

rapport sociétal

2020.

 randstad

human forward*.

*l'humain, pour aller plus loin

sommaire.

cette année 2020...

par Frank Ribuot

p.3

interview...

Aline Crépin

p.4



1

le groupe randstad engagé
pour l'insertion et l'égalité f/h

p.6

égalité f/h

p.7

insertion

p.8

handicap

p.11

2

le groupe randstad engagé
pour le bien-être en entreprise

p.13

entretien avec raphaëlle ouvry

p.14

qualité de vie au travail

p.16

marque employeur

p.20

3

le groupe randstad s'engage
pour le monde

p.22

développement durable

p.23

citoyenneté

p.26

vso

p.28

4

l'institut randstad

p.29

interview ana de boa esperança

p.30





Frank Ribuot,
Président du Groupe Randstad France



cette année 2020...

...a pour moi été extraordinaire à bien des égards, avec un retour en France après 30 ans d'expatriation au début du premier confinement et une rencontre d'abord virtuelle des équipes du groupe Randstad France.

Passé le premier choc culturel renforcé par ces circonstances inédites, et dès que j'ai pu circuler et aller à la rencontre de mes nouveaux collègues, j'ai découvert la force du collectif au cœur des territoires, nos nombreux atouts, la motivation et l'implication sociale des équipes, leur préoccupation de chaque instant pour donner à chacune et à chacun une chance d'avoir un emploi qui lui corresponde. J'ai aussi constaté leur détresse parfois quand ils étaient empêchés de faire leur métier.

C'est pourquoi j'ai très vite souhaité réouvrir nos agences pour contribuer à notre échelle à la relance de notre économie et à la remise en emploi de nos salariés intérimaires durement touchés par la crise.

Cette année 2020 a certes été pleine de perturbations et d'obstacles, mais j'en retiendrai surtout qu'elle nous a poussés collectivement à être toujours plus agiles et toujours plus à l'écoute de nos clients, candidats et intérimaires et surtout de nos collègues. Elle nous a permis également de nous recentrer sur nos valeurs, sur le véritable sens de notre travail, de nous appuyer sur notre avance technologique mais surtout de replacer l'humain au cœur de nos priorités.

Il est essentiel à mes yeux que notre entreprise fasse rayonner ses convictions en matière d'environnement et ses valeurs de solidarité et d'égalité des chances dans son écosystème.

Je tiens à remercier encore une fois nos clients pour leur confiance, nos intérimaires pour leur disponibilité et toutes les équipes des différentes sociétés du groupe Randstad France pour les exploits quotidiens qu'elles ont dû réaliser en 2020 pour maintenir coûte que coûte leur activité.



Aline Crépin,
directrice innovation sociale
et affaires publiques



interview

les conditions de travail modifiées par la crise sanitaire ont-elles donné lieu à des initiatives, des innovations pour y faire face ?

L'année 2020 a été une année de transition pour le groupe Randstad à plusieurs titres. Nous avons changé de gouvernance avec l'arrivée d'un nouveau PDG, Frank Ribuo, qui a pris ses fonctions au tout début du confinement, et qui a fait connaissance avec les équipes... à distance !

Par ailleurs, notre secteur d'activité a connu la plus grosse crise de son histoire, avec des agences qui se sont brutalement retrouvées sans activité, et un nombre d'intérimaires en poste qui a brutalement chuté.

Du jour au lendemain, il a fallu travailler entièrement à distance alors que le groupe Randstad avait une culture du distanciel limitée.

Et ce qui s'est finalement passé a été formidable. En quelques jours grâce à la mobilisation des équipes supports les méthodes de travail ont pu être adaptées, et nous avons changé complètement d'optique dans la façon de travailler, de motiver, de manager...

comment ont réagi les collaborateurs des agences ?

C'était assez déroutant pour la plupart d'entre eux car nos agences tiennent énormément à leurs clients, et à leurs intérimaires. Tout à coup ils se sont retrouvés chez eux et ça a été un vrai choc, ils ne pouvaient plus jouer ce rôle social de mise à l'emploi, créer ce lien qui leur est si cher.

Mais là aussi, très rapidement les services marketing et communication leur ont donné les moyens de communiquer de façon différente avec leurs candidats, intérimaires et clients.

Chaque semaine Frank Ribuo enregistrerait une vidéo diffusée aux équipes, pour leur expliquer où nous en étions, ce qui se passait dans l'entreprise, pour leur donner des perspectives même dans les périodes de confinement strict. Et dès le 31 juillet nous avons cessé l'activité partielle dans nos agences.



Bref, 2020 a été une année très compliquée économiquement mais qui nous a obligés à nous réinventer. Il y a eu une grande libération d'énergie ! Et l'arrivée d'une nouvelle gouvernance au pire moment de notre histoire nous a permis d'aller beaucoup plus vite dans le changement de paradigme. Nous avons besoin de bienveillance, de sécurité, de perspectives et tout cela est venu compenser l'immense désarroi provoqué par cette crise.

qu'est-ce qui va rester de tout cela ? va-t-on faire du durable avec du « réactionnel » ?

Ce qui est sûr c'est que nous avons gagné en agilité, en proximité managériale. Ce dernier point est le fruit d'un gros travail initié par le Pôle Innovation pour recréer du lien, développer la bienveillance et libérer la créativité au sein des équipes.

Tout cela va subsister probablement avec un renforcement du côté partenarial, le fait de donner du sens à notre relation à l'autre. Au-delà des aspects prévention, hygiène et sécurité qui étaient déjà très importants et qui le sont encore plus, c'est une façon enrichie de communiquer avec nos clients et nos intérimaires qui va perdurer.

quelles sont les grandes fiertés de 2020 ?

Avoir remis notre rôle social au centre du dispositif permet de rappeler à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise pourquoi elles et ils travaillent. Nous sommes toutes et tous fiers d'appartenir à une entreprise qui se porte bien, qui croît, qui crée de l'emploi bien sûr, mais nous sommes surtout fiers d'être dans une entreprise qui a une vraie empreinte sociale et sociétale. 5 marques du Groupe ont d'ailleurs été certifiées Top Employeur en 2020 !

La crise de la Covid-19 a révélé une quête de sens généralisée. Les équipes savent désormais que leur président et leur comité exécutif croient réellement que la RSE est centrale dans la façon de faire notre métier. Elles se sont remarquablement adaptées aux conditions, elles ont vraiment de quoi être fières.

Enfin je dirais que nous pouvons être fiers parce que nous n'avons pas renoncé à nos projets. L'Institut Randstad a continué ses actions et les a fait connaître au réseau, nous avons créé une EATT (entreprise adaptée de travail temporaire) : Kliff par Randstad... Nous n'avons pas cessé de nous battre pour la mise en emploi de publics en difficulté.

on parle beaucoup aujourd'hui de la rse comme levier de performance pour l'entreprise. une entreprise active en matière de rse serait plus agile, les salariés trouveraient plus de sens, qu'en pensez-vous ?

Nous avons la chance d'avoir un métier qui a déjà du sens. Il consiste à mettre à l'emploi des gens qui en sont souvent éloignés. Le fait de s'appuyer sur la technologie pendant la crise de la Covid 19 nous a rappelé à quel point l'humain était important.

L'humain est bien au centre de notre métier, et c'est sans aucun doute un facteur de performance pour l'entreprise. C'est finalement très simple, si une entreprise est éveillée socialement et d'un point de vue environnemental, elle crée un climat dans lequel les salariés peuvent s'épanouir, et le succès vient naturellement.



1

le groupe randstad engagé

pour l'insertion
et l'égalité f/h.



égalité f/h

5 points de plus pour l'index égalité f/h

« Covid 19 : les femmes paient le plus lourd tribut à la crise ». Tel est le titre d'un article paru dans un quotidien national en juin 2021. Plus touchées par le chômage, obligées de jongler entre vie personnelle et professionnelle, les femmes sont plus affectées par la pandémie. La crise a une fois de plus mis en exergue les inégalités, montré à quel point elles étaient encore ancrées dans les systèmes sociaux, politiques et économiques.

Pendant ce temps Randstad n'a pas renoncé à son ambition, l'égalité F/H est demeurée au premier rang de ses préoccupations, et le résultat est là : l'entreprise affiche un index de 93 sur 100, soit 5 points de plus que l'année précédente (résultat UESTT) !

Rappelons ce qu'est cet index. C'est une note calculée chaque année à partir de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise : rémunérations, augmentations, promotions, congés maternité, parité du top management. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel lui a donné naissance et oblige les entreprises à le publier depuis mars 2019.

index de l'égalité
professionnelle

entre les femmes
et les hommes.

93
/100



nouvelle session de mentoring 100% féminin au siège

le mot d'ordre restait le même "oser !"

Les collaboratrices présentes se sont prêtées à un exercice de mindfulness, une technique de méditation qui consiste à se focaliser sur le moment présent et les sensations ressenties.

Parce que la parole entraîne mais l'exemple enseigne, les collaboratrices invitées se sont appuyées sur des modèles de femmes inspirantes pour identifier leurs forces. Un exercice en phase avec l'objectif de ces sessions de mentorat : permettre à chaque femme de se reconnaître dans le témoignage des autres, de s'identifier et de trouver du soutien tout au long de son parcours professionnel.

La journée s'est poursuivie avec des ateliers animés par les 5 femmes du Comex, très impliquées dans la préparation de ces réunions de mentoring et qui chacune leur tour ont partagé leur expérience et prodigué quelques bons conseils sur des sujets qui leur tiennent à cœur (la confiance en soi, le marketing de soi, le harcèlement sexuel et agissements sexistes, les 3 piliers - boulot, maison, amis).

Enfin, les collaboratrices ont participé à une «page culturelle» et ont ainsi découvert les 5 livres qui ont le plus marqué les femmes du comex. Chacune est repartie avec le livre de son choix.



insertion

les agences randstad en première ligne

L'année 2020 a stoppé beaucoup de choses, mais certainement pas l'engagement des agences Randstad. Voici un recueil non exhaustif de quelques initiatives locales, qui montrent que le métier des collaborateurs d'agences ne se résume pas au placement de personnes chez des clients.

Alliant leurs qualités commerciales à leurs convictions, ils prouvent que l'attention aux autres n'est pas un obstacle à la bonne marche des affaires, bien au contraire. Les collaborateurs ne tirent pas gloire de toutes ces initiatives, elles sont naturelles et partagées. Ainsi Hugues Coquard, chargé de recrutement à l'agence de La Clayette insiste : « Je ne fais qu'ouvrir la porte, les agences autour de nous, Le Creusot, Villefranche-sur-Saône, Moulin, Tournus... partagent la même sensibilité, et se saisissent des projets avec le même enthousiasme ». Tous les témoignages recueillis le confirment, cela donne encore plus de sens à leur mission. Bravo à toutes et à tous.



normandie l'insertion au quotidien

Recruter autrement, en ayant une démarche innovante en faveur de l'insertion et de l'inclusion de tous les publics, est naturel chez Randstad. Tout naturellement les agences de L'Orne et du Calvados ont donc signé la charte d'engagement Plan Pacte et Le Plan 10 000 entreprises initié par le gouvernement en 2019.

Les équipes d'Anniella Buszko, Directrice des agences d'Alençon, L'Aigle et Lisieux vont à la rencontre de publics issus de quartiers prioritaires, de réfugiés, de personnes en situation de handicap, avec l'aide de leurs partenaires locaux. Le but : détecter leurs compétences, les former, leur proposer des stages en immersion... Pour Randstad il s'agit de recruter de futurs talents.

Tout cela est ancré dans des habitudes de travail quotidiennes, telles que contacter systématiquement les associations partenaires dès qu'une entreprise formule une demande.

« C'est une sensibilité que nous avons tous, un engagement collectif » conclut Anniella.



région bourgogne engagée pour l'insertion

des candidats afghans bien entourés

L'association Le Pont à Matour, l'agence Randstad de La Clayette et l'association Villages Solidaires se sont unis pour emmener de jeunes migrants afghans vers l'emploi.

Le Pont, une structure d'insertion, avait initialement pour mission de suivre ces jeunes et de les installer dans un secteur porteur d'emploi. Randstad et Villages Solidaires ont pris le relais, le premier en les plaçant chez un client, le deuxième en assurant le logement, les formalités administratives et tout ce qui permet le maintien en emploi, comme la sécurité. Comment expliquer des règles de sécurité indispensables à des personnes qui ne maîtrisent pas le français ? Un formateur FLE (Français langue étrangère) a été trouvé, et Hugues Coquard, chargé de recrutement à l'agence de La Clayette parlant l'anglais, ils ont pu intégrer les notions indispensables pour garantir leur sécurité et celle de leur entourage.

L'enjeu est de permettre à ces jeunes de se concentrer sur la qualité du travail pour assurer leur maintien dans l'emploi. Déchargés de tous les aspects administratifs si complexes pour eux, ils peuvent prouver au client qu'ils sont à la bonne place. C'est le pari qu'ont fait Villages Solidaires et Randstad. Pari gagné, puisqu'à ce jour 4 personnes sont encore en emploi.

Une aventure similaire a démarré avec un réfugié, afghan également, dans le secteur de Moulins avec l'association Viltais. Construction du projet, mise à l'emploi chez un client qu'il faut convaincre, fourniture d'un moyen de déplacement pour se rendre au travail...

Les idées ne manquent pas pour accompagner les publics fragiles vers l'emploi.

chauffailles et la clayette : parrainage de jeunes en lien avec la mission locale

Ils ont entre 16 et 25 ans, ils vivent en milieu rural, ils sont isolés et doivent souvent faire face à des problématiques familiales complexes. Hugues Coquard intervient régulièrement auprès d'eux pour les ramener vers un projet professionnel et vers l'emploi. « J'aime accompagner ces jeunes, cela fonctionne bien, et l'agence en tire également bénéfice, elle dispose de nouveaux candidats » résume-t-il.





intervention auprès du DAQ

Le DAQ est le « Dispositif en Amont de la Qualification », financé par la Région Bourgogne-Franche-Comté.

Ce dispositif concerne des adultes en reconversion professionnelle, qui ont besoin d'un parcours de formation adapté, et qui sont directement employables à l'issue de cette formation. Hugues Coquard intervient deux à trois fois par an auprès d'eux. « Ce sont des profils très vite opérationnels, adaptés au bassin d'emploi. Une consultante Randstad a d'ailleurs été recrutée grâce à ce dispositif ».

En 2020, pour officialiser le partenariat, l'agence de la Clayette a versé une partie de sa taxe d'apprentissage au DAQ.

régions méditerranée et vallée du rhône

méditerranée, vallée du rhône : les talents à l'honneur

Engagée pour l'égalité des chances, l'association « Nos quartiers ont des Talents » (NQT) accompagne de jeunes diplômés issus de quartiers prioritaires vers l'emploi et l'alternance, en s'intégrant à la responsabilité sociétale des entreprises et à l'engagement des partenaires publics. Ces jeunes rencontrent des difficultés pour trouver un emploi, ils sont souvent en perte de confiance, désarmés pour affronter un monde du travail dont ils ignorent les codes.



À l'initiative de Monique Badts, Chargée de mission Insertion pour la Direction Régionale Méditerranée, Randstad a signé une convention de partenariat avec NQT, en région Méditerranée, et en région Vallée du Rhône.

Plusieurs points composent ce partenariat : outre le versement de la cotisation, il s'agit principalement de mettre en œuvre un dispositif de parrainage.

Les managers d'agences ont répondu présent.es pour constituer des pools de parrains-marraines. Un appel à volontariat a été lancé sur les régions Méditerranée et Vallée du Rhône, 7 personnes sont aujourd'hui engagées à avoir un contact mensuel avec leur filleul.e : définition du projet professionnel, aide à la construction du CV, préparation à l'entretien, en fonction de la demande des filleuls et de l'état d'avancement de sa réflexion. La spécialité des agences retenues, ainsi que leur proximité géographique avec les filleul.es a évidemment compté dans la sélection des parrains/marraines.

Ce partenariat pilote sur ces régions a remporté un franc succès, tant les agences Randstad sont enthousiastes dès qu'il s'agit de partager leurs compétences.

« En qualité de marraine », sourit Monique « je me sens porteuse d'espoir, je récolte des idées, des moments d'émotion, c'est une parenthèse magique dans mon quotidien. »



handicap

kliff by randstad une agence d'un nouveau genre.

18 février 2020. La première agence Kliff par Randstad est inaugurée en présence de Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, et de Manuel Bonnet, dirigeant de FASTROAD et Président de Kliff par Randstad. Deux clients sont également présents, Paprec et Viapost, qui sont venus signer leurs premiers contrats de mise en emploi avec l'agence.

Le premier réseau d'interim dédié aux personnes en situation de handicap est né. C'est une belle victoire pour Randstad, qui depuis de nombreuses années est engagé dans la lutte contre les discriminations et pour l'inclusion des travailleurs handicapés.

Remontons à la genèse du projet.

16%, c'est le taux de chômage des personnes en situation de handicap en 2019, soit le double de la moyenne nationale (Source : Agefiph, novembre 2020).

« Le handicap n'exclut ni le talent, ni la motivation. Pourtant, force est de constater que les personnes handicapées rencontrent toujours des difficultés pour accéder au marché de l'emploi » déplore Philippe Bouchard, responsable de la mission handicap du groupe.

Conscientes de la nécessité d'un engagement national, Muriel Pénicaud, Ministre du Travail et Sophie Cluzel signent le 12 juillet 2018 « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 ». Ce texte ambitieux vise à créer 40 000 emplois au bénéfice des personnes en situation de handicap (PSH). Pour atteindre ce chiffre, le texte propose une expérimentation : l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT).



Philippe Bouchard,
responsable pôle handicap & projets RSE.

Le secteur adapté dispose de l'expertise pour favoriser l'inclusion par l'emploi des PSH, le travail temporaire, en tant qu'intermédiaire de l'emploi, côtoie quotidiennement les entreprises. L'EATT permet la rencontre entre ces deux mondes.

Le Groupe Randstad s'empare en 2019 de ce projet d'EATT, certain qu'il peut jouer un rôle déterminant en faveur de l'emploi des PSH grâce à ce nouveau dispositif. Il s'associe avec Fastroad, une entreprise adaptée qui se développe dans le secteur du transport depuis plus de 10 ans, et emploie 80% de collaborateurs en situation de handicap.

Ensemble, ils créent une Joint venture sociale, première du genre.

L'objectif est de permettre aux candidats en situation de handicap de réaliser leurs projets professionnels, aux entreprises de faire appel à leurs compétences, et de constater que l'emploi des PSH au sein de leur organisation est un atout.

Kliff par Randstad est donc inaugurée le 18 février 2020, le début d'une longue histoire. D'ici 2023, ce nouveau réseau comptera cinq agences réparties sur le territoire national.



christelle chevrin une responsable d'agence ultra motivée

A la question « Qu'est-ce qui vous plaît chez Kliff ? », elle répond « Tout ». Autant le métier de contact avec les candidats, avec les clients, que la certitude de faire quelque chose d'utile, de différent.

Kliff fait son chemin, grandit, de plus en plus de clients contactent l'agence, et pas seulement pour répondre aux obligations d'emploi des personnes en situation de handicap. Nombre d'entreprises se dotent d'un département RSE et sont sensibilisées à la question ; elles veulent contribuer à l'emploi de personnes compétentes, et le handicap n'est pas un frein.

D'autant que Kliff a tout prévu : au-delà de la mise en poste en intérim, CDD ou CDI, l'agence propose un accompagnement spécifique, avec étude de poste, aménagement, sensibilisation des collaborateurs. Si bien que les conditions sont réunies pour faciliter la prise de poste et garantir la sérénité de tous.

« Les candidats sont également accompagnés de manière spécifique. Nous les suivons tout au long de leur parcours chez nous, aussi bien dans leurs démarches administratives, la reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé, que leur montée en compétences par des formations. Avec nous ils n'ont pas besoin de dissimuler leur handicap, ils savent que nous sommes là pour les accueillir, qu'ils peuvent parler de tout, c'est très rassurant pour eux. » conclut Christelle.



fastroad le précieux partenaire

À l'annonce de la création du dispositif EATT, Fastroad s'est rapproché de plusieurs groupes d'intérim, tant l'idée lui semblait porteuse de sens. Son choix s'est vite tourné vers le Groupe Randstad, qui était déjà engagé dans plusieurs démarches autour du handicap.

Le projet démarre fin 2019. L'association entre Fastroad et Randstad est équilibrée : à Fastroad les relations liées aux Conventions d'agrément, le rôle juridique, à Randstad l'opérationnel.

« La motivation à mettre en emploi des personnes qui en sont éloignées pour diverses raisons s'est muée en passion chez nos interlocuteurs de Randstad » constate Manuel Bonnet, Directeur Général de Fastroad et Président de Kliff. Les relations entre les deux sont fluides, l'information circule bien et tout le monde y gagne. « Randstad apporte sa pierre en tant que grand groupe, c'est une découverte bénéfique pour le secteur adapté » conclut-il. Un mariage plein d'avenir.

2

le groupe randstad engagé

pour le bien-être
en entreprise.





Raphaëlle Ouvry,
Directrice Générale Déléguée
en charge des Ressources Humaines



que reprenez-vous de cette année ?

2020 n'a pas été une année comme les autres bien sûr. Nous avons dû réagir rapidement, bouleverser nos habitudes. En début d'année, la première chose qui a beaucoup avancé c'est le travail à domicile. Nous avons un Accord Télétravail pour le Siège mais pas pour le réseau, et finalement nous avons constaté que des activités qui n'étaient a priori pas « télétravaillables » l'étaient en réalité.

Puis en septembre, les équipes sont retournées en agence, mais en alternant la moitié de l'effectif une semaine sur deux, afin d'éviter les clusters. Le résultat a été plus mitigé, les collaborateurs souffraient de ne jamais se rencontrer.

Donc le premier point que nous retenons, c'est que le travail à domicile est possible, mais la rupture de lien au sein des équipes ne l'est pas.

reviendrez-vous à l'organisation préexistante ?

Beaucoup de collaborateurs ont découvert à quel point il pouvait être confortable de travailler de chez soi, surtout dans les grandes agglomérations où la fatigue due aux transports disparaît. Mais il nous paraît plus approprié de combiner nos façons de travailler antérieures avec ces nouvelles habitudes.

Par ailleurs, nous avons modifié notre organisation interne à plusieurs niveaux pendant cette année, modifications qui ont pris effet au 1er janvier 2021. D'une part, avec « Débridons notre organisation », nous avons fusionné Randstad, Randstad Inhouse et Randstad Onsite. Une révolution ! Avec trois offres commerciales réunies, nous sommes encore plus près des besoins de nos clients.

D'autre part, c'est la DRH qui s'est réorganisée, avec la création d'une « Direction des talents », qui rassemble toutes les étapes de la vie du salarié, du recrutement à son évolution de carrière. Là aussi, nous sommes au plus près des besoins, nous pouvons suivre nos collaborateurs, faciliter les passerelles et les mobilités.



diriez-vous que les attentes des salariés ont changé ?

Aujourd'hui, les collaborateurs désirent surtout un retour à la normalité, et c'est bien naturel. Néanmoins nous savons qu'ils sont en attente de flexibilité, d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, en attente d'innovation également. Il va donc falloir trouver un cadre dans ce « non-cadre » revendiqué.

Notre attention se porte beaucoup sur les managers, la formation à de nouvelles méthodes de management pour accompagner ces façons différentes d'organiser le travail.

randstad, employeur attractif ?

Il est clair que le travail à domicile concilié avec le maintien du lien social est devenu un véritable argument à valoriser auprès des candidats, et un outil de fidélisation des collaborateurs. C'est pourquoi nous travaillons sur un Accord Télétravail avec les partenaires sociaux.

Au Siège il n'y a plus de bureaux personnels et tout le monde s'y est bien habitué. Cette souplesse est aussi très attractive pour les candidats. Ajouté aux 23 jours de RTT, à tous les avantages particuliers accordés pendant cette année, je sais que Randstad est une entreprise qui peut séduire. Preuve en est, le renouvellement de notre certification Top Employer en 2020, pour 5 marques du groupe.

Nous avons cessé l'activité partielle dès le 31 juillet, les collaborateurs ont donné le meilleur d'eux-mêmes pour relancer les affaires, si bien qu'aujourd'hui nous sommes heureux de dire que nous recrutons 1000 personnes.



qualité de vie au travail

L'année 2020 a été un choc pour tous cela ne fait aucun doute. Nombreuses sont les entreprises qui ont été désarmées par la brutalité de la situation. Elles n'étaient pas préparées à ce changement de paradigme qu'ont constitué le télétravail, la nécessité d'accompagner les collaborateurs, la communication interne adaptée, le management à distance ... Le groupe Randstad était prêt à affronter cet épisode car l'attention qu'il portait déjà aux salariés a fluidifié les prises de décision. « Faciliter » était le maître-mot : faciliter le travail, faciliter la vie quotidienne, faciliter la communication. Et donner la parole, laisser s'exprimer les besoins, les attentes, afin que le travail ne soit pas un poids supplémentaire durant la traversée de ce tunnel.

renforcement de la ligne d'écoute wpo

La ligne d'écoute WPO (Workplace Options) existait déjà, ses actions ont été renforcées pendant la crise sanitaire.

Un accompagnement psychologique a été mis gratuitement à disposition des collaborateurs qui le souhaitaient pendant le confinement. Gérer l'anxiété, le stress, surmonter la panique ont aussi fait l'objet d'un webinaire, en complément du numéro dédié.

Le nombre d'appels comptabilisé par la ligne d'écoute a montré l'intérêt de ce dispositif : 70% des appels concernaient des préoccupations personnelles et plus de 200 personnes ont consulté les webinaires. Il est encore en vigueur pour répondre maintenant à d'autres types de questions, telles que gérer les enfants quand on travaille chez soi, comment retourner au bureau, manager à distance...



évolution de l'enquête peakon durant le premier confinement

Au début de la crise, l'enquête Peakon était hebdomadaire et rassemblait des questions liées à la pandémie. Dans un deuxième temps Randstad a voulu la faire évoluer en la rapprochant de son objectif initial : mesurer l'engagement des collaborateurs et le climat social. Des questions « Santé et Bien-être » sont apparues, complétées par un focus particulier sur les changements liés à la nouvelle organisation du travail. Prise en compte de la QVT par l'entreprise, soutien du management, équilibre des temps de vie, liens entre collègues, autant de sujets sur lesquels les salariés peuvent s'exprimer anonymement bien sûr, et ils ne s'en privent pas : plus de 5000 commentaires en un an... Des commentaires pour dire ce qui ne va pas (équilibre des temps de vie, santé de l'entreprise...), mais aussi et surtout ce qui va : maintien du collectif, de l'activité, soutien du management. L'engagement a crû de 0,1% chez les collaborateurs, c'est-à-dire plus de satisfaction, plus de recommandation...

Une aide précieuse, désormais trimestrielle, pour ajuster la qualité de vie au travail aux attentes des collaborateurs.

un ergonome pour les collaborateurs handicapés

Travailler chez soi n'est pas toujours simple quand le domicile n'est pas conçu pour cela.

C'est pourquoi Randstad a proposé à ses salariés en situation de handicap de leur adresser un ergonome, afin de les aider à organiser leur espace de travail le plus confortablement possible. Résultat : 6 consultations d'ergonomie, 16 aménagements de postes de travail. Rappelons que le Groupe Randstad employait 2,68% de personnes en situation de handicap en 2019 (95 personnes en 2020).

prof express

En 2014, le groupe a signé un partenariat avec la plateforme Prof Express, dans le cadre de la signature de son accord Égalité professionnelle F/H. Depuis, les enfants des collaborateurs peuvent bénéficier de cette aide aux devoirs en ligne, de la primaire jusqu'au bac et même au-delà. Cours, fiches pédagogiques, aide aux exercices, l'accompagnement est très complet et couvre 9 matières. Un vrai succès ! En 6 ans, plus de 900 élèves ont été accompagnés. En raison de la crise sanitaire, 2020 a connu une progression, Prof Express ayant décidé d'élargir ses horaires pendant les périodes de confinement, pour la grande satisfaction des collaborateurs et de leurs enfants.





#teamrandstad, une bulle hors covid

Eberlyn Joseph avait un projet en tête depuis quelques temps : construire un réseau social d'entreprise. Pas seulement pour la marque Randstad, mais un réseau social qui rassemblerait toutes les marques, tous les collaborateurs du Groupe.

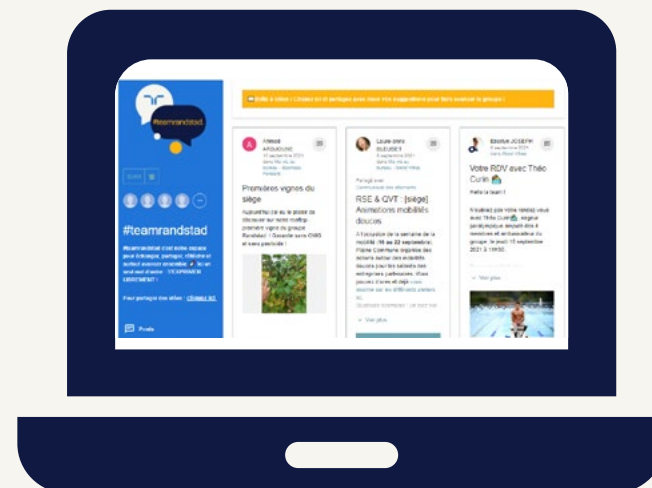
Le confinement arrive et tout s'accélère, la nécessité d'un tel outil est évidente, pour permettre aux salariés de communiquer facilement.

Avec Marie Le Quellec, Responsable de la Communication Digitale, elles puisent le meilleur des réseaux sociaux externes pour l'intégrer à cet outil à usage exclusivement interne.

« Le confinement a été mis en place, sans préavis, ni limite de temps, pourtant ce réseau social a permis de rassembler les collaborateurs. » dit Eberlyn. Et même si chaque marque dispose par ailleurs de sa propre communication, de process de travail propres, proposer un espace d'échange ouvert à tous permet de maintenir le lien.

Les crises ont au moins une vertu, elles permettent de faire des choses disruptives, elles obligent à penser différemment. Dans le cas présent, capitaliser sur la solidarité a paru essentiel.

Plusieurs rubriques composent la #teamrandstad : Good vibes, Business Forward, J'appelle un ami... Des noms qui appellent au partage, qui renforcent la communauté.



Chacun peut poster du contenu, rechercher de l'information ; l'autonomie et la responsabilité sont les maîtres-mots, il n'y a pas de contrôle sur les publications, pas de hiérarchie non plus. Frank Ribuoat a donné le ton en lançant un challenge dans la #teamrandstad, et les membres du Comex se sont pris au jeu bien sûr.

40 ambassadeurs au début incitent à poster, à participer aux challenges, si bien que les statistiques parlent d'elles-mêmes : 1500 personnes connectées chaque mois. La #teamrandstad est adoptée, elle montre aussi que le Groupe est innovant, qu'il lance de nouveaux projets, même dans les périodes difficiles.

La reconnaissance est aussi venue de l'extérieur, la #teamrandstad a remporté le prix de l'Institute of Internal Communication, dans la catégorie « Canal de communication interne innovant ».



confinement : le pôle innovation rompt l'isolement

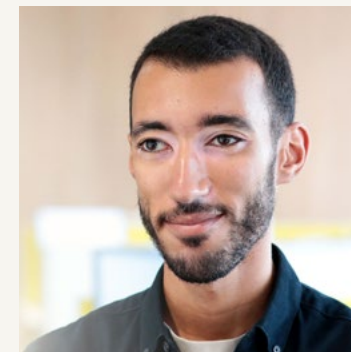
On ne le répètera jamais assez, le choc du confinement a été dur à surmonter. Le Pôle Innovation a vite pris la mesure du désarroi ressenti par beaucoup de collaborateurs : transformation organisationnelle avec le télétravail, nouveaux outils pour les visioconférences, les réunions à distance ; il a mis en place des sessions d'accompagnement sur l'utilisation des outils collaboratifs, sur la manière d'optimiser les réunions pour qu'elles ne soient pas subies, que la vie privée des collaborateurs soit prise en compte et la charge mentale acceptable...

Mais nous ne sommes pas tous égaux devant ce type d'événement ; au-delà des apprentissages liés à ces nouveaux usages, certains des salariés avaient besoin d'un soutien plus personnel. C'est pourquoi l'équipe du Pôle Innovation a voulu aider à évacuer la pression, en proposant des cours de Yoga et des séances de Méditation, à distance bien sûr.

Marie Picard, Facilitatrice d'intelligence collective au pôle innovation et Céline Carré Delattre, Responsable de Comptes Onsite professeures de Yoga et pratiquant la Méditation, ont dédié des créneaux quotidiens à ces cours.

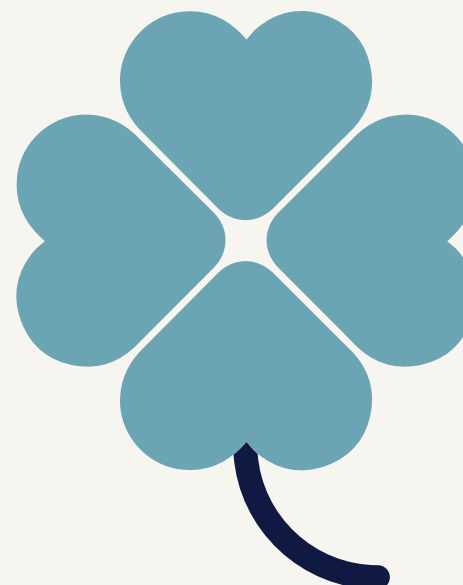
Grâce à #teamrandstad, le réseau social d'entreprise, des ambassadeurs internes ont pu faire le relais et communiquer afin d'inciter les collaborateurs qui le souhaitent à participer. Toute l'équipe du Pôle s'est ensuite associée à l'initiative pour donner des séances de méditation. Prendre le temps de respirer, de se laisser bercer par la voix de l'intervenant, pour trouver un peu d'apaisement pendant le premier puis le deuxième confinement, tel était le projet.

Résultat : jusqu'à 20 personnes se connectaient chaque jour !



« Nous ça nous faisait du bien, et ça faisait du bien aux autres. Au-delà du bien-être physique, c'était aussi pour certains un moyen de rompre l'isolement, d'évacuer la pression et d'échanger avec d'autres collaborateurs pour résister ensemble à la difficulté de la période »

déclare Yanis Ratbi, Chef de projet innovation.





marque employeur

ecovadis

Le groupe randstad a remporté la médaille de platine Ecovadis, une distinction attribuée à seulement 1% des entreprises candidates.

Le groupe a atteint le très bon score global de 73/100, réparti comme suit :

- environnement : 60/100,
- social : 80/100,
- éthique : 60/100,
- achats responsables : 70/100

En tant que n°1 mondial des services RH, le groupe Randstad France s'efforce de remettre constamment en question ses pratiques. Cette notation Ecovadis démontre l'excellence de nos pratiques et engagements RSE.



mon passeport cybersécurité : la formation nécessaire

Afin que tous les collaborateurs du Groupe constituent un rempart pour garantir la sécurité des activités, des données et des systèmes d'information, Randstad a lancé, le 1^{er} octobre 2020, un nouveau parcours de formation "Mon passeport cybersécurité" via la Digital academy.

Organisé en 3 thèmes - les risques courants, le facteur humain, les outils informatiques -, ce parcours a vocation à rappeler les risques d'une mauvaise sécurisation de l'information et les bonnes pratiques à mettre en œuvre au quotidien. Pour valider chaque module, il faut atteindre un score minimum de 80%.

En parallèle, une compétition amicale a été organisée, qui a récompensé les collaborateurs obtenant les meilleurs scores et les meilleurs temps de réponse lors du parcours de formation. 9 collaborateurs ont remporté un des lots proposés (une clé USB sécurisée, un jeu de société Unlock, un tee-shirt et un mug).

Une manière de rendre plus ludique un thème aux enjeux cruciaux.





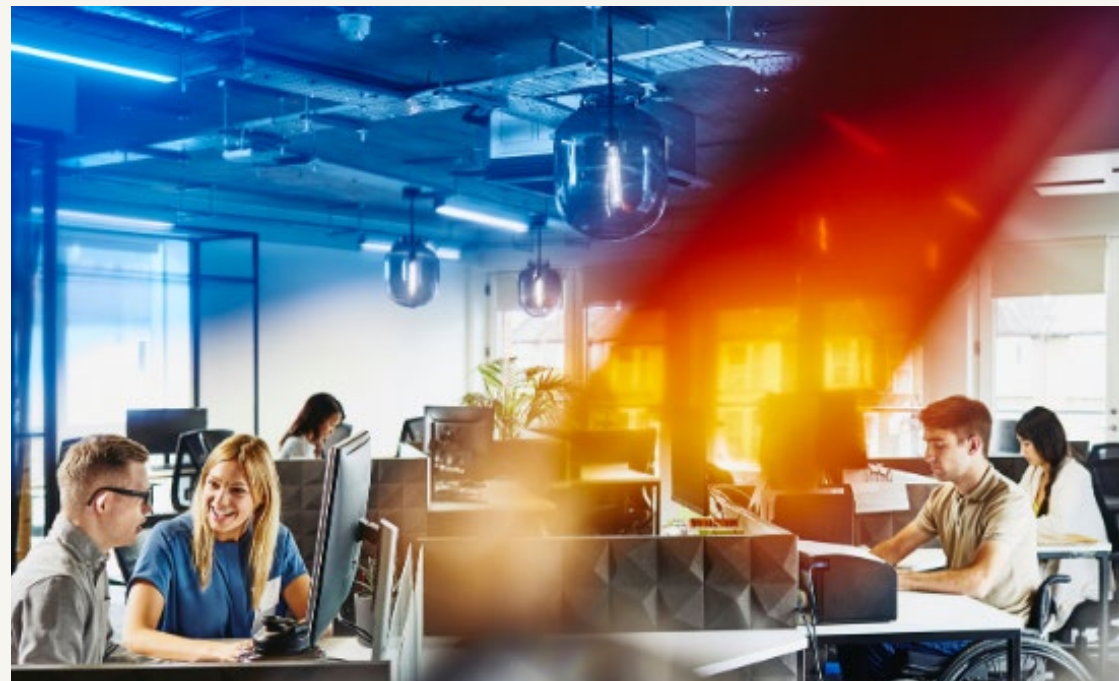
randstad rules : une formation qui renforce la maîtrise des politiques internes du groupe

Chaque collaborateur-trice, quel que soit son poste au sein du groupe, est tenu.e de mener son activité dans le respect de la législation, des valeurs fondamentales et des politiques internes.

Il est donc indispensable de les maîtriser parfaitement, et pour cela Randstad Global a développé une formation dédiée : “Randstad Rules : maîtriser nos politiques internes”. Obligatoire et à destination de l’ensemble des collaborateurs du groupe, le parcours a été mis en ligne sur la plateforme Digital Academy début décembre 2020.

Composé d’un module de 1h15, le parcours “Randstad Rules” invite à maîtriser et réviser, à travers des contenus originaux et des quiz pour faciliter l’ancrage des connaissances, les principales politiques internes du groupe :

- ➔ le code de déontologie,
- ➔ le dispositif d’alerte professionnelle,
- ➔ le guide du respect du droit de la concurrence,
- ➔ la politique “cadeaux, invitations et anti-corruption”,
- ➔ la politique relative aux droits de l’Homme,
- ➔ la politique de protection des données personnelles et
- ➔ la politique relative à la sécurité de l’information.



Entre le 8 décembre et le 5 février, l’ensemble des collaborateurs du Groupe a pris connaissance de ces modules, en ayant conscience de l’étape suivante : respecter au quotidien l’ensemble des règles énoncées dans ces politiques internes, gage de conformité. La formation sera également diffusée aux nouveaux collaborateurs lors de leur parcours d’intégration. « Bien formés, bien informés, bien décidés ».



3

le groupe randstad s'engage

pour le monde.



développement durable

politique achats : randstad est responsable

Une entreprise qui se veut engagée l'est sous tous les aspects, la politique achats ne fait donc pas exception.

Appuyée sur les valeurs du Groupe, la politique achats de Randstad a pour objectifs d'améliorer ses pratiques, de limiter les impacts de ses activités sur l'environnement, et de contribuer, entre autres, à une organisation plus inclusive. Elle s'appuie sur plusieurs volets fondamentaux.

Privilégier les fournisseurs adhérant à ses valeurs est le premier axe de travail. Randstad a établi un code de déontologie fournisseur, dont la signature est décisive pour être référencé. Ce code a été signé en 2020 par 90% d'entre eux.

Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi ; fidèle à ses convictions Randstad travaille avec des entreprises adaptées (EA), des entreprises d'aide et service par le travail (ESAT), sollicitées quatre fois plus en 2020 qu'en 2019. Réduire l'impact environnemental en limitant autant que possible les déplacements, choisir des véhicules à faibles émissions, réduire les déchets, éviter le gaspillage... On le sait l'enjeu est de taille, l'entreprise a bien pris la mesure de sa contribution.

Enfin collaborer avec des entreprises de toutes tailles : PME, TPE, Start-ups, pour les accompagner dans leur développement constitue le dernier volet de cet engagement.

Randstad est donc pleinement conscient de son rôle citoyen et de l'impact que toute entreprise, soutenue par ses salariés dans sa démarche, peut avoir sur son écosystème.

« La RSE est portée par le comité exécutif du groupe, ce qui nous permet d'innover, d'avancer plus rapidement et surtout d'intégrer ces sujets dans nos pratiques, » conclut Doris Noutevi, Responsable des achats.



le bilan des émissions de gaz à effet de serre

Depuis 2010 les entreprises de plus de 500 salariés ont pour obligation de réaliser un diagnostic de leurs émissions de gaz à effet de serre, et de le publier sur le site de l'ADEME. Il s'agit d'identifier et de mobiliser les gisements de réduction des émissions de GES liées à l'activité.

La réduction des GES passe par des actions mises en place dans l'entreprise, telles que la sensibilisation des collaborateurs aux économies d'énergie, mais aussi par des décisions prises dans le cadre de la politique achats. La formation à l'éco-conduite, le développement du covoiturage, l'incitation à privilégier le train pour les déplacements professionnels sont d'autres exemples d'actions mises en place.

L'ambition ? Passer à une électricité 100% verte en 2021.



covoiturage Randstad, bientôt le retour

De nombreux collaborateurs craignaient à l'issue du premier confinement d'emprunter les transports en commun, même masqués. Randstad n'a donc pas attendu pour prendre une initiative visant à lever les appréhensions et permettre à chacun de retrouver sereinement son poste de travail.

La plateforme de covoiturage Randstad est née, active sur tout le territoire, donc au service de tous les collaborateurs. Malheureusement, la fixation de jauges suivie du reconfinement de l'automne ont eu raison d'un potentiel développement de l'usage de la plateforme.

« Une année blanche pour le covoiturage, dit Françoise Benedetti, mais nous n'avons pas dit notre dernier mot. Nous relancerons la plateforme dès que possible. »

À suivre donc...



semaines de la mobilité et du développement durable la mobilité alternative à l'honneur



Les trois semaines dédiées au développement durable et à la mobilité font l'objet d'une importante animation interne chez Randstad : #teamrandstad, le réseau social interne prend toute sa dimension avec le partage de posts, de vidéos, de témoignages, d'articles, qui vont nourrir les collaborateurs sur ces sujets si fondamentaux aujourd'hui.

« En 2020, nous aurions adoré organiser davantage d'actions comme des ramassages de déchets par exemple, mais ça n'a pas été le cas malheureusement, pour les raisons que nous connaissons tous » déclare Françoise Benedetti.

Concernant la mobilité, le groupe a signé une Charte d'engagements réciproques pour le lissage des heures de pointe en présence de Valérie Pécoresse, Présidente de la Région Île-de-France, Présidente d'Île-de-France Mobilités et Stéphane Beaudet, Vice-Président du Conseil Régional d'Île-de-France, ainsi que 15 entreprises de la Plaine Commune, la RATP et SNCF Mobilités.

Faire évoluer les modes de déplacement quotidiens, développer des solutions de mobilité alternatives, encourager l'adhésion à de nouveaux modes de travail, sont les éléments phares de cette charte signée par Aline Crépin au nom du Groupe Randstad.



citoyenneté

squat challenge : objectif atteint

Pendant le confinement du printemps 2020, la Fondation de France, l'AP-HP et l'Institut Pasteur ont lancé un appel à la solidarité. Le groupe Randstad a répondu en lançant un challenge auprès de tous les salariés : 1 squat = 1 euro versé par Randstad, avec pour objectif d'atteindre 10 000 euros.

Tout le monde a joué le jeu, les collaborateurs ont posté leurs vidéos sur #teamrandstad, seuls ou en famille, le sport battait son plein dans les foyers ! Grâce au Squat Challenge le groupe Randstad a pu participer à l'achat de matériel pour les soignants, via la Fondation de France, une belle initiative.

**TOUS UNIS
CONTRE LE VIRUS**

ASSISTANCE
PUBLIQUE HÔPITAUX
DE PARIS

Fondation
de France

INSTITUT
PASTEUR

un pas en avant pour les femmes battues

« Halte aux femmes battues » est une association qui accueille des femmes parfois accompagnées de leurs enfants, ayant quitté leur foyer pour fuir la peur et la violence. Elles doivent tout recommencer : se loger, s'habiller... Alors Ana Maria Olcina, Directrice marketing du groupe, déjà engagée dans cette association, est passée à l'action. Commenant par une collecte de vêtements au sein de sa direction, l'opération s'est vite étendue à l'ensemble des services du Siège, avec une collecte générale le 8 mars 2020.

L'Institut Randstad s'était déjà emparé du sujet, décidant d'œuvrer sur un autre pan de la problématique : la réinsertion professionnelle de ces femmes.

Puis, le confinement est arrivé, presque tout s'est arrêté, mais pas les collectes de la Direction Marketing qui se sont renouvelées à 4 reprises !

« D'un côté on aide avec des choses matérielles, de l'autre on aide les femmes à trouver un emploi » nous dit Ana Maria. En effet, tout est réuni pour les aider à construire une nouvelle vie.





région paca : entreprendre pour apprendre avec stmicroelectronics

L'association Entreprendre pour apprendre existe depuis 50 ans. Sa raison d'être : rapprocher l'entreprise du monde de l'éducation, aider les jeunes à révéler leur potentiel grâce à un projet pédagogique entrepreneurial et collectif. De 9 à 25 ans, en milieu scolaire, dans l'enseignement général, technologique ou professionnel, mais aussi en insertion professionnelle. Les jeunes sont invités à imaginer et créer leur propre entreprise. Pour les accompagner, les professeurs bien sûr, mais aussi des mentors issus d'entreprises partenaires. L'objectif : leur faire découvrir le monde professionnel, développer leur confiance en eux et leur esprit d'initiative.

C'est là que Randstad intervient. Le groupe est partenaire de l'association pour la région PACA depuis 2013, à la demande de son Président Yan Pataki, DRH de STMicroelectronics, et client depuis 2007. Nathalie Chabert, directrice d'agence à Aix-en-Provence, comme d'autres managers de la région apporte son savoir-faire RH, anime des ateliers, aide à la construction du CV, fait des simulations d'entretiens (250 en 2020), accompagne les professeurs sur les projets des jeunes.

« C'est très enrichissant pour toutes les parties » se réjouit Nathalie Chabert, « très motivant pour des élèves en difficulté scolaire, ça leur redonne envie d'apprendre. Pour nous salariés cela donne encore plus de sens à notre travail quotidien. »



VSO

VSO : le mentorat à distance fait son chemin

Jeune femme recherche emploi... en Tanzanie.

Depuis longtemps Eberlyn Joseph voulait apporter sa compétence à un projet VSO. Quand l'occasion s'est présentée de le faire à distance, elle a répondu à l'appel, en même temps que Martin Nowacki.

Rappelons ce qu'est VSO : une ONG anglaise partenaire de Randstad Holding depuis plus 15 ans, qui aide les personnes éloignées de l'emploi à accéder au marché du travail.

Les collaborateurs Randstad peuvent s'engager comme volontaires sur des missions d'accompagnement spécifiques en Afrique et en Asie essentiellement.

Pandémie oblige, VSO a mis en place du mentorat à distance auprès de jeunes d'Afrique de l'Est, de Tanzanie notamment. L'idée est d'accompagner de jeunes diplômés dans leur recherche d'emploi, leur projet de création d'entreprise...

La mission d'Eberlyn consistait en l'accompagnement d'une jeune femme à la recherche d'un emploi dans le monde associatif.



« C'était très intéressant et très difficile à la fois, parce que je donnais quelquefois des conseils inadaptés ». Le CV par exemple. Si en France nous privilégions un CV court, tenant sur une page, rythmé par des bullets points, il doit au contraire être très étoffé et très rédigé pour répondre aux contraintes du marché tanzanien. Il fallait donc trouver l'équilibre entre les conseils donnés par Eberlyn et la réalité de la Tanzanie. Eberlyn s'est sentie très utile en revanche dans la préparation de l'entretien, la gestion du stress, la motivation... Des écueils bien internationaux ceux-là.

Une expérience riche d'enseignements donc, qui lui a donné envie de recommencer plus tard. « En tant qu'acteurs des ressources humaines, nous devons nous confronter à d'autres pratiques, et nous enrichir d'autres cultures, prendre le meilleur des autres mondes pour rester agiles et innovants », conclut Eberlyn.

Chez Randstad France 4 collaborateurs se sont portés volontaires pour accompagner ces jeunes à distance. Deux d'entre eux ont terminé leur mission, et deux sont en cours.

4

l'institut

randstad.





Ana de Boa Esperança,
Délégue Générale - Institut Randstad



l'institut randstad pour l'égalité des chances et le développement durable

en 2020, vous fêtez les 15 ans de l'institut randstad, que regardez-vous, le chemin accompli ou les actions à venir ?

Depuis la création de l'Institut nous avons fait un long chemin, nous avons soutenu près de 400 projets !

En 2015 nous avons modifié profondément notre positionnement. Initialement l'Institut Randstad pour l'égalité des chances et le développement durable avait un champ d'intervention très large : égalité F/H, handicap, lutte contre l'homophobie, emploi des seniors, jeunes des quartiers défavorisés... Nous nous concentrons aujourd'hui sur l'inclusion et l'accompagnement des publics précaires vers l'emploi.

Nous travaillons avec un nombre plus restreint de partenaires, pour mieux nous investir dans ces partenariats, que ce soit sous forme financière ou de mécénat de compétence, et nous impliquons les collaborateurs pour que les actions aient un réel impact sur les personnes que nous souhaitons accompagner.

Nos actions sont focalisées sur deux cibles : les jeunes décrocheurs, et les personnes en situation de précarité éloignées du marché du travail.

Enfin deux leviers d'action sont privilégiés : les nouvelles formes d'emploi écoresponsable et la lutte contre la fracture numérique.

Ces deux leviers font sens pour nous et sont en accord avec la stratégie globale du Groupe : mettre la technologie au service de l'humain.

Mais réfléchir aux dix années à venir est impératif, d'autant que les crises sanitaire et économique que nous sommes en train de vivre ont fortement impacté les populations les plus précaires. Nous resterons concentrés sur l'emploi.



comment êtes-vous perçus en interne ? l'institut est-il connu de tous ?

Son existence oui souvent, mais le détail de ses activités moins... Le point positif de cette année, c'est que nous avons pu sensibiliser un plus grand nombre de collaborateurs à nos actions. Ils étaient chez eux, plus réceptifs à nos messages. Si bien que nous avons organisé des webinaires avec les associations partenaires. Elles se sont présentées, ont parlé de leurs besoins, ont fait appel aux bénévoles qui souhaiteraient s'investir et ça a été un succès. Notre réseau social #teamrandstad a été un bon allié dans cette démarche, tout le monde pouvait s'exprimer.

que faites-vous avec les jeunes décrocheurs ?

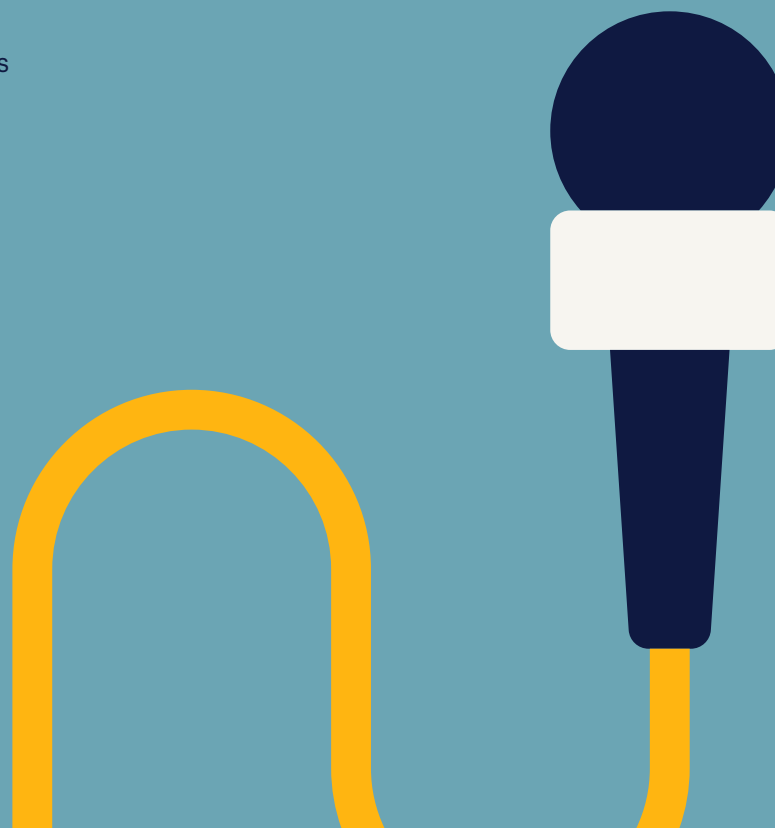
En tant qu'experts RH nous les accompagnons dans les parcours d'insertion professionnelle. Nous travaillons avec des associations, des missions locales qui s'occupent des freins périphériques à l'emploi, notamment sociaux, tandis que nous nous focalisons sur l'emploi. Nous faisons appel au volontariat au sein du groupe, pour organiser des ateliers sur le projet professionnel, le CV, l'entretien, la valorisation du CV sur les réseaux sociaux...Et ça marche ! Puis nous proposons les profils des candidats aux agences pour qu'elles les mettent en emploi.

Nous aidons aussi les jeunes porteurs de projets. Pour cela nous avons deux associations partenaires, CREO et CoopConnexion.

et la fracture numérique ?

Nous collaborons sur deux projets visant à réduire cette fracture qui constitue un réel facteur d'exclusion : LinkedOut avec l'Association Entourage, et Emmaüs Connect. Trouver un emploi aujourd'hui passe nécessairement par le numérique, on ne peut donc laisser des populations entières coupées de ces outils. Quand on dit que la technologie doit être au service de l'humain, entendons de tous les humains. Nous ne devons pas accepter que certains n'y aient pas accès.

L'institut est le laboratoire du Groupe : on peut innover, tester des projets, et si on se donne les moyens ça marche, tout le monde est potentiellement employable.



ana de boa esperança récompensée par l'autre cercle pour son engagement

Ana de Boa Esperança a reçu le prix de l'Autre Cercle contre l'homophobie, la transphobie, et rejoint la liste des « Rôles modèles » de l'association. « Je pense qu'il faut combattre toutes les discriminations. En entreprise par exemple, l'égalité de traitement pour les couples du même sexe, la mutuelle, les congés de parentalité sont souvent difficiles à obtenir. »

L'institut Randstad s'est engagé depuis longtemps dans ce combat. Il a créé avec l'Autre Cercle un outil en ligne qui permet aux entreprises de faire leur propre diagnostic. Sont-elles gay friendly ? Quelle égalité de traitement ? Autant de questions auxquelles elles peuvent répondre grâce à ce diagnostic. Par ailleurs, Randstad a soutenu la réalisation et la diffusion du documentaire « Vos papiers », qui traitait des questions d'identité des personnes transgenres et les difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans la vie quotidienne, lors de voyages..etc

Sans oublier que dès 2013 , l'institut, en collaboration avec l'Université Bordeaux Segalen, le CERUP et le laboratoire de psychologie (Anthony Mette), finançait une étude qui évaluait l'intolérance et l'homophobie dans le football professionnel français.

« Des collaborateurs qui n'osent pas parler parce qu'ils craignent que leur parcours professionnel soit bloqué, c'est inacceptable » s'indigne Ana.

Ce prix est la reconnaissance de tous ses efforts, et surtout de l'engagement du groupe Randstad.





une main tendue vers l'emploi

L'Institut Randstad se consacre à la mise en emploi des personnes qui en sont éloignées. C'est dans cette optique qu'est né en 2020 l'opération « Une main tendue vers l'emploi », qui repose sur la collaboration étroite du réseau d'agences avec l'Institut. Dans l'idée d'une main tendue justement, avec un mode opératoire spécifique. 87 candidats sont identifiés par les associations. Les agences pré-qualifient ces profils, et les placent chez leurs clients. Une fois la personne en poste, elle est suivie par un référent qui peut la soutenir en cas de difficulté, et seconder l'agence.

Qualifiées ou non, il faut bien sûr maintenir ces personnes dans l'emploi, et montrer que bien accompagnées elles peuvent retrouver une vie plus acceptable.

Le challenge est de taille : cumuler 15000 heures (pour les 15 ans de l'Institut) de mise en emploi en aidant les 87 candidats à retrouver du travail. Déjà 4 personnes sont en poste, dont 1 en CDI.

Mais ça ne s'arrêtera pas là bien sûr, de nouveaux candidats seront proposés, puis de nouveaux ...

Élisabeth Moreno, Ministre déléguée à l'Égalité femmes-hommes, à la diversité et à l'Égalité des chances, a souhaité être la marraine de cette main tendue pleine d'avenir. Un bel encouragement pour l'Institut.





prix de l'entrepreneur salarié : randstad a voté

CoopConnexion est une coopérative d'activité et d'emploi. C'est un dispositif qui permet aux personnes de créer leur activité tout en étant salarié. L'association gère l'administratif, afin que l'entrepreneur puisse se concentrer sur son projet. Randstad a, de son côté, apporté une aide pratique : achat d'une imprimante 3D, espace de co-working, hotline animée par des bénévoles du Groupe.

Fin 2019, Randstad a lancé le premier « Prix de l'entrepreneur salarié » dans les Hauts de France, qui récompense le plus beau projet dans 5 catégories : Ecologie et Environnement, Accompagnement et Formation, Solidarité Lien Social et Innovation Sociale, Nouvelles Technologies, Art & Artisanat. Les collaborateurs de Randstad ont pu exprimer leur voix sur le choix des gagnants, et fin mai 2020 les 5 lauréats se sont vu remettre une bourse de 3000 euros chacun pour développer leur projet.



pep's 76, pour lutter contre la précarité

PEP, pour Parcours d'Emploi Personnalisé. C'est un dispositif qui s'inscrit dans le plan de lutte contre la précarité élaboré par le Gouvernement.

Randstad a remporté l'appel à projets fin 2020 à Rouen, il est en cours de déploiement. Dans ce projet, l'institut Randstad s'associe avec les agences Randstad locales bien sûr, l'Association Media Formation et le Medef. Il s'agit de mutualiser les expertises pour créer des parcours d'accompagnement personnalisés, identifier les besoins du bassin d'emploi, former les candidats qui pourraient répondre aux besoins, les mettre en emploi.

Objectif : 40 personnes accompagnées dans le cadre de ce beau projet porté également par la DIRECCTE. Rendez-vous fin 2021 !



solidarités nouvelles face au chômage

C'est une association qui a une grande expérience de l'accompagnement des chômeurs de longue durée.

Le partenariat avec Randstad repose en partie sur la sensibilisation, par exemple via une pièce de théâtre intitulée « Un emploi nommé désir », qui a pu être jouée et projetée en ligne aux collaborateurs du Groupe. Mais il y a aussi un volet réflexion et prospective dans lequel Randstad est très engagé : comment faire en sorte que le marché de l'emploi soit plus inclusif, comment développer la bienveillance en entreprise... C'est la mission du Lab2e, le laboratoire des entreprises engagées, complémentaire des actions de SNC, et dont Ana de Boa Esperança a été nommée Présidente du Conseil d'Orientation.





2^e promotion de linkedout avec entourage

« Partagez votre réseau avec ceux qui n'en ont pas », telle est la signature du projet LinkedOut lancé en 2019 par l'association Entourage. Le pari : mettre le numérique au service des plus précaires. LinkedOut est une plateforme rassemblant les CV de personnes en situation de précarité à la recherche d'un emploi. Randstad a été l'un des premiers partenaires de ce projet ambitieux, en collaborant à l'élaboration d'un CV d'un autre genre : axé sur la personne, les soft skills et assorti d'une recommandation. Ce nouveau CV vise à rassurer les employeurs potentiels et lutter contre les stéréotypes sur les personnes éloignées de l'emploi depuis longtemps. Un test a été lancé en 2019 avec 15 candidats, puis la deuxième promo en 2020.

Chaque candidat.e est accompagné.e d'un bénévole-coach issu d'une entreprise partenaire, pour accompagner à la fois le candidat et l'employeur.

À ce dispositif est venu s'ajouter un projet sportif avec le Vendée Globe ! Un bateau a porté les couleurs de LinkedOut, et les collaborateurs Randstad ont pu participer au challenge « Virtual Regatta » au nom du projet. 84 personnes ont joué le jeu, donnant ainsi plus de visibilité au dispositif. Au final 40 candidats ont trouvé un emploi, une nouvelle promo va être déployée en 2021.



L'ENTREPRENEURIAT DE A À Z

campagne de parrainage avec créo : pour accompagner l'avenir

Deux entrepreneurs d'Aulnay-sous-Bois ont voulu épargner à de jeunes porteurs de projets les difficultés qu'ils avaient eux-mêmes rencontrées lors de la création de leur entreprise. L'association Créo voit le jour, le bouche-à-oreille fonctionne si bien que plusieurs départements d'Ile-de-France leur demandent d'étendre leur champ d'activité. Il faut dire que le résultat est remarquable : 80% des entreprises créées sont pérennes à trois ans. Aujourd'hui l'implantation devient nationale, et Créo est soutenue par trois prestigieux partenaires : Randstad, L'Oréal et TF1. Pour être parrain ou marraine, nul besoin d'être un expert, il faut écouter, ouvrir son réseau, mettre en contact avec des compétences en interne, répondre à des questions. Chez Randstad en 2020 on pouvait compter 40 parrains/marraines, dont 4 membres du Comex parmi lesquels Frank Ribuot. Une autre main tendue vers l'avenir !





la table de cana

« Des étoiles et des femmes », un nom étincelant pour un projet qui ne l'est pas moins ! L'association La table de Cana a eu l'idée de former des femmes à l'excellence dans les métiers de la restauration. Une formation de 9 mois en alternance, en partenariat avec de grands chefs étoilés. Né à Marseille avec Alain Ducasse qui a accueilli la première stagiaire, le projet a ensuite essaimé sur tout le territoire. Randstad est arrivé en 2018 dans cette belle histoire, au moment où elle s'implantait en Ile-de-France. En 2020 trois promotions de 12 femmes ont été formées. La majorité réussit son CAP, et Randstad les accompagne dans leur recherche d'emploi. En 2021 de nouvelles villes accueillent le projet, la galaxie grandit ...



LA TABLE DE CANA

Le premier traiteur gourmand
et engagé

emmaüs connect

Cette entité au sein de l'association Emmaüs que nous connaissons tous a pour objectif de lutter contre l'exclusion numérique, nourricière de bien d'autres exclusions. Des formations sont délivrées à plusieurs niveaux : initiation, intermédiaire, pour mieux maîtriser la recherche d'emploi, et enfin qualifié, pour aller vers une formation qualifiante ou un emploi. Randstad a initié ce partenariat en 2019 ; il soutient financièrement cette initiative, dont presque 1000 personnes ont pu bénéficier en 2020. « Aujourd'hui tout passe par le numérique, beaucoup de gens sont gênés dans leur vie quotidienne, nous voulons donc que la technologie ne soit pas génératrice d'encore plus d'exclusion pour les précaires. » déclare Ana de Boa Esperança.

La Tech au service de l'humain, une fois de plus.





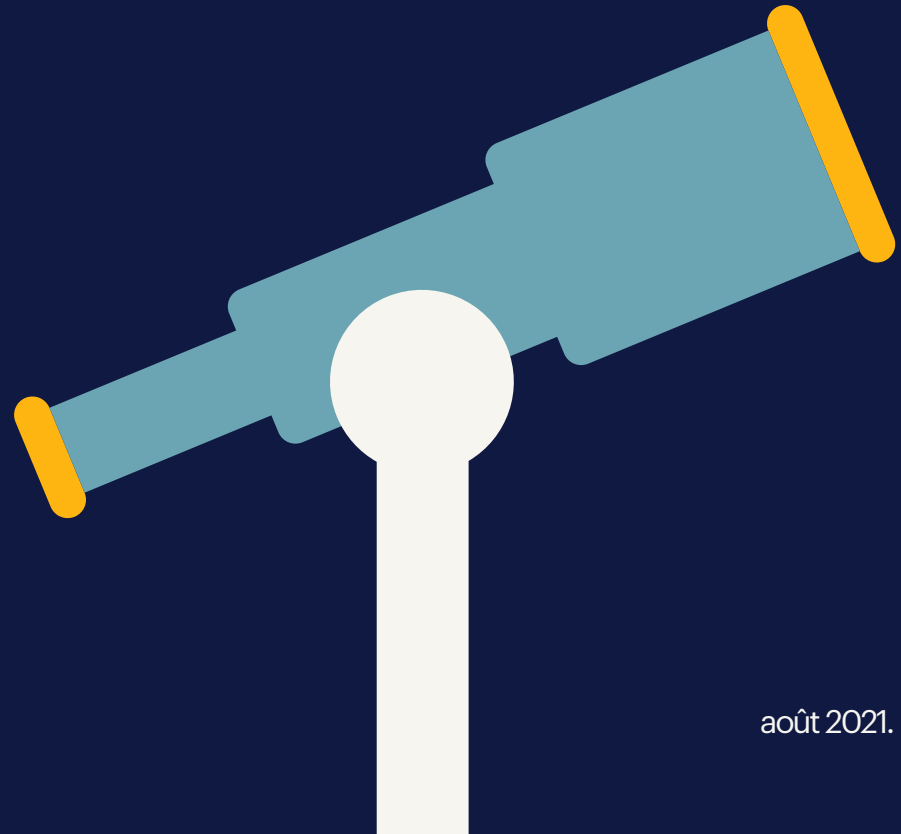
et demain ?

Aline Crépin répond :

« Notre ambition est de mobiliser les équipes au plus proche des territoires, sortir de l'approche théorique nationale pour aller vers une vision déconcentrée, à 360°. Clients, intérimaires, collaborateurs, institutions pourront concrètement agir de concert au niveau local.

Nous avons lancé en fin d'année un Comité Innovation Sociale et Environnementale, pour lequel une centaine de collaborateurs du Groupe, toutes marques, toutes régions, toutes fonctions confondues, se sont mobilisés pour travailler ensemble sur la refonte de notre action RSE. Nous allons ainsi mailler le territoire avec des personnes motivées. C'est très cohérent avec la réalité d'un réseau comme le nôtre, et très enthousiasmant ! »

randstad, une entreprise engagée.



août 2021.