rapport sociétal

2021.

randstad

human forward*.

*l'humain, pour aller plus loin

sommaire.

cette année 2021...
par Frank Ribuot p.3

l'intelligence collective
au cœur des territoires.
par Aline Crépin p.4

intelligence collective :
le comité innovation
sociale et
environnementale
(CISE) et
la communauté
« randstad s'engage ». p.7

le groupe randstad
en france. p.13

1 l'intelligence collective
au service de l'organisation. p.20
diversité et emplois inclusifs. p.21
qualité de vie au travail, équilibre des temps de vie. p.27
relations sociales. p.29
santé/sécurité. p.30
formation. p.32

2 l'intelligence collective
au service de la société. p.34
transformation digitale. p.35
engagements, responsabilité et citoyenneté. p.37

3 l'intelligence collective
pour construire le futur. p.40
achats responsables. p.41
flotte automobile métamorphosée. p.41
déplacements professionnels modérés. p.41
tri des déchets. p.41
semaine de la mobilité. p.42
covoiturage. p.43
actions citoyennes. p.44

l'institut randstad. p.46

conclusion. p.49

Frank Ribuot,
Président
du groupe Randstad France

cette année 2021...

...n'a pas été un long fleuve tranquille, loin s'en faut ! Entre vagues de Covid et poussées de fièvre de l'économie, notre activité a été très intense tout au long de l'année et s'est caractérisée par un fort besoin de main d'œuvre dans certains secteurs et surtout par l'émergence de la guerre des talents. Je tiens en premier lieu ici à remercier chaleureusement l'ensemble des équipes du groupe Randstad en France qui ont su passer ce cap difficile et faire preuve d'une imagination et d'une résilience incroyables !

Leur implication et leur enthousiasme se sont traduits également dans le formidable élan créé par les communautés d'intelligence collective créées cette année : le comité innovation sociale et environnementale et la communauté « Randstad s'engage » ont contribué à une meilleure implication locale sur ces sujets essentiels, en parallèle du déploiement sur les territoires des actions de l'Institut Randstad avec ses partenaires associatifs. De nombreuses productions qualitatives ont vu le jour, issues de cette créativité partagée, et vont continuer à être déployées et amplifiées en 2022.

Ce rapport est une belle occasion de montrer à quel point nos équipes sont fières de ce qu'elles accomplissent au quotidien en faveur de la mise à l'emploi de publics qui en sont parfois très éloignés et de mettre en lumière le sens qu'elles trouvent dans ce rôle d'intermédiaire entre les besoins des entreprises et ceux des candidates et candidats. Bien sûr, il a été difficile de choisir les exemples de cette implication locale et quotidienne pour faire changer les choses, tellement ils étaient nombreux, mais les quelques illustrations présentes dans le rapport reflètent bien l'esprit dans lequel ces actions sont faites en local : avec cœur et authenticité !

Lors de mes nombreuses interventions en agences ou auprès des équipes de management, je rappelle souvent que les valeurs portées par le groupe Randstad sont des valeurs universelles et essentielles que j'essaye de transmettre à mes enfants et de mettre en pratique tous les jours. Connaître, servir, faire confiance, promouvoir simultanément les intérêts de toutes et tous et rechercher la perfection...tout est dit ! Ce sont ces valeurs qui nous portent au quotidien qui ont fait de notre groupe le leader mondial des services en ressources humaines.

Aline Crépin,
directrice innovation sociale
et affaires publiques

l'intelligence collective au cœur des territoires.

qu'est-ce qui caractérise l'année 2021 ?

On peut dire que 2021 a été une année de transition. Nous n'étions pas sortis de cette période de Covid, mais à l'inverse de 2020 où tout s'était arrêté, l'activité a fortement repris en 2021. Nous avons eu beaucoup de commandes de nos clients, avec une forte pénurie de candidats.

Côté social et environnemental, c'est la création du CISE (comité d'innovation sociale et environnementale) qui marque cette année. Lancé en février, il a permis d'impliquer plus largement les collaborateurs du groupe, de libérer les énergies et de faire bénéficier la RSE de cette intelligence collective. Les réflexions que nous menons aujourd'hui n'émanent plus seulement des collaborateurs du siège, mais de tous les territoires et c'est d'une richesse incroyable.

Dans la même idée nous avons donné naissance à la communauté « Randstad s'engage », dans le sillon des « Entreprises s'engagent ». Nous avons fait un appel à volontaires pour créer des clubs départementaux, et ça marche !

tout le monde s'accorde à dire que l'approche du travail a changé, est-ce que cela « oblige » à revoir la manière d'aborder les problématiques de recrutement ?

En effet nous constatons que les gens attendent autre chose de leur vie personnelle, mais aussi de leur vie professionnelle. Une des conséquences est par exemple le transfert d'un métier vers un autre : des gens qui travaillaient auparavant dans l'hôtellerie/ restauration se tournent aujourd'hui volontiers vers la logistique. Ils y ont trouvé d'autres manières de se réaliser dans leur vie professionnelle, des manières qui parfois répondent davantage à leur souhait d'équilibre des temps de vie. Certains secteurs d'activité sont ainsi obligés de se réinventer pour attirer des candidats parce qu'ils peinent à recruter.

Globalement, il est certain que l'impact psychologique de ces deux années de Covid-19 est considérable, nous n'en sortirons pas indemnes. Les gens se recentrent sur ce qui fait sens pour eux, ce qui raisonne par rapport à leur propre équilibre de vie.

sentez-vous les entreprises réticentes à se transformer ?

Le problème est plutôt que toutes ne peuvent se transformer facilement. Prenons l'exemple de l'industrie, pour rester compétitives les entreprises de production ne peuvent se permettre d'augmenter beaucoup les salaires, alors que c'est une attente forte des salariés, accentuée par l'inflation. Les salariés partent, l'herbe est toujours plus verte ailleurs, et l'on commence à assister à une guerre des talents !

Par ailleurs, d'autres entreprises n'ont pas pris la mesure de ce qu'il fallait mettre en place pour retenir leurs collaborateurs, ne serait-ce qu'en leur assurant un certain bien-être psychologique pendant ces deux dernières années.

Enfin je pense que certains changements seront irréversibles, comme le télétravail par exemple, qui rentre maintenant dans les négociations d'embauche.

La gestion de la crise a impacté durablement les entreprises parce qu'elle agit directement sur une motivation plus ou moins forte des collaborateurs.

Ces mouvements, qui appellent à une entreprise plus intégrée, plus engagée, plus bienveillante aussi d'une manière générale, est certainement le marqueur de 2021, et cela va probablement rejaillir sur 2022-23.

quels changements cela a-t-il induit chez randstad ?

Chez Randstad, comme partout ailleurs sans doute, la conscience écologique prend une place croissante.
Nous l'avons bien identifié quand nous avons lancé le comité d'innovation sociale et environnementale. Nous avons demandé aux collaborateurs sur quelles thématiques ils voulaient réfléchir, 30 % d'entre eux souhaitaient travailler sur l'écologie. C'est pourtant assez loin de notre métier et notre empreinte carbone en tant qu'entreprise de services est extrêmement faible !

Au final 2 groupes sur les 8 créés travaillaient sur l'écologie. Cela montre à quel point l'avenir est envisagé différemment.

En ce qui concerne la RSE, nous avons pu commencer à construire une nouvelle trajectoire, dans la continuité de ce que nous avions fait avant mais en essayant de structurer notre action autour de l'engagement des collaborateurs.

Cela répond à la fois à leurs attentes de sens et à leurs attentes de participation.

Depuis longtemps nous sommes fortement engagés, mais ces engagements étaient portés centralement, et n'étaient pas suffisamment déclinés dans les territoires.

C'est chose faite. Nous avons ouvert les dispositifs, intégré des collaborateurs. C'est très positif car cela nous permet d'accompagner des associations dans leur déploiement et d'ouvrir la possibilité à nos agences de s'impliquer localement. Soit ils mettent eux-mêmes en œuvre des partenariats locaux, soit ils déclinent localement des partenariats nationaux. C'est très motivant pour eux.

peut-on dire que l'on assiste à un tournant dans la vie de randstad au niveau de la RSE ?

Je pense qu'on peut le dire en effet !

Auparavant notre action reposait sur notre équipe d'experts, aujourd'hui tous les collaborateurs peuvent contribuer s'ils le souhaitent. Pour autant nous n'oublions pas nos experts, sans lesquels les idées ne trouveraient certainement pas fondement dans la réalité du groupe. Grâce à eux les propositions peuvent prendre forme concrètement, c'est d'ailleurs pour cela qu'ils sont intégrés au comité d'innovation sociale et environnementale.

La richesse de ce comité qui rassemble une cinquantaine de collaborateurs, et la preuve de son efficience, c'est qu'ils prennent l'habitude de travailler en transversal, toutes marques et toutes régions confondues, avec des expertises distinctes. Même s'ils sont moins nombreux qu'au début de l'année 2021, ils sont fiers et satisfaits je crois du résultat obtenu. Il faut doublement leur rendre hommage, car tout ce travail est accompli bénévolement, en supplément de leur charge de travail.

parlez-nous de la communauté « randstad s'engage ».

Randstad avait rejoint la communauté « Les entreprises s'engagent » qui a pour mission de renforcer l'action en faveur de l'emploi de tous les publics.

C'est aujourd'hui un cap que nous avons passé, car au-delà des travaux en national, nous mettons en application nos engagements en local.

C'est tout à fait logique, le métier de nos collaborateurs est de mettre des gens à l'emploi. S'engager dans cette communauté donne à leur action une autre dimension, au niveau de la vision qu'ils ont de leur mission, mais aussi de leur implication dans la vie de leur territoire. Intégrer ce club leur permet de rencontrer des associations de leur bassin d'emploi qui vont aider les publics en difficulté, cela constitue pour eux de nouveaux canaux de recrutement. Cela leur permet également de rencontrer des entreprises du territoire qui partagent les mêmes valeurs, ils œuvrent ensemble pour la mise à l'emploi de ces publics en difficulté.

Cela crée des liens forts qu'une relation commerciale ne créera jamais.

que diriez-vous pour conclure cette année 2021 ?

Je dirais qu'aujourd'hui notre guide c'est l'engagement collectif, la participation des collaborateurs, quels que soient leur fonction, leur niveau hiérarchique, leur géographie.
Nous voulons concrétiser au plus proche des territoires le fait d'être une entreprise engagée.

Aujourd'hui nous avons un contexte, une gouvernance qui permettent d'aller dans cette direction et de la rendre vraiment structurante. Une gouvernance qui a permis de libérer cette énergie, en favorisant l'expression de la créativité au plus proche du terrain.

C'est un nouveau départ !

intelligence collective : le comité innovation sociale et environnementale (CISE) et la communauté « randstad s'engage ».

Les années passent, la pensée évolue. Il y a peu de temps encore la RSE était envisagée verticalement, c'était la gouvernance de l'entreprise qui imprimait (ou non) des orientations en matière d'égalité professionnelle, de qualité de vie au travail, de développement durable...

Aujourd'hui il apparaît naturel dans certaines organisations de raisonner différemment : ce sont des questions qui nous concernent tous, chacun d'entre nous a une opinion sur ces sujets, des idées pour les faire avancer, intervenons donc tous si nous le souhaitons.

Au cœur de cette démarche, un terme : intelligence collective.

Une locution empreinte d'optimisme, résolument positive, il ne peut sortir que le meilleur de cette dynamique.

Tout le monde est invité à donner son avis, et c'est la diversité des points de vue qui justement fait la richesse de ce qui est construit.

C'est un élan, une énergie communicative, qui entraîne et rend possible l'accomplissement de projets complexes. C'est aussi la volonté de voir les choses sous le prisme de leur humanité, et de les mettre en œuvre en lui octroyant la place qu'elle mérite.

Randstad a fait ce choix de l'intelligence collective, l'année 2021 en apporte la démonstration.

nés en 2021 : le CISE et la communauté « randstad s'engage ».

C'est ainsi que le CISE (comité d'innovation sociétale et environnementale) est né chez Randstad. En février 2021, un appel à volontaires est lancé, pour constituer 8 groupes de travail portant des thématiques telles que charte développement durable, égalité professionnelle, guide écoresponsable au bureau, handicap...

Des sujets qui concernent tous les collaborateurs, mais qui peuvent être vus différemment en fonction des réalités vécues sur leurs territoires respectifs. Car elle est là la richesse : les réalités quotidiennes varient grandement d'un endroit à l'autre, chacun construit donc une histoire différente autour de ces sujets.

Ces groupes ont travaillé, bénévolement, en dehors des heures de travail, on ne le dira jamais assez. Il y a eu des abandons bien sûr, (trop de travail, changement de poste...), mais à la fin de ces premiers travaux 40 personnes étaient encore actives et restent motivées.

bravo à ces collaborateurs engagés !

travaux des groupes du CISE.

égalité professionnelle f/h.

Une première réflexion a été menée sur les meilleurs canaux de communication à définir pour informer l'ensemble des salariés sur les services proposés par l'entreprise, dédiés à l'équilibre des temps de vie (garde d'enfants, soutien scolaire, Cesu etc.) ainsi que sur les dispositifs de mobilité et de carrières.

Des travaux menés en parallèle ont porté sur la promotion des femmes au sein de l'entreprise.

Premier constat : « À partir d'un certain niveau hiérarchique, de moins en moins de femmes postulent. » Pourquoi ? Manque de confiance en soi, méconnaissance sur les possibilités d'accompagnement, peur de déstabiliser l'équipe, mais aussi des problématiques liées à la parentalité très présentes chez les femmes : déménagement, changement d'école… Tout ce que pourrait induire un changement professionnel majeur.

Pour répondre à ces questions, l'idée de créer un dispositif de mentorat féminin a émergé en fin d'année pour faciliter l'expression, libérer la parole, lever les freins et déclencher la décision.

Le groupe de travail poursuivra ses travaux en ce sens en 2022 afin de concrétiser ce projet en lien avec les engagements de son accord égalité professionnelle f/h qui sera renégocié l'an prochain.

développement durable.

Le groupe de travail, accompagné par Gilles Pincemin avait pour mission d'actualiser la charte de développement durable du groupe Randstad en France. Une charte existait déjà depuis plusieurs années, mais elle avait besoin d'un rafraîchissement. À titre d'exemple, certains des 17 objectifs de développement durable définis par l'ONU ont été intégrés dans la mise à jour.

À travers ce document, l'entreprise s'engage à réaliser ses activités de façon durable, à la fois sur le plan social et environnemental, mais également en matière de gouvernance.

« C'est une charte très engageante, insiste Gilles Pincemin, elle s'intègre parfaitement à la stratégie du groupe sur le plan mondial. »

lutte contre les discriminations.

Le groupe conduit par Yanis Ratbi avait pour idée de produire un outil ludique qui permettrait de sensibiliser à différentes problématiques rencontrées en entreprise et de lutter contre les discriminations. Des outils existaient déjà mais n'étaient pas suffisamment exploités car trop institutionnels. Dans l'objectif de créer un espace de travail sain et inclusif, une sorte de jeu de l'oie est né, articulé autour de quatre thématiques : égalité f/h, handicap, discrimination dans le monde professionnel, racisme, discriminations liées à la culture, à l'ethnie...

À travers des questions type QCM, QCU, réponse à compléter, les sujets sont balayés pour faciliter la prise de conscience et l'identification des situations de discrimination par les collaborateurs.

« Nous voulons aider à l'éveil des consciences sur ces sujets, et montrer comment on peut déconstruire ces discriminations présentes au travail. »
précise Yanis Ratbi.

simple comme le jeu de l'oie !

des cartes pour tester les connaissances et lancer des discussions sur : l'égalité de genre, le handicap, le cadre professionnel, les différences culturelles

un plateau pour proposer une expérience ludique de sensibilisation

guide écoresponsable au bureau.

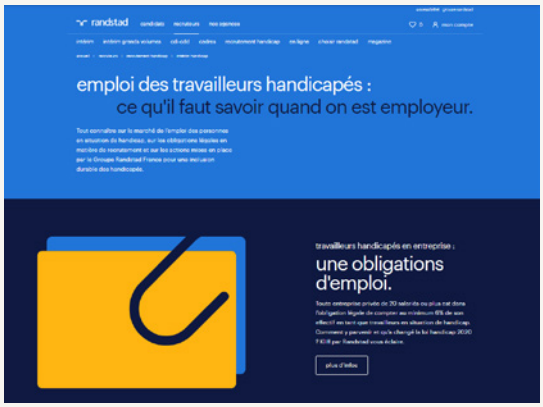
« Nous sommes partis du constat que tous les collaborateurs du Groupe devaient avoir le même niveau d'information en ce qui concerne les gestes écoresponsables. »
déclare Laure-Anne Bleuset, sponsor du groupe de travail.

Au début, des fiches-idées voient le jour, et de ces fiches plusieurs actions liées à la vie au bureau, à des gestes du quotidien qui pouvaient facilement être accomplis sont ressorties. Il est donc venu à l'idée du groupe de travail de les regrouper dans un guide qui serait distribué à tous les collaborateurs de Randstad, une référence pour être plus écoresponsable au bureau. Énergie, déchets, papier, déplacements... tous les grands chapitres de notre quotidien sont abordés, avec des propositions d'amélioration. Privilégier le covoiturage ou le train, éviter d'imprimer si ça n'est pas nécessaire... Nous n'avons pas toujours conscience de l'impact de nos gestes sur l'environnement, ce guide vient compléter notre culture écologique.

handicap.

On le sait, Randstad s'intéresse et travaille activement sur la question du handicap. En externe, avec la création de Kliff by Randstad, mais aussi en interne. Au sein du comité d'innovation sociale et environnementale, deux groupes ont mené des actions en 2021. Côté externe, une idée de webinaire a glissé vers la création d'une page internet « Handicap et emploi » sur le site randstad.fr. Seront postées des informations pratiques et des vidéos pour aider les entreprises comme les intérimaires et les candidats dans l'inclusion, mais aussi pour montrer le soutien que peut apporter Randstad sur ces sujets.

Côté interne, animé comme l'externe par Philippe Bouchard, une enquête interne sur la perception du handicap a été menée à la fin de 2021.



consultez notre page internet Handicap :

https://www.randstad.fr/recruteurs/recrutement-handicap/interim-handicap/

communication.

On l'a compris, la création du comité d'innovation a ouvert la voie à de nombreuses idées, initiatives, pour certaines menées à leur terme tandis que les autres continuent leur avancée.

La nécessité s'est rapidement imposée qu'il fallait partager tout cela au sein du groupe Randstad, pour faire vivre le comité d'abord, puis pour s'assurer que tous les collaborateurs sont au même niveau d'information.

Le groupe de travail s'est constitué, et l'idée de créer un outil a émergé : un calendrier qui rassemblerait événements, actions, appels à participation... Tous les temps forts en matière sociale et environnementale sont recensés, grâce au signalement des collaborateurs sur le réseau social team Randstad ou autre. Ils sont ajoutés au calendrier, si bien que chacun peut se positionner pour participer à une action se passant dans sa région.

Si le partage de toutes les initiatives locales est un objectif, l'existence du comité lui-même revêt une grande importance, et sa visibilité doit faire l'objet de toutes les attentions. C'est chose faite avec ce calendrier.

participant d'un groupe CISE, premières impressions.

questions à Samir Bendjilali,
responsable de l'agence de Rungis Transport

lorsque l'appel à participation aux groupes de travail du CISE a été lancé, vous avez répondu à l'appel. qu'est-ce qui vous a motivé ?

En 2019 j'ai fait un master en management des unités stratégiques à HEC avec une spécialisation en RH business partner. J'ai fait ma thèse sur Randstad, ce qui m'a donné l'occasion de l'étudier de très près au niveau RH. J'en ai conclu que c'est une très belle entreprise, beaucoup d'initiatives sont prises au niveau RSE, mais rien ne nous relie aux autres parce que nous communiquons peu sur ce que nous faisons auprès de nos clients et de nos travailleurs intérimaires. La RSE n'est pas assez mise en valeur.

La création du CISE m'a semblé être l'occasion de parler de toutes ces initiatives, de les nourrir encore afin de mieux en parler à nos parties prenantes.

comment la RSE est-elle perçue au sein de l'agence de Rungis dont vous êtes aujourd'hui le responsable ?

Les collaborateurs que nous recrutons veulent du sens et la RSE correspond à leurs attentes. L'équipe a soutenu le travail, elle voit cela de façon très positive. C'est une nouvelle équipe et elle trouve cela très motivant de travailler dans un groupe qui s'attache à ces sujets et cherche les meilleures solutions à des problématiques telles que l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations... Ce sont des questions tellement présentes aujourd'hui que les collaborateurs sont heureux de travailler dans un univers qui s'en préoccupe et cherche des réponses. Certains sont surpris qu'autant d'initiatives existent dans le monde du travail et dans une entreprise de la taille de Randstad. Je pense que nous serons suivis sur ces sujets, je suis optimiste.

Quant aux travailleurs temporaires, souvent ils ne savent pas tout ce que faisons sur ces sujets. À l'agence nous nous attachons à leur en parler et ils perçoivent notre engagement dans la lutte contre toute forme de discrimination. Nous les informons sur l'aide au Logement, le CET, le CSE, les avantages sociaux... et également sur le droit de retrait, l'égalité de traitement. Tout le monde peut le faire, nous leur en parlons et ils sont quelquefois surpris. Ça fait la différence pour eux, c'est sûr.

que tirez-vous de cette expérience ?

C'est un engagement qui demande une charge de travail supplémentaire c'est sûr, mais je ne l'ai pas vécu de cette manière. Je pense que grâce à cette expérience j'ai renforcé mon expertise, j'ai appris à travailler dans un groupe de travail, à emporter son adhésion, à apporter des choses à ce groupe et également à être à son écoute.

C'était très enthousiasmant, nous avons présenté le fruit de nos travaux à Frank Ribuot, ce qui pour nous n'est pas habituel ! Je peux maintenant faire valoir tout cela et j'en suis fier.

« randstad s'engage » a vu le jour dans le même esprit que le CISE.

La communauté « Les entreprises s'engagent » a été créée par le Président de la République en 2018, elle est portée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

La mission de ce dispositif se résume en quatre points :

- Fédérer, sur l'ensemble du territoire, les entreprises – ainsi que les grands réseaux d'entreprises et partenaires – qui œuvrent pour une société plus durable et solidaire.
- Simplifier l'accès à l'information, aux dispositifs et aux aides.
- Accompagner le passage à l'action en offrant les outils et les moyens permettant à chacun d'agir à son échelle.
- Valoriser les entreprises qui s'engagent, leurs bonnes pratiques et les actions innovantes qu'elles développent.

En 2019 le groupe Randstad avait rejoint la communauté « Les entreprises s'engagent » jugeant qu'elle était en ligne avec sa mission d'action en faveur de l'emploi de tous les publics.

« C'est tout à fait logique, le métier de nos collaborateurs est de mettre des gens à l'emploi. » nous rappelle Aline Crépin.

Avec « Randstad s'engage » un cap est passé, c'est la mise en application en local des engagements nationaux.

S'engager dans cette communauté donne à l'action des collaborateurs une autre dimension, au niveau de la vision qu'ils ont de leur mission, mais aussi de leur implication dans la vie de leur territoire. De nombreux contacts s'établissent avec d'autres entreprises aussi motivées, cela crée des liens différents sur le bassin, qui vont bien au-delà de la relation commerciale.

Pour intensifier l'action un appel à volontaires a été lancé pour créer des clubs départementaux, la machine est en route !

« randstad s'engage », le témoignage de Valérie Belmonte

directrice de l'agence de Grenoble BTP – Transport – Logistique

« Aujourd'hui, dans les grandes métropoles, il serait dommage commercialement de ne pas y être. »

Valérie Belmonte a rejoint la communauté « Randstad s'engage » en juillet 2019, avec Nathan Dejabry, consultant sénior dans la même agence.

L'agence travaillait avec des personnes réfugiées, les formait en collaboration avec l'AFPA, dans le cadre du projet HOPE, et parallèlement était conventionnée par la Métropole de Grenoble sur les clauses sociales, incontournables quand on travaille dans le secteur du BTP. C'est dans ce cadre que la Préfecture de l'Isère a sollicité Valérie pour rejoindre le Club « Les entreprises s'engagent » en cours de création à Grenoble. Au même moment, le Club des entreprises inclusives de l'Isère, auquel l'agence appartient également, était lancé.

Lors de la signature Valérie et Nathan font la connaissance des deux co-leaders, et font tout naturellement partie de la gouvernance de « Randstad s'engage ». Ils participent à des ateliers sur différentes thématiques. 2020 a bien sûr freiné l'activité, mais les réunions ont pu reprendre et c'est aujourd'hui une cinquantaine d'entreprises qui se réunissent pour travailler ensemble. Quels bénéfices tirent-ils de cet engagement ? Les contacts bien sûr, l'accès à des institutionnels, aux membres de Comex de grosses structures locales même si cela n'entre pas dans leur champ d'intervention. Ils ont par exemple rencontré le CEO Monde de Schneider Electric, loin du BTP, mais la marque Randstad rayonne et cela profite à tous.

> « C'est une construction, cela se fait peu à peu, et c'est très formateur, on comprend les rouages d'un bassin d'emploi. » conclut Valérie

le groupe randstad en france.

nos activités.

Le groupe Randstad propose aux entreprises et aux candidats une gamme complète de services pour les accompagner dans toutes les étapes de la vie professionnelle.

Nous travaillons au quotidien pour répondre aux besoins des entreprises et leur offrir les meilleures solutions. En appui sur nos différents services, nous leur proposons des réponses concrètes et pratiques en matière de productivité, de flexibilité et d'innovation RH.

- recrutement, intérim, cdi, cdd, cdi-intérimaire
- conseil rh
- conseil en technologies
- formation

6 pôles d'expertise RH au service de la performance privée et publique.

solutions et conseil rh

randstad risesmart

- accompagnement en politiques RH, audits en organisation, gpeec
- développement du capital humain : assessment, bilans de compétences, coaching...
- gestion des risques psychosociaux

smart data

randstad risesmart

randstad

- diagnostic d'employabilité
- étude personnalisée de l'emploi territorial

pôle innovation

- transformation des organisations via l'intelligence collective

remplacement, travail temporaire

expectra par randstad.

kliff par randstad.

randstad

appel medical par randstad.

- recrutement temporaire d'agents de catégorie A
- recrutement temporaire d'agents de catégorie B et C
- recrutement temporaire d'agents dans le secteur médical et paramédical en catégorie A et B

recrutement, évaluation des compétences

randstad search

appel medical search par randstad.

randstad

- recrutement /évaluation d'agents en catégorie A & A+
- recrutement / évaluation d'agents en catégorie B & C

mise en relation des emplois et des candidats

MONSTER

- logiciel de gestion de candidatures, études marque employeur

Acteur incontournable du recrutement et des mobilités professionnelles, le groupe Randstad France accompagne plus de 350 000 personnes par an dans le monde dutravail au travers de ses différentes expertises : sélection des candidats, formation, inclusion, handicap, transition professionnelle, apprentissage, santé et sécurité, qualité de vie au travail...

faciliter l'accès à l'emploi.

cdi

6 000 personnes
recrutées en 2021 en contrat à durée indéterminée pour nos clients

médical

70 000 professionnels de santé
délégués en 2021

7 000 recrutements
recrutements en CDI et CDD

cdii

7 000 personnes
en contrat à durée indéterminée intérimaire en 2021

+ 20 % en 2022

70 % des ruptures de CDII font suite à une embauche en CDI

répartition par secteur d'activité

7 % tertiaire
21 % industrie
9 % médical & public
11 % BTP
52 % transport /logistique

intérim

300 000
intérimaires délégués en 2021

68 % des intérimaires
étaient précédemment en recherche d'emploi

41 % des intérimaires
délégués ont moins de 30 ans

recrutement digital

22 millions
de visiteurs sur les sites du groupe en 2021

3,6 millions
de candidatures en ligne

préparer l'avenir

- avec les 3 000 ingénieurs d'AUSY, filiale de conseil en hautes technologies du groupe Randstad
- avec les plateformes de recrutement Side et Ranstad Direct qui mettent la puissance du digital au service des relations humaines

accélérer la montée en compétences.

3,35 %
de la masse salariale dédiée à la formation

55 M€
de budget formation

1 400 000 heures
de formation

35 000 intérimaires
formés en 2021, dont
18 000 formés à des habilitations techniques
17 000 formés à des compétences qualifiantes et/ou diplômantes

santé et sécurité au travail

250 000
modules de prévention des risques

100 000
tests d'aptitude

lever les freins à la mobilité professionnelle.

transitions professionnelles

Randstad Risesmart

10 000 personnes
rencontrées par an

inclusion

Institut Randstad

1 500 bénéficiaires directs
des actions soutenues par l'Institut

personnes en situation de handicap

2 800 travailleurs
handicapés délégués par an

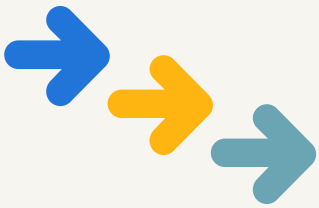
56 500 travailleurs
handicapés délégués depuis 2002

apprentissage

Institut des métiers et des compétences

500 apprentis
formés en 2021

3,6 milliards de CA
15 000 collaborateurs
900 bureaux et agences
40 000 entreprises clientes



retrouvez l'ensemble
de nos activités et actualités
grouperandstad.fr

nos valeurs.

connaître

notre professionnalisme repose sur une expertise métier et une connaissance fine de nos clients, de leurs entreprises et de nos candidats. Dans notre métier, le sens du détail fait souvent la différence.

servir

nos exigences en termes de qualité de service nous amènent à viser l'excellence et à aller plus loin que ce qu'induit notre métier.

faire confiance

nous attachons une grande importance aux relations humaines et collaborons avec nos interlocuteurs dans le plus grand respect et avec considération

rechercher la perfection

pour marquer notre différence, nous sommes engagés dans une démarche constante de progrès et d'innovation. La satisfaction de nos clients et candidats nous mobilise au quotidien.

promouvoir les intérêts de chacun

nous voyons plus loin et plus grand et nous prenons au sérieux notre responsabilité sociale. Notre activité doit toujours apporter une contribution positive à l'ensemble de la société.

nos engagements.

La politique de responsabilité sociale du groupe se traduit notamment par la signature de chartes et conventions pour promouvoir la diversité :

- charte Global Compact sous l'égide de l'ONU (2003),
- charte de la diversité (2004),
- charte en faveur de la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité du PRISME (2005),
- charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation (2006),
- charte avec la Halde « ensemble pour des recrutements sans discrimination » (2007),
- charte de la parentalité (2008),
- charte contre l'homophobie dans le sport (2011),
- charte d'engagement LGBT – Autre Cercle (2013),
- engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec le Ministère des droits de femmes (2013),
- charte engagement Ministère de la Ville (2013),
- charte de la monoparentalité (2014),
- manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique (2019).
- charte de la parentalité en entreprise (2021)

retrouvez l'ensemble
de nos activités et actualités
grouperandstad.fr

randstad est certifié top employer 2021.

Le Label Top Employer récompense les entreprises pour leurs bonnes pratiques RH, notamment en matière de développement des talents, de rémunération et d'avantages sociaux, de formation et de développement des compétences. Top Employer s'appuie sur une démarche centrée tant sur la marque employeur, c'est-à-dire l'attractivité du groupe et la fidélisation de ses salariés, que sur la communication de ses valeurs ou de ses actions en matière de RSE et de qualité de vie au travail.

Les marques Randstad, Randstad Inhouse, Expectra, Appel médical et JBM sont pour la deuxième année consécutive, certifiées Top Employer.

En tant que n°1 mondial des services RH, le groupe Randstad en France s'efforce d'être son propre laboratoire et de remettre constamment en question ses pratiques. Les cinq marques certifiées ont su démontrer l'excellence de leurs engagements en faveur d'une politique de recrutement inclusive et de la prise en compte des besoins des collaborateurs et des candidats, à chaque étape de leur vie professionnelle.

L'institut Top Employer a particulièrement apprécié la cohérence entre les valeurs et les pratiques du Groupe.

top EMPLOYER FRANCE 2021
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

randstad france remporte la médaille de platine ecovadis.

En avril 2021, le goupe Randstad a été certifié par l'agence de notation ecovadis avec un score global de 73/100.

Une distinction attribuée à seulement 1 % des entreprises candidates.

1

l'intelligence collective au service de l'organisation

création de valeurs pour les salariés, pour les clients et pour l'ensemble des parties prenantes

diversité et emplois inclusifs.

l'agence randstad neo.

Lancée au printemps 2021, Randstad Neo est la première agence de recrutement pour les jeunes par les jeunes. Issus de la même génération que les candidats qu'ils recrutent, les alternant(e)s de Randstad Neo ont dû faire face aux mêmes difficultés d'intégration sur le marché de l'emploi.

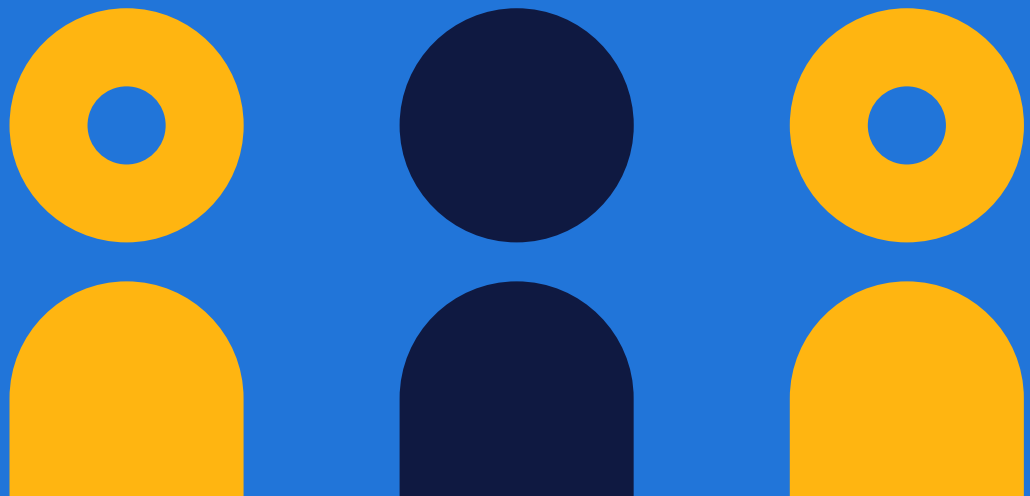
Ils comprennent et partagent leurs enjeux, leurs aspirations et leurs craintes.

Issus d'horizons différents et âgés de 22 à 27 ans, chacun d'entre eux dispose d'un parcours professionnel déjà riche. Le groupe Randstad s'appuie sur eux pour co-construire cette nouvelle agence dédiée à leur génération. L'équipe compte actuellement 4 alternants.

Les consultants juniors de Randstad Neo ont plusieurs missions pour appuyer les agences du groupe dans leurs recrutements :

- prendre part aux campagnes de recrutement confiées au groupe par certaines entreprises en recherche de profils juniors,
- appuyer les agences pour des demandes de recrutement en urgence,
- détecter des opportunités en analysant les besoins de compétences récurrents de certains secteurs ou bassins d'emploi et rechercher des profils correspondants,
- développer les offres plus orientées vers les jeunes : l'alternance et les emplois saisonniers notamment,
- mais aussi imaginer de nouvelles méthodes pour favoriser l'emploi des jeunes et développer de nouveaux canaux de communication pour créer et animer une communauté.

Les consultants de Randstad Neo ont aussi un rôle de coach auprès des jeunes. Ils les aident à valoriser leur parcours, à préparer leurs entretiens et à bâtir leur stratégie de recherche d'emploi.



s'adresser aux jeunes et faire connaître randstad neo.

Pour incarner et matérialiser l'engagement du groupe Randstad envers les jeunes au travers de ce dispositif, le Groupe a lancé une page web dédiée ainsi qu'une campagne de communication orientée sur la jeunesse qui été vue plus de 6 millions de fois et généré 53 807 visites.

L'équipe de Randstad Neo partage ses conseils sur le blog Randstad ainsi que sur un compte instagram dédié. Les alternants ont participé à l'élaboration d'un Cahier de Carrière en partenariat avec Monster, le jobboard du groupe Randstad, à destination des étudiants, jeunes diplômés ou jeunes professionnels qui souhaitent renforcer leur employabilité. Le guide contient des exercices ludiques, des conseils pratiques et des informations pour les aider à naviguer sereinement au sein de l'écosystème de l'emploi.

L'équipe s'appuie aussi sur la plateforme 1jeune1solution pour orienter les jeunes selon leur parcours et leur projet professionnel.

chiffres clés

- ➜ 200 jeunes accompagnés dans leurs démarches d'entretiens et d'aides sur leurs CV à ce jour par Randstad Neo.
- ➜ Plus de 50 jeunes ont trouvé un emploi.
- ➜ L'équipe Randstad Neo accompagne une quinzaine d'agences du réseau Randstad, et participe aussi aux projets de retour à l'emploi durable portés par l'Institut Randstad.

Philippe Bouchard, responsable Innovation Sociale

kliff IDF

kliff Lyon

du nouveau dans l'accompagnement des travailleurs handicapés.

2020 avait donné naissance à la première agence Kliff by Randstad. Une EATT, première du genre, qui répondait à une expérimentation mise en place par le gouvernement. En 2021 l'agence a réellement pris son envol.

« Ce n'était pas chose facile, il s'agissait d'installer un acteur nouveau dans un écosystème comme celui du handicap, sur la thématique particulière de l'inclusion des personnes reconnues comme travailleurs handicapés. » note Philippe Bouchard, Responsable Innovation Sociale.

Cela prend du temps, il faut être patient avec les clients, il faut créer des partenariats avec des associations qui œuvrent dans le monde du handicap pour recruter. Et puis il faut se faire connaître, même si des annonces sont postées sur des jobboards spécialisés.

Mais aujourd'hui Kliff va bien, l'activité est plus sereine, certains clients oublient même qu'ils ont affaire à une EATT et la considèrent comme une agence de Travail Temporaire classique. Le handicap est dépassé, c'est la réactivité de l'agence à servir son client qui importe et qui fait la différence. Un très bel exemple d'inclusion, l'agence n'oublie cependant pas son objectif : accompagner des travailleurs handicapés vers l'emploi durable.

Cela fonctionne si bien qu'une deuxième agence a ouvert ses portes à Lyon, et d'autres projets sont en cours. On passe de l'expérimentation d'une agence isolée à la création d'un réseau dédié.

Par exemple à Anteuil, en Franche-Comté : un chef d'entreprise a créé une association, Action Philippe Streit, en hommage à son frère handicapé, et l'a installée dans un des bâtiments de l'entreprise racheté par l'association. Un écosystème favorable à la vie des travailleurs handicapés est mis en place : des entreprises adaptées, dont le centre d'appels Vipp&Philippe, une maroquinerie de luxe, un centre de balnéothérapie pour les personnes en situation de handicap, une crèche se sont installés. Logement et transport pour les personnes qui viennent y travailler complètent le dispositif.

Chez Vipp&Philippe Kliff par Randstad a créé une équipe, deux personnes en CDD Tremplin, qui sourcent et répartissent les candidats dans les agences de la région en fonction de leurs besoins.

Les idées font leur chemin...

la mission handicap en 2021, une année pleine de missions.

L'inclusion des travailleurs handicapés est une préoccupation de Randstad en externe comme en interne. En 2021 deux réseaux de correspondants ont été créés :

- un réseau exclusivement composé d'acteurs RH, chargés d'accompagner les collaborateurs permanents.
- un réseau «externe », composé de salariés du Groupe.

Ce sont des ambassadeurs, des personnes qui créent du lien, informent, sensibilisent, aident à libérer la parole. À l'heure où il faut déconstruire les stéréotypes dans plusieurs domaines, où il faut lutter contre les préjugés, le handicap n'est pas en reste. Faire admettre qu'un travailleur handicapé est aussi motivé, performant, présent dans l'entreprise que tout autre salarié, est quelquefois peu aisé. Ces ambassadeurs, soutenus par la Mission Handicap et un engagement fort de la Direction du groupe Randstad s'attachent à faire bouger les lignes sur ce sujet.

La Mission Handicap de Randstad est active sur bien d'autres questions.

En janvier 2021, Randstad a signé un accord Handicap avec un double objectif : maintenir dans l'emploi les salariés permanents et intégrer de nouveaux talents.

Cet accord est déployé sur trois ans et inclut des actions de communication et de sensibilisation. « Tous les salariés ne se déclarent pas », confie Marie Peace Paul, chargée de Mission Handicap, « c'est pourquoi nous avons lancé le Handipack. »

Le Handipack est un ensemble de fiches thématiques, destiné à donner des informations aux salariés qui souhaiteraient entamer une démarche de déclaration de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le Handipack porte également sur les affections longue durée (ALD).

D'autres mesures figurent dans l'accord : l'accès aux CESU, les journées d'absences rémunérées, l'accompagnement sur le renouvellement du RQTH.

La mission handicap accompagne également les salariés sur le plan des aménagements de postes de travail.

En 2021, 26 personnes ont pu en bénéficier. Les aménagements se font aussi au domicile, une initiative lancée en 2020 lors du confinement, et qui se poursuit depuis le déploiement de l'accord télétravail.

Les travailleurs handicapés apprécient de pouvoir s'appuyer sur une personne qui les aide dans les démarches, qui peut répondre à leurs questions, et avec qui il se sentent en confiance.Par ailleurs, rappelons que Randstad est partenaire de longue date avec l'école IGS, collaboration permettant chaque année à une vingtaine d'apprentis, en situation de handicap, en reconversion professionnelle ou éloignés de l'emploi, de se former à un nouveau métier et de soutenir les équipes du réseau.

L'action de la Mission ne s'arrête pas là. Elle a participé pour la première fois à L'Inclusive Day, le rendez-vous des entreprises inclusives et des innovations sociales, ainsi qu'au Salon Hello Handicap, un salon de recrutement virtuel exclusivement dédié aux travailleurs handicapés. Randstad était présent également lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH), lors de laquelle Frank Ribuot, Président du groupe Randstad France, a eu le plaisir de recevoir Eric Blanchet, Président de l'ADAPT pour renouveler la signature de la Convention de partenariat avec l'ADAPT.

« Nous avons encore besoin de renforcer nos actions de sensibilisation et de communication sur le sujet pour dépasser nos préjugés". C'est un travail de longue haleine, qui s'inscrit dans la durée »
conclut Marie Peace Paul.

mission handicap
randstad engagé en faveur du handicap.

« Grâce au fort engagement dont fait preuve le Groupe, de belles actions ont été menées en 2021 et de beaux progrès ont été observés. »

insertion :
nos agences engagées.

Depuis 2012, l'agence Randstad de Rennes est référencée par Atout Clause (Pôle d'expertise en clauses sociales et marchés réservés du bassin de Rennes). Notre agence est reconnue pour son accompagnement des publics éloignés de l'emploi.

En 2021, Randstad Rennes a accompagné 10 personnes sur la clause sociale et a signé à l'issue de cet accompagnement 3 contrats en « CDI Intérimaire ».

Les équipes locales travaillent en partenariat avec le tissu associatif local (Plie, We Ker...) en les informant régulièrement des postes à pourvoir.

Randstad Rennes participe à un groupe de travail avec Atout Clause et Action Logement pour fluidifier l'accès au logement.

Les équipes locales d'Angers sont également fortement engagées sur ces sujets, sous l'impulsion de la responsable d'agence locale, Christelle Lasseux, qui est aussi la trésorière de Face.

Plusieurs fois par an, les collaborateurs de l'agence interviennent dans des ateliers de coaching (rédiger son CV, comment se présenter à un RDV...) auprès d'un public éloigné de l'emploi.

L'agence missionne des intérimaires éloignés de l'emploi chez nos clients pour se substituer à leur clause IAE dans le cadre de marchés publics. Par ailleurs, Christelle Lasseux intervient dans un plan d'accompagnement et de formation de migrants piloté par Face.

Dans le cadre du partenariat avec SCO Rugby, Randstad participe à l'organisation de matchs de rugby (rugby touché) entre des personnes éloignées de l'emploi et des dirigeants d'entreprises.

Fin 2021, l'agence a ainsi permis à un réfugié pakistanais en fin de droit sur le territoire, de retrouver un emploi en CDI parmi nos clients.

qualité de vie au travail, équilibre des temps de vie.

WPO, pour aider les aidants.

Randstad propose à ses salariés une ligne d'écoute, WPO (Workplace Options) depuis quelques années déjà, afin de les accompagner dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie privée. Ces actions avaient été renforcées pendant le confinement, et en 2021 un nouveau service a été ajouté. Si un collaborateur devient « aidant », c'est-à-dire qu'un ou une de ses proches doit faire face à un accident de la vie, WPO peut être contacté. Il fait un bilan de la situation, propose des contacts d'aide à domicile, d'assistant social... Au-delà d'une ligne d'écoute c'est donc un véritable partenaire qui peut aider à alléger une organisation qui s'avère souvent complexe.

la plateforme worklife, ça matche !

Assistant(e) maternel(le), femme (ou homme) de ménage, coach sportif... C'est quelquefois un casse-tête de trouver le prestataire qui nous simplifie la vie et nous met en confiance. Randstad a signé un partenariat avec Worklife en mars 2021, une plateforme regroupant environ 80 000 professionnels. Les collaborateurs choisissent le prestataire, peuvent le payer en CESU, tandis que Randstad prend l'abonnement d'utilisation de la plateforme en charge.

Une bonne affaire, quand on sait que le taux de matching est de 97 %

2021, c'est aussi le droit à la déconnexion.

On le sait, il est souvent difficile d'oublier son travail quand on rentre chez soi. On continue à consulter les emails, à y répondre, même si l'heure présente devrait nous occuper à tout autre chose. On peut être tenté de répondre à son manager même s'il est 22 heures.

Voilà pourquoi cet accord a été signé. Il n'est pas interdit de se connecter, mais les temps de coupure sont encouragés.

L'accord comprend un objectif de sensibilisation étoffé, et donne des idées d'organisation autour de la déconnexion : programmer des emails, neutraliser une plage d'agenda, mettre un message d'absence, utiliser les outils informatiques de façon raisonnée...

Parce qu'il y a une vie en dehors du travail, organisons-nous pour en profiter, et vive la déconnexion !

don solidaire de congés.

En 2021 Randstad donne l'opportunités à ses salariés d'exprimer leur solidarité. Un collaborateur qui se trouve dans une situation personnelle difficile peut avoir besoin de quelque chose qui nous est précieux à tous : le temps.

D'un autre côté certains collaborateurs ne parviennent pas à prendre tous leurs congés. Devant ce constat une sorte de cagnotte a été créée, nourrie par les dons de CP et RTT des collaborateurs. En cas de besoin, un salarié peut puiser dans le stock en en faisant la demande. Des idées qui peuvent sauver, formidable solidarité.

relations sociales.

2021 : d'accord pour le télétravail.

Un accord a été signé chez Randstad, comprenant un jour de télétravail par semaine pour les collaborateurs du réseau, et deux jours pour ceux du Siège.

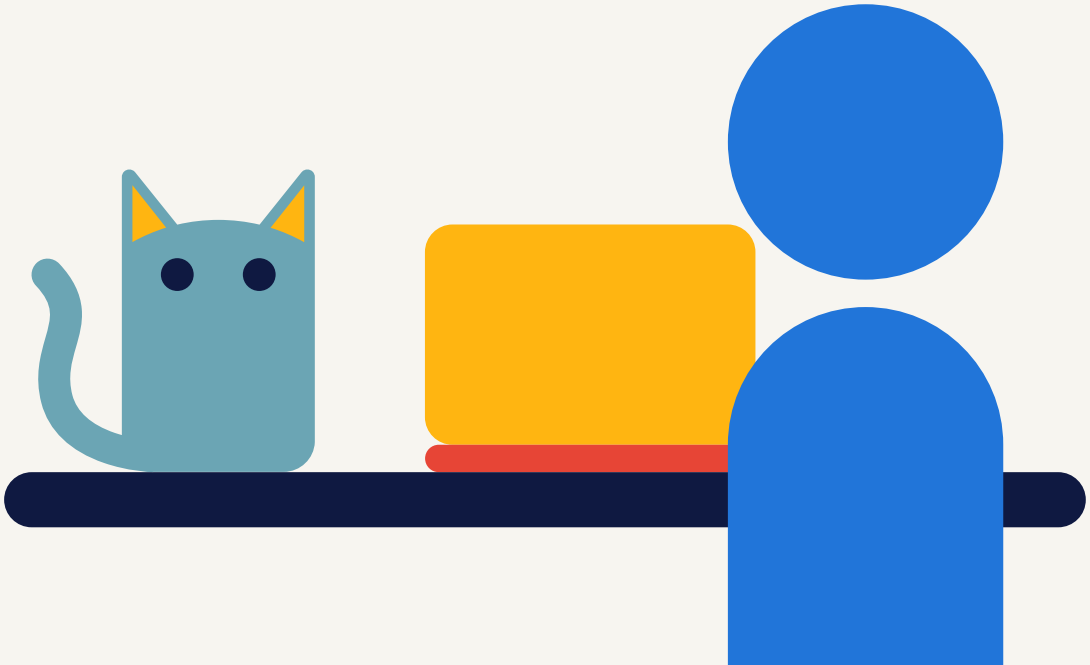
Mais il n'y a pas que ça dans cet accord, car Randstad a bien pris en compte ce que cela impliquait pour les salariés.

En premier lieu rien n'est obligatoire, et rien n'est fixe : chacun peut organiser sa semaine, en tenant compte de l'équipe bien sûr, mais le jour de télétravail peut varier.

De plus une indemnité journalière est versée pour chaque jour télétravaillé. Et oui, cela génère des frais supplémentaires, il faut le prendre en compte : plus de chauffage, plus d'eau... Un ticket restaurant est également alloué. Enfin un catalogue a été mis en place par le service Achats, qui propose un choix de petit matériel destiné à améliorer les conditions de travail à domicile : une lampe de bureau, un repose-pied... 200 euros sont accordés à chaque collaborateur pour qu'il puisse travailler dans les meilleures conditions, qui s'ajoutent aux souris-clavier-écran proposés automatiquement.

Parce que travailler chez soi ne doit pas être une source d'inégalité.

En parallèle, un accord sur le droit à la déconnexion a également été signé. Il couvre deux sujets complémentaires : le droit de chaque salarié à ne pas être contacté ni connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail et la nécessité d'une utilisation raisonnée des outils de communication digitaux pendant le temps de travail. La qualité de vie au travail est une priorité RH du groupe. La signature de ces deux accords constitue une belle avancée en matière d'équilibre des temps de vie.



sécurité au travail : la mobilité au cœur du débat.

Si 2020 a surtout focalisé les entreprises autour de l'application des dispositions réglementaires liées aux protocoles sanitaires, 2021 a vu reprendre l'activité et donc les déplacements.

Saviez-vous que les statistiques indiquent que la multiplication de petits sinistres en voiture chez un conducteur prédispose à un risque accru d'accident grave matériel ou corporel ?

La majorité des collaborateurs utilise sa voiture pour se rendre au travail, en rendez-vous, en réunion... Chez Randstad, 73% des accidents chez les collaborateurs permanents ont lieu pendant un déplacement, c'est donc un risque majeur.

Depuis 10 ans, suivant les conseils de l'assureur de la flotte automobile, Randstad travaille avec l'ECF (École de conduite française) afin de réduire les accidents, car comparé au nombre de véhicules le taux de sinistres initial était très élevé.

Plusieurs mesures sont donc prises : équiper les véhicules de pneus contact, plus sûrs en cas d'intempéries, et un protocole particulier est mis en place lors de la remise du véhicule de fonction.

Les livraisons sont centralisées sur une demi-journée, et une partie est consacrée à la sensibilisation au risque routier, à la compréhension des comportements au volant, afin d'en limiter les conséquences.

De plus, les véhicules sont équipés d'une application qui permet au conducteur de s'évaluer dans sa conduite et d'apporter les corrections nécessaires. Quand on sait que 3% des conducteurs génèrent 20% des sinistres... Un accompagnement spécifique est d'ailleurs en place pour aider ces collaborateurs à analyser plus précisément leur attitude au volant et limiter le risque de récidive.

Le taux de fréquence des sinistres chez Randstad était de 0,34, là où habituellement il est de 0,2 dans les entreprises ayant des flottes de véhicules similaires. Le travail a porté ses fruits, car l'objectif de diminution de 50% de ce taux devrait être atteint en 2022.

Enfin rappelons que le covoiturage est un bon moyen de diminuer l'accidentologie, car on le sait avec un passager on est plus attentif, plus responsable !

un autre volet de la sécurité au travail : les risques psycho-sociaux.

Depuis 2004, une formation était mise en place pour accompagner et sensibiliser les collaborateurs aux risques d'agressions et incivilités en agence. Là encore la pandémie a changé la donne, et l'attention s'est portée sur la prévention des incivilités au téléphone.

Il faut pouvoir résister aux menaces, aux insultes, savoir en parler autour de soi, savoir aussi calmer l'interlocuteur. « Un petit souci pour l'un peut être un énorme besoin pour quelqu'un d'autre. », précise Magali Bloyer, responsable du Département Juridique Intérimaires.

Une formation « Gestion des appels difficiles » a été délivrée aux collaborateurs du réseau, mais aussi du Siège social, dans certains départements particulièrement exposés.

L'expression de la détresse ou de difficultés peut se faire de différentes façons, plus ou moins contrôlées, mais aussi par toutes catégories d'interlocuteurs. Si bien que le service en charge de la Gestion Sociale Intérimaire est concerné, mais aussi l'assistance informatique utilisateurs ou la relance factures impayées.

Gageons que la prise de conscience de son propre comportement aidera à réduire ces tensions qui on s'en doute débouchent rarement sur du positif.

formation.

formation des permanents : l'intelligence collective au service de la performance.

Nul besoin chez Randstad de chercher bien loin une mise en œuvre directe de l'intelligence collective. Si elle est stimulée dans le cadre de sujets pour lesquels elle est jugée indispensable, il y en est un dont elle constitue le socle : la formation des managers.

En 2021 deux parcours d'intégration et de formation ont été lancés en pilote :
le parcours des Directeurs régionaux, et un parcours intitulé « Le manager agile » à l'attention des Responsables et Directeurs d'agences.

Conçu pour les nouvellement nommés appartenant aux marques du groupe Randstad, Search, Expectra, Inhouse, Appel Médical), le parcours Directeurs régionaux les incite à faire concrètement appel à l'intelligence collective. Une palette d'outils est mise à leur disposition, à eux d'identifier ce qui leur est le plus approprié, en fonction de leurs objectifs opérationnels et de la situation présente. Aucune méthode plaquée a priori, tout repose sur l'appréciation du DR, et de ses équipes bien souvent : c'est là que le collectif intervient, à travers une concertation féconde, source d'efficacité. La réflexion commune ouvre quelquefois la voie à de nouvelles réflexions, qui amènent de nouvelles décisions... D'autres manières de faire donc, qui invitent les équipes à s'investir et les engagent vers de nouvelles explorations.

Dans le même temps, le partage d'expérience est privilégié. Même si la majorité des Directeurs régionaux sont issus de la mobilité interne, ils doivent être accompagnés au moment où ils sont nommés à la tête d'une équipe plus large. Un espace de dialogue a été mis à leur disposition, animé par un formateur, au sein duquel ils peuvent échanger sur leurs expériences, poser des questions, construire une culture commune, bénéficier de cette intelligence partagée.
« Le même dispositif est mis en place pour la formation Responsables et Directeurs d'agences, et ça marche bien, en somme ce sont des mini-promotions qui gardent le contact au quotidien pour progresser. » déclare Marion Perin, Directrice de la Formation.

Le pilote de cette formation a donc été lancé en 2021, rendez-vous en 2022 pour les résultats suite au déploiement.

le parcours de carrière, la mobilité au cœur de la formation.

On le sait, les générations actuelles n'envisagent pas de rester toute leur carrière au même poste, voire d'exercer le même métier.

Depuis longtemps déjà, il a semblé nécessaire chez Randstad d'une part de donner de la visibilité aux collaborateurs sur les évolutions/changements possibles au sein du Groupe, et d'autre part d'identifier certains d'entre eux pour les accompagner.

Le parcours de carrière s'articule autour de trois axes :

- parcours de formation-préparation des collaborateurs
- visibilité des métiers : communication sur les postes possibles, les besoins, avec possibilité de « Vis ma vie » pour découvrir une autre filiale ou une autre direction.
- bilan individuel, entretien professionnel et Revue des Talents qui permettent de décider de faire évoluer certains collaborateurs ou leur proposer une mobilité inter filiale.

Ce sont des accélérateurs, les collaborateurs sont appelés à se positionner sur leur avenir professionnel chez Randstad. La bonne place pour chacun.

université des talents : randstad prépare l'avenir.

"Belle montée en compétence", "Intense, enrichissante, positive", "On apprend à être polyvalent, c'est très formateur pour la vie professionnelle", les impressions livrées par les étudiants de la première promotion créée par Randstad en 2021 sont éloquentes.

34 alternants sont formés à la double compétence qui caractérise les consultants Randstad : Commerciale et Ressources humaines. Une offre de formation sur-mesure, intégrant les évolutions de ces métiers, facilitant la mobilité au sein du Groupe et délivrant un titre professionnel certifié.

Pour former les Talents de demain.

l'université des talents, c'est quoi ?

Élaborée en partenariat avec l'IMC (Institut des Métiers et des Compétences), le CFA du groupe Randstad, l'Université des Talents propose une formation métier diplômante, dédiée à nos métiers d'agence, en apprentissage. L'objectif est double : recruter et fidéliser nos talents de demain mais aussi former des jeunes au plus près des attentes terrain, pour répondre au mieux aux besoins de nos clients.

2

l'intelligence collective

au service de la société.

Ana Maria Olcina, directrice marketing du groupe Randstad en France

transformation digitale.

la transformation digitale chez randstad, une aventure qui dure.

Ça a commencé en 2017 avec l'approche Tech&touch : Randstad s'était donné pour mission de digitaliser toutes les tâches qui n'avaient pas de valeur ajoutée, afin de libérer du temps de qualité pour les collaborateurs. Ce temps gagné serait passé avec les clients, les talents, et serait consacré à ce qu'une machine ne pourra sans doute jamais faire.

Puis la Covid-19 est arrivée en 2020, les contacts directs devenaient impossibles avec les interlocuteurs. Mais les équipes Randstad se sont mobilisées, oui bien sûr le digital permettait de maintenir des liens.

Des liens différents, car au début il s'est surtout agi de donner de l'information, d'aider à assumer un quotidien qui avait radicalement changé de visage. En interne d'abord, l'entreprise s'est mobilisée à travers des messages, des vidéos, du yoga pour déstresser, des formations en ligne... Et également pour les clients, pour garder le contact, informer ; Randstad a par exemple créé Newways.

Puis l'idée de partager des réflexions s'est imposée. Le travail sera-t-il le même après cette crise ? Allons-nous repartir exactement comme avant ? Devons-nous accepter tous les changements qu'une jeune génération semble vouloir installer dans sa vie au travail ? On a découvert que le télétravail pouvait avoir du bon, ou le mode hybride, peut-être pouvons-nous en conserver un peu ?

Aujourd'hui, l'équilibre des relations serait créé par le mix présence/distance soigneusement pesé. Garder le meilleur des deux mondes donc. Celui d'avant, en présence au travail, en visite commerciale, et puis celui du travail à domicile (ou ailleurs) pour accomplir des missions qui finalement ne nécessitent pas la présence. « Et ne nous y trompons pas, » insiste Ana Maria Olcina, Directrice Marketing du groupe Randstad France, « le gain de temps lié à la suppression du trajet les jours de télétravail profite surtout au travail. »

Cela fonctionne si bien que des événements sont organisés, par exemple une conférence sur les compétences en 2021 : 160 personnes présentes, 300 connectées !

C'est donc bien cela le challenge, qui rejoint l'ensemble de nos obligations vis à vis des candidats : donner du sens, des perspectives, respecter l'équilibre vie privée/vie professionnelle, accepter qu'ils changent d'avis sur l'endroit où ils veulent vivre et donc travailler.

Le digital avait ouvert la porte à une communication plus spontanée, plus proche de sa cible, aujourd'hui il permet l'adaptation aux nouveaux modes de vie nés de la pandémie.

Mais attention, c'est un échange : si les entreprises refusent d'avancer vers cette nouvelle approche du travail elles auront du mal à recruter, mais si les collaborateurs ne se responsabilisent pas, ne méritent pas la confiance qu'on leur accorde, le chemin inverse sera vite parcouru.

Le digital a donc pris une place croissante en 2021, mais aussi différente, et maintenant ce sont les changements survenus dans son utilisation qui font l'objet de toutes les attentions.

Le monde ne redeviendra pas ce qu'il était, Randstad a montré qu'il l'avait bien compris et qu'il avait intégré cette nouvelle réalité.

newways, pour garder le lien.

Après une première année de pandémie, la question s'est imposée : comment travailler différemment dans un contexte dégradé comme celui-ci, dont on ne connaît pas l'échéance finale ? Randstad Holding a impulsé une nouvelle normalité relationnelle avec les clients et les prospects, qui s'est traduite en France par un apport de contenus riches. Informer, rendre des services, créer du lien avec les contacts, au moment où proposer simplement une prestation ne suffit plus. À quelles aides avez-vous droit ? Tout savoir sur l'Apprentissage, les tendances du marché de l'emploi, les attentes des Talents d'aujourd'hui...

Susciter de l'intérêt, se positionner en tant que partenaire RH, avant de développer un lien plus commercial. « Une nouvelle relation avec les clients et les prospects s'est installée, basée sur la confiance et le partage d'expertise. » conclut Mathilde Beau, Responsable Marketing Digital – Acquisition – Fidélisation.

« Le monde du travail d'après », lancée en 2020 par Randstad, Expectra et Appel Médical, qui consistait à accompagner les entreprises dans leurs recrutements de télétravailleurs. Ce ne sont pas de simples recrutements on s'en doute, car au-delà des compétences techniques doivent s'ajouter la gestion d'un projet à distance, l'animation de visioconférences, le leadership. Randstad fut le premier à proposer une telle offre, une forme d'accompagnement vers la transformation digitale, qui inclut d'autres outils et d'autres pratiques.

Human Forward Stories, des témoignages de Talents, des tranches de vies issues de tous les pays, diffusés sur la chaîne Youtube, qui mettent en valeur et illustrent la signature du Groupe.

L'humain, pour aller plus loin.

engagements, responsabilité et citoyenneté.

une politique des achats soucieuse de sa responsabilité.

Formalisée en 2021, la politique des achats de Randstad s'appuie sur les 5 valeurs du Groupe : connaître, servir, faire confiance, rechercher la perfection, promouvoir les intérêts de chacun.

Plusieurs volets fondamentaux lui donnent un cadre de travail et de réflexion :

- Privilégier le référencement de 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.
- 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), ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire (EESS).
- Réduire l'impact environnemental en limitant autant que possible les déplacements, en choisissant des véhicules à faibles émissions, en réduisant les déchets, en évitant entre autres le gaspillage...
- Enfin collaborer lorsque cela est opportun avec des entreprises de toutes tailles, PME, TPE, Start-ups, pour les accompagner dans leur développement.

C'est un effort commun dont beaucoup ont conscience. Il s'agit donc d'une démarche volontaire partagée, qui renforce les partenariats, et fait l'objet d'une grande vigilance de la part des acheteurs du Groupe eux-mêmes très engagés dans la RSE.

randstad cares & #bougetoncorps du 28 juin au 02 juillet 2021.

Nous le savons, l'Inde a été très durement touchée par la Covid-19. Randstad Holding a décidé de mobiliser toutes les équipes Randstad à travers le monde pour récolter des fonds afin de venir en aide aux collègues indiens permanents et intérimaires ainsi que leurs proches. La direction monde s'est engagée à donner 50 000€ et à abonder les sommes récoltées par pays. Outre la mise en place de l'action Randstad Cares, 100 000$ supplémentaires ont été versés à l'UNICEF pour aider d'autres personnes en Inde et pour soutenir le programme de vaccination.

Le groupe Randstad en France s'est également engagé dans cette démarche, à travers deux initiatives : le challenge #bougetoncorps et la création d'une cagnotte pour ceux qui souhaitaient faire un don complémentaire à titre individuel.

le challenge #bougetoncorps

Des activités sportives et ludiques pour les permanents, intérimaires, cdi intérimaires et clients, qui ont permis de récolter des fonds pour cette cause commune. Avec un objectif de 10 000€, (1 minute d'activité égale à 1€ récolté), chacun était libre d'organiser et faire l'activité de son choix, seul, en famille, en équipe, avec les intérimaires, les clients... en silence ou en musique !

Au total, 369 participants et 20 161 minutes d'activité, un vrai succès pour cette opération de solidarité !

#bougetoncorps

mentorat VSO :
une aventure exceptionnelle.

Lorsqu'elle est rentrée chez Randstad, Delphine a tout de suite été attirée par VSO : totale adhésion au programme, envie de s'investir dans une aventure différente de son quotidien.

Mais si son profil ne correspond jamais aux offres publiées, elle ne lâche pourtant pas l'idée et se rend régulièrement sur le site.

Jusqu'à l'année dernière, où apparaissent des offres de mentorat sur le Kenya et la Tanzanie. Elle postule, soutenue par ses supérieurs hiérarchiques, et l'aventure commence enfin. « C'était au-delà de ce que j'espérais, » nous dit-elle, « je pensais que ce serait descendant, que j'allais juste soutenir quelqu'un, mais la personne que j'ai mentorée m'a tellement apporté et ouvert des perspectives ! »

Nous sommes en avril 2021. Delphine intègre un groupe de mentors accompagnés par VSO, et rencontre Susan Waruingui, une jeune kenyane de 29 ans. Déjà bénévole pour VSO, elle travaille pour d'autres associations visant à aider les femmes à se développer professionnellement, elle est mère d'un jeune enfant.

Susan souhaite intégrer une des grandes entreprises de Nairobi ayant un pôle insertion, afin de favoriser l'emploi des personnes qui en sont écartées. Elle veut également sensibiliser ces entreprises sur des personnes qui viennent de communautés différentes et ne trouvent pas d'emploi.

Ne sachant pas valoriser la richesse de ses compétences, elle était perdue et ressentait le besoin d'être accompagnée pour se rassurer sur ses capacités et apprendre à s'orienter dans la recherche d'emploi.

« Le mentorat est fait pour cela, continue Delphine, donner des clés, des outils, travailler le CV, la lettre de motivation, préparer l'entretien, créer le profil LinkedIn... Je lui ai prouvé qu'elle était capable de le faire, que ça n'était pas une si grosse marche à monter. »

En quatre mois Susan a trouvé un emploi, elle est lancée.

Pendant ce temps des rendez-vous réguliers étaient organisés avec VSO, et un journal de bord était tenu pour structurer la démarche et en garder trace.

Le mentor ne cherche pas le job idéal pour le mentoré, il s'agit surtout de le mettre sur les rails, de lui prouver que ce qu'il désire n'est pas insurmontable ; un coaching en somme.

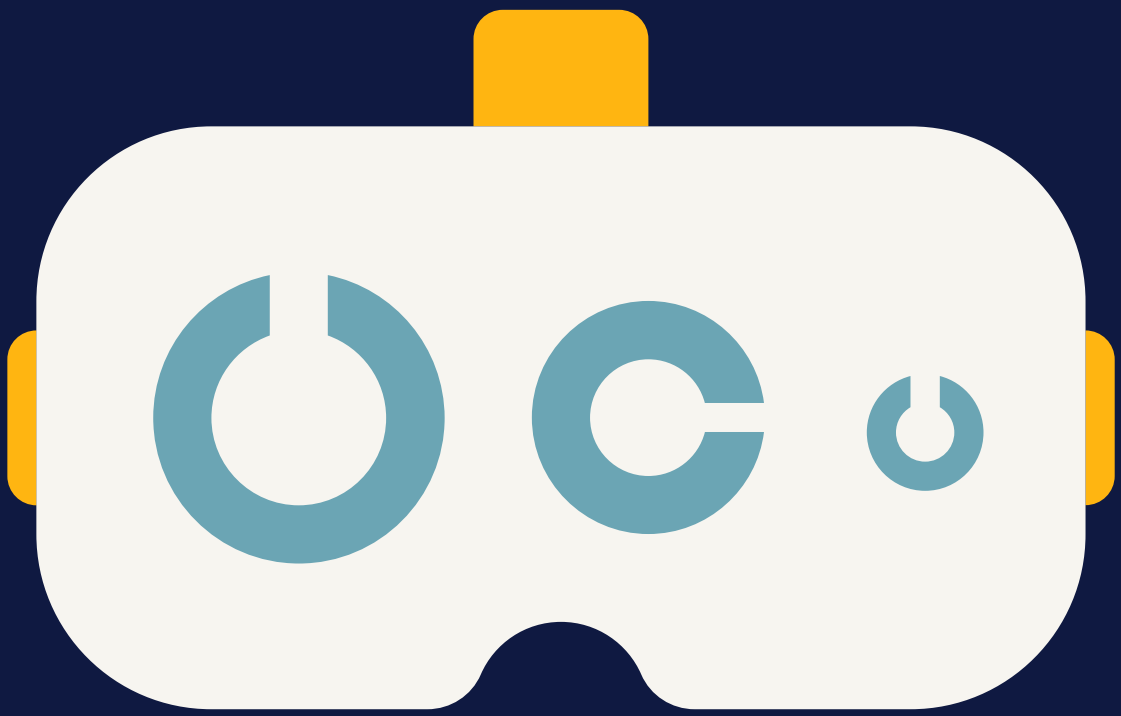
En retour, Delphine a découvert une autre culture, a observé le quotidien de Susan et a tellement appris d'elle.

« J'ai pris du recul sur ma propre vie, mes difficultés, cela fait tellement de bien d'apporter de l'aide à quelqu'un. » conclut-elle.

3

l'intelligence collective

pour construire le futur.



les achats : une activité responsable.

Même si une entreprise de service retentit moins sur l'environnement que celles qui opèrent dans d'autres secteurs d'activité, elle se doit d'être attentive à ses émissions de CO_2. Flotte automobile, déplacements professionnels, gestion, tri et valorisation des déchets... sont des sujets qui concernent toutes les entreprises et tous les salariés.

Le groupe Randstad a décidé d'agir sur plusieurs fronts, avec des objectifs au niveau monde qui sont déclinés sur chaque pays. L'ambition affichée de toucher 500 millions de personnes en 2030, concerne également l'aspect environnemental. Il s'agit par exemple de réduire de 10% les émissions de CO_2 par salarié par rapport aux niveaux observés en 2018.

Motivant certes, mais comment ?

une flotte automobile métamorphosée.

Elle est à l'origine d'une grande partie des émissions bien sûr. Des véhicules hybrides et électriques remplacent peu à peu les moteurs à énergie fossile. Le résultat n'est pas encore mesuré, mais c'est en chemin...

des déplacements professionnels modérés.

Ce déplacement peut-il être évité ? Puis-je prendre le train plutôt que l'avion ?

La politique voyages des entreprises présente un fort levier en matière de diminution des émissions de CO_2, les objectifs de réduction intègrent donc cet aspect de la vie professionnelle. Chacun doit prendre sa part d'effort de façon très volontaire, car « les meilleures réductions d'émissions de CO_2 sont les émissions qu'on ne fait pas » souligne Doris Noutevi, responsable des achats.

Le recours à l'avion est mesuré depuis plus de 10 ans au sein de Randstad, et si on se demande si les ajustements donnent un résultat, la réponse est oui. Il est vrai qu'au sein du groupe, la culture d'engagement et de confiance fait que tout le monde accepte de prendre sa part, Comex en tête. Si bien qu'à chaque mesure un progrès est constaté !

des déchets alimentaires soigneusement triés.

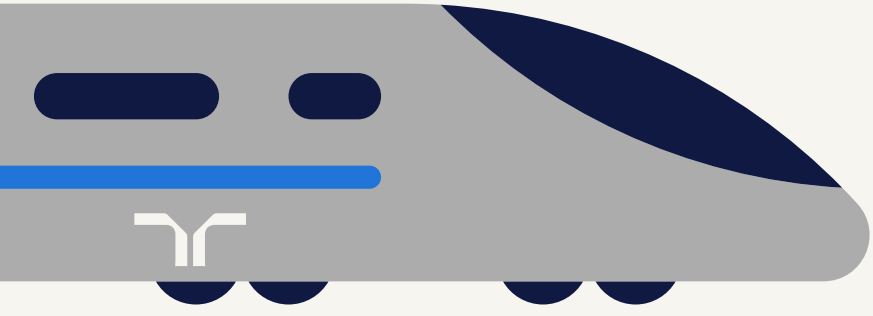
L'objectif était double : sensibiliser au gaspillage alimentaire, et récupérer les bio-déchets afin d'en faire du compost.

Randstad a donc mis en place, avec son partenaire SOGERES, le tri des déchets au restaurant d'entreprise.

Prendre conscience de tout ce qu'on gaspille, réduire ce gaspillage, faciliter par la même occasion le travail du personnel du restaurant. Une fois encore chacun prend sa part de cet engagement collectif, et si la diminution des déchets reste encore à accentuer, elle est néanmoins progressive et encourageante.

Par ailleurs, soulignons que le choix de travailler avec des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire pour le tri et la récupération des déchets, ainsi que le référencement de fournisseurs ayant des engagements ambitieux en matière de réduction des déchets évitables incitent à rester dans une dynamique positive.

Enfin, saluons également l'engagement d'un certain nombre de collaborateurs qui adhèrent, contribuent et accompagnent quotidiennement ces changements.



« [...] les meilleures réductions d'émissions de CO_2 sont les émissions qu'on ne fait pas »
souligne Doris Noutevi.

semaine de la mobilité : l'intermodalité au cœur du sujet.

Dans les entreprises de service, les émissions de CO_2 résident essentiellement dans les déplacements des collaborateurs, que ce soient les trajets pour se rendre sur le lieu de travail ou les rendez-vous/déplacements extérieurs.

Randstad s'est emparé du sujet avec des initiatives visant à réduire ces émissions de CO_2, tout en facilitant la vie des collaborateurs.

Durant la semaine de la mobilité, un premier atelier présentait la Zoé, une voiture électrique mise à disposition des collaborateurs du Siège, en autopartage pour des besoins professionnels. Le principe est simple, le salarié s'inscrit sur une application et réserve le véhicule quand il en a besoin. Une procédure d'état des lieux complète le dispositif, à la prise en charge du véhicule et lors de sa restitution.

La discussion est aujourd'hui en cours pour savoir si les collaborateurs pourraient profiter de la voiture à titre personnel le week-end, s'il faut plus de véhicules, étendre le dispositif à d'autres villes... À suivre.

Deux autres ateliers ont ponctué cette semaine de la mobilité : un simulateur de conduite était installé au Siège Social, une sorte de jeu vidéo permettant d'évaluer son éco-conduite. Grand succès bien sûr. Et enfin le vélopartage. L'idée est en cours de réflexion, il s'agissait donc de mesurer l'intérêt des collaborateurs pour ce mode de déplacement. À suivre également.

Les idées vont donc bon train, soutenues par Randstad Holding qui a pris des engagements au niveau de la transition écologique du Groupe.

le covoiturage fait son chemin chez randstad.

En 2020, Randstad avait noué un partenariat avec une plateforme de covoiturage, afin que les collaborateurs partagent leurs trajets domicile-travail. Stoppée en vol par la pandémie de Covid-19, l'idée n'avait pas été abandonnée pour autant. Début 2021, Il fut décidé de partir sur un projet plus ambitieux en proposant aux salariés permanents ET intérimaires une solution « ouverte » qui démultiplierait les opportunités de trajets. En juillet 2021, suite à l'appel d'offres lancé au printemps, un accord fut signé avec Blablacar Daily et le lancement au profit des collaborateurs permanents, dans un premier temps, eut lieu en septembre durant la semaine de la mobilité.

On le sait, il n'est pas simple de convertir les conducteurs au covoiturage. En travaillant avec BlaBlaCar Daily, l'application de covoiturage domicile-travail la plus utilisée en France avec 2 millions d'utilisateurs (97% des adresses de Randstad trouvent une solution de covoiturage), on peut penser que la proposition en séduira plus d'un, d'autant que le prix du carburant incite à la mutualisation des frais, et que les transports en commun ne sont pas toujours au rendez-vous... Sans oublier bien entendu le lien social qui se développe, des rencontres d'univers différents, une richesse qu'on ne peut soupçonner quand on est seul dans sa voiture.

Dernier point. Afin d'associer dans le dispositif les collaborateurs du groupe bénéficiant d'un véhicule de société, la fonctionnalité « véhicule de fonction » a été ajoutée au profil utilisateur de la plateforme BlaBlaCar Daily. Grâce à celle-ci, il leur est possible de partager leur trajet qui sera alors gratuit pour le(s) passager(s) et bien entendu non rémunéré pour le conducteur.

La communication a porté ses fruits : à la fin de 2021, près de 200 collaborateurs étaient inscrits sur la plateforme, 1600 trajets avaient été effectués, 42000 km parcourus et 5 tonnes de CO_2 économisées.

« Nous avons commencé avec les collaborateurs permanents, car nous voulions qu'ils soient ambassadeurs du covoiturage auprès des intérimaires. » déclare Gilles Pincemin, contrôleur financier RSE & développement durable.

La prochaine étape consistera à ouvrir ce service aux collaborateurs intérimaires et CDI intérimaires durant le 1er semestre 2022.

Imaginons le résultat de tous ces déplacements partagés...

œuvrer pour la planète… et pour ses habitants.

Agathe Chikitou est en charge des opérations événementielles au Siège de Randstad. Elle s'efforce d'intégrer la RSE dans les événements chaque fois que c'est possible, à travers le choix des prestataires, et la nature des événements choisis.

c'est ainsi qu'en 2021 plusieurs initiatives ont vu le jour

ramassage de déchets autour du siège.

« Le déchet qu'on n'a pas, c'est celui qu'on ne crée pas. »

Cela s'appelle un Cleanwalk. Une marche d'une durée d'une heure et demi, durant laquelle chacun ramasse les déchets qu'il croise. Le Cleanwalk est destiné à sensibiliser autant qu'à nettoyer, celui ou celle qui y participe ne jette plus jamais un déchet par terre. C'est dire l'efficacité que pourrait revêtir ce genre d'événement à grande échelle… Notons au passage que le travail des agents de voirie consiste à vider les poubelles et balayer, pas à ramasser ce qui traîne. « C'est pas parce qu'on a une femme de ménage chez soi qu'on jette tout par terre ! » rappelle Agathe.

Dans la même optique, septembre a vu arriver le Clean up day Randstad. Une vingtaine de collaborateurs du Siège ont ramassé 10 000 mégots de cigarettes en une heure… Sachant qu'un mégot pollue à lui tout seul 500 litres d'eau, puisqu'il finit toujours dans une rivière ou un océan. Quand on sait que 80% des déchets de l'océan proviennent de nos continents, cela mérite bien quelques pas jusqu'à la poubelle la plus proche.

collecter avec la banque alimentaire.

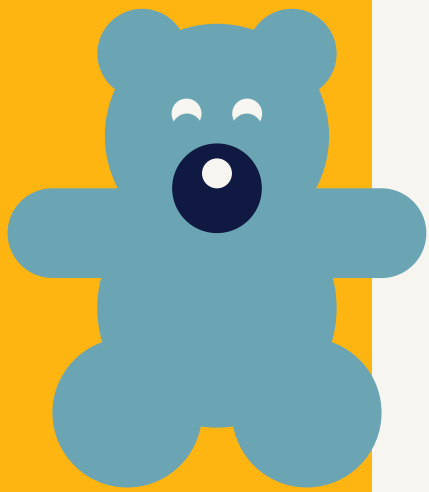
Nous sommes maintenant en novembre. Une collecte en faveur de l'association La Mie de Pain est organisée en collaboration avec la Banque alimentaire, au Siège à Saint-Denis une fois encore. Des flyers sont distribués, les explications données en même temps pour inciter à apporter ce qu'on peut. « On peut aussi donner des brosses à dents », est par exemple un argument employé pour débloquer le légitime frein du poids des denrées quand on est en transports en commun.

résultat : 22 cartons, 250 kg de denrées, un vrai succès !

LA MIE DE PAIN
DE L'URGENCE À L'INSERTION

Banques Alimentaires

collecte de jouets.



À l'occasion de Noël, le groupe Randstad a organisé une collecte de jouets pour les enfants défavorisés.

En partenariat avec l'association Rejoué qui récupère des jouets pour ces enfants, une collecte a été organisée : 260 kg de jouets récoltés.

Pour Rejoué c'était la 8e édition du Noël Solidaire, et grâce à Randstad, Ausy et aux 24 autres partenaires qui soutiennent son action, 35 associations ont pu bénéficier de 5 789 jeux, jouets et livres, soit 1 000 cadeaux de plus que l'année précédente.

Le soutien des partenaires a par ailleurs permis à Rejoué d'accompagner 63 salariés en insertion socio-professionnelle et de remettre près de 70 000 jouets en circulation auprès de 9 319 enfants, évitant ainsi autant de déchets à notre planète !

l'institut randstad pour le retour durable à l'emploi.

2021 : l'année de la continuité pour l'institut randstad.

Renforcer les actions de proximité, ancrer les partenariats dans la durée, telles ont été les lignes directrices de l'année 2021. Les deux dernières années ont mis plus encore en lumière les situations de précarité chez des publics déjà fragiles, ce sont eux qui ont subi les plus lourdes conséquences de la crise sanitaire. C'est pourquoi l'Institut Randstad a choisi de se concentrer sur des partenariats existants, dans un souci d'assurer la pérennité des relations et de donner plus d'impact aux actions entreprises.

Cette continuité s'est accompagnée d'un déploiement régional. L'engagement des équipes Randstad s'est accru, avec une mobilisation au niveau local qu'il faut saluer cette année encore.

L'intelligence collective bat son plein, les collaborateurs de Randstad se rassemblent pour agir, et même s'ils sont encore peu nombreux à s'engager au regard du nombre global de salariés, leur enthousiasme et leur présence sans faille aux côtés des associations mérite reconnaissance. Chacun donne le temps qu'il peut, avec les compétences qu'il possède, et reçoit en retour la satisfaction d'œuvrer pour le collectif.

entourage - LinkedOut.

Le projet LinkedOut lancé en 2019 par l'association Entourage s'est poursuivi en 2021 avec une brique supplémentaire, la collaboration avec le Red Star, un des plus anciens clubs sportifs de France. Toujours dans l'optique de lutter contre la précarité dans le Département de Seine-Saint-Denis, le volet sportif a été ajouté, et l'intervention du club de supporters qui mène des actions d'aide à l'inclusion a pris tout son sens. C'est ainsi que l'Institut, Randstad Sport et le Red Star se sont associés autour d'événements qui se sont déroulés tout au long de l'année, jobdatings et autres. Randstad a pris en charge le maillot des joueurs portant le logo LinkedOut, assurant la visibilité du projet, mais ça ne s'est pas arrêté là. Pourquoi restreindre ces actions à l'Ile-de-France alors que le besoin se fait sentir dans bien d'autres villes ? L'Institut accompagne donc maintenant LinkedOut à Lyon, à Lille, et bientôt dans d'autres villes. Les équipes locales de Randstad sont sollicitées pour accompagner les candidats dans leur recherche d'emploi.

« Partagez votre réseau avec ceux qui n'ont pas »

telle est la signature de LinkedOut.
Une belle façon de la mettre en œuvre.

entourage

solidarités nouvelles face au chômage.

L'accompagnement des chômeurs de longue durée reste une préoccupation, on le sait. L'Institut Randstad est membre fondateur du Laboratoire des entreprises engagées créée par SNC, un lieu de réflexion dans lequel se réunissent chercheurs d'emploi, entreprises, associations, sociologues... Avec des objectifs ambitieux : comment transformer le monde du travail afin que chacun y trouve sa place, comment prendre en compte les problématiques propres aux chômeurs de longue durée, leur santé mentale, comment faire pour que les entreprises s'engagent auprès de ces publics ?

4 laboratoires se sont déployés en région en 2021. Dans chacun d'eux un référent Randstad qui mène des ateliers de présentation des métiers, d'accompagnement vers l'emploi, en binôme avec un bénévole de l'association.

Une association de compétences pour aider les plus fragiles.

SOLIDARITÉS NOUVELLES face au CHÔMAGE

emmaüs connect part en campagne.

La lutte contre l'exclusion numérique continue, là encore en se déployant plus largement en France, dans les petites villes et les zones rurales notamment. Un kit pédagogique a été créé pour les associations locales, comprenant un parcours de formation à destination des publics en recherche d'emploi. Mieux maîtriser la recherche, pour augmenter ses chances de trouver, la technologie ne doit plus être un obstacle.

PEP plaine commune : objectif emploi.

À la fin de l'année 2021 Randstad s'est engagé : 100 personnes originaires de la Plaine Commune seront accompagnées vers l'emploi d'ici juin 2022.

Rappelons ce qu'est le PEP : Parcours d'emploi personnalisé. Ce dispositif associe les agences Randstad locales, l'Association Media Formation et le Medef, afin de mutualiser les expertises et accompagner les candidats dans la dernière ligne droite : CV, entretien, sensibilisation juridique... Les ateliers sont animés par des collaborateurs Randstad, puis les candidats sont inscrits en agence pour des opportunités à venir.

Un booster, à un moment où la perte de confiance peut devenir paralysante.

À côté de la lutte contre l'exclusion, l'Institut travaille sur l'axe de l'entrepreneuriat.

Soutenir les porteurs de projets, les former, les parrainer...
La palette est riche d'initiatives qui peuvent mener au succès.

my créo academy : solidarité assurée.

Créo accompagne les porteurs de projets d'entreprises pour leur épargner les premiers blocages, répondre aux questions, former... Bref enjamber les premiers obstacles.

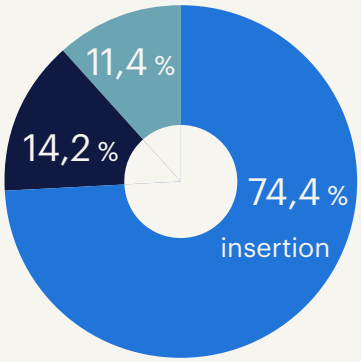
Mais là aussi la pandémie a apporté son lot de difficultés. Les projets ont été difficiles à développer, si bien que l'Institut a organisé un Marché de Noël au Siège de Randstad, pour vendre les produits de ces jeunes entreprises. Un catalogue a également été créé, mis en ligne en interne si bien que tous les collaborateurs de Randstad ont pu soutenir ces entrepreneurs qui en avaient bien besoin après une période peu riante pour le commerce débutant.

Le partenariat avec Créo dure depuis presque 10 ans, sous forme de prêt de salles pour les formations et de mentorat, et se déploie maintenant à Montpellier, Toulouse, Marseille.

l'institut randstad en chiffres.

soutien de l'entrepreunariat

plaidoyer



- 74 % du budget dédié à l'insertion professionnelle

bénéficiaires

- 1 471 bénéficiaires directs des actions
- 2 671 personnes touchées grâce au soutien de l'Institut Randstad

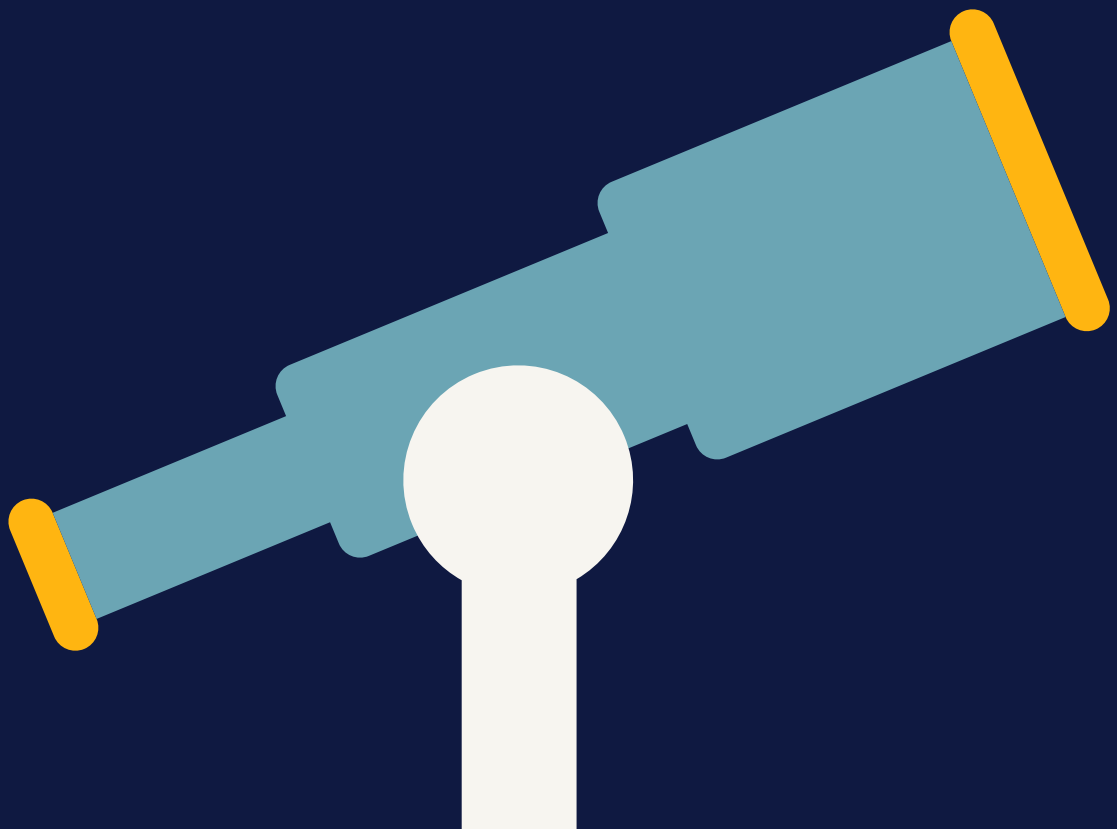
conclusion.

« Nous voulons concrétiser au plus proche des territoires le fait d'être une entreprise engagée. » conclut Aline Crépin.

L'observation des changements opérés durant ces deux dernières années met en lumière des attentes différentes de la part des citoyens, le sens de la mission de chacun prend une place croissante.

Si bien que dans l'esprit des collaborateurs les entreprises doivent changer de visage, s'adapter aux nécessités de leur époque.

Randstad l'a bien compris, qui a modifié son regard aussi bien sur l'organisation de l'entreprise que sur les relations qu'elle entretient avec toutes les parties prenantes.

L'engagement reste toujours le maître-mot, mais sous une forme partagée, ouverte, stimulante pour tous.

Randstad investit l'avenir d'une autre manière. Un nouveau départ en somme, vers une autre performance.