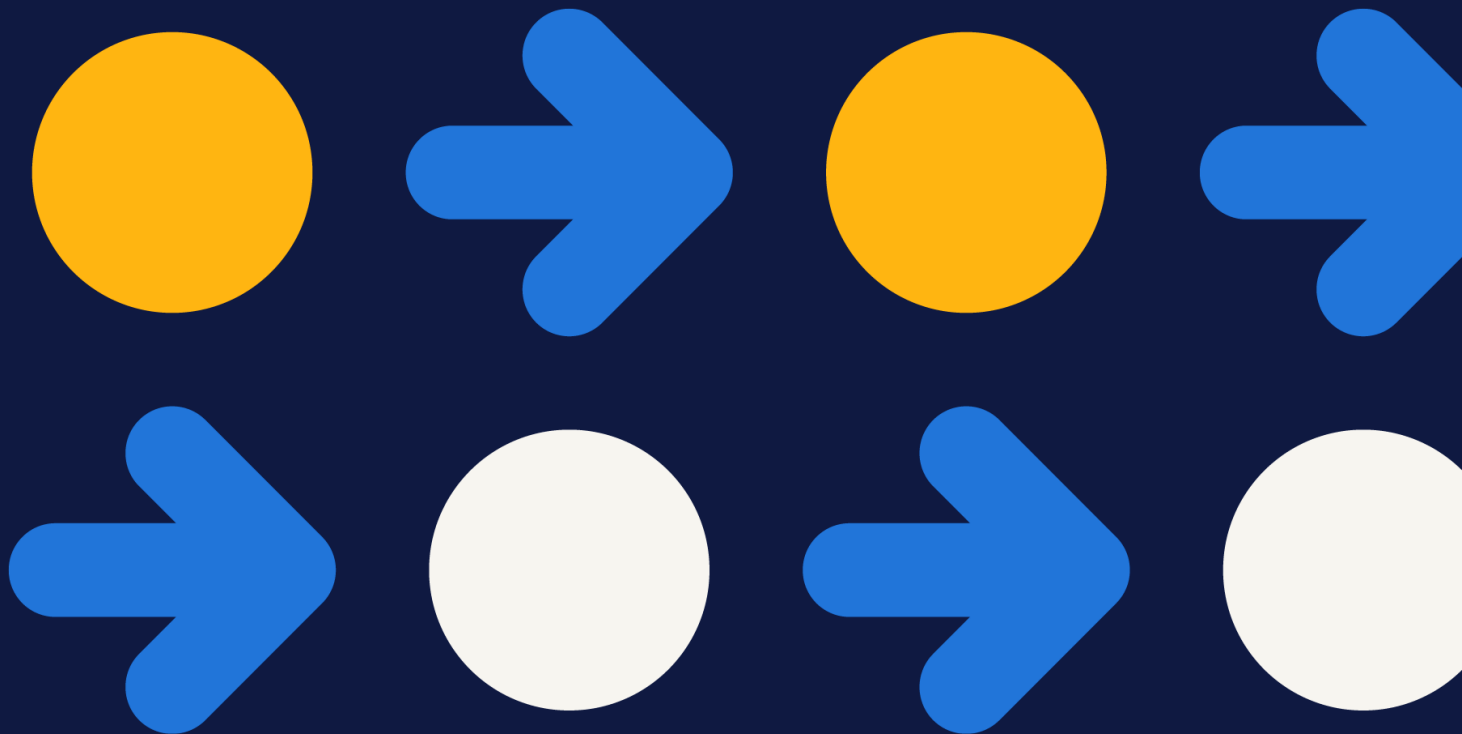


employer
brand research
2021



españa.

contenido.

- 1 introducción
- 2 atractivo de la empresa
- 3 intención de cambio
- 4 COVID-19 en primer plano
- 5 anexo

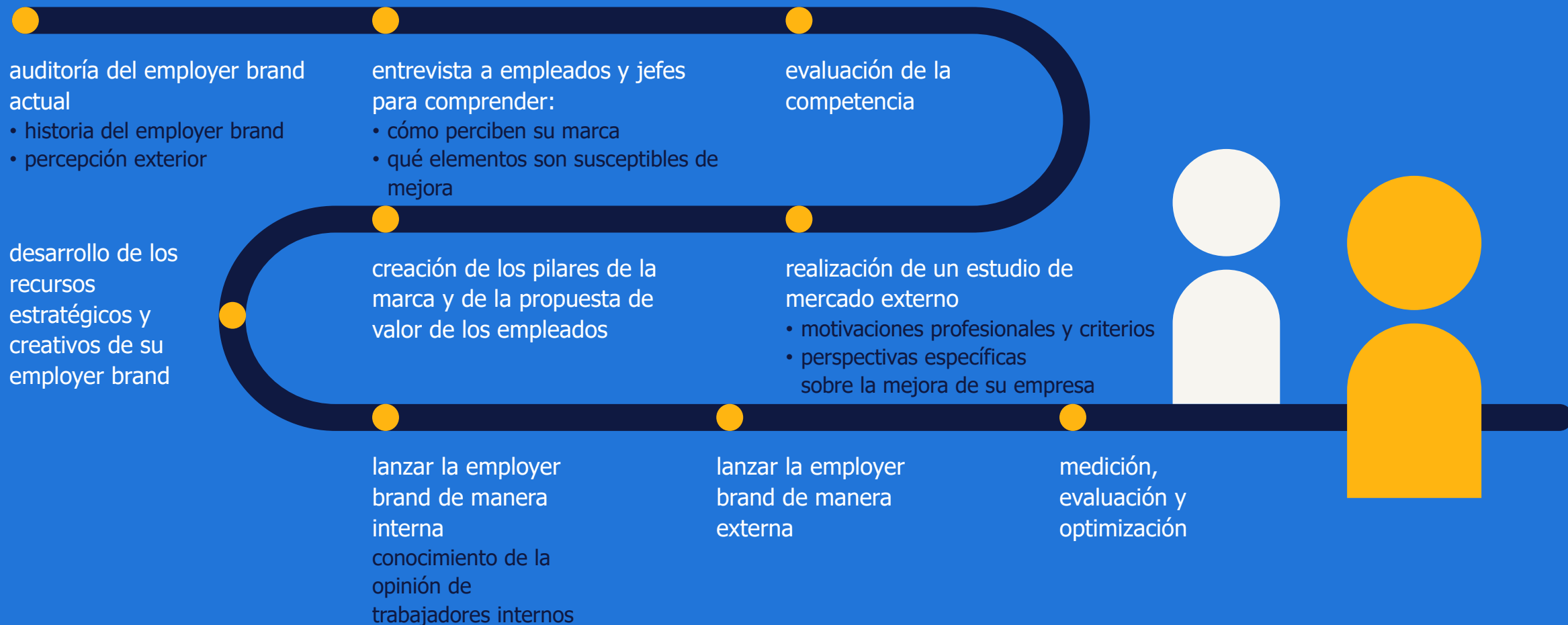


¿qué es el employer brand research de randstad?

- el estudio sobre employer brand más representativo a nivel mundial, basado en la percepción del público general, con más de 21 años de recopilación de datos sobre el employer branding.
- un estudio independiente con más de 190.000 participantes de 34 mercados en todo el mundo.
- un reflejo del atractivo de las principales empresas empleadoras del país, conocidas por al menos el 10% de la población.
- información valiosa para ayudar a las empresas a dar forma a su employer brand.



la hoja de ruta del employer brand.



por qué es importante el employer branding.



las empresas pagan salarios un 10% más altos si no tienen una marca potente¹.

50%

de los candidatos afirma que no trabajaría para una empresa con mala reputación, incluso con un mayor salario².

96%

piensa que tener valores personales en consonancia con la cultura de una empresa es fundamental para sentirse satisfecho en ella³.

80%

de los managers coinciden en que un employer brand potente aumenta significativamente su capacidad para contratar a los empleados adecuados⁴. Puesto que las personas trabajan para una cultura, y no para una empresa, la percepción que tienen acerca de la empresa que les va a contratar es muy importante. Tanto los encargados de la contratación como los candidatos mencionan la cultura empresarial como uno de los factores que más influyen en la elección de la empresa, así como la transparencia de la cultura: los candidatos investigan la cultura de las empresas para saber si encajan en ellas. Si un aspirante encuentra reseñas positivas en Internet sobre experiencias de empleados y candidatos, se sentirá más seguro al enviar su currículum y dar el paso profesional.

por qué es importante el employer branding.

19%

Solo el 19% de los empleados percibe una correlación importante entre lo que dice su empresa y su experiencia trabajando allí⁵.

1-2x

las empresas con una employer brand sólida tienen un tiempo de contratación entre 1 y 2 veces más rápido⁸.—

Nº 1

El obstáculo principal para los candidatos en el proceso de solicitud es no ser consciente de lo que supone trabajar en una organización⁷.

76%

de los empleados que sienten una estrecha correlación entre lo que su empresa dice sobre sí misma y su experiencia laboral al trabajar allí son más propensos a recomendar su empresa como lugar para trabajar⁹.

52%

El 52% de los candidatos buscaron primero el sitio web de la empresa y sus redes sociales para conocerla mejor⁶.



34 mercados encuestados que abarcan más del 80% de la economía mundial.

alemania
argentina
australia
austria
bélgica
brasil
canadá
china
españa
estados unidos
francia
grecia
hong kong
hungria
india
italia
japón
kazajistán
luxemburgo
malasia
méxico
noruega
nueva zelanda
países bajos
polonia
portugal
reino unido
república checa
rumanía
rusia
singapur
suecia
suiza
ucrania



● mercados sondeados

[pulse aquí](#) para consultar la metodología de investigación detallada

a nivel mundial

- más de 190.000 encuestados
- 6.493 empresas sondeadas

muestra

- edades comprendidas entre los 18 y los 64 años
- representación de género
- representación abundante del rango de edad de entre los 25 y los 44 años
- estudiantes, empleados y desempleados

país

- 9.973 encuestados

ámbito del estudio

- entrevistas online
- de enero a febrero de 2021

duración de la entrevista

- 16 minutos



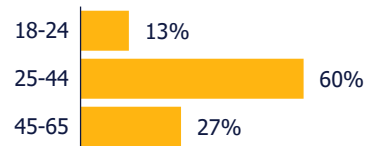
composición de la muestra en españa

elementos sociodemográficos, situación laboral, región.

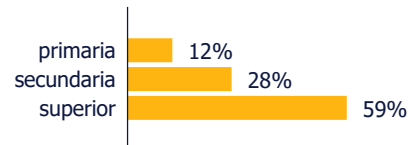
sexo



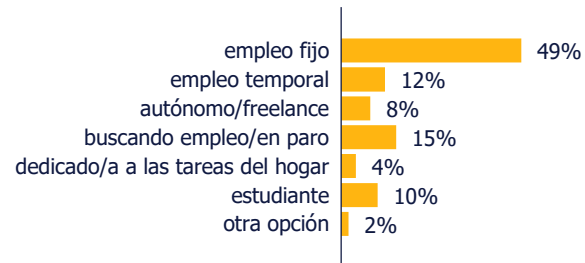
edad



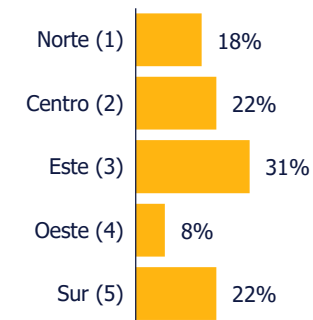
educación



situación laboral



región



1. Álava, Asturias, Cantabria, La Coruña, Guipúzcoa, Huesca, Lugo, Navarra, Ourense, Pontevedra, La Rioja, Teruel, Vizcaya, Zaragoza

2. Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Madrid, Toledo

3. Alicante, Islas Baleares, Barcelona, Castellón, Girona, Lleida, Murcia, Tarragona, Valencia

4. Ávila, Badajoz, Burgos, Cáceres, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid, Zamora

5. Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla

muestra total: 9.973

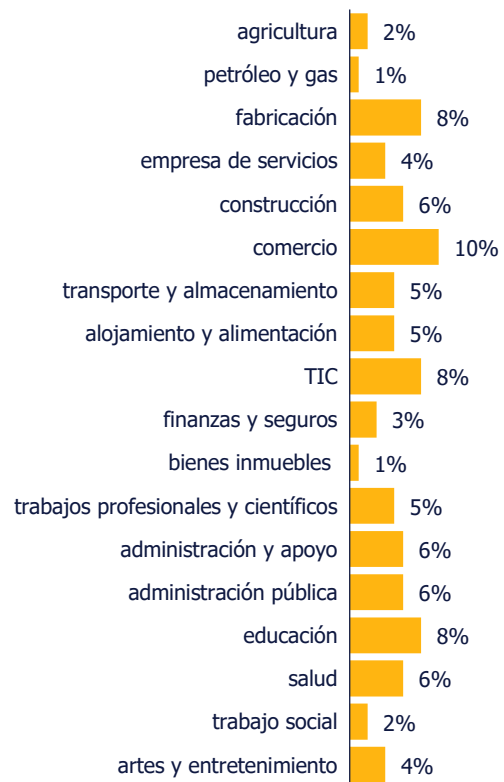
trabajo de campo: de enero a febrero de 2021



composición de la muestra en españa

sector, función.

sector



función



base: empleados actualmente (n = 6.886)



españa

atractivo de la
empresa.



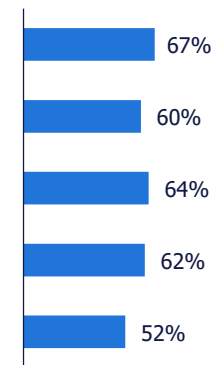
qué buscan los posibles empleados

los 5 criterios más importantes a la hora de elegir una empresa.

los 5 criterios más importantes



europa 2021

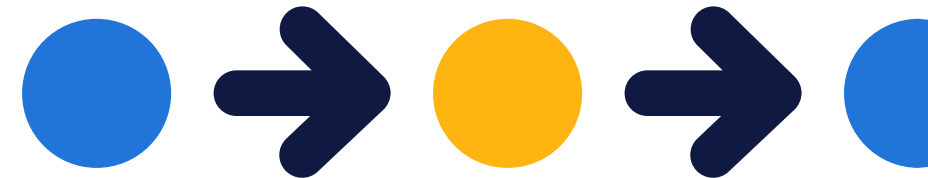


españa 5 criterios principales en 2020

- 01 salario atractivo
- 02 conciliación profesional y personal
- 03 seguridad laboral
- 04 ambiente de trabajo agradable
- 05 condiciones flexibles

españa 5 criterios principales en 2019

- 01 salario atractivo
- 02 conciliación profesional y personal
- 03 seguridad laboral
- 04 ambiente de trabajo agradable
- 05 condiciones flexibles



*al comparar 2021 con años anteriores, tenga en cuenta que esta pregunta se ha modificado de tal manera que los encuestados pueden elegir tantos criterios como consideren importantes de una lista de 16, mientras que en años anteriores tenían que elegir exactamente 5 de estos 16.

qué buscan los posibles empleados al elegir a una empresa.

criterio más importante

salario y beneficios

Los tres criterios más importantes en España son un **salario atractivo, una buena conciliación y un ambiente de trabajo agradable**. Las mujeres, los mayores de 35 años y quienes tienen una educación superior consideran estos criterios incluso más importantes que sus compañeros.

La buena formación es considerablemente más importante para quienes tienen entre 18 y 24 años, en comparación con lo que lo es para sus homólogos con más edad, así como la conciliación profesional y personal es más importante para quienes tienen entre 35 y 54 años.

Las mujeres y las personas con una educación superior son los grupos de empleados más exigentes, puesto que eligieron, de media, alrededor de 8 factores que son importantes para ellos, en comparación con los hombres y las personas con una educación inferior (7 y 6, respectivamente).

[pulse aquí](#) para ver un desglose de los resultados de la importancia de la propuesta de valor al empleado por perfil sociodemográfico.

propuesta de la empresa

seguridad frente a la COVID-19, reputación y salud financiera

En España, **se aprecia más a las empresas si proporcionan un entorno laboral seguro frente a la COVID-19**. En segunda posición se encuentra una buena reputación y, a continuación, una buena salud financiera.

Los hombres son más propensos a dar una puntuación más alta a la empresa en la mayoría de los criterios. Los menores de 35 años dan una calificación más alta a sus empresas en cuanto a la carrera profesional y al salario.

La calificación más baja que dan los empleados hace referencia a la posibilidad de trabajar de forma remota.

Independientemente del género, la edad o la educación, este aspecto obtiene una puntuación más baja en España.

Otros aspectos en los que la puntuación de los empleados es menor son la carrera profesional, el salario y la contribución a la sociedad.

[pulse aquí](#) para profundizar en los sectores y las empresas más atractivas en 2021.

enfoque de empresa recomendado

salario y conciliación

Las prestaciones y el salario son, por mucho, el criterio más importante en España y es menor en comparación con otros factores con respecto a los cuales se había evaluado a empresas. Además, dos tercios de los empleados indican que para ellos es importante una buena conciliación, pero las empresas también tienen una calificación inferior en este criterio.

Como tal, **se recomienda a las empresas en España prestar atención tanto a los salarios, como a una buena conciliación profesional y personal**, para poder estar en una situación de ventaja competitiva en comparación con otras empresas del país.

En lo que respecta a la seguridad laboral y al ambiente de trabajo agradable, las empresas en España lo están haciendo relativamente bien. Se les recomienda mantener este rendimiento.



qué buscan los posibles empleados según el tipo de trabajo.

white collar

69%

de los empleados de oficina consideran el salario como el criterio más importante.

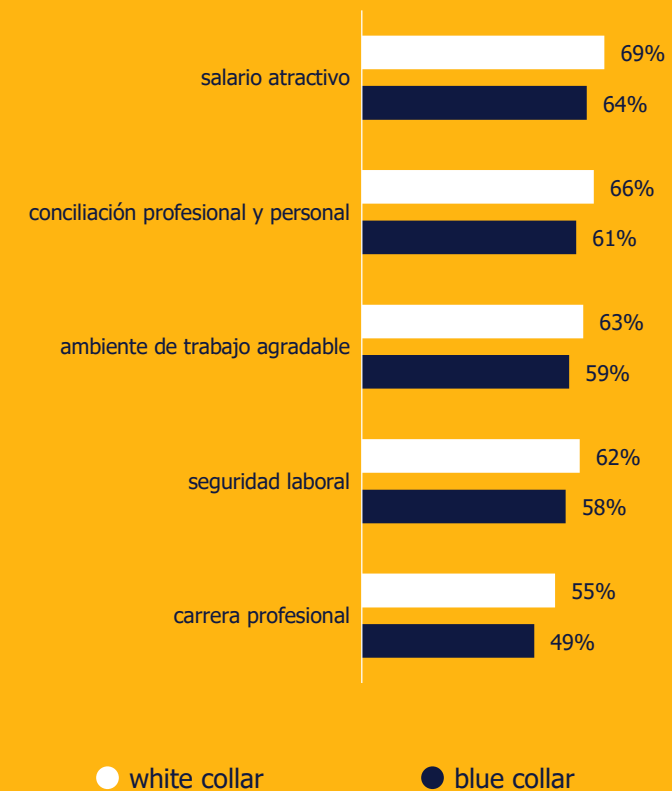
Esto es ligeramente superior en comparación con los trabajadores de la industria (64%).

blue collar

49%

de los trabajadores manuales consideran la progresión laboral un criterio importante. Es inferior que la puntuación otorgada por los empleados de oficina (55%). Los trabajadores de la industria califican todos los criterios con un grado de importancia menor o igual si se les compara con los trabajadores de oficina.

características más importantes



intención de cambio de empleo



primer plano.

intención de cambio encontrar otra empresa.

alrededor de 1 de cada 4 españoles tiene intención de cambiar de empresa

El 10% de los empleados españoles cambió de empresa en la segunda mitad de 2020, sobre todo entre las personas de entre 25 y 34 años (16%). Además, el 27% de los empleados tiene intención de cambiar de empresa en la primera mitad de 2021. Los más propensos a hacerlo son las personas de 34 años o menos (el 31% de aquellos entre 18 y 24 años y el 34% entre los de 25 a 34 años). Aquellos que cambiaron de empresa consideran que el salario, la buena conciliación, un ambiente de trabajo agradable y la seguridad laboral son criterios menos importantes en comparación con las personas que se han quedado en su empresa.

múltiples formas para encontrar la próxima empresa

Los portales de empleo (33%) y los contactos personales (32%) son las formas más usadas para encontrar empresas en España. Los hombres utilizan más LinkedIn, Google y empresas de selección (22%, 21% y 18%, respectivamente) que las mujeres (14%, 14% y 8%, respectivamente).



características más importantes switchers vs. stayers.

switchers

2021

10%

cambió de empresa en los últimos 6 meses.

2021

15%

de los afectados por la COVID cambiaron de empresa en los últimos 6 meses.

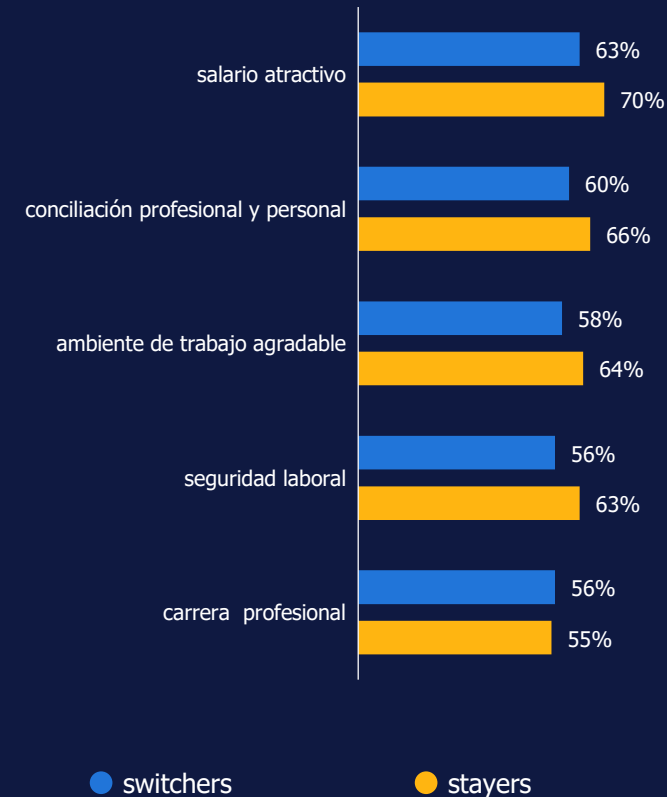
stayers

2021

90%

permaneció en su empresa en los últimos 6 meses.

características más importantes



* últimos 6 meses = segunda mitad de 2020. El REBR2021 cubre un periodo de 6 meses (en lugar de los 12 meses que cubría anteriormente) para reflejar mejor el impacto de la COVID-19.

intención de cambio según el tipo de trabajo.

white collar
switchers

9%

de los empleados "white collar" cambiaron de empresa en la segunda mitad de 2020. Esto es menos en comparación con los trabajadores de la industria o blue collar (14%).

blue collar
intenders

27%

de los empleados "blue collar" tienen la intención de cambiar de empresa en la primera mitad de 2021. Esto se ajusta a la media nacional y es un dato más alto en comparación con los trabajadores white collar (19%).

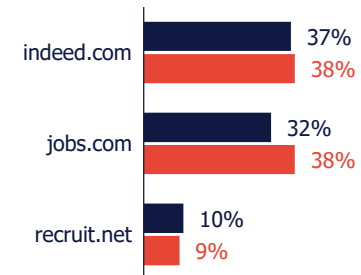


cómo encuentran los empleados en españa nuevas oportunidades laborales.

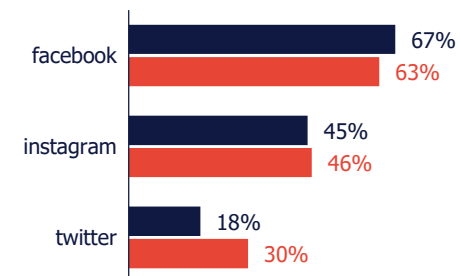
los 5 canales principales para encontrar nuevas oportunidades laborales



los 3 portales de empleo principales



las 3 redes sociales principales



● 2021

● 2020



COVID-19

primer plano.



la COVID-19 y su impacto en el mercado laboral.

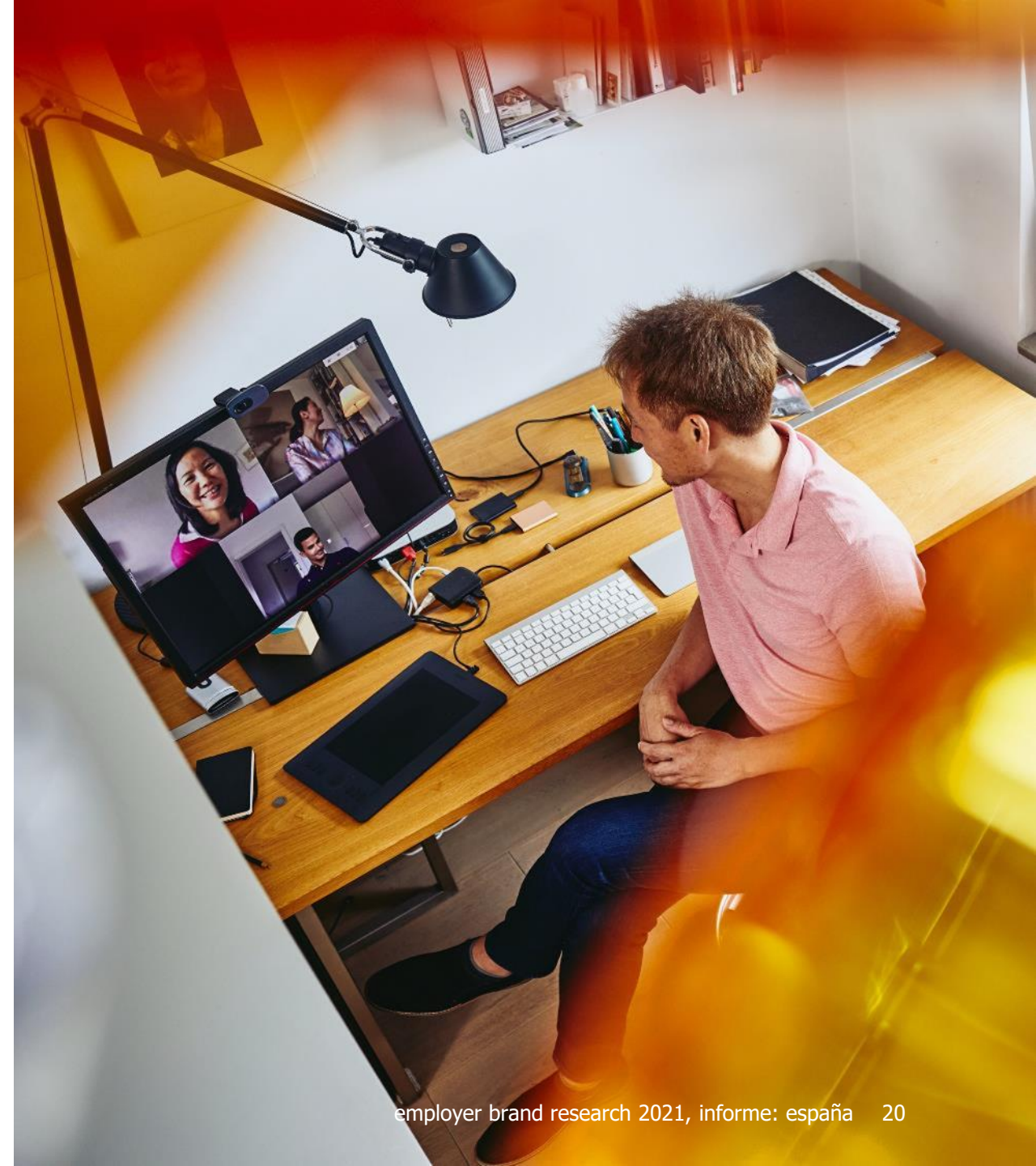
la posibilidad de teletrabajar tiene una importancia relativa

Aunque no es uno de los factores más importantes para la población española, el 43% de los españoles se siente atraído por la posibilidad de teletrabajar. Las mujeres consideran que trabajar desde casa es más importante, en comparación con los hombres (47% frente a 40%), así como también las personas con una educación superior lo consideran un factor más importante que las personas con un nivel de formación inferior (47% frente a 35%). No hay diferencias entre aquellos que trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial.

alrededor de la mitad de los empleados empezaron a teletrabajar (más) durante la pandemia de COVID-19

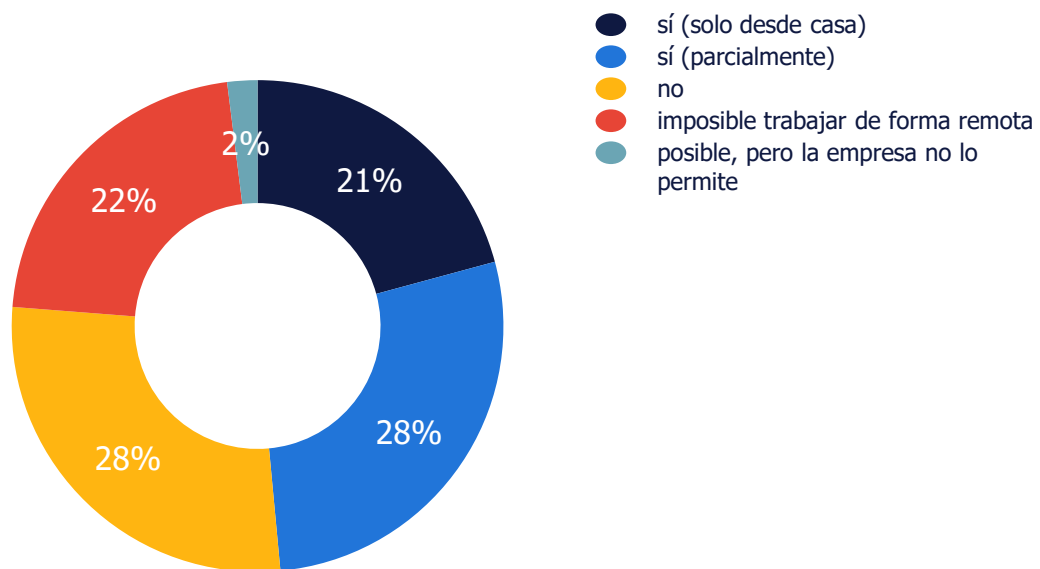
Del 49% que empezó a teletrabajar (más), la mitad estuvo involucrado en tomar esa decisión, mientras que los demás empleados que ahora teletrabajan no tuvieron elección.

En su mayoría, fueron las personas de entre 18 y 24 años las que experimentaron cambios en su situación laboral debido a la COVID-19: solo el 18% siguió trabajando como antes, en comparación con el 42% de media entre los empleados en España.



teletrabajo debido a la COVID-19.

¿comenzó a teletrabajar (más) debido a la crisis de la COVID-19?



españa

20%

de los empleados que dijeron que trabajan de forma remota lo hacen por decisión propia.

Los hombres y las personas de entre 18 y 34 años tenían más probabilidades de poder influir en la decisión de trabajar (más) de forma remota. Además, son principalmente las personas con una formación superior las que empezaron a trabajar más de forma remota.

Solo el 2% de los empleados que pueden trabajar desde casa no pueden hacerlo porque no se lo permite su empresa. Al mismo tiempo, el 22% de los puestos de trabajo están vinculados a las instalaciones, lo que hace que sea imposible que los empleados trabajen desde casa o desde otro lugar.

europa

23%

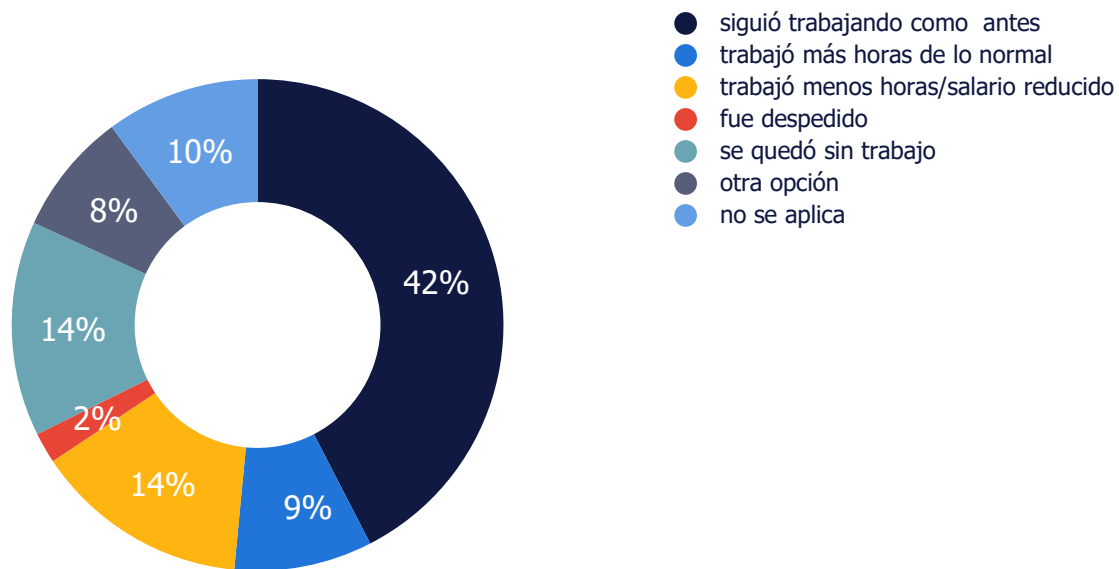
de los empleados que dijeron que teletrabajan lo hacen por decisión propia.

Al tener en cuenta a toda Europa, no vemos grandes diferencias entre los datos sociodemográficos en lo que respecta a la decisión de teletrabajar. La mayoría de los empleados europeos (40%) estuvieron obligados a teletrabajar por su empresa o por las autoridades.

Un porcentaje muy pequeño de los europeos que podrían trabajar desde casa no pudieron hacerlo porque su empresa no se lo permitía (2%). Para el 28% de los europeos, trabajar desde casa es imposible, puesto que sus empleos están vinculados a las instalaciones. Este es el caso mayoritario para las personas con un nivel de formación inferior (40%).

cambio de situación laboral debido a la COVID-19.

cómo la COVID-19 ha cambiado la situación laboral de las personas



la mitad vio cambiar su situación laboral

El 47% de los empleados fue despedido, perdió su empleo, trabajó una cantidad de horas diferente a la habitual o sufrió otras consecuencias que hicieron que su situación laboral cambiara debido a la COVID-19.

La mayor parte de aquellos que perdieron el empleo se encontraban en el grupo de personas de entre 18 y 34 años (19%) o en el de trabajadores con un nivel de formación inferior (27%).

Sin embargo, menos de la mitad de la población en edad laboral (42%) siguió trabajando de manera normal. Este dato es mayor para los hombres y las personas con una formación superior (48%, respectivamente).

europa

39%

ha visto cómo cambiaba su situación laboral debido a la COVID-19.

miedo por pérdida de empleo en 2021 intención de cambio.

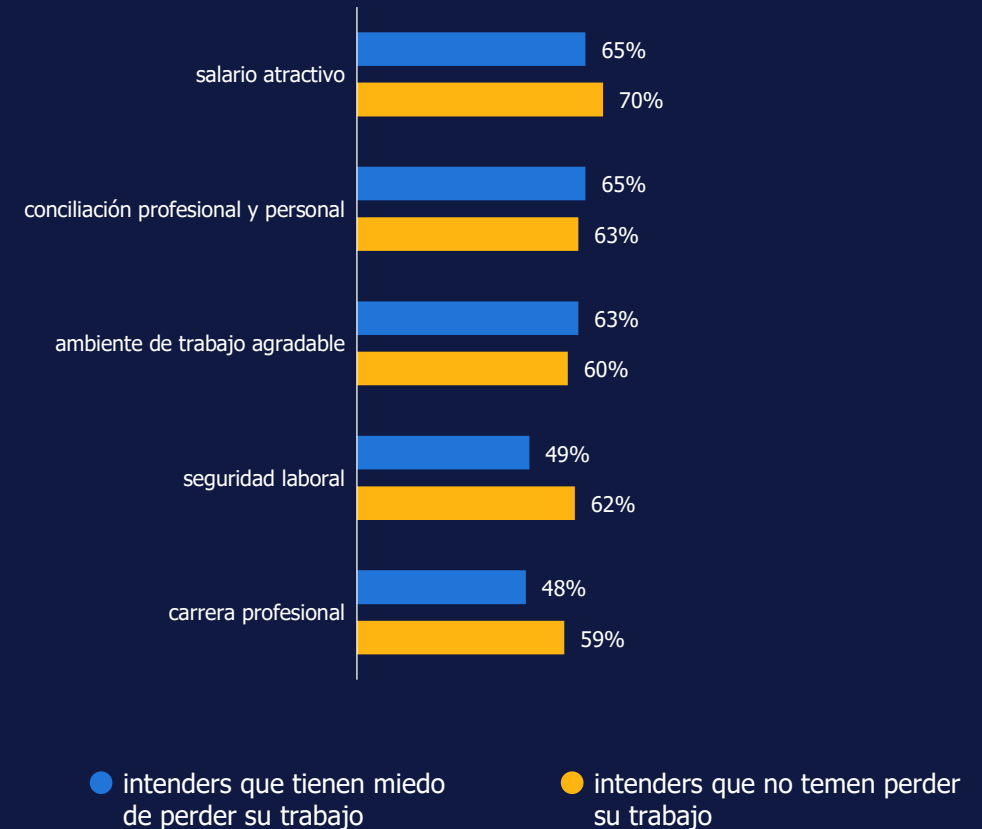
30%

de los empleados que tienen miedo de perder su puesto tienen la intención de cambiar de trabajo en los próximos 6 meses.

12%

de los empleados que no tienen miedo de perder su puesto planean cambiar de trabajo en los próximos 6 meses.

características más importantes



* próximos 6 meses = primera mitad de 2021. El REBR2021 cubre un periodo de 6 meses (en lugar de los 12 meses que cubría anteriormente) para reflejar mejor el impacto de la COVID-19.

intención de cambio entre los afectados por la COVID-19.

personas con intención de cambio

2021

27%

planea cambiar de empresa en los próximos 6 meses.

personas con intención de cambio

2021

40%

de los afectados por la COVID-19 tienen la intención de cambiar de empresa en los próximos 6 meses.



* próximos 6 meses = primera mitad de 2021. El REBR2021 cubre un periodo de 6 meses (en lugar de los 12 meses que cubría anteriormente) para reflejar mejor el impacto de la COVID-19.

Si la situación laboral de un empleado ha cambiado debido a la COVID-19, su intención de cambiar a una empresa nueva es considerablemente mayor (40%) que la de aquellos que simplemente quieren cambiar de empresa (27%).

La manera en la que las empresas en España han apoyado a sus empleados y han controlado la situación causada por la pandemia ha tenido un impacto positivo en la lealtad de sus empleados. En general, **el 62% de los empleados sienten más lealtad hacia su empresa**, frente al 7% que siente menos. Aquellos de entre 18 y 24 años y los que tienen una formación inferior son más propensos a sentir menos lealtad hacia su empresa (16% y 12%, respectivamente).

El hecho de teletrabajar desde casa, de forma libre o no, no ha tenido un impacto importante en la lealtad.

miedo de perder el empleo en 2021 debido a la COVID-19.

una gran proporción tiene miedo de perder el trabajo

La pandemia de la COVID-19 ha causado preocupaciones entre los empleados con respecto a la seguridad de sus empleos.

En España, el 42% de los empleados indicaron que tienen miedo de perder su trabajo. Las mujeres, aquellos de entre 18 y 24 años y aquellos con una formación inferior son las personas más propensas a tener miedo de perder su empleo (46%, 48% y 50%, respectivamente).

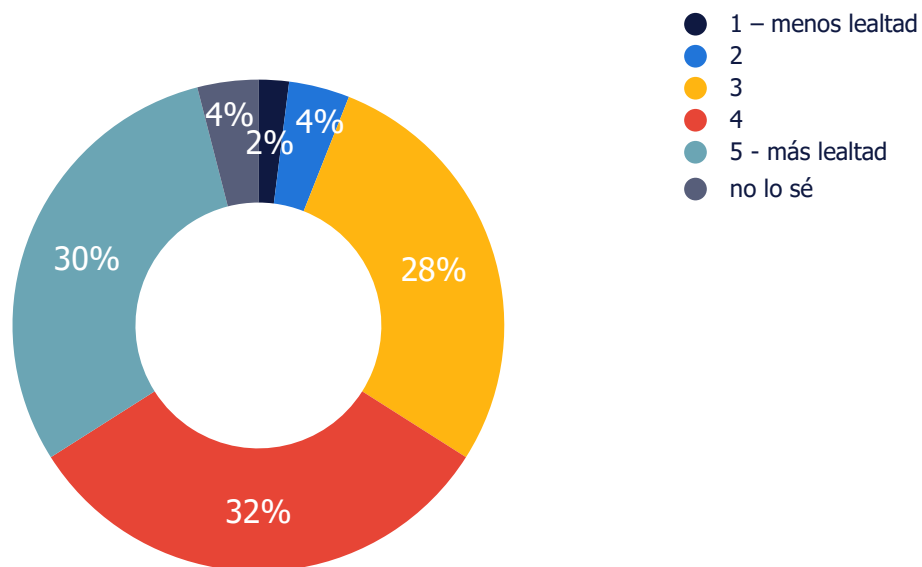
La proporción de empleados que no tienen miedo de perder su trabajo (34%) es menor que la de empleados que sí lo tienen.

Un 30% de los empleados que tienen miedo de perder trabajo tienen la intención de cambiar de empresa en la primera mitad de 2021, mientras que solo el 12% de los empleados que no tienen miedo pretenden cambiar de trabajo.



lealtad hacia las empresas durante la pandemia.

lealtad hacia la empresa en función de la sensación de respaldo que sintieron los empleados durante la pandemia de la COVID-19



trabaja solo de forma remota

El **65%** de los empleados que solo trabajan desde casa sienten más lealtad hacia su empresa debido a la manera en la que la empresa gestionó la situación de la COVID-19.

trabaja de forma parcialmente remota

El **60%** de los empleados que trabajan de manera parcial desde casa se sienten más fieles a su empresa debido a la manera en la que la empresa gestionó la situación de la COVID-19.

obligado a trabajar de forma remota

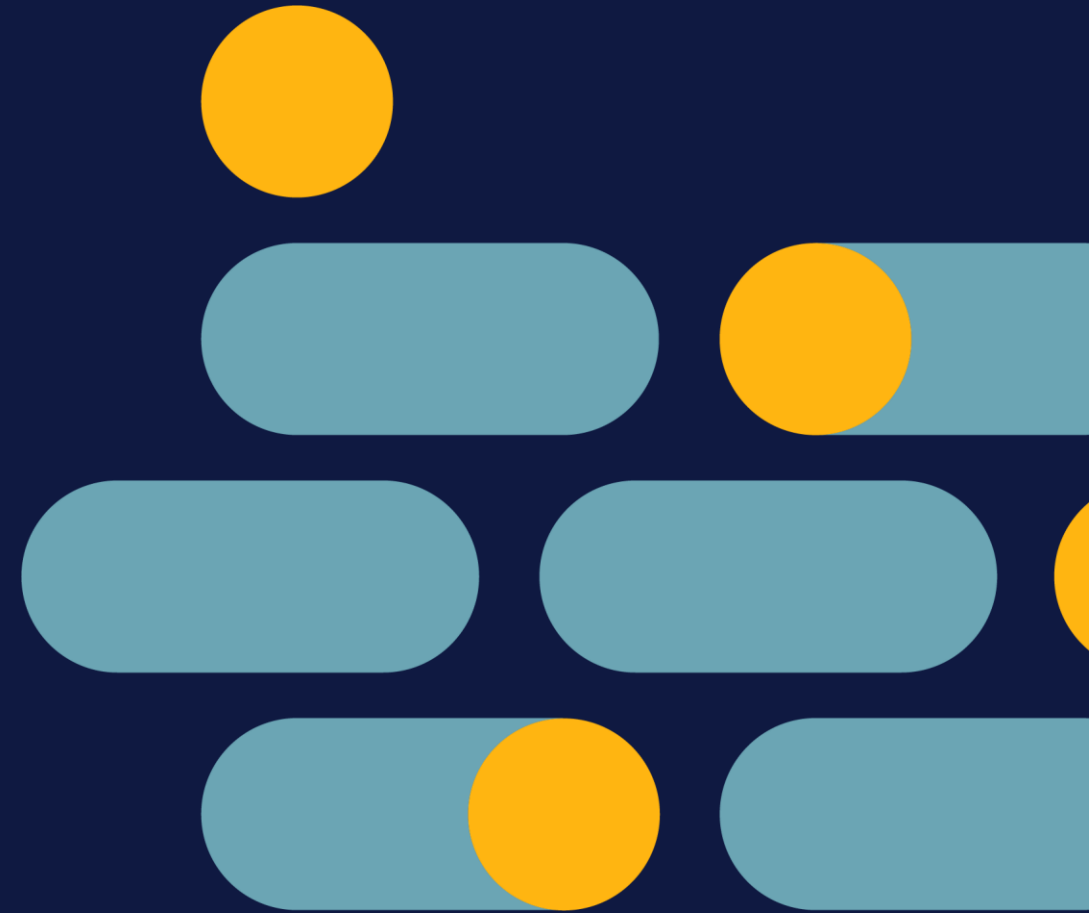
El **60%** de los empleados a los que la empresa o las autoridades obligaron a trabajar desde casa sienten más lealtad hacia su empresa debido a la manera en la que la empresa gestionó la situación de la COVID-19.

decisión propia de trabajar de forma remota

El **60%** de los empleados que decidieron por sí mismos trabajar desde casa sienten más lealtad hacia su empresa debido a la manera en la que la empresa gestionó la situación de la COVID-19.

anexo 1

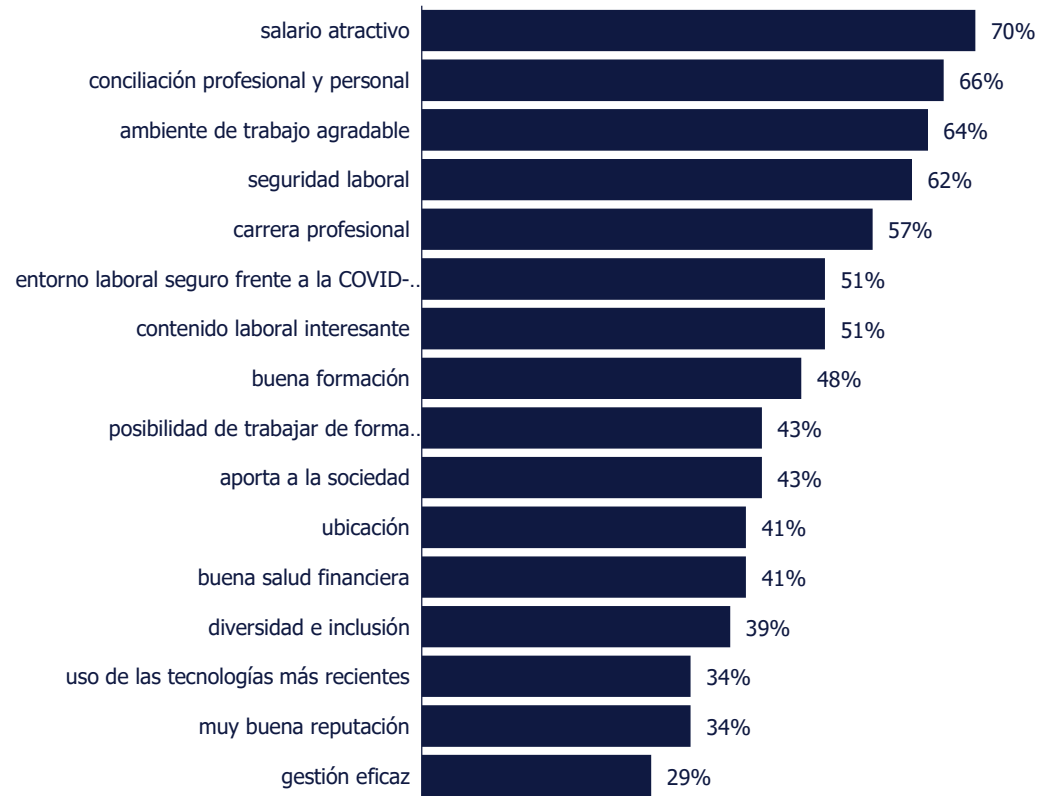
deep dive EVP drivers.



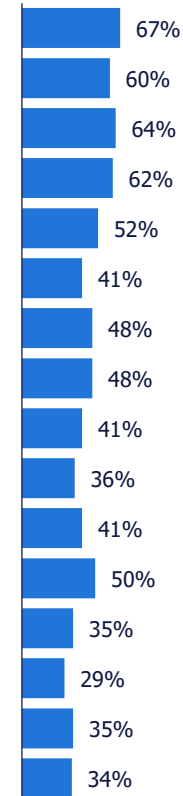
qué buscan los posibles empleados

los criterios más importantes para elegir a una empresa.

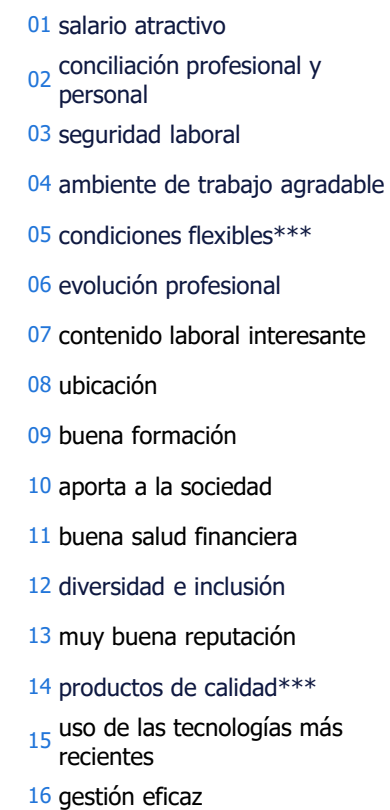
criterios importantes



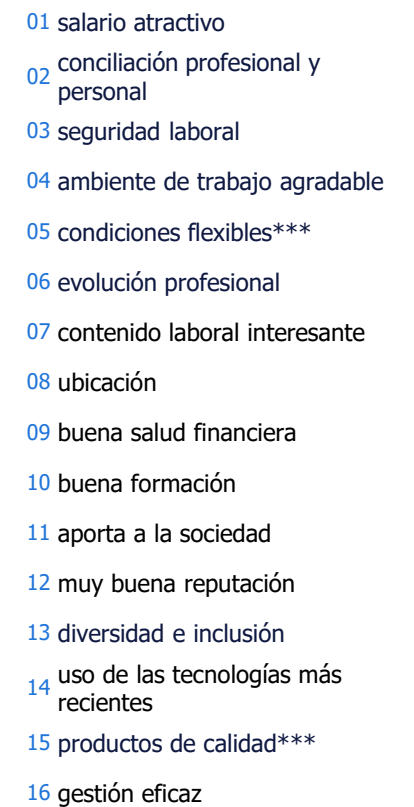
europa 2021



españa 2020



españa 2019



*al comparar 2021 con años anteriores, tenga en cuenta que esta pregunta se ha modificado de tal manera que los encuestados pueden de elegir tantos criterios como consideren importantes de una lista de 16 criterios, mientras que en años anteriores tenían que elegir exactamente 5 de estos 16.

***solo se investigó en 2021/se interrumpió en 2021



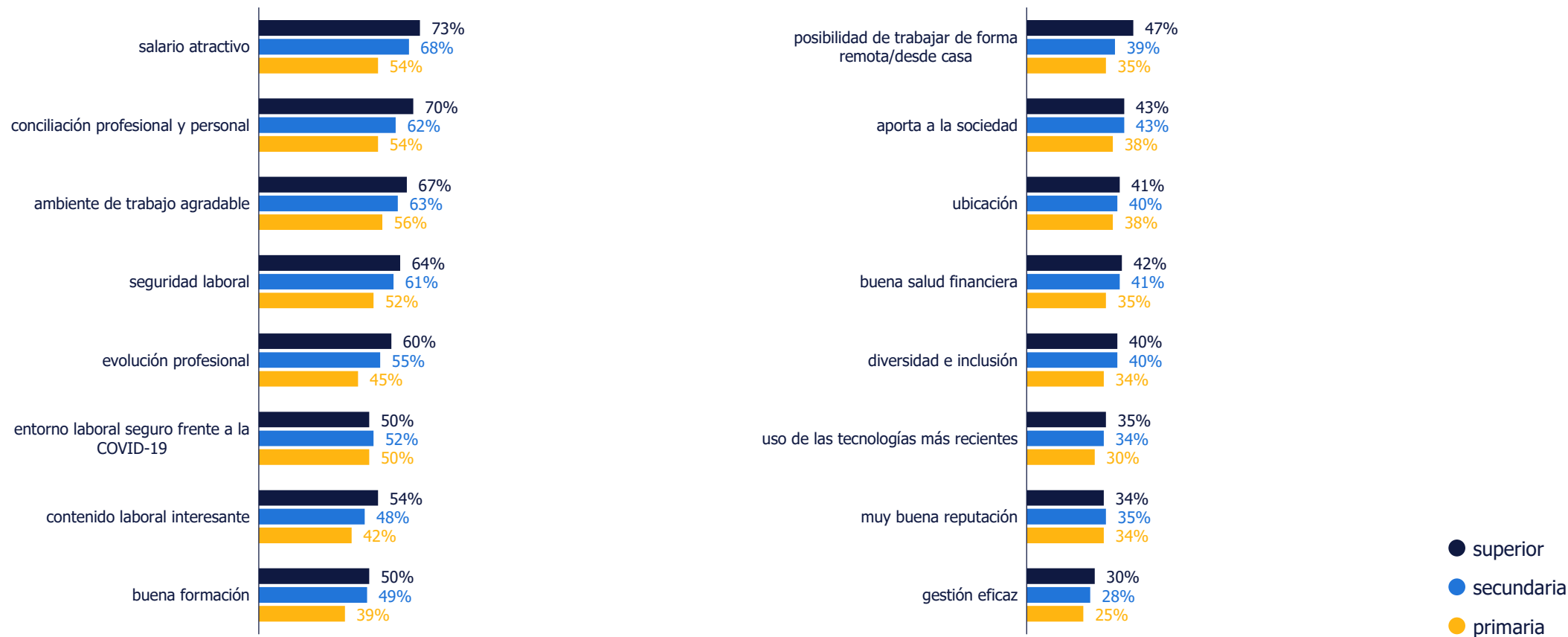
importancia de los EVP drivers en función del sexo.



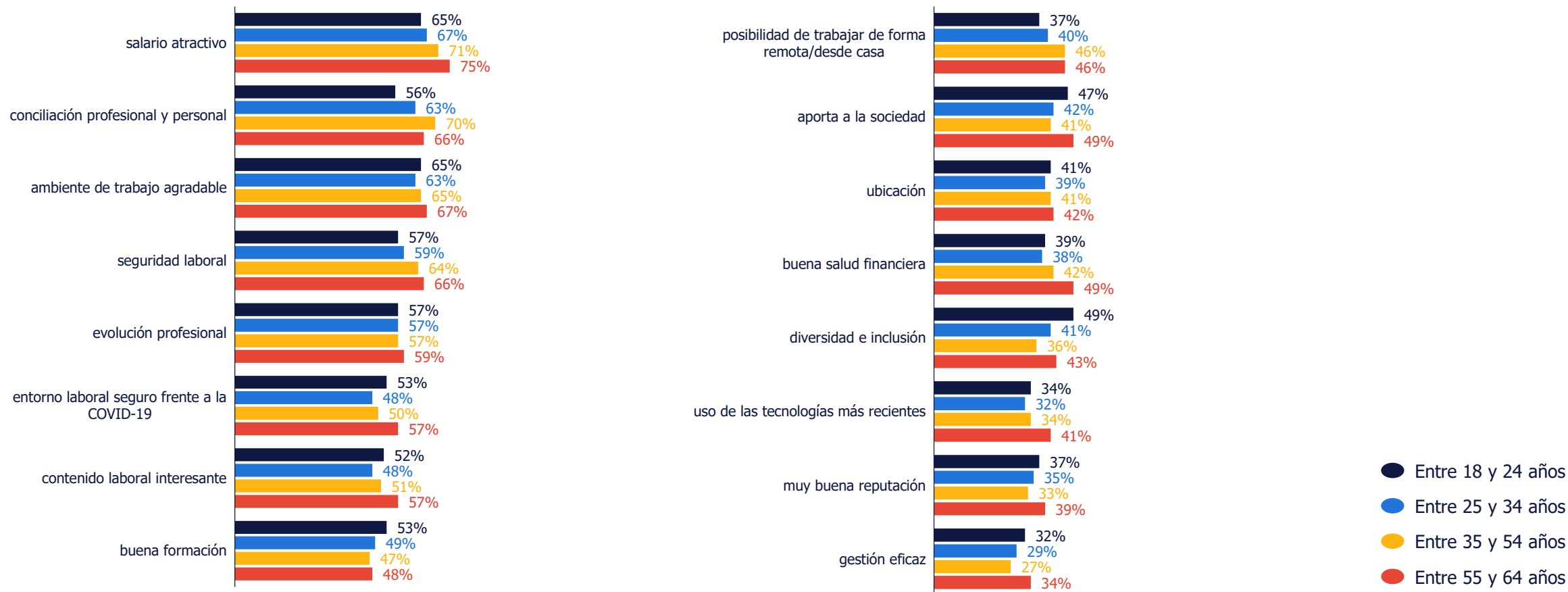
● hombre
● mujer



importancia de los EVP drivers en función de la educación.



importancia de los EVP drivers en función de la edad.

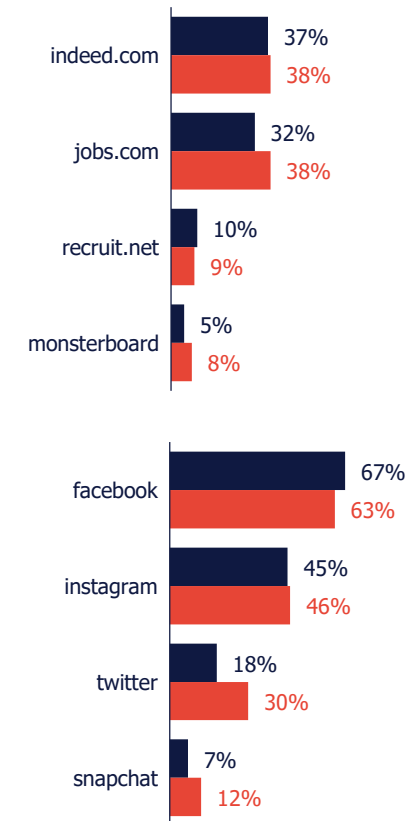


cómo encuentran los empleados en españa nuevas oportunidades laborales.

canales utilizados para encontrar nuevas oportunidades laborales



deep dive en las redes sociales y los portales de empleo



● 2021

● 2020



anexo 2



deep dive
empresas.

percepción de la oferta de empresas contratantes en españa.

Comprender la diferencia entre lo que los empleados desean y lo que piensan que las empresas contratantes ofrecen permite obtener información muy útil para la creación del employer brand. Además, comparar lo que los empleados perciben que su empresa actual ofrece aporta un contexto mayor a las brechas que se necesitan cubrir.

evaluación de la empresa actual

- 01 entorno laboral seguro frente a la COVID-19
- 02 muy buena reputación
- 03 buena salud financiera
- 04 seguridad laboral
- 05 ambiente de trabajo agradable
- 06 conciliación profesional y personal
- 07 aporta a la sociedad
- 08 salario atractivo
- 09 carrera profesional
- 10 posibilidad de trabajar de forma remota/desde casa

percepción general de las empresas en españa

- 01 buena salud financiera
- 02 muy buena reputación
- 03 entorno laboral seguro frente a la COVID-19
- 04 seguridad laboral
- 05 evolución profesional
- 06 ambiente de trabajo agradable
- 07 salario atractivo
- 08 conciliación profesional y personal
- 09 aporta a la sociedad
- 10 posibilidad de trabajar de forma remota/desde casa

perfil de la empresa ideal

- 01 salario atractivo
- 02 conciliación profesional y personal
- 03 ambiente de trabajo agradable
- 04 seguridad laboral
- 05 carrera profesional
- 06 entorno laboral seguro frente a la COVID-19
- 07 posibilidad de trabajar de forma remota/desde casa
- 08 aporta a la sociedad
- 09 buena salud financiera
- 10 muy buena reputación



percepción de la oferta de empresas contratantes en españa y la región.



Comprender la diferencia entre lo que los empleados desean y lo que piensan que las empresas ofrecen en España y sus alrededores permite obtener información muy útil para la creación de la marca empleadora.

lo que se percibe que las empresas españolas ofrecen.

- 01 buena salud financiera
- 02 muy buena reputación
- 03 entorno laboral seguro frente a la COVID-19
- 04 seguridad laboral
- 05 carrera profesional
- 06 ambiente de trabajo agradable
- 07 salario atractivo
- 08 conciliación profesional y personal
- 09 aporta a la sociedad
- 10 posibilidad de trabajar de forma remota/desde casa

lo que se percibe que las empresas europeas ofrecen.

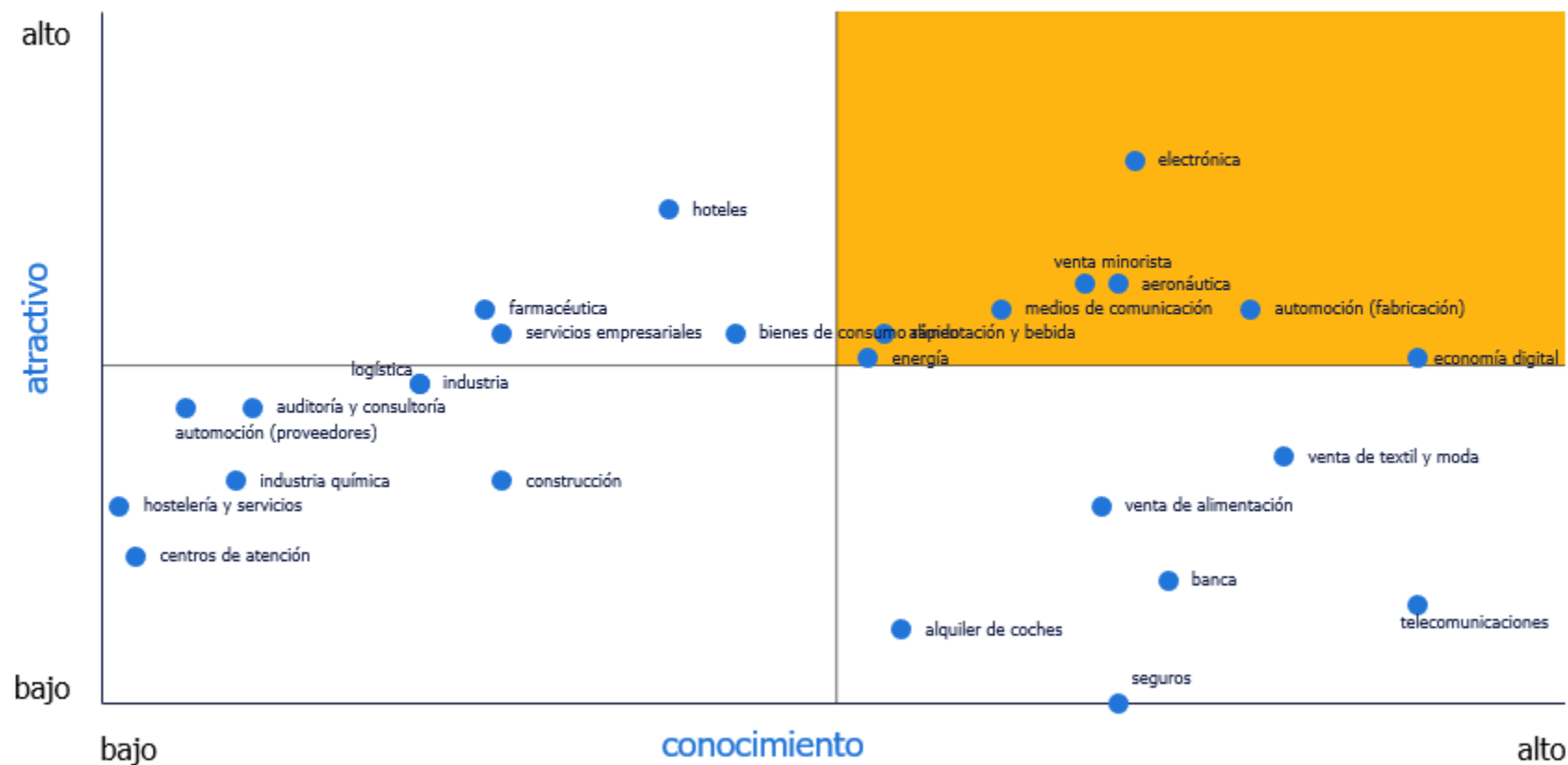
- 01 buena salud financiera
- 02 muy buena reputación
- 03 seguridad laboral
- 04 entorno laboral seguro frente a la COVID-19
- 05 evolución profesional
- 06 salario atractivo
- 07 ambiente de trabajo agradable
- 08 conciliación profesional y personal
- 09 aporta a la sociedad
- 10 posibilidad de trabajar de forma remota/desde casa

sector

datos.



los sectores con mejores resultados de españa según los niveles de conocimiento y atractivo.



elevado conocimiento

un conocimiento elevado significa que las empresas del sector son muy populares.

gran atractivo

un sector con gran atractivo comprende más empresas atractivas que otros sectores.

las empresas



más
atractivas.

las empresas más atractivas para trabajar en españa.

las 10 mejores empresas de 2021

- 01 Amazon
- 02 Nestlé
- 03 Correos
- 04 Sony
- 05 Coca Cola
- 06 Meliá Hotels International
- 07 RTVE (TVE1, La2, RNE...)
- 08 El Corte Inglés
- 09 Siemens
- 10 IBERIA

las 10 mejores empresas de 2020

- 01 Sony
- 02 Coca Cola
- 03 Amazon
- 04 Nestlé
- 05 IBERIA
- 06 IBM
- 07 Siemens Gamesa
- 08 Atresmedia (Antena3, LaSexta, OndaCero...)
- 09 Correos
- 10 BSH Electrodomésticos

anexo 3



metodología.

configuración del employer brand research.

30 empresas por participante

«¿conoce esta empresa?»: esto determina el conocimiento.

por cada empresa conocida

«¿le gustaría trabajar para esta empresa?»: esto determina el atractivo.

de cada empresa conocida

se evalúan ciertos elementos clave: esto determina los motivos del atractivo.

muestreo inteligente

A cada participante se le presentan 30 empresas. Los participantes solo evalúan las empresas cuya marca conocen.

Para garantizar que las marcas menos conocidas reciban una cantidad suficiente de evaluaciones, utilizamos un método de muestreo inteligente.

Este método consiste en mostrar las empresas menos conocidas a más participantes, para obtener una muestra lo suficientemente representativa. De este modo, el Employer Brand Research de Randstad aporta datos fiables sobre employer brands muy conocidos y no tan conocidos.

elementos clave

de cada empresa se evalúan los siguientes elementos:

- 01 buena salud financiera
 - 02 entorno laboral seguro frente a la COVID-19
 - 03 muy buena reputación
 - 04 seguridad laboral
 - 05 evolución profesional
 - 06 aporta a la sociedad
 - 07 posibilidad de trabajar de forma remota/desde casa
 - 08 ambiente de trabajo agradable
 - 09 conciliación laboral y personal
 - 10 salario atractivo
-



KANTAR

Para este estudio, Randstad colabora con Kantar, una de las mayores redes de datos, información y consultoría del mundo.



fuentes bibliográficas.

1

<https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>

2

<https://www.betterteam.com/blog/employer-branding>

3

<https://www.slideshare.net/JWTINSIDE/culture-scape-1028-sm>

4

<https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2015/assets/pwc-18th-annual-global-ceo-survey-jan-2015.pdf>

5

<https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>

6

https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/c/pdfs/ultimate-list-of-employer-brand-stats.pdf

7

https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/job-switchers/PDF/job-switchers-global-report-english.pdf

8

<https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/2011/12/whats-the-value-of-your-employment-brand>

9

<https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>

randstad

human forward.

