

Communiqué de presse  
Paris, le 8 mars 2018

## 1 % d'écart de salaire injustifié entre les femmes et les hommes : comment le groupe Randstad France a construit l'égalité salariale

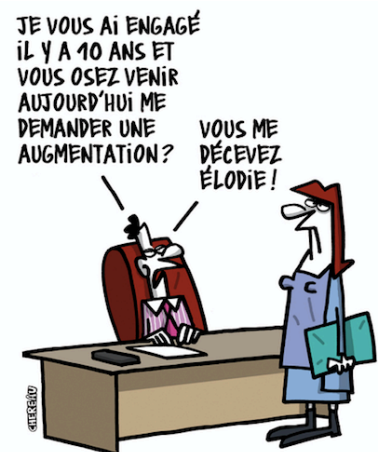
Alors que le groupe Randstad vient de signer son quatrième accord sur l'égalité professionnelle, les mesures prises par la direction ces dernières années au sein du groupe ont permis de supprimer, ou presque, les écarts de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes. Ils sont en effet passés de 1,8 % en 2011 à 1,0 % en 2015, selon l'étude réalisée par le cabinet Aon Hewitt pour Randstad, alors que les écarts de salaire moyens entre les femmes et les hommes atteignent, toutes choses égales par ailleurs, 9 % en France selon l'Insee. Les leviers : une impulsion forte de la direction, un pilotage volontariste et constant, des outils comme les indicateurs d'égalité professionnelle (intégrés dans le système de révisions salariales annuelles, ils obligent les managers à prendre en compte ce paramètre dans leur décision) et, enfin, des processus RH qui vont au-delà de ce que la loi impose, comme par exemple l'augmentation systématique des personnes en congé parental. L'ambition de Randstad demeure toutefois d'atteindre l'égalité salariale réelle – soit 0 % d'écart injustifié. Pour y parvenir, Randstad entend maintenir ses efforts, qui se traduisent par exemple par l'existence d'une enveloppe budgétaire consacrée exclusivement à la neutralisation des éventuelles différences de rémunération non justifiées entre les femmes et les hommes.



Laurence De  
FONTENAY

« Titulaire depuis 2008 du label « Égalité professionnelle », le groupe Randstad France est engagé de longue date dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement témoigne bien sûr de la volonté du groupe de lutter contre toutes les formes de discrimination. Mais il traduit aussi l'intérêt opérationnel de l'entreprise, qui rassemble plus de 75 % de femmes. Dans ce contexte, Randstad a érigé trois priorités en matière d'égalité femme-homme : l'égalité salariale,

l'équilibre des temps de vie et la promotion des femmes aux postes d'encadrement. Si le comité exécutif (5 femmes et 7 hommes) et le Top 100 (51 % de femmes) du groupe traduisent dans les faits ce dernier objectif, l'entreprise doit poursuivre ses efforts de féminisation des comités de direction et plus généralement des fonctions de management à hauteur de 60 %. L'accord sur l'égalité professionnelle que vient de signer Randstad comprend des mesures concrètes pour nous aider dans l'atteinte de cet objectif ambitieux », déclare Laurence de Fontenay, directrice générale déléguée en charge des ressources humaines du groupe Randstad France.



## L'égalité salariale, clé de voûte de la politique d'égalité professionnelle de Randstad

### Réduction des écarts de salaire injustifiés

- Depuis 2011, le cabinet Aon Hewitt réalise pour le groupe Randstad France une étude sur les rémunérations. L'étude permet notamment d'identifier les critères qui expliquent les différences de salaire entre les femmes et les hommes. Il en ressort que les écarts injustifiés sont très faibles d'une part, et qu'ils s'inscrivent en baisse d'autre part. Ils sont ainsi passés de 1,8 % en 2011 à 1,1 % en 2012 puis 1 % en 2015.
- Pour arriver à ce résultat, le groupe a notamment mis en place un système de pilotage spécifique des augmentations salariales annuelles à l'attention des managers. Ce dispositif informatisé permet de suivre et garantir la parfaite équité de traitement entre les femmes et les hommes. La plus grande vigilance est apportée à tous les niveaux de l'organisation et tout écart identifié doit être immédiatement corrigé.

### Le congé parental ne pénalise pas la carrière salariale

- Dans le cadre de l'accord portant sur l'égalité professionnelle, le groupe Randstad France accorde aux personnes, non seulement en congé maternité comme la loi l'y oblige, **mais également aux personnes en congé parental**, une augmentation de salaire systématique au moins égale au pourcentage moyen appliqué sur la catégorie professionnelle à laquelle elles appartiennent.

JE ME SUIS FAIT VIOLENCE  
POUR ENGAGER UNE FEMME  
ET VOUS VENEZ M'ANNONCER  
QUE VOUS ÊTES ENCEINTE?



### Atténuer les effets du temps partiel sur le salaire

- La très large majorité des salariés du groupe Randstad France travaillant à temps partiel sont des femmes. Aussi le groupe finance-t-il depuis 2014 une retraite à temps plein pour les salariés travaillant à temps partiel en prenant en charge la part patronale des cotisations retraites – sous réserve que le salarié prenne en charge la part salariale. **Toutefois, pour les salaires les plus modestes, le groupe prend aussi en charge la part salariale.**



## Équilibre des temps de vie : mieux concilier vie privée et vie professionnelle

### Le don solidaire de congés

- Le groupe Randstad France a mis en place le don solidaire de congés (CP/RTT/CET) pour aider les salariés parents dont les enfants de moins de 20 ans, accidentés, malades et/ou en situation de handicap, nécessitent une présence parentale ou bien les salariés aidants qui assument la charge d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

### Téléassistance aux devoirs

- Afin d'aider les salariés parents dans leur vie quotidienne, Randstad a mis en place un service de téléassistance aux devoirs pour les enfants scolarisés aux niveaux collège et lycée. Ce service est réalisé par des enseignants certifiés par l'Éducation nationale et concerne les matières suivantes : français, mathématiques, anglais ainsi que philosophie, sciences physiques, chimie, SVT, histoire et géographie. Chaque enfant bénéficie du service gratuitement, 6 jours sur 7, de 17h00 à 20h00. Le format de l'aide est au choix de l'enfant : classe virtuelle, ou téléphone, ou par écrit.

### Procréation médicalement assistée (PMA)

- La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Le conjoint ou la conjointe salariée de la femme bénéficiaire d'une PMA bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à ces actes médicaux et ce pour chaque protocole. Ces absences sont assimilées à des heures de travail effectif sans effet sur la rémunération et la durée des congés payés.

## Féminiser davantage les fonctions d'encadrement : objectif, 60 % de femmes dans les comités de direction d'ici trois ans

### Améliorer la mixité dès le recrutement des managers

- La DRH du groupe Randstad France s'assure que tous les processus RH sont en adéquation avec ses engagements en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par exemple, elle garantit lors des recrutements ou des promotions la présentation de candidatures mixtes, ce principe étant rendu obligatoire pour les postes de cadres supérieurs.

### Des journées « vis ma vie » pour favoriser la mobilité professionnelle

- Afin de lutter contre l'autocensure et susciter davantage de candidatures féminines sur des métiers de management, le groupe a mis en place des journées « vis ma vie » dans le cadre d'un

projet de mobilité professionnelle. Un ou une manager accueille pendant une journée un ou une salariée pour lui parler de son travail.

---

## A propos du groupe Randstad France

Le groupe Randstad France fait partie du groupe Randstad, deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2016 un chiffre d'affaires de 3,05 milliards d'euros. En 2016, le groupe (3 600 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 65 000 collaborateurs intérimaires et recruté 42 500 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 730 agences et bureaux.

Randstad est détenteur depuis 2008 et 2009 du Label Égalité Professionnelle et du Label Diversité. Le Groupe Randstad France est également labellisé *Gender Equality European and International Standard (GEE&IS)* depuis 2011.

Retrouvez-nous sur :



[www.grouperandstad.fr](http://www.grouperandstad.fr)

| [@GroupRandstadFR](https://twitter.com/GroupRandstadFR)



| <http://resources.grouperandstad.fr>

| [@DataLabEmploi](https://twitter.com/DataLabEmploi)

---

## Contacts presse

### Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Tél. 01 41 62 22 10

**Sophie Durand** : 06 37 86 44 00

**Sébastien Buffet** : 06 01 35 25 39

### Agence Wellcom

Tél. 01 46 34 60 60

**Sonia El Ouardi** : [sonia.elouardi@wellcom.fr](mailto:sonia.elouardi@wellcom.fr)

**Donna Clément** : [donna.clement@wellcom.fr](mailto:donna.clement@wellcom.fr)

**Julia Guillemeton** [julia.guillemeton@wellcom.fr](mailto:julia.guillemeton@wellcom.fr)