalité des chances».

- perspectives d'avenir
- ambiance de travail
- sécurité de l'emploi
- santé financière
- contenu de la fonction
- bonne réputation
- équilibre travail-vie privée
- RSE
- salaire et avantages
- accessibilité de l'entreprise
- égalité des chances

Les entreprises peuvent ainsi en déduire non seulement dans quelle mesure elles sont perçues comme des employeurs attractifs, mais aussi pourquoi.

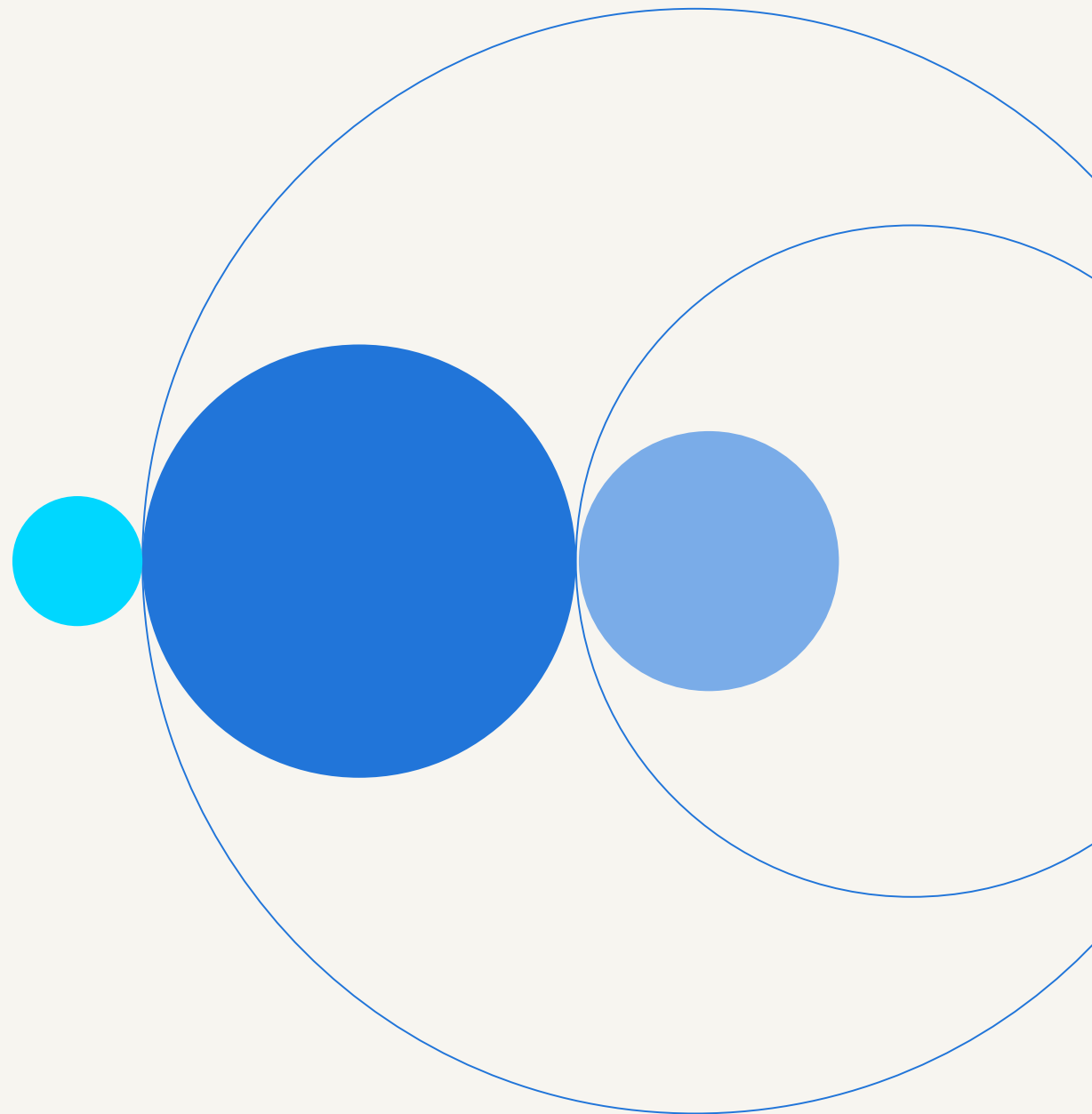
tableau 1

les répondants.

la répartition des répondants selon les caractéristiques contextuelles est la suivante (en %) :

hommes	48
femmes	51
autres	1
néerlandophones	58
francophones	42
18-24 ans	23
25-34 ans	21
35-54 ans	38
55-64 ans	18
enseignement primaire	6
enseignement secondaire	46
enseignement supérieur	57

100% = 12.618





1

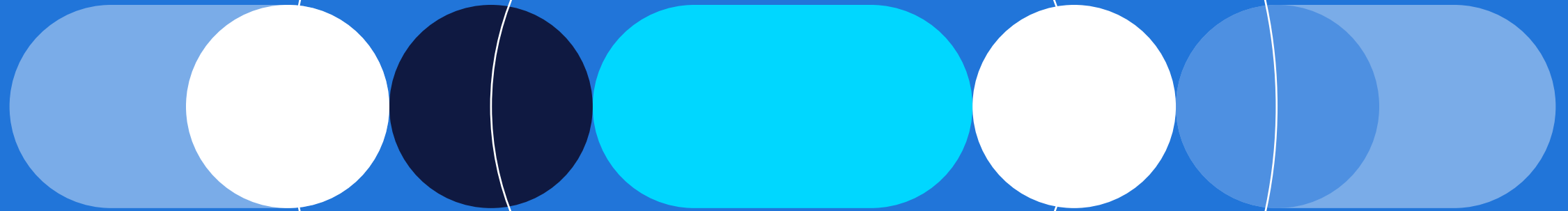
2. la méthode

3

4

5

les résultats.





1

2

3. les critères instrumentaux

4

5

les critères instrumentaux qui déterminent l'attractivité d'un employeur.





3.1 généralités.

Qu'est-ce qui rend un employeur attractif aux yeux du grand public? Sur quels critères une personne s'appuie-t-elle pour décider si elle veut travailler ou non dans une entreprise? Pour répondre à cette question, nous analyserons, comme chaque année dans le détail des critères d'une marque d'employeur.

Nous avons pu constater par le passé que l'importance des différents critères d'une marque d'employeur restait relativement stable. Cependant, certaines variations apparaissent parfois au fil des ans. Ces variations limitées sont généralement liées à la conjoncture. Ainsi, nous avons remarqué que le critère de la sécurité d'emploi gagnait en importance pendant les années de conjoncture économique difficile. Le package salarial pèse en revanche davantage lorsque la conjoncture est positive.

Les répondants devaient indiquer s'ils accordaient ou non de l'importance à chacun des 16 critères qui leur étaient proposés. Contrairement à quelques années auparavant, leurs réponses ne se limitent donc plus à cinq critères.

tableau 2

quels sont les critères importants dans le choix d'un employeur? (en %)

évolution 24-25 (plusieurs choix possibles)

	2024	2025
1. salaire attractif et avantages	65	60
2. sécurité d'emploi	56	52
3. équilibre travail-vie privée	57	52
4. ambiance de travail agréable	57	51
5. santé financière	43	39
6. contenu intéressant de la fonction	42	38
7. égalité des chances	44	37
8. perspectives d'avenir	43	36
9. accessibilité de l'entreprise	39	36
10. télétravail	36	31
11. qualité des formations	36	30
12. bonne réputation	29	25
13. qualité des produits et services	27	23
14. RSE	27	22
15. qualité du management & de la direction	24	19
16. nouvelles technologies	16	12

Quels sont les critères les plus importants pour choisir une entreprise en 2025? Traditionnellement, il y a peu de surprises.

Le critère «salaire attractif et avantages» reste de loin le principal critère de choix d'un employeur. Il est suivi par d'autres critères habituellement tenaces comme la sécurité d'emploi, l'équilibre travail-vie privée et l'ambiance de travail.

Globalement, on observe une diminution des scores, ce qui signifie que les répondants ont indiqué en moyenne légèrement moins de critères que l'an dernier. Malgré la grande pénurie sur le marché du travail, cette tendance se poursuit depuis quelques années. Il semblerait donc que le ralentissement de l'économie réduise malgré tout quelque peu les exigences des travailleurs. La sécurité d'emploi, critère systématiquement privilégié en période de conjoncture plus difficile, se hisse de la quatrième à la deuxième place. Cela dit, les écarts restent minimes.

Les critères les plus en baisse sont ceux de l'égalité des chances et des perspectives d'avenir (tous deux -7 pp.), ainsi que l'ambiance de travail agréable et la qualité des formations (tous deux -6 pp.).



3.1.1. l'attractivité des professions.

Les candidats qui se profilent sur le marché du travail recherchent non seulement un employeur attractif mais aussi, bien entendu, une profession qui le soit tout autant. À tel point que ces candidats se focalisent en premier lieu sur le métier ou la fonction. Pour quelque 90% des candidats, le choix de la fonction est central; c'est ensuite seulement qu'ils se mettent en quête d'employeurs potentiels et que l'attractivité des employeurs entre en ligne de compte.

Il existe un lien évident entre l'attractivité des professions et celle des entreprises. Les employeurs qui proposent de nombreux postes recherchés disposent de facto d'un avantage. Tous les éléments ne se font pas nécessairement écho pour autant. Les entreprises offrent un large éventail de fonctions, et même un employeur attractif ne proposera pas exclusivement des fonctions populaires.

cliquez ici
pour tout savoir sur
l'attractivité des
professions

Pour le choix d'un poste comme pour le choix d'un employeur, les facteurs qui entrent en ligne de compte sont similaires. Les deux études mettent en avant le salaire comme étant le principal moteur. La sécurité d'emploi et le bon équilibre entre travail et vie privée figurent également en tête du classement. Ce qui confirme que la sécurité financière et la stabilité des conditions de travail constituent pour beaucoup les fondements d'un emploi ou d'un employeur attractif.

On observe que, malgré le marché du travail tendu, les répondants retiennent en moyenne moins de critères qu'auparavant, que ce soit pour l'attractivité de la profession ou celle de l'employeur. Autrement dit, le ralentissement de l'économie modifie leurs attentes; cela se reflète notamment dans la valeur accrue accordée au critère de la sécurité d'emploi.





1

2

3

4. quels secteurs regroupent les employeurs les plus attractifs?

5

quels secteurs regroupent les employeurs les plus attractifs?





4.1 l'aéronautique devance le pharma.

Bien que le secteur pharmaceutique ait décroché la palme dans 23 des 25 éditions, c'est devant un autre secteur qu'il doit s'incliner dans cette édition anniversaire. Le secteur de l'aéronautique, qui devait encore partager le titre de secteur privé le plus attractif avec le pharma l'an dernier, lui vole cette année la vedette. Les deux secteurs enregistrent néanmoins un recul. L'aéronautique diminue de 0,9 pp. et le pharma de 2,2 pp. Les médias, le high-tech et l'IT & consultance complètent le top 5.

Nous observons globalement une tendance à la baisse. L'an dernier, 16 secteurs sur les 21 avaient encore progressé. Cette année, nous assistons au mouvement inverse: 15 secteurs reculent ou stagnent.

Le secteur qui avait enregistré la plus forte progression l'an dernier (télécom & contact centers) est aussi celui qui recule le plus cette année (-5,7 pp.). Son résultat reste néanmoins supérieur de 3,5 pp. à celui de 2023.

Parmi les autres secteurs en forte baisse, citons notamment la construction & installation (-3,7 pp.), le non-métal (-2,8 pp.) et le secteur pharmaceutique précité (-2,2 pp.).

Le secteur des banques & assurances réintègre le top 10 suite à une progression de 2,8 pp., passant de la seizième à la septième position. L'industrie du métal (+2,6 pp.), le transport (personnes) et la distribution progressent également d'au moins 1 pp.

tableau 3

classement des secteurs selon leur attractivité 2024-2025 (en %)

	2024	2025
1. aéronautique	48,5	47,4
2. pharma	48,5	46,3
3. médias	44,8	44,5
4. high-tech	41,0	41,5
5. it & consultance	42,3	40,8
6. automobile (production)	40,5	39,1
7. banques & assurances	35,8	38,6
8. métal	35,4	38,0
9. construction & installation	41,1	37,4
10. télécom & contact centers	43,1	37,4
11. chimie	36,3	37,2
12. alimentation	37,5	37,1
13. non-métal	39,2	36,4
14. nettoyage industriel, environnement, sécurité	38,0	36,2
15. automobile (retail/services)	36,2	36,0
16. énergie	37,2	35,8
17. horeca & tourisme	36,2	35,5
18. retail (textile, meubles)	33,5	33,8
19. transport (marchandises)	32,6	32,5
20. transport (personnes)	30,3	31,7
21. distribution	29,6	30,6

*Le score d'attractivité de 47,4% de l'aéronautique représente la moyenne de tous les scores d'attractivité (relative) des entreprises qui relèvent de ce secteur. Le score d'attractivité d'une entreprise correspond à la proportion de répondants ayant attribué un score de 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5) à la question «aimeriez-vous travailler pour cette entreprise?». Cette proportion se base sur le nombre de personnes qui connaissent l'entreprise.



4.2 en quoi les secteurs privés sont-ils attractifs (ou non)?

L'attractivité d'un employeur est liée à une combinaison de plusieurs facteurs. Il ne suffit pas d'être fort dans un critère pour atteindre les sommets du classement. On ne s'étonnera donc pas de voir que les secteurs les plus attractifs du classement n'obtiennent pas seulement les meilleurs scores pour un critère précis, mais qu'ils recueillent souvent de très bons scores pour la majorité des critères étudiés.

L'aéronautique, secteur le plus attractif, est à peine présent sur cette liste. Il détrône en revanche le secteur pharmaceutique pour ce qui est de l'ambiance de travail et du contenu de la fonction. Pour le reste, il parvient juste à décrocher une troisième place, en l'occurrence pour les perspectives d'avenir. Le secteur le plus attractif s'en sort donc mieux en termes d'attractivité globale que pour chacun des critères distincts. C'était déjà le cas les années précédentes.

Traditionnellement, le secteur pharmaceutique remporte la palme de ces classements. C'est à nouveau le cas cette année. Ce secteur est le plus performant pour 4 critères (sécurité d'emploi, santé financière, réputation et salaire & avantages), soit 2 de moins que les deux dernières années. Il atteint du reste la deuxième place à 5 reprises (perspectives d'avenir, ambiance de travail, équilibre travail-vie privée, santé financière et contenu de la fonction).

Après le secteur pharmaceutique, c'est celui de l'informatique & consultance qui se révèle le plus attractif pour les divers critères. Ce secteur se classe dans le top 3 pour 5 d'entre eux (contre 6 l'an dernier).

Le come-back des banques & assurances s'opère également au niveau des critères individuels. S'il n'avait conquis aucune première place l'an dernier, il gravit cette année la première marche du podium pour l'équilibre travail-vie privée et la santé financière. Il se classe d'ailleurs aussi deuxième en termes de sécurité d'emploi et troisième pour le salaire & avantages.



1

2

3

4. quels secteurs regroupent les employeurs les plus attractifs?

5

tableau 4

top 3 des secteurs privés les plus attractifs par critère.

	1	2	3
perspectives d'avenir	it & consultance	pharma	aéronautique
ambiance de travail	aéronautique	pharma	high-tech
sécurité d'emploi	pharma	banques & assurances	it & consultance
équilibre travail-vie privée	banques & assurances	pharma	high-tech
santé financière	banques & assurances	pharma	it & consultance
contenu de la fonction	aéronautique	pharma	médias
RSE	pharma	nettoyage industriel*	énergie
réputation	pharma	it & consultance	high-tech
salaire et avantages	pharma	it & consultance	banques & assurances
accessibilité	distribution	retail (textile, meubles)	télécom & contact centers

*nettoyage industriel, environnement, sécurité

«le come-back des banques & assurances s'opère également au niveau des critères individuels.»





4.3 attractivité des secteurs privés selon les sous-groupes.

Le secteur de l'aéronautique se positionne en leader de l'attractivité globale et le pharma en champion de l'attractivité pour les critères distinctifs. Cela ne signifie pas pour autant que ces positions de tête se traduisent automatiquement dans les 10 sous-groupes retenus. Le secteur pharma est élu numéro un par 5 sous-groupes : les femmes, les néerlandophones, les diplômés du supérieur, les 51-64 ans et les travailleurs. Il figure également dans le top 3 de tous les autres sous-groupes.

Le secteur de l'aéronautique figure également dans le top 3 de toutes les catégories de personnes. C'est le secteur le plus populaire auprès des diplômés du secondaire et des francophones.

Le secteur des médias se classe au top 3 de 7 sous-groupes (femmes, secondaire, supérieur, 31-50 ans, 50+, néerlandophones et travailleurs). Les femmes comme les 31-50 ans lui attribuent même la palme d'or.

IT & consultance et high-tech sont les seuls secteurs, en dehors de l'aéronautique, du pharma et des médias, à avoir réussi à conquérir une place dans le top 3. IT & consultance occupe la première marche du podium chez les 18-30 ans et la troisième chez les francophones, tandis que le high-tech se voit attribuer la médaille de bronze par les hommes.

tableau 5

top 3 des secteurs privés les plus attractifs selon les sous-groupes.

	1	2	3
hommes	pharma	aéronautique	high-tech
femmes	médias	pharma	aéronautique
secondaire	aéronautique	pharma	médias
supérieur	pharma	médias	aéronautique
18-30 ans	it & consultance	aéronautique	pharma
31-50 ans	médias	aéronautique	pharma
51-64 ans	pharma	aéronautique	médias
néerlandophones	pharma	aéronautique	médias
francophones	aéronautique	pharma	it & consultance
travailleurs	pharma	aéronautique	médias



4.4 pour quels critères de la marque d'employeur les entreprises (privées) récoltent-elles les meilleures notes?

L'évaluation de certains critères de la marque d'employeur est un volet traditionnel du questionnaire. Comment les entreprises individuelles se classent-elles en moyenne selon les différents critères? Généralement, elles récoltent de bons scores en termes de santé financière et de qualité du management/de la direction. Ces dernières années, ce dernier critère a disparu du sondage.

L'égalité des chances, nouveau venu parmi les critères, se classe directement en deuxième position. Pour le reste, le classement ne subit pas de réelles modifications par rapport à l'an dernier. La tendance est légèrement négative, surtout en haut du classement. Les perspectives d'avenir et l'ambiance de travail restent stables. Seuls la RSE et le contenu de la fonction sont en léger recul.

Les grandes entreprises recueillent généralement des notes médiocres en termes de RSE, d'ambiance de travail et d'équilibre travail-vie privée. Le critère de l'accessibilité vient progressivement alourdir cette liste: systématiquement en recul ces dernières années, il va cette fois jusqu'à fermer la marche avec la RSE.

tableau 6

attractivité moyenne des différents critères (grandes entreprises)

évolution 24-25 (score moyen sur une échelle de 1 à 5)

	2024	2025
1. santé financière	3,80	3,74
2. égalité des chances	-	3,65
3. réputation	3,62	3,60
4. sécurité d'emploi	3,61	3,58
5. salaire & avantages	3,54	3,52
6. perspectives d'avenir	3,50	3,50
7. contenu de la fonction	3,49	3,50
8. ambiance de travail	3,46	3,46
9. équilibre travail-vie privée	3,45	3,45
10. RSE	3,29	3,32
11. accessibilité	3,34	3,32

Si l'on établit une comparaison avec le classement des différents critères selon l'importance que les travailleurs y accordent, le plus grand écart se situe généralement au niveau de l'équilibre travail-vie privée et de l'ambiance de travail. Ce sont des critères jugés importants par les travailleurs pour choisir un employeur, mais dans lesquels les grandes entreprises ne brillent pas particulièrement. La RSE ne fait en revanche apparaître aucun décalage. Si les grandes entreprises affichent des scores médiocres en matière de RSE, les demandeurs d'emploi n'y attachent guère d'importance non plus. En tout cas moins que ce que l'on suggère souvent.



Il s'agit uniquement ici de l'évaluation des grandes entreprises du secteur privé. Obtiendrons-nous un autre palmarès si nous demandons aux répondants d'évaluer leur propre employeur? Bien entendu. Les répondants travaillent aussi bien dans de grandes que dans de petites entreprises, et tant dans le secteur privé que public et non marchand, trois secteurs qui se distinguent nettement les uns des autres en termes d'ADN de la marque d'employeur. Sans oublier que le propre employeur est finalement celui que les travailleurs concernés ont choisi. On peut donc raisonnablement supposer que ce classement présentera un visage quelque peu différent et que les scores moyens dépasseront en principe ceux des grandes entreprises.

C'est ce qui ressort également cette année. En moyenne, les répondants se montrent nettement plus positifs envers leur propre entreprise qu'envers la moyenne des grandes entreprises privées. Les scores sont à nouveau supérieurs à ceux de l'an dernier, sauf pour la sécurité d'emploi (-0,03) et la santé financière (statu quo).

Sur l'ensemble des critères possibles, la sécurité d'emploi maintient encore et toujours sa place prévisible de numéro un. Preuve une fois de plus que l'assouplissement soutenu opéré sur le marché du travail ces dernières décennies porte ses fruits.

L'accessibilité maintient sa deuxième place. Ce critère doit toutefois partager cette place avec le nouveau critère de l'égalité des chances. Les travailleurs sont donc clairement satisfaits du degré d'égalité des chances offert par leur employeur.

Ce sont les perspectives d'avenir dans leur entreprise qui satisfont le moins les travailleurs. De même, leur propre employeur affiche un bulletin médiocre en termes de RSE.

tableau 7

attractivité moyenne des différents critères
(propre employeur, toutes entreprises et
organisations confondues)

évolution 24-25 (score moyen sur une échelle
de 1 à 5)

	2024	2025
1. sécurité d'emploi	4,03	4,00
2. accessibilité	3,90	3,92
3. égalité des chances	-	3,92
4. santé financière	3,86	3,86
5. contenu de la fonction	3,78	3,80
6. équilibre travail-vie privée	3,76	3,79
7. bonne réputation	3,73	3,76
8. salaire & avantages	3,70	3,72
9. ambiance de travail	3,66	3,68
10. RSE	3,56	3,58
11. perspectives d'avenir	3,43	3,45



1

2

3

4

5. quelles entreprises sont les employeurs les plus attractifs?

quelles entreprises sont les employeurs les plus attractifs?





1

2

3

4

5. quelles entreprises sont les employeurs les plus attractifs?

5.1 la notoriété.

Pour déterminer l'employeur le plus attractif, nous opérons, comme chaque année, une distinction entre l'attractivité relative et l'attractivité absolue d'une entreprise. L'attractivité absolue d'une entreprise représente le pourcentage des répondants qui souhaiteraient travailler pour cette entreprise. Cet indicateur est fortement influencé par la notoriété de l'entreprise. On ne peut pas, en toute logique, vouloir travailler pour une entreprise qu'on ne connaît pas. C'est la raison pour laquelle nous avons également introduit le concept d'attractivité relative d'une entreprise. C'est-à-dire le pourcentage de personnes souhaitant travailler pour une entreprise par rapport à celles qui connaissent réellement celle-ci. Cela nous permet de dissocier l'attractivité de la notoriété. Une entreprise peut en effet être méconnue mais appréciée par les gens qui la connaissent, et inversement. Pour ce concept, nous devons donc passer par la mesure d'un indicateur intermédiaire: la notoriété.

ikea repasse devant
bpost au titre
d'employeur le plus
connu.

Ce paramètre nous sert d'indicateur intermédiaire pour calculer l'attractivité absolue. Traditionnellement, le classement des employeurs privés les plus connus varie peu d'une année à l'autre. Il n'en va pas autrement cette année.

IKEA repasse cette fois devant Bpost, récupérant ainsi le titre d'employeur le plus connu après l'avoir été pendant 4 années consécutives auparavant. H&M et McDonalds – deux nouveaux venus dans le top 10 – complètent avec Coca-Cola le top 5. Leur arrivée dans le top 10 chasse de celui-ci Aldi (numéro 13 avec 83%) et Lidl (17ème place avec 81%).

tableau 8

top 10 des employeurs les plus connus en Belgique (en %)

1.	ikea	89
2.	bpost	87
3.	h&m	86
4.	mcdonalds	86
5.	coca-cola	86
6.	proximus	85
7.	decathlon	84
8.	carrefour	84
9.	sncb	84
10.	colruyt group	83





1

2

3

4

5. quelles entreprises sont les employeurs les plus attractifs?

5.2 l'attractivité relative.

En général, la liste des employeurs les plus attractifs (attractivité relative) est le palmarès le plus attendu. C'est de ce classement que dépend la remise annuelle du Randstad Award.

L'époque où la tête du classement n'évoluait guère est révolue depuis un certain temps. Au cours de ces dernières années, il a chaque fois subi de nombreux glissements.

Cette année, le sommet du classement est une fois de plus bousculé. Seules neuf entreprises présentes dans le top 20 l'an dernier s'y maintiennent cette année, dont six dans le top 10.

tableau 9

top 20 des employeurs jouissant de la plus grande attractivité relative en Belgique (en %)

	2024	2025
1. mediahuis	44	55
2. ucb	48	54
3. euroclear	44	51
4. brussels airlines	46	49
5. nike	48	48
6. dpq media	51	48
7. banque nationale de belgique	45	48
8. gsk	55	48
9. multipharma	42	47
10. baxter	45	46
11. brussels airport	49	46
12. inditex	39	46
13. pfizer	44	46
14. atlas copco	44	45
15. tui	48	45
16. ikea	42	44
17. coca-cola	42	44
18. colruyt group	45	44
19. pwc	47	43
20. sibelga	50	43

*le score de 55% de Mediahuis représente la proportion de répondants connaissant l'organisation et ayant attribué un score de 4 ou 5 (sur une échelle de 1 à 5) à la question «souhaiteriez-vous travailler pour cette entreprise?». Not: Les entreprises qui se classent trois fois en tête en l'espace de cinq ans bénéficient d'une place dans le Randstad Hall of Fame durant trois ans. En Belgique, c'est le cas de Janssen. Les entreprises du Hall of Fame ne figurent pas dans le classement national global. Elles continuent toutefois à faire l'objet d'une évaluation individuelle. Au niveau mondial, seules 10 entreprises ont droit au Hall of Fame, dont Ferrari, Sony et IKEA.





1

2

3

4

5. quelles entreprises sont les employeurs les plus attractifs?

Cette édition anniversaire nous livre un nouveau vainqueur: Mediahuis. Cette entreprise n'avait jamais décroché la victoire auparavant et occupait encore une 29ème place l'an dernier, avec un score de 44%. Il n'est donc pas surprenant qu'elle affiche la plus belle remontée du top 20 (+11,53 pp.). Cette hausse d'attractivité peut s'expliquer par la progression du score de l'entreprise en termes de perspectives d'avenir.

Détail frappant: c'est la troisième entreprise médiatique à se voir décerner le Randstad Award en quatre ans, après la VRT (2022) et DPG Media (2023, conjointement avec GSK). Avec une sixième position, DPG Media est la seule autre société médiatique à figurer dans le top 20. La VRT et Roularta Media Group retombent respectivement en 22ème et 30ème positions.

Après deux victoires consécutives, GSK doit se contenter d'une huitième place, elle qui avait décroché le premier prix en 2004, 2008, 2014, 2016, 2023 et 2024. Ce qui en fait, dans l'histoire de la Randstad Employer Brand Research, l'employeur le plus attractif, à égalité avec Janssen.

En deuxième position, nous retrouvons l'entreprise de biotech UCB. Euroclear, prestataire de services financiers, complète le podium grâce à une hausse de 7,43 pp. de son attractivité relative. Aucune entreprise ne se distingue vraiment sur le plan des critères individuels.

Citons deux autres entreprises en progression: Inditex (+ 6,84 pp.), notamment connue pour Zara, Bershka et Massimo Dutti, et Multipharma, le plus grand groupe pharmaceutique de notre pays (+ 4,87 pp.).

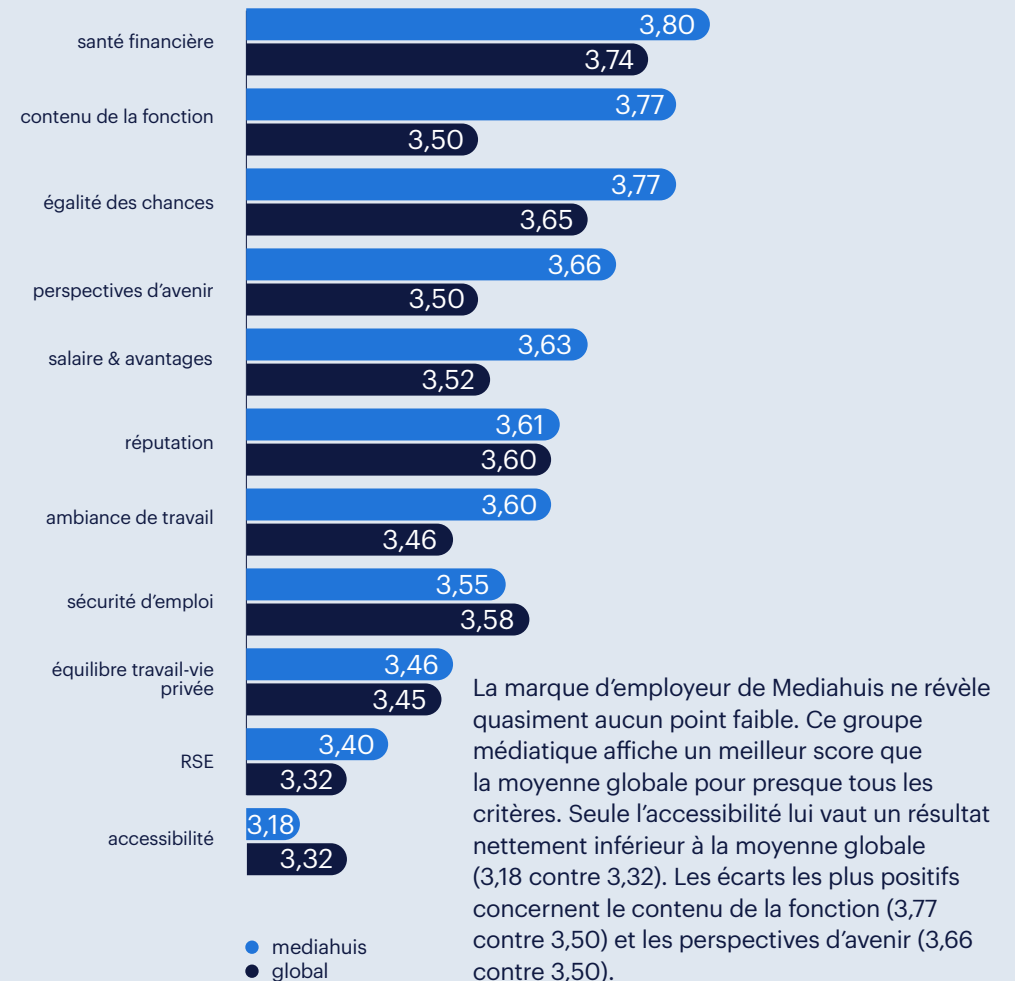
L'aéronautique, secteur le plus attractif, est représentée par trois entreprises dans le top 20. Du haut de sa quatrième place, Brussels Airlines peut se qualifier d'entreprise la plus attractive du secteur le plus attractif, repassant ainsi devant Brussels Airport (11) et TUI (15): Brussels Airlines grimpe en effet de 3,60 pp. alors que ces deux derniers perdent respectivement 3,51 et 3,67 pp.

Nike, numéro 11 l'an dernier, clôture le top 5 avec une légère augmentation de 0,82 pp. L'ancrage belge des entreprises les plus attractives reste fort : sept des dix entreprises les plus attractives sont belges. D'autant qu'une autre entreprise ancrée en Belgique se maintient jusqu'à nouvel ordre dans le Hall of Fame: Janssen.

figure 1

pourquoi mediahuis est-elle l'employeur le plus attractif?

(score moyen sur une échelle de 1 à 5)





5.3 les entreprises les plus fortes par critère.

Cette année, c'est Colruyt Group qui affiche les meilleures performances au niveau des critères distinctifs, en apparaissant six fois dans le top 3. L'entreprise ne remporte néanmoins la victoire que pour un seul critère (égalité des chances), décroche la deuxième place pour la sécurité d'emploi, l'ambiance de travail, l'équilibre travail-vie privée et la réputation et la troisième pour le critère «santé financière». L'an dernier, elle devait encore se contenter de deux présences au top 3 en se classant deuxième pour la réputation et l'accessibilité.

Au chapitre du nombre d'apparitions dans le top 3, Jan De Nul s'incline de justesse devant Colruyt Group mais n'en rafle pas moins deux médailles d'or (pour la réputation et le salaire & avantages). L'an dernier, l'entreprise avait encore dû concéder la première place à GSK pour ce dernier critère. Jan De Nul se classe également deuxième pour un critère (contenu de la fonction) et troisième pour deux (sécurité d'emploi et ambiance de travail).

Comme l'an dernier, EY se hisse à trois reprises dans le top 3, gravissant une fois la deuxième marche du podium (santé financière) et deux fois la troisième (perspectives d'avenir et salaire & avantages).

Enfin, trois entreprises ont réussi deux apparitions au top 3: GSK (perspectives d'avenir et contenu de la fonction), PwC (perspectives d'avenir et salaire & avantages) et Novartis (équilibre travail-vie privée et RSE).

On ne manquera pas de remarquer que l'employeur le plus attractif, à savoir Mediahuis, n'atteint pas une seule fois le top 3.

tableau 10

top 3 des employeurs privés affichant les meilleurs scores pour les différents critères instrumentaux.

	1	2	3
santé financière	coca-cola	ey	colruyt group
sécurité d'emploi	banque nationale de belgique	colruyt group	jan de nul
perspectives d'avenir	gsk	pwc	ey
RSE	arvesta	renewi	novartis
ambiance de travail	center parcs - sun parks	colruyt group	jan de nul
équilibre travail-vie privée	novartis	colruyt group	swift
réputation	jan de nul	colruyt group	van marcke
salaire & avantages	jan de nul	pwc	ey
contenu de la fonction	ucb	jan de nul	gsk
accessibilité	aldi	lidl	action
égalité des chances	colruyt group	la lorraine bakery group	worldline



1

2

3

4

5. quelles entreprises sont les employeurs les plus attractifs?

5.4 les entreprises les plus attractives selon les sous-groupes.

tableau 11

top 3 des employeurs privés les plus attractifs dans les sous-groupes étudiés.

hommes	euroclear	ucb	pfizer
femmes	mediahuis	ucb	estee lauder
18-30 ans	mediahuis	nike	roularta media group
31-50 ans	ucb	mediahuis	euroclear
51-64 ans	atlas copco	ucb	pfizer
secondaire	mediahuis	inditex	ucb
supérieur	ucb	euroclear	banque nationale de belgique

Il n'est encore jamais arrivé qu'un vainqueur global puisse revendiquer sa victoire dans tous les sous-groupes. Cette année, Mediahuis remporte trois victoires (chez les femmes, les 18-30 ans et dans le secondaire) et aligne en un total de quatre présences dans le top 3. UCB fait encore mieux, avec six apparitions au top 3.

Au total, on dénombre quatre vainqueurs différents. UCB remporte la palme tant auprès des 31-50 ans que des diplômés du supérieur. Atlas Copco est la grande élue des 50+, tandis qu'Euroclear se voit couronnée par les hommes.





5.5 l'attractivité absolue.

Parmi les employeurs privés affichant la plus grande attractivité relative, on retrouve aussi bien des entreprises connues que quelques-unes qui le sont moins. C'est pour cette raison que nous proposons également un second indicateur d'attractivité: l'attractivité absolue.

Nous l'obtenons en multipliant le score de notoriété d'une entreprise par le score réalisé en termes d'attractivité relative. Les résultats de ce calcul reflètent d'une certaine manière le potentiel de recrutement théorique absolu des entreprises en question.

L'attractivité absolue d'une entreprise est surtout déterminée par sa notoriété. C'est ce qui explique que les variations dans le temps sont généralement moins importantes que celles de l'attractivité relative. Depuis 2010, la victoire était le plus souvent l'apanage d'une seule et même entreprise : Coca-Cola, qui a terminé gagnante à dix reprises depuis le lancement de cette étude. En 2017, après 7 victoires consécutives, Coca-Cola a dû céder pour la première fois cet honneur à Colruyt Group, avant de récupérer sa position de tête les deux années suivantes.

Il y a cinq ans, elle a dû à nouveau s'incliner devant Colruyt Group. Mais il y a quatre ans, Coca-Cola a repris le dessus. Il y a trois ans, c'est toutefois Colruyt Group qui décrochait pour la troisième fois le titre d'employeur numéro un en termes d'attractivité absolue.

Il y a deux ans, c'était au tour de Nike d'endosser le titre d'employeur champion de l'attractivité absolue. L'année dernière, cet honneur est revenu à une entreprise qui n'avait encore jamais eu droit à ce titre: Brussels Airport.

Cette année, Nike reprend sa position de tête. Brussels Airport retombe à la cinquième place.

L'an dernier, quatre des entreprises les plus attractives en termes absolus figuraient dans le top 20 des entreprises les plus attractives en termes relatifs. Cette année, elles sont au nombre de sept : outre le top 6 des employeurs jouissant de la plus grande attractivité absolue, on retrouve également TUI dans les deux listes.

tableau 12

top 20 des employeurs jouissant de la plus grande attractivité absolue en Belgique (en %)*

1.	nike	39,91
2.	ikea	39,47
3.	coca-cola	37,87
4.	brussels airlines	37,72
5.	brussels airport	36,38
6.	colruyt group	36,35
7.	sncb	34,23
8.	decathlon	33,91
9.	tui	31,19
10.	media markt	31,10
11.	bpost	30,96
12.	kbc	30,91
13.	belfius	30,87
14.	ici paris xl	30,29
15.	bnp paribas fortis	30,03
16.	pfizer	29,79
17.	toyota	29,54
18.	ethias	28,92
19.	proximus	28,28
20.	ing	28,10

*attractivité absolue = notoriété x attractivité relative



1

2

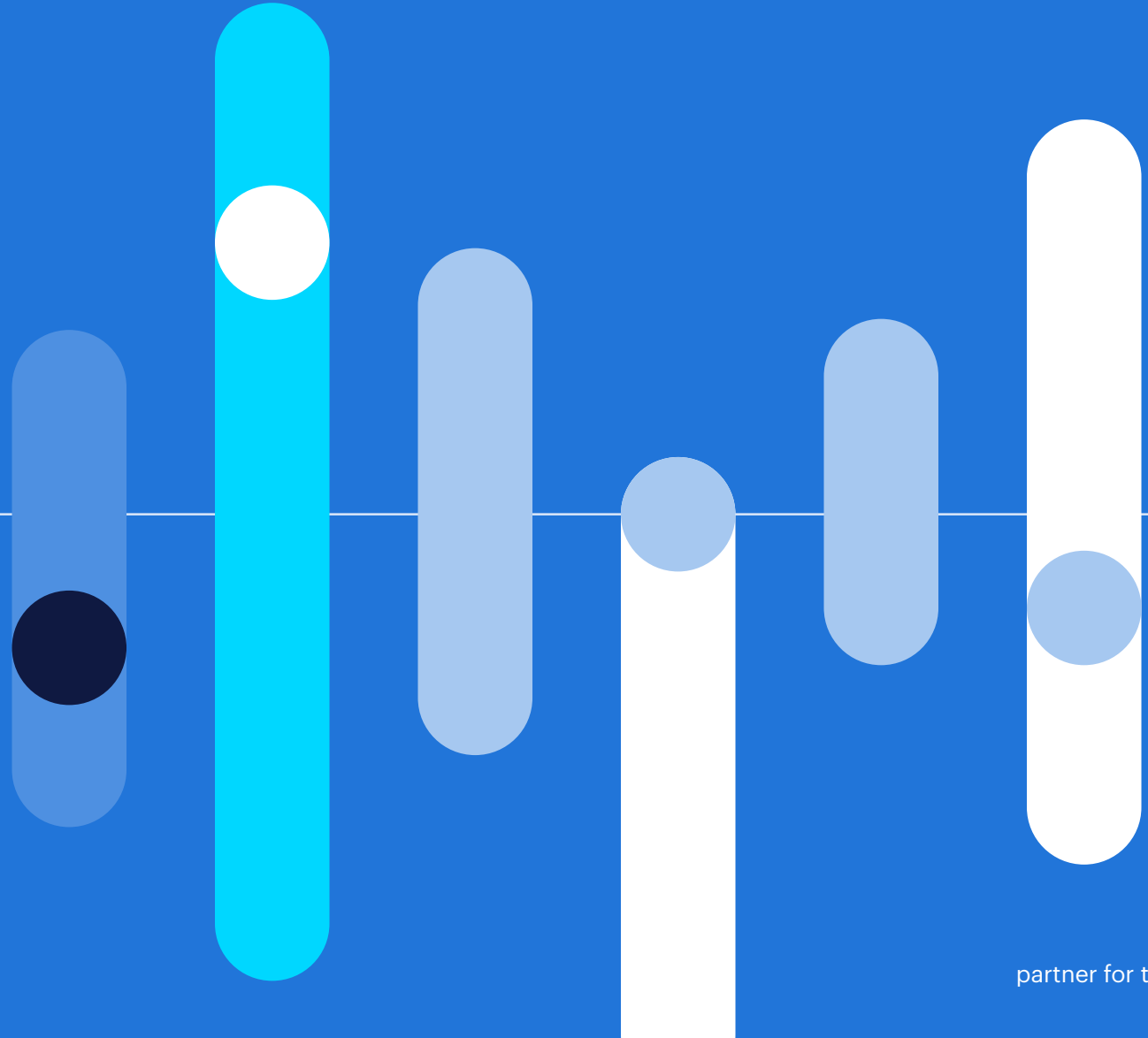
3

4

5

annexe

annexe.





1

2

3

4

5

annexe

employeurs privés.

abinbev	alimentation
accenture	it & consultancy
action	retail (textile, meubles)
activa	nettoyage industriel, environnement, sécurité
ag insurance	banques & assurances
agc	non-métal
agfa	it & consultancy
albert heijn	distribution
aldi	distribution
alstom	construction & installation
altrad services	construction & installation
aperam stainless	métal
arcelormittal	métal
argenta	banques & assurances
arvesta (aveve)	alimentation
atalian	nettoyage industriel, environnement, sécurité
atlas copco	métal
audi brussels	automobile (production)
aurubis	métal
aviapartner	transport (marchandises)
axa	banques & assurances
baloise	banques & assurances
balta	non-métal
barco	high-tech
barry callebaut	alimentation

basf	chimie
baxter	pharma
bekaert (metaal)	métal
belfius	banques & assurances
besix	construction & installation
bnb (banque nationale de Belgique)	banques & assurances
bnp paribas fortis	banques & assurances
borealis	chimie
bpost	transport (marchandises)
brico (brico, brico plan-it, ...)	retail (textile, meubles)
brussels airlines	aéronautique
brussels airport	aéronautique
c & a	retail (textile, meubles)
capgemini	it & consultancy
care	nettoyage industriel, environnement, sécurité
cargill	alimentation
carrefour	distribution
cegeka	it & consultancy
cegelec	construction & installation
ceva	transport (marchandises)
cleaning masters	nettoyage industriel, environnement, sécurité
cnh industrial (case new holland)	automobile (production)
coca-cola	alimentation
colas	construction & installation
colruyt group	distribution

compass	horeca & tourisme
cora	distribution
cpsp (center parcs - sunparks)	horeca & tourisme
d'ieteren	automobile (retail/services)
daf trucks	automobile (production)
daikin	métal
de lijn	transport (personnes)
decathlon	retail (textile, meubles)
delaware consulting	it & consultancy
delhaize (de leeuw)	distribution
deloitte	it & consultancy
denys	construction & installation
dhl	transport (marchandises)
dpg media	médias
dsv	transport (marchandises)
elia	énergie
engie	énergie
envalior (lanxess)	chimie
equans	construction & installation
esso (exxonmobil)	chimie
estee lauder	non-métal
ethias	banques & assurances
euroclear	banques & assurances
evonik	chimie
ey (ernst & young)	it & consultancy





1

2

3

4

5

annexe

f.a.l.-achel (profel)	métal
febelco	transport (marchandises)
fedex	transport (marchandises)
ferrero	alimentation
fluvius	énergie
fluxys	énergie
fn herstal	métal
fnac vanden borre	retail (textile, meubles)
frieslandcampina	alimentation
g4s	nettoyage industriel, environnement, sécurité
gom	nettoyage industriel, environnement, sécurité
greenyard	alimentation
gsk (glaxosmithkline)	pharma
h. essers	transport (marchandises)
h&m	retail (textile, meubles)
heidelberg	non-métal
ici paris xl	retail (textile, meubles)
ikea	retail (textile, meubles)
imec	high-tech
ineos	chimie
inetum realdolmen	it & consultancy
infrabel	transport (personnes)
ing	banques & assurances
intermarché	distribution
iris (facility solutions, industry solutions, ...)	nettoyage industriel, environnement, sécurité

iss (facility center, catering, ...)	nettoyage industriel, environnement, sécurité
jan de nul	construction & installation
john cockerill	high-tech
katoen natie	transport (marchandises)
kbc	banques & assurances
kpmg	it & consultancy
krëfel	retail (textile, meubles)
kruidvat	retail (textile, meubles)
kuehne + nagel	transport (marchandises)
la lorraine bakery group	alimentation
laurenty	nettoyage industriel, environnement, sécurité
lidl	distribution
lineas	transport (marchandises)
lotus bakeries	alimentation
luminus	énergie
lutosa	alimentation
media markt	retail (textile, meubles)
mediahuis	médias
mondelez	alimentation
multipharma	pharma
nditex (zara, bershka, oysho, massimo dutti,...)	retail (textile, meubles)
nike	transport (marchandises)
nlmk	métal
nokia bell	high-tech
novartis	pharma

odoo	it & consultancy
ontex	non-métal
opérateur de transport de wallonie (ex. tec)	transport (personnes)
orange	télécom & contact centers
ores	énergie
organon	pharma
p&v verzekeringen	banques & assurances
pfizer	pharma
pizza belgium (pizza hut)	horeca & tourisme
prayon	chimie
primark	retail (textile, meubles)
procter & gamble (p&g)	non-métal
protection unit	nettoyage industriel, environnement, sécurité
proximus	télécom & contact centers
puratos	alimentation
pwc (pricewaterhousecoopers)	it & consultancy
renewi	nettoyage industriel, environnement, sécurité
renmans (quality meat)	distribution
roularta media group	médias
rtbf	médias
safran (aero boosters, aircraft engine services, ...)	aéronautique
saint-gobain	non-métal
securitas	nettoyage industriel, environnement, sécurité
seris (security, technology, logistics, ...)	nettoyage industriel, environnement, sécurité
sgs	it & consultancy





1

2

3

4

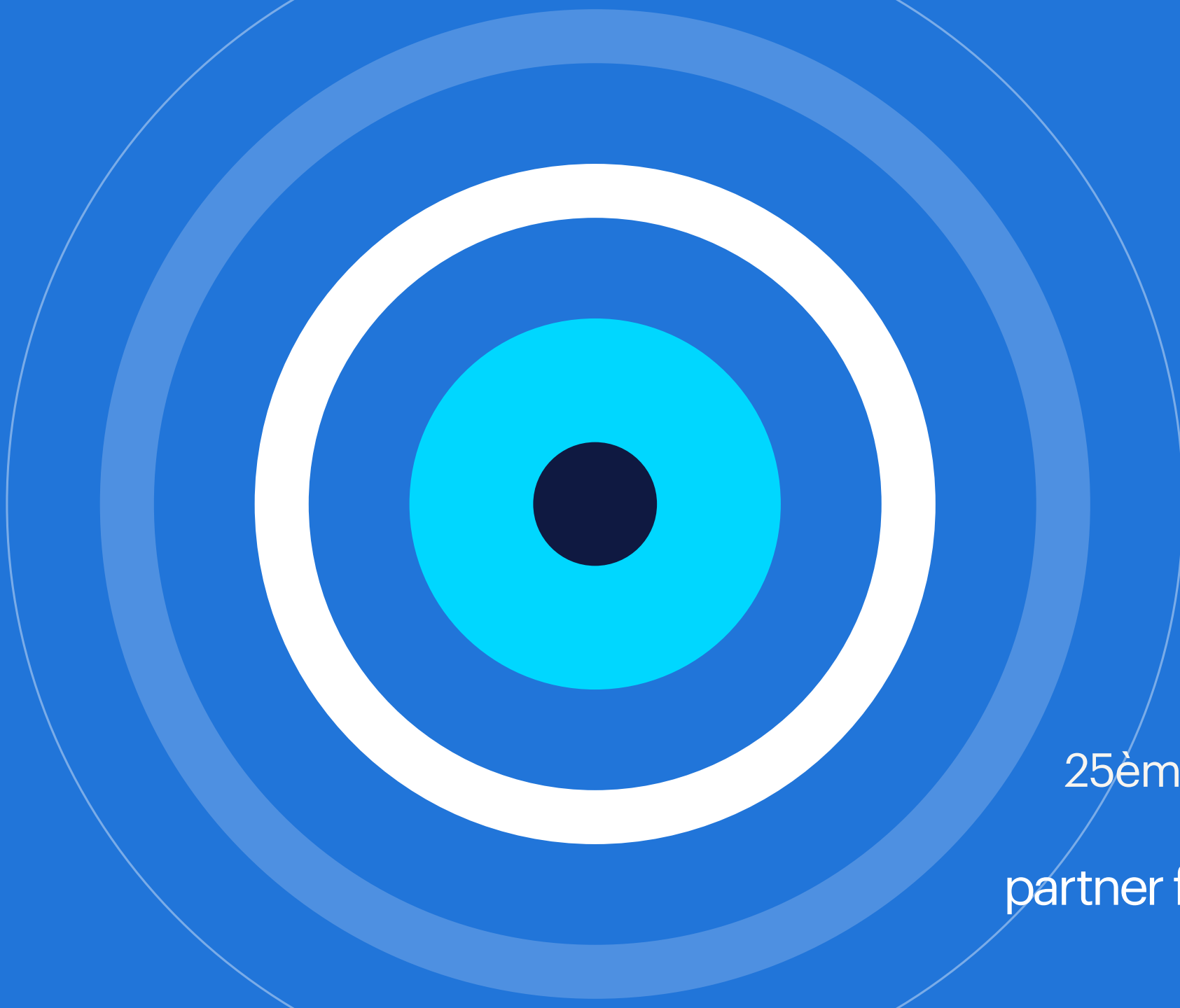
5

annexe

sibelga (brussels network operations)	énergie
siemens	high-tech
smals	it & consultancy
snbc	transport (personnes)
sodexo	horeca & tourisme
soliver	non-métal
sonaca	aéronautique
sopra steria	it & consultancy
soudal	chimie
spie	construction & installation
stadsbader	construction & installation
stib	transport (personnes)
stellantis	automobile (retail/services)
sweco	high-tech
swift	it & consultancy
takeda	pharma
telenet	télécom & contact centers
tenneco automotive	automobile (production)
thomas & piron	construction & installation
totalenergies	chimie
toyota	automobile (retail/services)
tractebel (engie)	construction & installation
tui (airlines, belgium, travel,...)	horeca & tourisme
tvh parts	automobile (production)
ucb	pharma

umicore	chimie
unilin	non-métal
ups (united parcel service)	transport (marchandises)
vab	automobile (retail/services)
van marcke	retail (textile, meubles)
van moer	transport (marchandises)
van mossel	automobile (retail/services)
vandemoortele	alimentation
veolia	énergie
vincotte	it & consultancy
volvo car	automobile (production)
volvo group belgium (trucks & parts)	automobile (production)
vrt	médias
wengage	télécom & contact centers
what's cooking (ter beke, les nutons, come a casa...)	alimentation
wienerberger	non-métal
willemen groep	construction & installation
worldline	it & consultancy
zeeman	retail (textile, meubles)





25ème édition
partner for talent.