



# randstad employer brand research 2024.

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

24ème édition



randstad

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 sont les employeurs les plus attractifs?
5. quelles entreprises sont les employeurs les plus attractifs?
6. quelles autorités locales sont les employeurs les plus attractifs?

## annexe

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

Randstad, plus grand employeur de notre pays et premier prestataire de services en ressources humaines en Belgique et dans le monde, mesure depuis de longues décennies déjà toute l'importance d'une marque d'employeur forte.

Une marque d'employeur forte permet non seulement aux entreprises d'engager plus facilement du personnel, mais aussi de le garder plus longtemps chez elles. De plus, elle influence positivement l'implication des collaborateurs dans la vie de l'entreprise. Ces derniers s'identifient plus aisément à une entreprise qui possède une image d'employeur forte et sont de ce fait plus enclins à s'investir davantage pour leur employeur.

Développer une marque d'employeur est un processus de longue haleine. Bâtir une image et une réputation prend des années. Aucune entreprise n'a donc intérêt à travailler son identité et son image d'employeur uniquement lorsqu'elle a le vent en poupe. Au contraire: entretenir correctement son image d'employeur permet d'absorber les chocs et offre à l'entreprise un avantage concurrentiel sur le marché du travail. Que la conjoncture soit bonne ou mauvaise.

Un taux d'emploi de 80% ne résoudra pas la pénurie: plus le taux d'emploi est élevé, plus la pénurie est importante. On parle par ailleurs de plein emploi lorsque le taux

d'emploi est de 80% et le taux de chômage de 3 à 5%. La Flandre affiche aujourd'hui des taux respectifs de près de 77% (contre 60% en 90) et 3%. Jamais dans l'histoire le défi de trouver et fidéliser des collaborateurs n'a été aussi criant. Non seulement il est plus difficile d'attirer des collaborateurs, mais la probabilité de voir ces derniers quitter l'entreprise est également plus élevée. Les entreprises qui envisagent seulement maintenant d'investir dans leur image de marque ont une longueur de retard. Elles ne parviendront pas à combler leurs postes vacants aujourd'hui. Tout au plus dans un horizon de deux à trois ans.

Lorsque Randstad a commencé à étudier les marques d'employeur des plus grandes entreprises de Belgique il y a 24 ans, cette étude en laissait plus d'un sceptiques dans le milieu des ressources humaines. Certains se demandaient même en quoi cette thématique concernait les ressources humaines. Réaction d'autant plus étrange que McKinsey avait déjà publié en 97 son étude «La Guerre des Talents». Aucune thématique liée aux ressources humaines n'avait été prédite aussi longtemps à l'avance. Ce scepticisme a entretemps totalement disparu. Plus personne ne remet en doute l'importance d'une marque d'employeur forte. Et tout professionnel des RH sait que cet aspect fait partie intégrante de sa vaste mission (quitte à en partager la gestion avec d'autres départements de l'entreprise).

La manière dont les collaborateurs potentiels apprécient une entreprise ne dépend pas de quelques circonstances fortuites. Un article de presse élogieux ou un CEO charismatique constituent toujours un atout.

Mais la perception d'une entreprise par les intéressés sur le marché du travail repose dans une large mesure sur les évolutions factuelles et durables dont elle peut se prévaloir.

La communication joue évidemment un rôle, mais l'opinion que le grand public se fait d'une entreprise sera surtout influencée par des faits, par ses actes et par les initiatives qu'elle prend. En d'autres termes, par la manière dont elle gère son activité. Toute entreprise a donc, dans une certaine mesure, un impact sur sa propre marque d'employeur. Les facteurs environnementaux ont en revanche évolué. Avec l'avènement des réseaux sociaux, les entreprises sont devenues des maisons de verre. Il n'y a plus de différence structurelle entre la communication interne et externe. Et n'importe quelle entreprise peut se voir entraînée dans une tempête médiatique, parfois même par le simple fait de s'être trouvée au mauvais endroit au mauvais moment.

Randstad veut aider les entreprises à améliorer leur marque d'employeur. C'est pourquoi nous menons cette enquête annuelle – qui en est déjà à sa 24<sup>ème</sup> édition – afin de déterminer l'attractivité des plus grands employeurs de Belgique. La Randstad Employer Brand Research et la remise du Randstad Award qui en découle se sont imposées en véritable référence sur le

marché du travail. Depuis cinq ans, Randstad ne se contente d'ailleurs plus de publier les informations de cette étude. Elle a également élaboré des services à l'intention des entreprises désireuses de valoriser activement leur image de marque.

Cette enquête analyse comme toujours l'ensemble des grands employeurs privés occupant plus de 1.000 personnes. Toutes les grandes entreprises opérant en Belgique sont prises en considération dans cette étude. Cette année, elles sont au nombre de 179.

### Que pouvez-vous attendre de ce rapport?

Cette étude apporte une 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 les plus attractives et pourquoi?
- 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.

6.



# la méthode.

Pour la 24<sup>ème</sup> année consécutive, Randstad a recueilli au cours du mois de janvier 2024, en collaboration avec Kantar, l'opinion de personnes (étudiants, travailleurs, demandeurs d'emploi, hommes et femmes au foyer, etc.) âgées de 18 à 65 ans. Comme les onze 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 d'une série de critères de sélection, nous avons retenu 179 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 partie d'un même nom). 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 globale 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. Ces facteurs, nous les appelons les critères, ou critères de la marque d'employeur. Nous en distinguons 16. Pour la première fois, le critère «offre des chances égales» est pris en compte comme critère distinct, en lieu et place du critère «diversité et inclusion».

- salaire attractif et avantages
- sécurité d'emploi
- santé financière
- ambiance de travail agréable
- contenu intéressant de la fonction
- perspectives d'avenir
- formations de qualité et de la direction
- bon équilibre travail-vie privée
- accessibilité de l'entreprise
- souci de l'environnement et de la société (RSE)
- offre des chances égales
- 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 dix de ces 16 critères. Dans cette édition, nous avons ôté de la liste le critère du télétravail pour le remplacer par celui de l'accessibilité de l'entreprise.

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

Les entreprises peuvent ainsi en déduire non seulement dans quelle mesure elles font figure d'employeur attractif, mais aussi pourquoi.

tableau 1

## les répondants

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

hommes	49
femmes	51
<hr/>	
néerlandophones	58
francophones	42
<hr/>	
18-24 ans	22
25-34 ans	22
35-54 ans	38
55-64 ans	18
<hr/>	
enseignement primaire	6
enseignement secondaire	43
enseignement supérieur	51

100% = 12.060





1.

2. la méthode

3.

4.

5.

6.

# les résultats







1.

2.

3. les critères instrumentaux

4.

5.

6.



# 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 entrerons 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 globalement très 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 23-24 (plusieurs choix possibles)

	2023	2024
1. salaire attractif et avantages	66	65
2. équilibre travail-vie privée	59	57
3. ambiance de travail agréable	59	57
4. sécurité d'emploi	59	56
5. égalité des chances	-	44
6. perspectives d'avenir	43	43
7. santé financière	45	43
8. contenu intéressant de la fonction	45	42
9. accessibilité de l'entreprise	46	39
10. qualité des formations	40	36
11. télétravail	36	36
12. bonne réputation	30	29
13. qualité des produits et services	29	27
14. RSE	29	27
15. qualité du management et de la direction	24	24
16. diversité & inclusion	23	-
17. nouvelles technologies	17	16



1.

2.

3. les critères instrumentaux

4.

5.

6.

Quels sont les critères les plus importants pour choisir une entreprise ou organisation en 2024? Traditionnellement, il y a peu de surprises. En onzième position, le critère «télétravail», ajouté il y a deux ans, reste loin derrière les critères habituellement tenaces que sont le salaire & avantages, l'équilibre travail-vie privée, l'ambiance de travail et la sécurité d'emploi.

Globalement, on observe une diminution des scores, ce qui signifie que les répondants ont pointé en moyenne légèrement moins de critères que l'an dernier. Malgré la grande pénurie sur le marché du travail, les exigences émises à l'égard du travail et des employeurs n'augmentent donc pas.

L'an dernier, l'accessibilité de l'entreprise s'était arrogé une cinquième place quelque peu surprenante. Avec l'avènement du télétravail, on aurait en effet pu s'attendre à ce que ce facteur perde en importance. C'est aujourd'hui chose faite avec un an de retard, puisqu'il chute à la neuvième place.

Le changement le plus flagrant découle de la modification survenue dans le questionnaire. Le critère «diversité & inclusion» a été remplacé par une «offre des chances égales». Ce nouveau venu vient aussitôt se classer en cinquième position, alors que la diversité et l'inclusion traînaient toujours en bas de liste. C'est une leçon importante pour les RH et les entreprises. Pour s'attirer un large soutien, les entreprises devraient peut-être mettre davantage en avant l'égalité des chances que la diversité et l'inclusion. Le contenu est le même, mais l'emballage est différent.

**pour s'attirer un large soutien,  
les entreprises devraient  
peut-être mettre davantage  
en avant l'égalité des chances  
que la diversité et l'inclusion.  
Le contenu est le même, mais  
l'emballage est différent.**

L'affaiblissement du critère de la sécurité d'emploi (désormais le moins attrayant du top 4) est cohérent avec la pénurie croissante. En temps de crise, la sécurité d'emploi figure en première place.



1.

2.

3.

4. quels secteurs sont les employeurs les plus attractifs?

5.

6.



# quels secteurs sont les employeurs les plus attractifs?

## 4.1. le pharma à nouveau classé secteur privé le plus attractif

Le secteur pharmaceutique décroche une fois de plus la victoire, pour la 23ème fois en 24 éditions, même s'il doit la partager cette année avec le secteur de l'aéronautique.

La tendance générale est à la hausse. 16 des 21 secteurs progressent. La plus forte progression concerne le secteur des télécom & contact centers qui, en grimpant de quelque 9,2 pp., grignote pas moins de 13 places pour entrer dans le top 5. Quelques nouvelles entreprises ont rejoint cette catégorie. Reste à savoir si ce secteur pourra maintenir le cap l'an prochain.

Les médias et l'IT & consultance complètent le top 5. C'est le secteur «automotive (production)» qui leur cède sa position: si ce dernier progresse de 1,7 pp., il n'en chute pas moins de 3 places pour atterrir en huitième position.

Plus loin dans le classement, le secteur des banques & assurances recule complètement après sa remontée de ces dernières années. Avec une baisse de 0,5 pp., ce secteur quitte à nouveau le top 10 pour retomber à la seizième place.

tableau 3

classement des secteurs selon leur attractivité 2023-2024 (en %)

	2023	2024
1. pharma	47,8	48,5
2. aéronautique	44,2	48,5
3. médias	43,5	44,8
4. télécom & contact centers	33,9	43,1
5. IT & consultance	40,8	42,3
6. construction & installation	35,4	41,1
7. high-tech	38,8	41,0
8. automobile (production)	38,8	40,5
9. non-métal	35,1	39,2
10. nettoyage industriel, environnement, sécurité	33,7	38,0
11. alimentation	37,6	37,5
12. énergie	37,4	37,2
13. chimie	35,4	36,3
14. automobile (retail/services)	35,8	36,2
15. horeca & tourisme	35,6	36,2
16. banques & assurances	36,3	35,8
17. métal	31,6	35,4
18. retail (textile, meubles)	34,0	33,5
19. transport (marchandises)	31,4	32,6
20. transport (personnes)	30,9	30,3
21. distribution	28,5	29,6

\*le score d'attractivité de 48,5% du secteur pharmaceutique 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. Traditionnellement, le secteur pharmaceutique remporte la palme de ces classements. Vu sa nette progression en termes d'attractivité globale, il ne pouvait évidemment pas en être autrement cette fois.

Les résultats le confirment en effet. Le secteur pharma est le plus performant pour six critères (ambiance de travail, sécurité d'emploi, santé financière, contenu de la fonction, réputation et salaire & avantages), égalant ainsi ses performances de l'an dernier. Détail frappant: l'aéronautique apparaît à

peine dans cette liste et ne décroche qu'une seule fois la deuxième place, en l'occurrence pour le contenu de la fonction. Le secteur de l'aéronautique s'en sort donc mieux en termes d'attractivité globale que pour chacun des critères distincts. C'était déjà le cas les années précédentes.

Après le secteur pharmaceutique, c'est celui de l'IT & consultance qui est le plus attractif selon les divers critères. Ce secteur figure dans le top 3 de six critères (contre quatre l'an dernier). Il détrône néanmoins le pharma pour le critère des perspectives d'avenir.

Les banques & assurances cèdent leur unique position de tête pour l'équilibre travail-vie privée au secteur des télécom & contact centers, qui a d'ailleurs également réussi à conquérir une troisième place pour le critère de l'accessibilité. Sans doute la possibilité de télétravailler offerte par ce secteur a-t-elle un grand impact sur ces deux scores, bien que l'on puisse se demander pourquoi cette réalité ne s'était pas déjà traduite dans les chiffres des éditions antérieures.

### tableau 4

#### top 3 des secteurs privés les plus attractifs par critère

	1	2	3
perspectives d'avenir	IT & consultance	pharma	construction
ambiance de travail	pharma	IT & consultance	médias
sécurité d'emploi	pharma	construction	IT & consultance
équilibre travail-vie privée	télécom & contact centers	pharma	banques & assurances
santé financière	pharma	IT & consultance	banques & assurances
contenu de la fonction	pharma	aéronautique	médias
RSE	nettoyage industriel*	pharma	construction
bonne réputation	pharma	construction	IT & consultance
salaire et avantages	pharma	IT & consultance	construction
accessibilité	retail	distribution	télécom & contact centers

\*nettoyage industriel, environnement, sécurité

après le pharma, c'est l'IT & consultance qui est le secteur le plus attractif pour les divers critères. Ce secteur figure dans le top 3 de six critères (contre quatre l'an dernier).



### 4.3 attractivité des secteurs privés selon les sous-groupes

La position de leader confirmé du secteur pharmaceutique en termes d'attractivité globale et d'attractivité sur les différents critères ne signifie pas que cette première place se traduit automatiquement dans les dix sous-groupes retenus. Le secteur pharma est élu numéro un par 5 sous-groupes: les femmes, les néerlandophones, les personnes diplômées du supérieur, les 31-50 ans et les travailleurs. L'an dernier, il s'était classé en tête dans 5 sous-groupes. Comme l'an dernier, il ne rejoint pas le top 3 des jeunes, mais perd en outre sa 3ème place auprès des diplômés du secondaire.

Le secteur de l'aéronautique affiche également d'excellents scores, avec 7 apparitions au top 3 de tous les sous-groupes.

Les médias rejoignent le top 3 dans 6 sous-groupes (femmes, secondaire, jeunes, 50+, francophones et travailleurs). Seuls les jeunes lui attribuent encore la palme d'or. L'an dernier, ils étaient encore élus numéro un par les diplômés du secondaire et les femmes.

L'IT & consultance perd trois apparitions au top 3 (francophones, enseignement supérieur et 50+). Ce secteur n'a pu s'arroger une place au top 3 qu'auprès des jeunes et des 31-50 ans.

Le secteur des télécom et contact centers est parmi ceux qui affichent la plus belle progression globale, pour terminer en 3ème position dans trois sous-groupes (hommes, enseignement supérieur et néerlandophones).

tableau 5

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

	1	2	3
hommes	aéronautique	pharma	télécom & contact centers
femmes	pharma	transport (marchandises)	médias
secondaire	automobile (production)	médias	nettoyage industriel*
supérieur	pharma	aéronautique	télécom & contact centers
18-30 ans	médias	IT & consultance	alimentation
31-50 ans	pharma	aéronautique	IT & consultance
51-64 ans	aéronautique	pharma	médias
néerlandophones	pharma	aéronautique	télécom & contact centers
francophones	aéronautique	médias	pharma
travailleurs	pharma	aéronautique	médias

\*nettoyage industriel, environnement, sécurité

## 4.4 pour quels critères de la marque d'employeur les entreprises (privées) récoltent-elles les meilleurs scores?

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. Les grandes entreprises recueillent généralement des scores médiocres en termes de RSE, d'ambiance de travail et d'équilibre travail-vie privée.

Le classement ne subit pas de réelles modifications par rapport à l'an dernier. La tendance est stable à très légèrement positive. Seul le critère de l'accessibilité enregistre un recul.

### tableau 6

attractivité moyenne des différents critères (grandes entreprises)  
évolution 23-24 (score moyen sur une échelle de 1 à 5)

	2023	2024
1. santé financière	3,74	3,80
2. réputation	3,59	3,62
3. sécurité d'emploi	3,57	3,61
4. salaire et avantages	3,49	3,54
5. perspectives d'avenir	3,48	3,50
6. contenu de la fonction	3,47	3,49
7. ambiance de travail	3,43	3,46
8. équilibre travail-vie privée	3,42	3,45
9. accessibilité	3,41	3,34
10. RSE	3,24	3,29

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-privé et de l'ambiance de travail. Ce sont des critères jugés importants par les travailleurs pour le choix d'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 purement 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 différencient 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 supputer 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 et l'accessibilité, bien que ces deux critères conservent leur position de numéro un et deux, suivis de la santé financière.





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

L'accessibilité maintient donc sa deuxième place. Ce critère a été introduit pour la première fois dans l'enquête de l'an dernier. C'est une conséquence du fait que la proximité et l'accessibilité de l'entreprise jouent, aux yeux des travailleurs, un rôle clé dans la recherche d'un employeur. L'avènement du «télétravail» n'a pas eu d'impact à cet égard. 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 organisation confondues) évolution 23-24 (score moyen sur une échelle de 1 à 5)

	2023	2024
1. sécurité d'emploi	4,05	4,03
2. accessibilité	3,94	3,90
3. santé financière	3,84	3,86
4. contenu de la fonction	3,77	3,78
5. équilibre travail-vie privée	3,74	3,76
6. bonne réputation	3,71	3,73
7. salaire et avantages	3,64	3,70
8. ambiance de travail	3,64	3,66
9. RSE	3,51	3,56
10. perspectives d'avenir	3,36	3,43



1.

2.

3.

4.

5. quelles entreprises sont les employeurs les plus attractifs?

6.



# 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.

**bpost détrône IKEA, employeur le plus connu depuis 4 ans d'affilée.**

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.

Cette année, c'est bpost qui est l'employeur le plus connu, éjectant ainsi IKEA du trône de l'employeur le plus connu durant 4 ans. Bpost (alors encore nommée La Poste) partageait déjà ce statut d'employeur le plus connu avec IKEA durant la première décennie. Le vainqueur de l'an dernier, IKEA, termine en seconde position. Coca-Cola, Aldi et Colruyt Group complètent le top 5.

### tableau 8

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

1. bpost	88
2. ikea	87
3. coca-cola	86
4. aldi	85
5. colruyt group	84
6. sncb	83
7. carrefour	83
8. proximus	83
9. lidl	83
10. decathlon	82

## 5.2 l'attractivité relative

En général, la liste des employeurs les plus attractifs (attractivité relative) est le palmarès le plus attendu. C'est aussi sur ce classement qu'est basée la remise annuelle du/des Randstad Award(s).

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

Cette année, le sommet du classement se trouve à nouveau fortement chahuté. Seules deux entreprises présentes dans le top 10 l'an dernier s'y retrouvent encore cette année. À peine huit entreprises du top 20 de l'an dernier parviennent à y rester.

tableau 9

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

	2023	2024
1. gsk	53,2	55,0
2. société générale de surveillance (sgs)	33,4	51,9
3. dpg media	53,1	50,7
4. brussels network operation (bno)	47,9	50,5
5. colas	40,7	49,3
6. brussels airport	41,8	49,3
7. vrt	51,1	49,1
8. roularta media group	38,8	49,0
9. tui	44,7	48,3
10. ucb	45,1	47,9
11. nike	49,2	47,6
12. sonaca	36,8	47,4
13. pwc	47,9	47,2
14. seris	39,6	46,7
15. asahi glass company (agc)	39,9	46,2
16. cegeka	40,3	45,8
17. care	33,9	45,7
18. unilin	36,9	45,5
19. solvay	39,7	45,5
20. brussels airlines	38,8	45,5

\*Le score de 55% de GSK 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?».

Note: 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 Pharmaceutica. Les entreprises du Hall of Fame ne figurent pas dans le classement national global.

Elles continuent toutefois à faire l'objet d'une évaluation personnelle.

Au niveau mondial, seules 16 entreprises ont droit au Hall of Fame, dont IKEA, Philips, Google, Microsoft et Audi.

Le vainqueur de l'an dernier, GSK, a réussi à maintenir sa position. Cette entreprise est une valeur sûre et a déjà remporté le Randstad Award à plusieurs reprises: en 2004, 2008, 2014, 2016 et 2023. Ce qui en fait, dans l'histoire de la Randstad Employer Brand Research, l'employeur le plus attractif de ce pays après Janssen. GSK s'est presque toujours classée dans le top 10, sauf il y a deux ans, lorsque l'entreprise a dû se contenter d'une dix-neuvième place.

Une première surprise nous attend en deuxième position: SGS rejoint le top 3 en gravissant la deuxième marche du podium. Cette entreprise spécialisée dans le contrôle et l'expertise a grimpé de quelque 18,5 pp. Cette hausse d'attractivité de SGS peut s'expliquer par une progression significative dans presque tous les critères importants, le critère «sécurité d'emploi» affichant la progression la plus remarquable par rapport à l'année précédente.

L'analyse socio-démographique a par ailleurs montré une hausse significative de 12,2% chez les personnes âgées de 25 à 44 ans. L'an dernier, cette entreprise ne figurait même pas dans le top 20. Nous verrons l'an prochain si elle parvient à confirmer cette performance.

En troisième position, nous retrouvons le numéro 2 de l'an dernier: DPG Media.

Cette société médiatique a subi un léger recul de 2,4 pp., laissant malgré tout loin derrière elle d'autres entreprises médiatiques comme la VRT (-2 pp.) et Roularta Media Group (+10,3 pp.), qui se retrouvent respectivement numéro 7 (contre 4 l'an dernier) et 8 (contre 52 l'an dernier).

Brussels Network Operations, onzième l'an dernier, se hisse à la quatrième place grâce à sa progression de 2,6 pp. La cinquième place revient au constructeur de routes Colas, qui doit sa première apparition dans le top 20 à un accroissement de son attractivité, principalement due à la hausse significative des critères «santé financière» et «sécurité d'emploi».

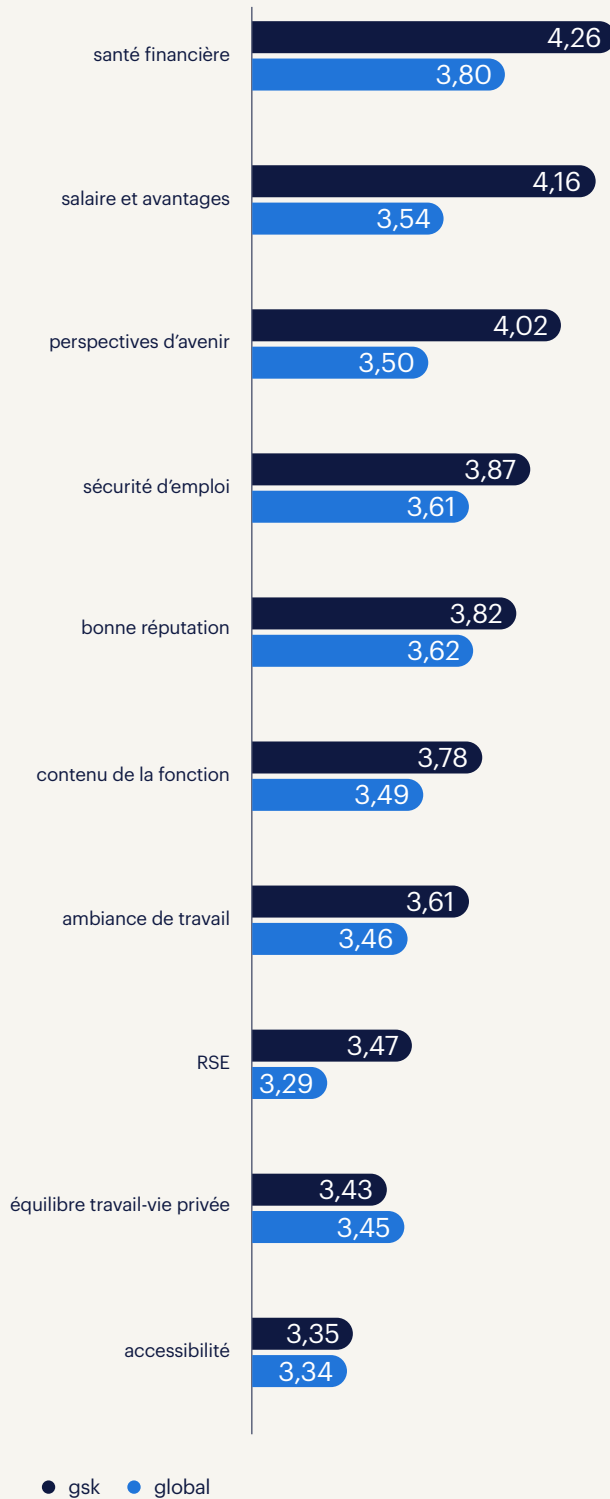
Roularta Media Group effectue, avec SONACA (10,6 pp.), Care (11,8 pp.) et SGS, l'une des plus belles remontées.

L'ancrage belge des entreprises les plus attractives reste fort: cinq des dix entreprises les plus attractives sont belges.

D'autant qu'une entreprise belgo-belge (Janssen) se maintient temporairement dans le Hall of Fame.

figure 1

pourquoi gsk est-elle l'employeur le plus attractif?  
(score moyen sur une échelle de 1 à 5)



La marque d'employeur de GSK ne révèle aucun point faible. GSK affiche un meilleur score que la moyenne globale pour presque tous les critères. Seul l'équilibre travail-vie privée lui vaut de se placer juste en dessous de la moyenne. L'an dernier, elle ne se situait juste en dessous de la moyenne qu'en matière de RSE mais grâce à une progression de 0,34 points, elle surpasse à présent la moyenne pour ce critère. L'écart le plus positif s'élève même à 0,62 points (salaire et avantages).

### 5.3 les entreprises les plus fortes par critère

Cette année, c'est AGC (Asahi Glass Company) qui affiche la meilleure performance au niveau des critères distincts, en apparaissant quatre fois dans le top 3. L'entreprise ne remporte néanmoins la victoire que pour un seul critère (équilibre travail-vie privée), décroche la deuxième place pour l'ambiance de travail et le contenu de la fonction et la troisième pour le critère «réputation». L'an dernier, elle devait encore se contenter de deux présences au top 3, dont seulement une médaille d'or (pour le contenu de la fonction) et une d'argent (pour la santé financière).

L'employeur le plus attractif, GSK, remporte trois victoires – pour la santé financière, les perspectives d'avenir et le salaire et avantages – sans toutefois parvenir à se classer dans le top 3 pour les autres critères.

Comme GSK, EY se hisse à trois reprises dans le top 3, gravissant une fois la seconde marche (perspectives d'avenir) et deux fois la troisième (santé financière et sécurité d'emploi). La seule autre entreprise à apparaître deux fois dans le top 3 est Bayer (pour le salaire & avantages et la sécurité d'emploi). Les 22 autres entreprises doivent toutes se contenter d'une seule présence au top 3. Jamais autant d'entreprises différentes ne s'étaient classées dans le top 3.

Trois entreprises sont parvenues à rejoindre deux fois le top 3: PWC (ambiance de travail et perspectives d'avenir), Jan De Nul (réputation et salaire & avantages) et Colruyt Group (réputation et accessibilité).

tableau 10

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

	1	2	3
santé financière	<a href="#">gsk</a>	<a href="#">coca-cola</a>	<a href="#">ey</a>
sécurité d'emploi	<a href="#">ores</a>	<a href="#">nbb</a>	<a href="#">ey</a>
perspectives d'avenir	<a href="#">gsk</a>	<a href="#">ey</a>	<a href="#">pwc</a>
RSE	<a href="#">renewi</a>	<a href="#">arvesta</a>	<a href="#">greenyard</a>
ambiance de travail	<a href="#">pwc</a>	<a href="#">agc</a>	<a href="#">baxter</a>
équilibre travail-vie privée	<a href="#">agc</a>	<a href="#">colas</a>	<a href="#">unilin</a>
réputation	<a href="#">jan de nul</a>	<a href="#">colruyt group</a>	<a href="#">agc</a>
salaire et avantages	<a href="#">gsk</a>	<a href="#">jan de nul</a>	<a href="#">basf</a>
contenu de la fonction	<a href="#">solvay</a>	<a href="#">agc</a>	<a href="#">cegeka</a>
accessibilité	<a href="#">lidl</a>	<a href="#">colruyt group</a>	<a href="#">aldi</a>

## 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

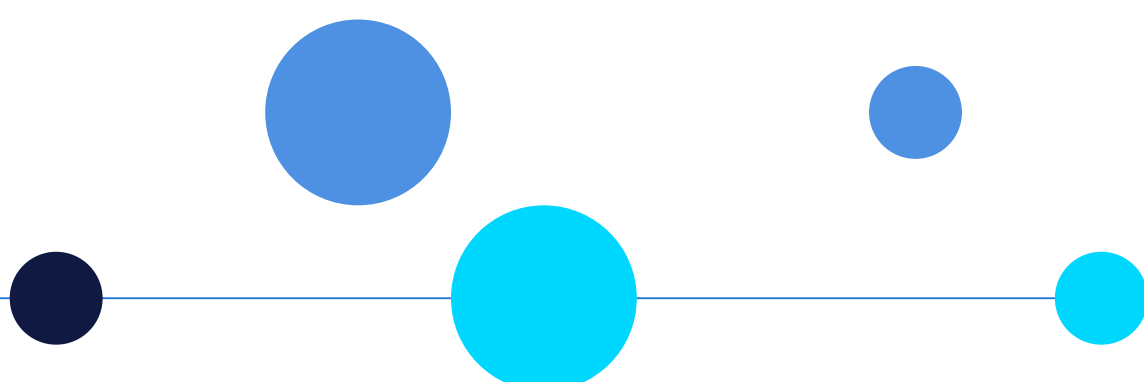
	1	2	3
hommes	colas	sgs	gsk
femmes	gsk	tui	estee lauder
18-30 ans	nike	dpg media	vrt
31-50 ans	gsk	agc	baxter
51-64 ans	gsk	tui	roularta media
secondaire	sgs	dpg media	gsk
supérieur	bno	gsk	tui

Il n'est jamais encore arrivé qu'un vainqueur global puisse revendiquer sa victoire dans tous les sous-groupes. Cette année, on dénombre cinq vainqueurs différents. Colas remporte la palme auprès des hommes et GSK auprès des femmes.

Nike est, pour la quatrième année consécutive, la grande élue des jeunes. GSK décroche l'or dans la catégorie des 31 à 50 ans comme dans celle des 50+.

SGS se classe numéro un auprès des diplômés du secondaire; du côté des diplômés du supérieur, Brussels Netork Operations vole tout juste la vedette au vainqueur global, GSK.

Ajoutons que le vainqueur global GSK s'arroge aussi deux troisièmes places (hommes et secondaire), raflant ainsi six présences au top 3. TUI est son concurrent le plus proche, avec trois présences au top 3.





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

Après Nike l'an dernier, c'est au tour d'une autre entreprise d'endosser pour la première fois le titre d'employeur champion de l'attractivité absolue: Brussels Airport. Après Proximus, Coca-Cola, Fortis, IKEA, Colruyt Group et Nike, ce n'est que la septième entreprise à remporter ce titre.

L'année dernière, trois des entreprises les plus attractives en termes absolus figuraient dans le top 20 des entreprises les plus attractives en termes relatifs. Cette année, une quatrième s'y est ajoutée (Brussels Airport, Nike, Brussels Airlines et TUI).

tableau 12

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

1.	brussels airport	38,01
2.	colruyt group	37,56
3.	nike	37,39
4.	ikea	36,50
5.	coca-cola	36,49
6.	brussels airlines	35,25
7.	decathlon	33,94
8.	tui	33,87
9.	sncb	31,72
10.	bpost	31,32
11.	proximus	30,41
12.	pfizer	29,74
13.	bnp paribas fortis	29,39
14.	ing	29,14
15.	kbc	28,70
16.	ici paris xl	28,62
17.	belfius	28,47
18.	vrt	28,23
19.	toyota	28,19
20.	axa	27,98

\*attractivité absolue = notoriété \* attractivité relative

cette année, c'est au tour de Brussels Airport d'endosser le titre de champion de l'attractivité absolue. Après Proximus, Coca-Cola, Fortis, IKEA, Colruyt Group et Nike, ce n'est que la septième entreprise à remporter ce titre.



1.

2.

3.

4.

5.

6. quelles autorités locales sont les employeurs les plus attractifs?



# quelles autorités locales sont les employeurs les plus attractifs?

## 6.1 en quoi les autorités locales sont-elles attractives (ou non)?

Chaque année, nous complétons l'étude du secteur privé par l'analyse d'un autre secteur. Ces dernières années, nous avons par exemple abordé l'étude du secteur public, du secteur non marchand, des organisations internationales, des marques disruptives et des entreprises régionales les plus attractives. Il s'est avéré à chaque fois que plusieurs entreprises/organisations pouvaient très facilement concurrencer les grandes entreprises privées. En tant que secteur distinct, les organisations internationales se sont révélées – comme prévu – plus attractives que tous les autres secteurs privés. Le secteur public, le non-marchand et les marques disruptives se sont également retrouvées en tête de classement. Cette année, nous avons à nouveau choisi d'étudier l'attractivité des autorités locales en tant qu'employeur.

Comment se défend le privé par rapport aux autorités locales sur les différents critères? Selon la Banque Nationale de Belgique, l'emploi a fortement augmenté au sein des autorités locales. Dans les éditions précédentes, nous avons déjà soulevé la question de savoir si le secteur public concurrençait toujours correctement le privé. Traditionnellement, le secteur public l'emporte sur des critères tels que la sécurité d'emploi mais bien souvent, il n'a pas à rougir non plus en termes de salaire & avantages.

Cette année encore, la sécurité d'emploi se classe numéro un des critères les plus importants pour travailler auprès d'une administration locale. Elle est suivie par l'équilibre travail-vie privée et la réputation. Seul ce dernier critère affiche un moins bon score que dans le privé.

Plus loin dans le top 10, les autorités locales se défendent encore mieux que le privé pour des critères tels que la RSE, l'accessibilité, le contenu de la fonction et l'ambiance de travail, mais affichent de piètres résultats en termes de santé financière, de salaire & avantages et de perspectives d'avenir, même si les écarts sont plutôt ténus pour ces deux derniers critères.



tableau 13

attractivité moyenne des différents critères  
(grandes entreprises vs autorités locales)  
(score moyen sur une échelle de 1 à 5)

	privé	autorités locales
1. sécurité d'emploi	3,62	3,77
2. équilibre travail-vie privée	3,44	3,68
3. réputation	3,64	3,58
4. RSE	3,31	3,57
5. accessibilité	3,32	3,55
6. contenu de la fonction	3,50	3,55
7. ambiance de travail	3,48	3,54
8. santé financière	3,79	3,50
9. salaire et avantages	3,53	3,50
10. perspectives d'avenir	3,49	3,47

En examinant de plus près les critères qui donnent envie de travailler pour une administration locale comparativement à d'autres secteurs, nous voyons que les autorités locales figurent quatre fois dans le top 3 d'un critère particulier, avec même deux victoires pour l'équilibre travail-vie privée et la RSE. Elles obtiennent une deuxième place pour la sécurité d'emploi après le secteur pharma, et une troisième pour l'accessibilité derrière le retail et la distribution.

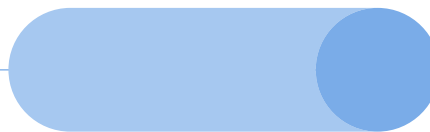
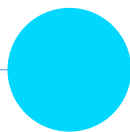
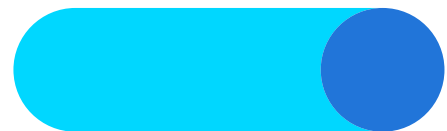
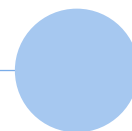


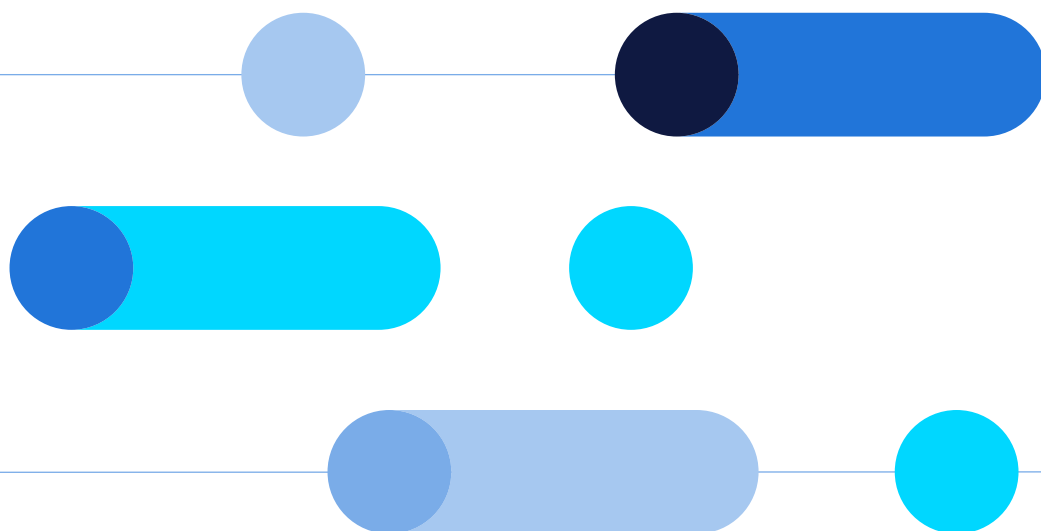


tableau 14

top 3 des secteurs privés et autorités locales les plus attractifs par critère

	1	2	3
perspectives d'avenir	IT & consultance	pharma	construction
ambiance de travail	pharma	IT & consultance	médias
sécurité d'emploi	pharma	autorités locales	construction
équilibre travail-vie privée	autorités locales	télécom & contact centers	pharma
santé financière	pharma	IT & consultance	banques & assurances
contenu de la fonction	pharma	aéronautique	médias
RSE	autorités locales	nettoyage industriel*	pharma
bonne réputation	pharma	construction	IT & consultance
salaire et avantages	pharma	IT & consultance	construction
accessibilité	retail	distribution	autorités locales

\*nettoyage industriel, environnement, sécurité



## 6.2 l'attractivité relative

Comme pour les entreprises privées, nous nous basons sur l'attractivité relative pour décerner le Randstad Award.

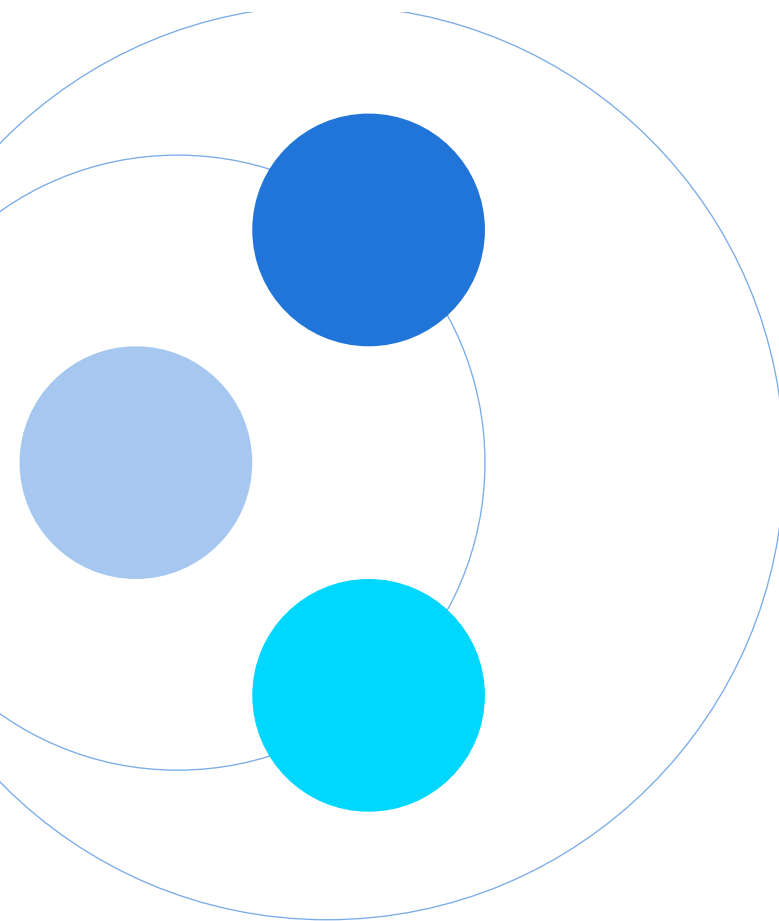
Namur, vainqueur de l'édition précédente en 2018, a réussi à confirmer sa position et peut à nouveau se targuer d'être l'employeur le plus attractif des autorités locales.

Notre capitale Bruxelles se classe numéro 2, suivie de l'autorité locale néerlandophone la plus attractive de l'édition précédente: Gand.

tableau 15

top 25 des autorités locales de Belgique qui affichent la meilleure attractivité relative en tant qu'employeurs (en %)

	2018	2024
1. Namur	56,3	57,6
2. Bruxelles	52,8	55,3
3. Gand	55,4	55,2
4. Bruges	51,0	54,8
5. Hasselt	52,4	52,8
6. Louvain	47,1	49,8
7. Genk	46,5	49,0
8. Anvers	50,7	48,0
9. Liège	48,1	46,9
10. Courtrai	46,9	46,3
11. Roulers	46,2	45,7
12. Ostende	44,6	44,6
13. Mons	43,9	44,3
14. Nivelles	50,6	41,1
15. Saint-Nicolas	40,5	39,8
16. Verviers	32,6	38,9
17. La Louvière	38,8	37,9
18. Turnhout	33,5	37,4
19. Alost	37,8	37,2
20. Tournai	31,8	37,1
21. Seraing	38,0	36,5
22. Malines	37,2	36,4
23. Charleroi	39,4	34,9
24. Arlon	50,7	34,0
25. Mouscron	29,6	27,3





### 6.3 les autorités locales les plus performantes par critère

Gand réussit cette année à se classer en tête sur le plan des critères distincts. La capitale de la Flandre-Orientale décroche pas moins de 8 présences au top 3, dont 4 victoires (RSE, équilibre travail-vie privée, salaire & avantages et contenu de la fonction). Elle termine en deuxième position pour la sécurité d'emploi, les perspectives d'avenir et la réputation, et décroche une médaille de bronze pour l'ambiance de travail.

Détail frappant: l'employeur le plus attractif, Namur donc, ne figure dans aucun top 3 alors que Bruges se classe 6 fois et Bruxelles 5 fois dans le trio de tête.

tableau 16

quelles autorités locales affichent les meilleurs scores pour les différents critères instrumentaux ?

	1	2	3
santé financière	Bruges	Hasselt	Genk
sécurité d'emploi	Bruxelles	Gand	Anvers
perspectives d'avenir	Bruxelles	Gand	Hasselt
RSE	Gand	Bruges	Roulers
ambiance de travail	Bruges	Bruxelles	Gand
équilibre travail-vie privée	Gand	Tournai	Alost
réputation	Bruges	Gand	Roulers
salaire et avantages	Gand	Hasselt	Bruges
contenu de la fonction	Gand	Bruges	Bruxelles
accessibilité	Bruxelles	Hasselt	Liège



1.

2.

3.

4.

5.

6.

annexe





# employeurs privés

abinbev	alimentation
accenture	IT & consultance
action	retail (textile, meubles)
activa	nettoyage industriel, environnement, sécurité
ag insurance	banques & assurances
agc	non-métal
agfa	IT & consultance
albert heijn	distribution
aldi	distribution
alstom	construction & installation
arcelormittal	métal
argenta	banques & assurances
arvesta (aveve)	alimentation
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
basic-fit	hotels, restaurants, catering
baxter	pharma
bayer	pharma
bekaert (metaal)	métal
belfius	banques & assurances
besix	construction & installation
bnp paribas fortis	banques & assurances
borealis	chimie
bpost	transport (marchandises)
brico (brico, brico plan-it,...)	retail (textile, meubles)
brussels airlines	aéronautique
brussels airport	aéronautique
brussels network operations (bno)	énergie

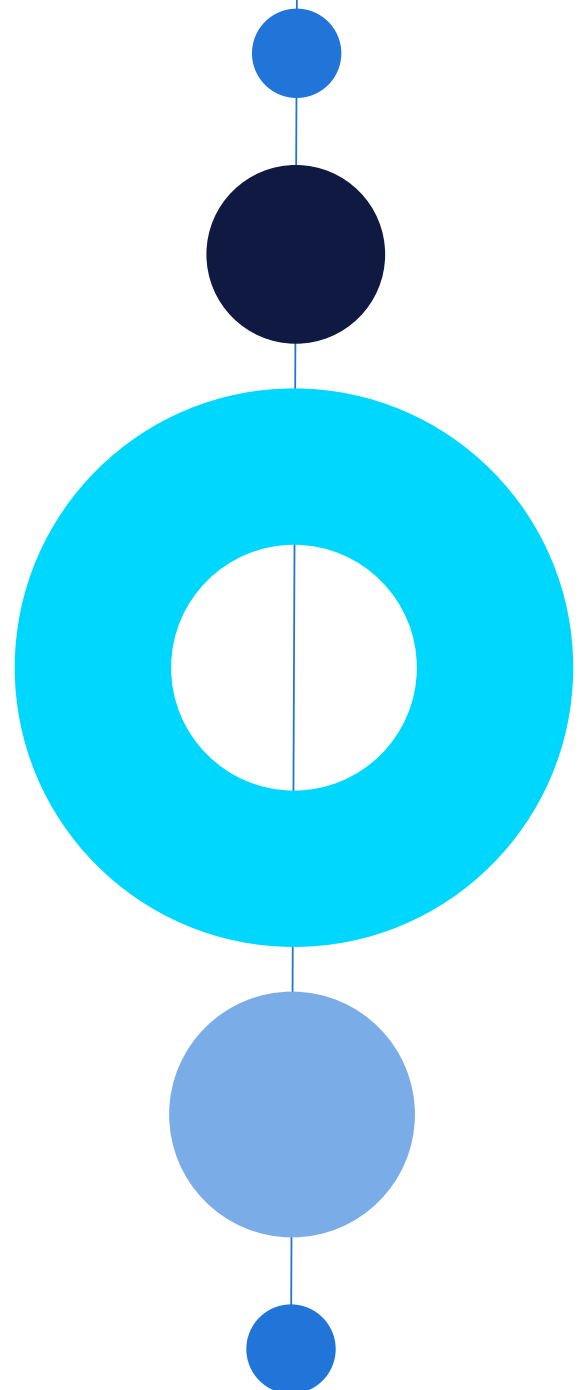
c & a	retail (textile, meubles)
cargemini	IT & consultance
care	nettoyage industriel, environnement, sécurité
cargill	alimentation
carrefour	distribution
cbr (heidelbergcement group)	non-métal
cegeka	IT & consultance
cegelec	construction & installation
cleaning masters	nettoyage industriel, environnement, sécurité
cnh industrial (case new holland)	automobile (production)
coca-cola	alimentation
colas	construction & installation
colruyt group	distribution
compass	horeca & tourisme
cora	distribution
cpssp (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 & consultance
delhaize (de leeuw)	distribution
deloitte	IT & consultance
dhl	transport (marchandises)
dpg media	médias
dsv	transport (marchandises)
elia	énergie
engie	énergie
equans	construction & installation
esso (exxonmobil)	chimie
estee lauder	non-métal
ethias	banques & assurances
euroclear	banques & assurances
ey (ernst & young)	IT & consultance
febelco	transport (marchandises)



fedex	transport (marchandises)
fluvius	énergie
fn herstal	métal
fnac vanden borryretail	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)
ici paris xl	retail (textile, meubles)
ikea	retail (textile, meubles)
inditex (zara, oysho, massimo dutti,...)	retail (textile, meubles)
ineos	chimie
infrabel	transport (personnes)
ing	banques & assurances
intermarché	distribution
iris (facility, industry solutions, ...)	nettoyage industriel, environnement, sécurité
iss (facility center, catering, ...)	nettoyage industriel, environnement, sécurité
jan de nul	construction & installation
jette clean	nettoyage industriel, environnement, sécurité
john cockerill	high-tech
katoen natie	transport (marchandises)
kbc	banques & assurances
kpmg	IT & consultance
kréfel	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
match	distribution

media markt	retail (textile, meubles)
mediahuis	médias
mivb	transport (personnes)
mondelez	alimentation
multipharma	pharma
nbb (nationale bank van belgië)	banques & assurances
nike	transport (marchandises)
nokia bell	high-tech
ontex	non-métal
opérateur de transport de wallonie	transport (personnes)
orange	télécom & contact centers
ordina	IT & consultance
ores	énergie
p&v verzekeringen	banques & assurances
pfizer	pharma
pizza belgium (pizza hut)	horeca & tourisme
prayon	chimie
primark	retail (textile, meubles)
procter & gamble (p&g)	(p&g) non-métal
protection unit	nettoyage industriel, environnement, sécurité
proximus	télécom & contact centers
puratos	alimentation
pwc (pricewaterhousecoopers)	IT & consultance
quality meat renmans	distribution
renewi	nettoyage industriel, environnement, sécurité
robert bosch	automobile (production)
roularta media group	médias
rtbf	médias
safran (aircraft engine services, ...)	aéronautique
saint-gobain	non-métal
securitas	industrial cleaning-environment-security
seris (security, technology, logistics, ...)	nettoyage industriel, environnement, sécurité
sgs	IT & consultance
siemens	high-tech
sncb	transport (personnes)
sodexo	horeca & tourisme

solvay	chimie
sonaca	aéronautique
soudal	chimie
spie	construction & installation
stadsbader	construction & installation
stib	transport (personnes)
sweco	high-tech
swift	IT & consultance
takeda	pharma
telenet	télécom & contact centers
tenneco automotive	automobile (production)
thomas & piron	construction & installation
totalenergies	chimie
toyota	automobile (retail/services)
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 hool	automobile (production)
van marcke	retail (textile, meubles)
van moer	transport (marchandises)
vandemoortele	alimentation
veolia	énergie
vincotte	IT & consultance
volvo car	automobile (production)
volvo group belgium (trucks & parts)	automobile (production)
vrt	médias
wengage	télécom & contact centers
what's cooking (ter beke, pluma, ...)	alimentation
wienerberger	non-métal
willemen groep	construction & installation
worldline	IT & consultance
zeeman	retail (textile, meubles)





24ème édition



partner for talent.