

rapport RSE 2023.



randstad

sommaire

1. introduction

2. édito de François Moreau.
3. à propos du groupe Randstad.
4. notre stratégie.
5. notre politique RSE.
6. notre contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU.
7. nos indicateurs clés RSE.

9. nos salariés permanents

11. assurer l'égalité professionnelle.
améliorer le bien-être de nos salariés.
12. prévenir les risques psychosociaux.
13. accompagner les salariés en situation de handicap ou en affection de longue durée.
14. développer les compétences de nos salariés et alternants.
15. promouvoir une culture inclusive et lutter contre toute forme de discrimination.
16. accélérer l'inclusion des personnes LGBTQI+.

17. nos talents externes

19. favoriser la diversité dans le recrutement.
21. promouvoir de nouvelles façons de recruter.
22. accompagner la montée en compétences, développer l'employabilité.
23. garantir la santé et la sécurité au travail de nos talents.
24. proposer un accompagnement social à nos talents.

25. la société

27. permettre à chacun de s'engager.
29. créer des alliances pour une société plus inclusive et un monde plus durable.
30. développer une démarche d'achats responsables.

31. l'environnement

33. vers le zéro émission nette de carbone.

édito.



contribuer à façonner un monde plus durable.

Au sein du groupe Randstad France, nous sommes convaincus que les entreprises jouent un rôle essentiel dans la construction d'un avenir plus juste, inclusif et durable. Dans un monde marqué par des défis sociaux et environnementaux croissants, nous sommes déterminés à agir pour créer un impact positif, à la fois sur le marché du travail et au sein de la société.

Notre ambition est claire : devenir l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Cela implique de contribuer à la construction d'un marché du travail où chacun, quels que soient son parcours ou son statut professionnel, peut accéder à un emploi décent, à des conditions de travail sécurisées et à des possibilités d'évolution professionnelle.

Nous nous y employons en créant des environnements où chacun peut grandir, en imaginant de nouvelles manières de recruter, en accompagnant chaque talent dans le développement de son employabilité, en nouant des alliances avec tous les acteurs – publics, privés, associatifs – de l'emploi, en aidant nos clients à créer des équipes performantes qui reflètent la diversité de nos sociétés, en ayant une attention particulière pour les publics les plus fragiles.

En parallèle, nous inscrivons notre action dans une démarche de responsabilité environnementale forte. Nous nous engageons à réduire notre empreinte carbone et à promouvoir la sobriété énergétique pour contribuer à un avenir plus durable.

Notre impact sociétal repose avant tout sur l'engagement et la mobilisation quotidienne de nos équipes. Chaque jour, sur le terrain, ce sont nos collaborateurs qui font vivre les valeurs du groupe et qui concrétisent nos engagements en matière de RSE. Ils sont les véritables acteurs de l'inclusion, œuvrant avec passion et détermination pour créer des occasions, accompagner les talents et promouvoir l'égalité des chances dans tous les territoires.

François Moreau

Secrétaire général du groupe Randstad France.

à propos du groupe randstad.

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays et coté à la Bourse d'Amsterdam, le groupe Randstad est un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde.

Partenaire des talents, le groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. En 2023, le groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros, et ses filiales sont certifiées Top Employer.

une entreprise qui place l'humain au cœur de son action.

Engagé de longue date contre les discriminations et pour l'égalité des chances, le groupe Randstad France œuvre au quotidien pour défendre les valeurs de diversité, de mixité sociale, d'égalité, d'inclusion et d'accès durable à l'emploi. La santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos talents, ainsi que la qualité de vie au travail, sont également nos priorités.

des valeurs fortes.

Notre ambition est de faciliter l'accès à l'emploi, d'accélérer la montée en compétences, de favoriser la mobilité professionnelle et d'aider les talents à réaliser leur plein potentiel. Nos équipes portent nos valeurs au quotidien :

- **connaître** : notre professionnalisme repose sur une expertise métier et une connaissance fine de nos clients, de leurs entreprises et de nos candidats.
- **servir** : nos exigences en matière 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 de nos candidats nous mobilise au quotidien.
- **promouvoir les intérêts de chacun** : nous voyons plus loin et plus grand et sommes conscients de notre responsabilité sociale. Notre activité doit toujours apporter une contribution positive à l'ensemble de la société.

Données 2023



notre stratégie.

L'ambition du groupe Randstad au niveau mondial est de devenir l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Pour atteindre cet objectif, le groupe a lancé, en 2023, la stratégie "partner for talent".

partenaire des talents.

Cette stratégie répond aux trois tendances majeures qui transforment le monde du travail : la pénurie structurelle de talents et l'évolution de leurs attentes ; la volonté de nos clients d'être accompagnés de façon globale dans la gestion de leurs effectifs ; le déploiement du numérique, notamment de l'intelligence artificielle, dans les environnements de travail.

Reposant sur un principe de partenariat, tant avec nos clients qu'avec nos talents, notre approche vise à fournir aux candidats le soutien personnalisé qu'ils attendent et, à nos entreprises utilisatrices, l'expertise et les compétences spécifiques dont elles ont besoin.

une offre globale, des réponses adaptées

Notre organisation – agences de recrutement, agences hébergées, agences partagées, agence numérique, cabinets de recrutement – nous permet de proposer un accompagnement adapté aux besoins de nos clients et de nos talents.

Fondée sur une compréhension globale des enjeux de nos clients et de nos talents, notre offre inclut des prestations sur mesure et innovantes : jobboard, acquisition de talents, conseil en informatique et ingénierie, freelancing, conseil en RH, big data RH, etc.

spécialisation, équité, excellence.

La stratégie "partner for talent" s'appuie sur 5 piliers :

1 - la croissance par la spécialisation

Pour répondre aux attentes de nos clients et de nos talents, notre offre se structure autour de 4 spécialisations : Randstad operational, Randstad professional, Randstad digital et Randstad enterprise.

2 - les talents et l'équité

L'équité est au cœur de toutes nos actions. Nous contribuons à créer un marché du travail plus juste en proposant à tous les talents des occasions leur permettant d'accéder à un parcours de carrière en accord avec leurs aspirations.

3 - l'excellence des prestations

L'excellence de nos prestations est la raison pour laquelle Randstad est le partenaire privilégié de plusieurs centaines de milliers d'entreprises (207 900 dans le monde en 2023). Notre objectif est simple : offrir la meilleure expérience à nos clients.

4 - le numérique au service de l'innovation

Le développement constant de nos outils numérique vise à offrir la meilleure expérience omnicanale possible à nos clients et à nos talents.

5 - la meilleure équipe

Notre culture humaine forte nous permet d'attirer et de fidéliser les meilleurs profils. L'expertise de nos collaborateurs crée de la valeur ajoutée pour nos clients comme pour nos talents.

notre politique RSE.

une politique globale et inclusive.

Au cœur de notre histoire et de nos métiers, notre engagement sociétal porte nos actions et nos services. Notre groupe, en tant qu'acteur majeur sur le marché de l'emploi, doit être exemplaire. C'est pour cela que nous veillons chaque jour à conduire des initiatives qui rendent notre entreprise toujours plus éthique et responsable. Notre politique RSE est fondée sur des relations de long terme avec l'ensemble de nos parties prenantes : collaborateurs permanents et intérimaires, candidats, clients, fournisseurs et partenaires.

une gouvernance reposant sur trois pôles.

Fortement engagé sur tous les sujets de la RSE, le groupe Randstad France a structuré le pilotage de ses actions autour de 3 pôles :

- le pôle RSE et Qualité de vie et conditions de travail est consacré aux actions et engagements destinés aux collaborateurs permanents du groupe ;
- le pôle Innovation sociale et environnementale, qui pilote et anime le Comité d'innovation sociale et environnementale, est consacré aux actions destinées aux clients et intérimaires et à l'engagement citoyen ;
- le pôle Finance durable a pour mission de relier performance financière et extrafinancière et d'accompagner la stratégie de développement durable du groupe.

le CISE

Regroupant 60 collaborateurs volontaires en groupes de travail, le CISE (Comité d'innovation sociale et environnementale) est un laboratoire d'idées qui fait progresser le groupe Randstad France dans son engagement sociétal et environnemental : développement durable, mentorat féminin, inclusion des personnes LGBTQI+, emploi des réfugiés, des personnes en situation de handicap, des seniors...

l'Institut Randstad

L'Institut Randstad est le laboratoire d'innovation sociale du groupe Randstad pour le retour durable à l'emploi. Grâce à ses actions et aux projets qu'il soutient, il accompagne vers l'emploi les jeunes en situation de décrochage et les publics fragilisés des territoires vulnérables en France.

certifications. chartes signées.



- Charte "Relations Fournisseurs et Achats Responsables" (2022)
- Charte "J'agis" qui favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique (2022)
- Charte d'engagement LGBT – Autre Cercle (en 2013 et 2022)
- Charte de la parentalité en entreprise (2021)
- Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique (2019)
- Charte contre l'homophobie dans le sport (2013-2022)
- Charte engagement du ministère de la Ville (2013)
- Engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec le ministère des Droits des femmes (2013)
- Charte avec la Halde "Ensemble pour des recrutements sans discrimination" (2007)
- Charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation (2006)
- Charte en faveur de la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité de Prism'emploi (2005)
- Charte de la Diversité (2004)
- Charte Global Compact sous l'égide de l'ONU (dès 2003)

notre contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU.

Le groupe Randstad France soutient le pacte mondial des Nations Unies et ses dix principes portant notamment sur les droits humains, le travail et l'environnement, et la lutte contre la corruption.

Nos actions en matière de RSE contribuent aux objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations unies, notamment les objectifs 4 (éducation de qualité), 5 (égalité entre les sexes), 8 (travail décent et croissance économique), 10 (inégalités réduites) et 13 (lutte contre les changements climatiques).



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.



10 INÉGALITÉS RÉDUITES

Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

nos indicateurs clés en 2023.

indicateurs sociaux.



51 %

proportion de femmes dans l'encadrement



37 %

taux d'emploi de jeunes (- 25 ans) dans les effectifs intérimaires



11,3 %

taux d'alternants parmi le personnel permanent



3,6 %

taux d'emploi de personnel permanent en situation de handicap



98/100

index égalité professionnelle



8,5/10

note de satisfaction intérimaires



3,4 %

masse salariale consacrée à la formation



57 %

employés ayant reçu au moins une formation dans l'année



30 000

intérimaires formés

indicateurs sociétaux.



8,5

note de satisfaction clients



900

nombre d'agences sur le territoire



81 000

nombre d'intérimaires employés par semaine



82 %

fournisseurs ayant signé le code de conduite

indicateurs environnementaux.



5 569 tCO₂

émissions de CO₂
Scope 1



136 tCO₂

émissions de CO₂
Scope 2



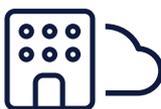
24 022 tCO₂

émissions de CO₂
Scope 3



- 14 %

réduction de la
consommation d'électricité
des bâtiments depuis 2022



- 17 %

réduction de la
consommation de gaz
des bâtiments depuis 2022



100 %

d'énergies renouvelables
dans la consommation
d'électricité



47 %

achats de consommables
durables



350

collaborateurs formés
à la Fresque du Climat



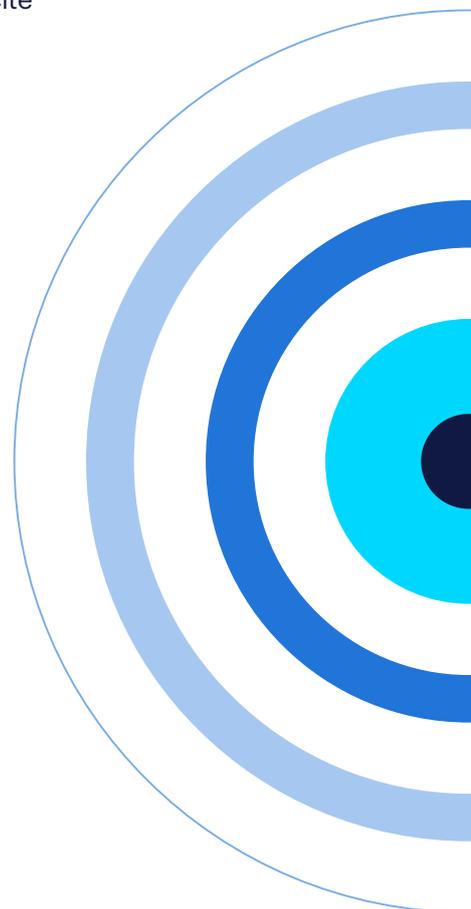
87 %

taux de dématérialisation
de nos bulletins de paie



79 %

taux de dématérialisation
de nos contrats





nos salariés permanents.

favoriser l'égalité professionnelle, le bien-être et l'employabilité de nos salariés.



- // Qu'il s'agisse de recruter pour ses clients ou pour lui-même, le groupe Randstad France est une entreprise responsable et engagée en faveur de l'égalité des chances, du développement et du bien-être de ses collaborateurs au travail.

Travailler chez Randstad, c'est s'engager au service de nos talents et de nos clients pour leur permettre de réaliser tout leur potentiel. Nos métiers ont du sens et permettent à chacun d'avoir un impact concret sur un sujet de société majeur : l'emploi. Nos salariés permanents sont les premiers à œuvrer pour une meilleure inclusion et à promouvoir les valeurs du groupe. Il est essentiel de leur offrir un environnement de travail favorable à l'épanouissement et à l'accomplissement professionnel.

Avec une culture d'entreprise tournée vers l'humain, nous développons nos actions autour de 3 axes fondamentaux : la formation et le développement de nos collaborateurs ; la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ; et le renouvellement continu de notre démarche de QVCT*. Parce qu'une communication ouverte et transparente est essentielle pour bâtir la confiance, nous maintenons un dialogue constant avec nos équipes grâce à Randstad in Touch, notre enquête interne sur l'engagement et le climat social.

Nos filiales Randstad, Expectra, Appel Medical, JBM et Randstad RiseSmart sont labellisées Top Employers. Cette certification, qui reconnaît l'excellence des pratiques RH, est une belle récompense pour notre groupe qui s'attache à faire évoluer sa stratégie RH pour rester à l'écoute des attentes de ses collaborateurs. //

[Raphaëlle Ouvry](#)

Directrice générale des ressources humaines.

* QVCT : qualité de vie et des conditions de travail.

assurer l'égalité professionnelle.

Engagé de longue date dans la promotion de l'égalité professionnelle, le groupe Randstad France poursuit ses actions à travers le développement des parcours professionnels, l'accompagnement des femmes au sein de l'entreprise, leur représentation sur les postes d'encadrement, la parentalité et l'équilibre des temps de vie dans le cadre professionnel. Avec 79 % de femmes dans ses effectifs, le groupe atteint la parité sur les postes d'encadrement (51 %) et se donne l'objectif de 60 % de femmes aux postes de direction à horizon 2026.

les droits des femmes célébrés.

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le groupe a organisé différentes animations du 6 au 10 mars 2023 : témoignages de femmes sur les avancées en matière d'égalité professionnelle, questionnaire sur le mentorat féminin, webinaires sur les thèmes "plafond de verre et paroi de verre : ambitions et compétences" et "l'équité selon les femmes, les entreprises et la société", exposition "Découvreuses de génie : elles ont changé nos vies"...

98/100

index de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2024 (au titre de l'année 2023)

améliorer le bien-être de nos salariés.

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) fait partie des priorités du groupe Randstad France. Nous pensons que le bien-être de nos salariés, au travail comme à la maison, est la clé de leur épanouissement et de leur engagement au sein de l'entreprise.

À ce titre, nous participons aux réunions de l'Observatoire de la qualité de vie au travail et nous déployons des solutions pour aider nos salariés à mieux concilier vie professionnelle, vie personnelle et familiale.

worklife

services du quotidien.

Le groupe offre à ses salariés permanents et à ses CDI intérimaires l'accès à une plateforme de mise en relation pour des services à domicile : garde d'enfants, aide aux proches dépendants, ménage, petits travaux, coaching sportif...

En 2023, on compte 300 collaborateurs actifs sur la plateforme Worklife pour une note de satisfaction de 4,7/5.

PROF EXPRESS

N°1 du soutien scolaire en ligne

soutien scolaire en ligne.

Gratuit pour nos salariés, Prof Express est un service de soutien scolaire dans neuf matières pour les élèves de primaire, collège et lycée. Les cours en ligne sont assurés par des professeurs de l'éducation nationale, du lundi au dimanche, de 17 heures à 20 heures.

Nos salariés et leurs enfants bénéficient aussi de différents services : orientation scolaire et professionnelle, coaching, ressources pédagogiques...

prévenir les risques psychosociaux.

Après avoir mené une enquête avec l'Université de Liège, le groupe Randstad France a cartographié les principaux facteurs de risques psychosociaux et les groupes de salariés susceptibles d'être les plus vulnérables. En 2023, 14 ateliers réunissant une centaine de participants ont permis de mieux appréhender les principales problématiques rencontrées par certains salariés permanents et d'élaborer des solutions collaboratives : discussions avec les syndicats pour construire un plan d'action pour la prévention des risques psychosociaux, programmes de formation renforcés pour les rôles clés, etc. Le Comité de prévention des risques s'est également associé au Comité d'éthique RH pour créer un formulaire de reporting à la disposition des collaborateurs pour signaler toute incivilité ou agression.

randstad in touch.

Menée à l'échelle mondiale, l'enquête Randstad in Touch a pour vocation de mesurer l'expérience collaborateur en matière d'engagement, de diversité, d'inclusion, de santé, de bien-être, de transformation et de changement. Chaque trimestre, elle donne à chacun la possibilité de s'exprimer, de faire partie des solutions et encourage une culture du feedback forte, ouverte et transparente.

assistance téléphonique.

Depuis une dizaine d'années, le groupe Randstad France propose à ses salariés et aux membres de leur foyer une assistance téléphonique gratuite, disponible 24 h/24 et 7 j/7. Ce service offre un accès à des psychologues, des travailleurs sociaux, des avocats et des coaches, et aborde notamment le soutien psychologique, l'accompagnement social, la gestion du stress, le conseil managérial ou le service aux aidants.

flexibilité au travail.

Pour favoriser le bien-être et l'équilibre des temps de vie, les collaborateurs peuvent disposer d'un maximum de deux jours de télétravail par semaine en fonction de leur périmètre. En lien avec le télétravail, ils bénéficient également d'indemnités journalières et de la possibilité d'équiper leur domicile de matériels proposés dans un catalogue pour un montant global de 200 € par personne. Nous promovons également le droit à la déconnexion afin de préserver l'équilibre indispensable entre vie professionnelle et vie privée.



accompagner les salariés en situation de handicap ou en affection de longue durée.

Le groupe Randstad France mène une politique volontariste en matière de maintien dans l'emploi, d'inclusion et d'accompagnement de ses salariés en situation de handicap ou souffrant d'affection de longue durée. Nous avons été signataires de différentes conventions avec l'Agefiph avant de nouer un accord Handicap agréé par la DIRECCTE en 2021. Notre Mission

Handicap, appuyée par un réseau de 13 correspondants RH et 23 correspondants réseaux, veille à la formation et à la sensibilisation des collaborateurs. Elle accompagne nos collaborateurs dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et mène des entretiens de suivi personnalisés pour améliorer leurs conditions de vie et de travail. Par ailleurs, nous menons des actions de recrutement spécifiques et nous avons mis en place un dispositif de cooptation pour inciter nos collaborateurs à recruter des salariés en situation de handicap.

+ 1,4

point de progression du taux d'emploi de personnes handicapées entre 2021 et 2023

30%

objectif de progression de nos achats effectués auprès du secteur protégé et adapté

journée d'inclusion.

Pour la cinquième année consécutive, le groupe s'est engagé dans l'édition 2023 des Duoday. Cette initiative permet la formation de duos entre des salariés volontaires et des personnes en situation de handicap. Avec un objectif : sensibiliser les équipes sur le sujet du handicap au travail, changer de regard et dépasser les préjugés.

cancer : un projet pilote pour accompagner la reprise du travail.

Partenaire de l'association Entreprise et Cancer depuis 2019, le groupe a décidé de participer à une expérimentation pour l'accompagnement des salariés qui reprennent le travail à la suite d'un cancer. Grâce à l'usage du numérique, ce projet vise à développer un outil permettant d'identifier, de collecter et d'analyser les signaux faibles à prendre en compte pour favoriser le maintien en emploi, et à renforcer les liens et la proximité entre collaborateur, manager et entreprise.

partenaire de la SEEPH.

Partenaire de la [Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées](#) depuis 2018, le groupe fait de cet événement un rendez-vous incontournable pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Animations, conférences, jeux, rencontres, le siège comme le réseau se mobilisent pour sensibiliser les collaborateurs et les clients à cette cause.

salons d'information.

Tout au long de l'année 2023, nous avons participé à plusieurs salons et événements pour faire connaître notre engagement et nos métiers aux candidats en situation de handicap : salon virtuel Hello Handicap, Inclusiv'Day, Journée "un autre regard" à Lyon, Forum Handicap Emploi et Sport, 39^e édition de la course Algernon...

développer les compétences de nos salariés et alternants.

Le groupe Randstad France accompagne ses salariés dans le développement de leurs compétences et la sécurisation de leur parcours professionnel en leur proposant de nombreuses formations selon des modalités variées et innovantes, permettant à chacun de se former selon ses besoins. Nous contribuons également à former et à accompagner de jeunes alternants et à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie pour tous.

Afin de favoriser la mobilité interne, nous organisons "les mercredis de la mobilité", des webinaires avec des collaborateurs et des managers qui ont pour objectif de faire connaître les marques et les métiers du groupe.

Pour les salariés en fin de carrière, nous proposons un dispositif de transition emploi retraite, permettant de travailler à 90 % avec un maintien du salaire à 100 %.

2 770

collaborateurs formés

55 000

heures de formation en présentiel

30 000

heures en classes virtuelles

8 000

heures en e-learning métier

11,3 %

d'alternants parmi le personnel permanent en 2023

53

alternants dans l'Université des Talents (formation aux métiers de chargé de développement commercial et RH, en partenariat avec notre CFA l'IMC)

Données 2023

digital academy.

La digital academy du groupe Randstad France propose plus de 2 000 modules de formation à distance : formations métiers et outils, développement des soft skills, modules en libre service avec contenus ludiques et interactifs (e-learning, vidéos, serious game...).

vis ma vie.

Pour nos salariés intéressés par une mobilité géographique, un changement de carrière ou de métier, nous avons organisé près de 300 "vis ma vie" en 2023. Ce temps d'échange permet à chaque salarié de se projeter sur une fonction et d'observer les activités quotidiennes d'un collègue en vivant une journée avec lui.

l'université des talents.

Le groupe Randstad France en association avec l'Institut des métiers et des compétences (IMC), son CFA d'entreprise, a créé l'Université des Talents pour recruter et former ses talents de demain. Les alternants répartis sur 3 campus en France bénéficient d'une formation de "chargé de recrutement" titre RNCP niveau 6, certifiée par Sup de V, école de la CCI Paris.

promouvoir une culture inclusive et lutter contre toute forme de discrimination.

Avec l'ambition de devenir la société de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée, Randstad a fait de la lutte contre les discriminations un engagement fort que chaque collaborateur du groupe porte à son niveau.

100 %

des salariés et des nouveaux entrants formés à la lutte contre la discrimination

Notre politique antidiscrimination comprend, depuis plusieurs années, des actions de sensibilisation et de formation, un accompagnement par notre comité éthique RH qui traite les signalements de discrimination, mais aussi un engagement au plus haut niveau envers la communauté LGBTQI+. En 2023, nous avons renforcé nos actions, avec la refonte du programme de formation pour tous, "recruter sans discriminer", le lancement de la formation "manager inclusif" et la création du livret LGBTQI+ à l'initiative du Comité d'innovation sociale et environnementale (CISE). Nous avons également poursuivi les campagnes d'appels mystères.

une formation pour l'exemplarité.

Destinée à tous les managers du groupe, la formation "manager inclusif" vise à aider les managers à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de leurs équipes, à déconstruire les stéréotypes, à mettre en œuvre des plans d'action et à agir en leaders inclusifs. Ce programme, lancé en septembre 2023, permettra de former 200 managers sur deux ans à la diversité et l'inclusion.

8,4/10

score donné au groupe par les salariés en matière de diversité et inclusion (Randstad in Touch 2023)

des appels mystères pour rester vigilants.

Le groupe mène régulièrement des campagnes d'appels mystères à vocation pédagogique. L'objectif est de maintenir la vigilance de nos collaborateurs en agence, en évaluant leur capacité à refuser des demandes discriminatoires. En cas d'appel non conforme, le comité éthique RH informe le manager de l'agence et accompagne le collaborateur concerné.

une plateforme d'alerte.

Engagés dans la prévention des risques psychosociaux et la lutte contre toute forme de discrimination, nous mettons à la disposition de nos talents une plateforme en ligne pour alerter en cas de discrimination, de harcèlement ou d'agression. Pour toute déclaration, notre comité éthique RH s'engage à prendre en charge le signalement dans un délai maximum de 48 heures.

accélérer l'inclusion des personnes LGBTQI+.

Signataire, depuis 2013, de la Charte d'Engagement LGBT+, de L'Autre Cercle, le groupe Randstad France s'engage à :

- créer un environnement inclusif pour les collaborateurs LGBTQI+ ;
- veiller à une égalité de droit et de traitement ;
- soutenir les collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires ;
- mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel.

En plus de notre politique interne et de nos actions de sensibilisation, nous continuons de développer des outils au service de l'inclusion en entreprise des personnes LGBTQI+ (livret, vidéo, référents...).

un livret de référence LGBTQI+...

Dans le cadre du Comité d'innovation sociale et environnementale (CISE), le groupe de travail LGBTQI+ a créé, en 2023, un livret rassemblant l'ensemble des informations disponibles au sein du groupe Randstad France sur la thématique LGBTQI+. Ce livret rappelle notamment le droit à l'indifférence, la politique diversité et inclusion du groupe, les recommandations pour un environnement de travail plus inclusif et respectueux, les formations inclusives à disposition, ainsi que les numéros et sites utiles.



... et des référents LGBTQI+.

Membres du groupe de travail LGBTQI+ du CISE, les 8 référents LGBTQI+ sont à la disposition des salariés pour toute question ou besoin d'accompagnement.

“ La richesse du monde passe par le respect des différences et par la pleine diversité. Chacun et chacune, à son échelle, peut aider à construire un environnement où tout le monde aura sa place, sans avoir peur, sans avoir besoin de se cacher et sans avoir honte de son identité sexuelle. Dans ce groupe de travail, on ajoute notre petite pierre à la construction de l'édifice. ”



Cristiano Goldenberg
Business risk & audit
partner - Southern
Europe, UK & Latam
élu rôle modèle LGBTQI+
2024 par L'Autre Cercle.



nos talents externes.

La diversité des idées, des cultures et des points de vue permet de constituer des équipes plus créatives, plus productives, plus agiles et plus inclusives. Permettre à chacun d'accéder à un emploi, quels que soient son âge, son origine, son genre, son orientation sexuelle, son handicap, ses convictions personnelles ou religieuses, est au cœur de l'engagement sociétal du groupe Randstad. C'est en mettant l'accent sur notre relation avec les talents que nous contribuons à la réussite de nos clients.

Le groupe s'attache aussi au développement de l'employabilité et à la sécurisation des parcours de ses intérimaires. Le groupe contribue ainsi à la construction de trajectoires professionnelles durables qui permettent à chacun de révéler tout son potentiel.

œuvrer pour l'égalité des chances, la santé, la sécurité et l'employabilité de nos talents.



// Partenaire des talents, nous nous engageons à enrichir leurs compétences grâce à une politique de formation volontariste. Notre priorité est aussi d'assurer leur sécurité par des mesures de prévention adaptées aux missions qui leur sont confiées en encourageant nos clients et en coordonnant, avec eux, la mise en place de mesures préventives de haute qualité.

Nous soutenons nos talents en les accompagnant dans les moments clés de leur vie grâce à un service consacré à l'accompagnement social (logement, santé, mobilité...).

Notre volonté est bien d'aider chacun de nos talents à s'épanouir professionnellement et à réaliser ses ambitions. //

Anne Dumas
Directrice du développement
des ressources humaines intérimaires

favoriser la diversité dans le recrutement.

Les collaborateurs du groupe Randstad se mobilisent au quotidien pour donner à chacun, quelles que soient sa situation, son origine ou sa qualification, une chance d'accéder à un emploi pérenne et de trouver sa place dans la société avec dignité.

poursuivre l'extension de notre réseau d'intérim adapté.

Le réseau d'agences Kliff par Randstad, créé dans le cadre d'une joint-venture sociale avec SOUN by Fastroad, poursuit son déploiement dans les territoires. Après les ouvertures des agences Kliff de Saint-Denis (93) en 2020, Lyon (69) en 2021, Anteuil (25) en 2022, Valenciennes (59) en 2023, trois autres verront le jour en 2024 à Toulouse (Occitanie), Rouen (Normandie) et La Rochelle (Nouvelle-Aquitaine).

Lancé dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le dispositif de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) a été pérennisé dans le cadre de la loi Plein emploi du 18 décembre 2023.

À la fois entreprise adaptée (EA) et entreprise de travail temporaire (ETT), l'EATT permet aux travailleurs en situation de handicap de développer leurs compétences et de valoriser leur profil auprès d'autres employeurs, notamment dans le milieu classique. Du côté des entreprises utilisatrices, les recrutements de travailleurs handicapés intermédiaires contribuent à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).

Composées d'experts du recrutement formés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap, les équipes de Kliff par Randstad proposent un savoir-faire en matière de définition des besoins de l'entreprise et d'identification des candidats.

1 300

personnes en situation de handicap accompagnées par Kliff depuis 2020, dont 400 placées auprès de 100 clients, avec un taux d'insertion dans l'emploi durable (CDD long ou CDI) de près de 30 %.

“ L'intérim est un véritable tremplin vers l'emploi pour les travailleurs handicapés, quel que soit leur niveau de qualification et d'expérience professionnelle. En favorisant leur participation au marché du travail, l'EATT peut répondre aux problématiques de métiers en tension rencontrées par les entreprises et aider les candidats à s'insérer durablement. ”

Jean-Baptiste Thiercelin
Directeur du pôle Formation et Handicap



promouvoir la mixité dans l'industrie.

Pour la 3^e année consécutive, les agences Randstad de Montoir-de-Bretagne et de Nantes ont organisé – en partenariat avec France Travail, le pôle de formation Fab'Academy et l'UIMM – des journées de découverte de l'industrie dédiées aux femmes. Entre le 24 novembre et le 11 décembre 2023, 8 demi-journées d'échanges et de sensibilisation ont permis aux participantes de s'immerger dans les

métiers phares de l'industrie navale et de l'aéronautique en s'essayant à l'ajustage, à la soudure, au montage mécanique ou au drapage. Accompagnées par des experts, elles ont pu faire le point sur leur projet professionnel et leurs attentes, et bénéficier d'un bilan individualisé pour suivre une formation adaptée à l'un des 1 500 postes à pourvoir en Loire-Atlantique.

accompagner les réfugiés vers l'emploi.

Le groupe Randstad France soutient l'engagement du groupe au niveau mondial de recruter 40 000 réfugiés et d'en former 10 000 à l'horizon 2025.

Déjà engagés dans le programme gouvernemental HOPE (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi), qui vise à accompagner les réfugiés vers l'emploi, le logement et l'autonomie, nous faisons partie, depuis 2023, du consortium français Tent pour l'emploi des réfugiés qui se mobilise pour aider les réfugiés à intégrer le marché du travail. Nous mettons ainsi à la disposition de nos partenaires des locaux pour l'organisation d'événements, nous organisons des présentations métiers et participons à des jobs dating dédiés.

Avec l'Institut Randstad et l'association Kodiko, nos collaborateurs participent également à des actions concrètes en faveur de l'inclusion des réfugiés : webinaire de sensibilisation au recrutement de personnes réfugiées, co-training à destination de femmes réfugiées, connexion des talents avec l'univers de l'entreprise, parrainages, mentorat...

webinaire de sensibilisation.

Animé par des experts de Tent Partnership for Refugees, l'association Kodiko et l'Institut Randstad, un webinaire "recrutement inclusif" a été organisé en juin 2023. Après une présentation des partenaires et du contexte français, ce webinaire a permis de mettre en avant les bénéficiaires du recrutement de personnes réfugiées et exposé les clés pour valoriser leurs compétences et réussir leur intégration.



un binôme gagnant.

“ Nous avons recruté Kakar Obaidullah via le programme HOPE, et il travaille maintenant en tant que maçon VRD* sur des travaux de routes. Kakar est un réfugié politique d'Afghanistan qui ne travaillait pas du tout dans ce secteur et nous avons donc développé ses compétences. Kakar est aujourd'hui en CDI intérimaire par notre agence et nous espérons qu'il se verra proposer un CDI par notre client. Je suis très heureuse que l'on ait pu se rencontrer. ”

Kelly Mendes

Consultante RH à l'agence Randstad de Grenoble spécialisée en insertion

* VRD : Voirie et Réseaux Divers.



“ Je me suis inscrit en formation de maçon dans le cadre du programme HOPE et je travaille, depuis un an, avec Randstad à la construction de routes pour le client Toutenvert. Je suis très content d'avoir rencontré l'équipe Randstad pour travailler en France. ”

Kakar Obaidullah

Maçon VRD en CDI intérimaire

une IA pour aider à recruter.

Conformément à ses principes en matière d'IA, Randstad développe des solutions digitales éthiques et responsables. C'est le cas de Randy, son chatbot de prérecrutement intelligent qui interagit avec les candidats tout en apprenant de ces échanges. À travers une discussion informelle, Randy est capable d'identifier les compétences techniques et comportementales des candidats dans 44 métiers. Détecteur d'opportunités pour les candidats, il identifie les emplois disponibles correspondant à leurs profils et les accompagne tout au long du processus de présélection. Il optimise ainsi la recherche d'emploi et l'adéquation entre un profil et une offre, sans biais discriminatoire.

110 000 conversations avec Randy qui décroche
une note de satisfaction de 8/10 en 2023

promouvoir de nouvelles façons de recruter.

Porteur de valeurs fortes en accord avec celles du groupe et transposables au monde du travail, le sport est un levier d'attractivité pour les candidats comme pour les entreprises.

Que ce soit à travers des rencontres sportives ou des opérations de job dating au cœur des stades, nous partageons notre expertise en ressources humaines en proposant à nos clients et à nos talents des expériences uniques.

job dating au stade.

Partenaire aujourd'hui d'une dizaine de clubs sportifs sur le territoire, le groupe Randstad France organise régulièrement des opérations de job dating au sein des enceintes sportives. En mars et avril 2023, nous avons convié entreprises et talents au stade Bollaert-Delelis du Racing Club de Lens et à l'école de football du Red Star en Seine-Saint-Denis. Lors de ces deux événements, plus de 1 200 postes étaient à pourvoir dans de nombreux secteurs d'activité, sous tout type de contrat : CDI, CDD et missions d'intérim de longue durée.

recrutement inclusif pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

Supporteur Officiel du recrutement de Paris 2024, le groupe Randstad France a accompagné le recrutement des équipes du Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques (COJOP) et de ses partenaires. Plus de 4 000 postes, en CDI, CDD et intérim, ont été pourvus dans de nombreux secteurs : logistique, événementiel, audiovisuel, services, hôtellerie, restauration... Randstad s'est engagé à favoriser l'inclusion et la diversité dans le cadre de sa mission de recrutement. Pour gagner en efficacité, 22 recruteurs Randstad ont directement intégré les équipes RH du COJOP, deux ans avant l'événement, et des journées de job dating ont été organisées en Île-de France.



du stade vers l'emploi.

Randstad est également associé aux événements "du stade vers l'emploi" portés par les agences France Travail. Ces événements permettent de recruter autrement à travers une pratique sportive. L'opération, qui se déroule sur une journée, permet de valoriser des compétences comme l'esprit d'équipe, le sens de l'effort, la détermination ou la capacité à émettre des propositions.

Recruteurs et candidats sont d'abord répartis de manière anonyme au sein de différentes équipes pour engager des activités sportives. Un déjeuner convivial permet ensuite à chacun de se découvrir avant l'organisation des entretiens de recrutement pour lesquels les candidats se sont inscrits.

recruter sans CV... et dans un bar !

Au-delà des enceintes sportives, nos agences imaginent régulièrement de nouveaux formats de rencontre avec les candidats. Ainsi, à Château-Gontier (53), c'est dans un magasin, mi-cave mi-bar, de l'enseigne V and B, qu'entreprises et candidats se sont retrouvés, en juin 2023, dans une ambiance conviviale pour faire connaissance de façon anonyme. Chaque candidat, arborant un badge correspondant à son profil – "aventurier", "inspirateur", "consul", "entrepreneur", "amuseur" –, pouvait rencontrer des représentants des entreprises, restées, elles aussi, anonymes dans un premier temps. Objectif de l'opération : privilégier la personnalité du candidat plutôt que son CV et le profil du poste plutôt que le nom de l'entreprise.

accompagner la montée en compétences, développer l'employabilité.

Partenaire des talents, le groupe Randstad France s'engage à assurer leur formation, à sécuriser leurs parcours et à développer leur employabilité.

l'intérim, "fabrique de compétences".

Avec 3,35 % de sa masse salariale consacrée à la formation, notre secteur joue un rôle de créateur de compétences à l'échelle des territoires, en particulier au profit des demandeurs d'emploi et des personnes éloignées de l'emploi. Le couple formation-mise en situation professionnelle est au cœur de notre modèle pour favoriser l'employabilité des talents. Nos agences s'appuient notamment sur des contrats spécifiques : contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI), ou encore contrat d'apprentissage ou de professionnalisation intérimaire.

le CDI intérimaire a fêté ses 10 ans.

Les collaborateurs en CDI intérimaire (CDII) bénéficient de la sécurité et des avantages du CDI tout en gardant la flexibilité de l'intérim. Leur salaire est garanti entre deux missions, ils ont la possibilité de se former en découvrant des environnements de travail différents et ils bénéficient d'un suivi personnalisé par les équipes de Randstad afin de mener à bien leur projet professionnel dans leur région. Nos clients apprécient l'expérience, la flexibilité et la polyvalence de collaborateurs qui ont plus facilement la possibilité de décrocher un CDI. En développant l'employabilité de nos intérimaires dans une logique de partenariat, nous contribuons aussi à les fidéliser.



30 000

intérimaires formés en 2023

53 M€

consacrés à la formation

l'IMC, centre de formation interne pour accompagner les talents de demain

En 2023, l'Institut des métiers et des compétences (IMC) du groupe Randstad France a inauguré de nouveaux locaux au cœur du siège social à Saint-Denis en présence de Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels.

Créé en 2005, ce CFA d'entreprise forme chaque année, en apprentissage et en professionnalisation, 600 jeunes de bac à bac + 5. Reconnu pour la qualité de son enseignement, l'IMC accueille des jeunes dans de nombreuses disciplines : commerce, marketing, informatique, nouvelles technologies, cybersécurité, assistanat, gestion administrative, RH...

79 %

de taux de réussite en 2023

15 000

heures de formation dispensées sur l'année

+ de 350 000

heures apprenants

garantir la santé et la sécurité au travail de nos talents.

Préserver la santé physique et mentale de nos intérimaires est une priorité absolue. En effet, tous secteurs confondus, les salariés intérimaires sont deux fois plus touchés par les accidents graves et deux fois et demie plus par les accidents mortels que les salariés des entreprises dans lesquelles ils sont délégués*. Notre objectif est de parvenir à zéro accident mortel et à une diminution continue des risques.

la santé et la sécurité, une priorité absolue.

Chacun de nos talents a le droit de bénéficier d'un environnement de travail sain et sûr. Ce principe, ancré dans un cadre global, constitue un pilier essentiel de notre politique en matière de droits de l'Homme. Notre politique de prévention repose sur la formation des équipes permanentes, l'accompagnement des talents et une collaboration étroite avec l'entreprise utilisatrice. La prévention est intégrée tout au long de nos procédures de délégation à travers la mise en place d'outils facilitant l'échange avec nos clients et nos talents.

accompagner nos clients.

Renforcer la culture de la prévention nécessite une collaboration étroite avec nos entreprises partenaires. Pour ce faire, nous avons fait évoluer nos applications destinées à l'étude de poste et au diagnostic de sécurité. Ces outils permettent à nos consultants d'accompagner plus efficacement les entreprises utilisatrices dans l'identification des risques et la mise en place de mesures préventives adaptées. En parallèle, nous avons développé un autre outil spécifique pour analyser les accidents impliquant les intérimaires et définir un plan d'action ciblé, en concertation avec l'entreprise utilisatrice.

*Source : chiffres CNAM, 2022.

développer une culture de la prévention.

La prévention constitue un axe central de la montée en compétences de nos équipes permanentes. La formation "déléguer en sécurité" sensibilise les équipes aux risques professionnels. Le module de perfectionnement "Prév'acteur partner", développé en 2023, leur permet d'inclure la prévention dans l'argumentaire commercial.

Randsafe, nouvelle plateforme de sensibilisation.

Cette année, les intérimaires ont eu accès à une toute nouvelle plateforme de sensibilisation à la sécurité : Randsafe. Accessible depuis tous types de supports, cette application offre une approche ludique et progressive pour mieux appréhender les situations à risque. Adaptée à chaque environnement de travail, Randsafe permet de mieux impliquer les talents dans la prévention.

maintenir la vigilance grâce à des animations ludiques.

Tout au long de l'année, nous déployons des actions de sensibilisation. Ainsi, en 2023, nous avons diffusé un cahier de vacances pour les intérimaires ou encore un calendrier de l'Avent de la sécurité pour nos consultants. L'édition 2023 du "safety challenge" portait sur la bonne utilisation des équipements de protection collective (EPC) et individuelle (EPI). Nous organisons également des animations chez nos clients les plus à risque afin d'améliorer les réflexes de sécurité.

une avancée majeure dans la lutte contre les accidents du travail.

Randstad plaide depuis de nombreuses années pour une répartition équitable des coûts des accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices. [Le décret du 5 juillet 2024](#) qui prévoit un partage des coûts à hauteur de 50/50 représente une avancée majeure pour la santé et la sécurité de nos intérimaires. Ensemble, entreprises de travail temporaire et entreprises utilisatrices vont poursuivre leur collaboration pour amplifier les bonnes pratiques et développer la culture de la prévention.

3,20

taux d'accidents du travail au sein de la branche du travail temporaire en 2023

2,34

taux d'accidents du travail au sein du groupe Randstad France en 2023

proposer un accompagnement social à nos talents.

Améliorer la qualité de vie de nos intérimaires et les accompagner dans leurs démarches sociales pour faciliter leur quotidien fait partie intégrante des missions du groupe Randstad France. C'est le rôle de notre service action sociale qui répond aux intérimaires sur toutes leurs questions liées à la santé, au logement, à la mobilité, à l'administratif, au budget et à la famille.

Cette équipe de 10 experts est constituée d'un pôle Logement, qui, en lien avec nos partenaires du FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) et d'Action Logement, s'occupe de trouver un logement d'urgence ou pérenne pour nos intérimaires. Le pôle Gestion sociale les accompagne dans leurs démarches : mutuelle, prévoyance, délivrance de documents employeur, déclaration de sinistre, prélèvement à la source...

Pour entrer en relation, de façon personnalisée ou anonyme, avec notre service social, nos intérimaires ont à leur disposition un numéro vert et une adresse e-mail.

avantages sociaux.

Dès la première heure travaillée, nos intérimaires bénéficient d'une mutuelle de prévoyance santé et d'une couverture en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle. Dès 414 heures travaillées, la couverture s'étend en cas d'arrêt de travail à la suite d'une maladie, d'accident de la vie privée ou de maternité. Nos intérimaires peuvent aussi bénéficier d'une aide pour passer le permis et d'avantages tarifaires sur les achats grâce à notre partenariat avec Unéo.

aides au logement.

Nos intérimaires bénéficient d'une aide à la recherche d'un logement dès la première heure travaillée.

Ils peuvent également accéder au logement locatif et aux aides du FASTT dès 414 heures travaillées.

De plus, ils peuvent accéder au logement locatif du 1 % avec AL'in de l'Action Logement, dès 900 heures travaillées ou 6 mois d'ancienneté (sauf urgence).

ActionLogement 

services SOS.

Que ce soit pour se loger le temps d'une mission, faire garder ses enfants, louer ou réparer un véhicule, obtenir un prêt ou se faire aider pour une prestation sociale, nos experts du service social, en lien avec nos partenaires du FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire), accompagnent nos intérimaires avec des solutions d'urgence adaptées et personnalisées.





la société.



promouvoir l'engagement citoyen, l'égalité des chances, l'inclusion et la responsabilité.



// Notre ambition d'être l'entreprise de gestion de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde nous pousse à jouer un rôle moteur dans la construction d'un monde plus juste et plus inclusif.

Depuis de nombreuses années, nous développons un dialogue permanent avec nos parties prenantes comme les collectivités, les employeurs, les acteurs publics. Nous déployons les actions de l'Institut Randstad, menées avec des partenaires associatifs, institutionnels, économiques et éducatifs.

Nos salariés sont incités à s'engager dans des actions citoyennes et solidaires à travers des actions de bénévolat, des partenariats avec des associations, des missions à l'étranger ou encore du mentorat.

Notre engagement au sein de la communauté "Les entreprises s'engagent" et du Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive, ainsi que nos conventions régionales avec France Travail, illustrent notre implication dans la promotion de l'inclusion sociale et de l'accès à un emploi durable pour tous.

Ensemble, nous œuvrons pour créer un avenir dans lequel chacun et chacune a sa place et son rôle à jouer. //

[Ana de Boa Esperança](#)

Directrice du pôle Innovation sociale

et Déléguée générale de l'Institut Randstad pour le retour durable à l'emploi

permettre à chacun de s'engager.

L'engagement des collaborateurs est au cœur des valeurs du groupe Randstad France. Depuis de nombreuses années, nous développons une politique citoyenne et solidaire permettant à nos salariés de s'impliquer dans des actions de bénévolat et de volontariat, au niveau national comme à l'international. Que ce soit à travers les actions mises en place par l'Institut Randstad ou avec le programme Randstad with Heart, le service volontaire à l'étranger, le parrainage de réfugiés ou le soutien à l'entrepreneuriat, ces opportunités d'engagement constituent un élément essentiel de notre stratégie en matière de citoyenneté d'entreprise.

service volontaire à l'étranger.

Dans le cadre de notre partenariat mondial avec l'ONG Voluntary Service Overseas, nous proposons à nos employés d'effectuer du bénévolat dans leur pays ou à l'étranger pour une durée de 6 semaines à 12 mois. Les missions, menées à distance ou sur place en Tanzanie, en Zambie, au Kenya ou au Cambodge, visent à aider les jeunes à entrer sur le marché du travail, à acquérir des compétences pertinentes pour le marché local ou à soutenir la création d'entreprise.

“ J'ai toujours fait du bénévolat auprès de réfugiés et de sans-abri. Je cherchais une action me permettant d'allier mes compétences professionnelles et mon engagement personnel, dans un pays où je me sentirais utile. Je souhaitais aussi sortir de ma zone de confort et m'épanouir dans un environnement qui n'est pas mon quotidien. ”

Jihane Ferrah, assistante de projets chez Randstad RiseSmart, engagée avec VSO pour une mission de 6 mois à Nairobi sur le projet From Waste to Work

heures de bénévolat.

Grâce au programme mondial Randstad with Heart, nos salariés sont autorisés à effectuer jusqu'à 8 heures d'activités bénévoles par an pendant les heures de travail pour une œuvre de leur choix. Ces activités vont de l'accompagnement de personnes en rupture d'emploi à des campagnes locales de nettoyage, en passant par des défis sportifs pour collecter des fonds. En 2023, le "Month of Heart" a été organisé pour la première fois à l'échelle mondiale, afin de stimuler l'esprit de bénévolat des collaborateurs du groupe. **160 employés** se sont portés volontaires et ont consacré **660 heures** à des actions caritatives au cours de l'année.

les actions inclusives de l'Institut.

Pour sa 18^e année d'engagement, l'Institut Randstad poursuit ses actions avec l'ensemble de ses partenaires avec un objectif : favoriser le retour durable à l'emploi des publics fragilisés. Les projets menés en 2023 ont notamment concerné : le soutien des initiatives solidaires des collaborateurs, la lutte contre la fracture numérique, l'accompagnement des jeunes, la lutte contre les discriminations, la promotion de l'entrepreneuriat dans les quartiers populaires, l'employabilité des personnes réfugiées, l'égalité femmes-hommes et l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi.

24

projets soutenus

soutien à l'entrepreneuriat.

Engagé dans la promotion et le soutien à l'entrepreneuriat dans les quartiers prioritaires, l'Institut Randstad participe au programme "Les Entrepreneurs Affranchis" avec les associations My Creo Academy et Réseau Entreprendre 93, à travers la mise à disposition de locaux, du mécénat de compétences et un soutien financier. En 2023, le siège du groupe a également accueilli la finale de la Tournée des Pitch, un concours récompensant des entrepreneurs franciliens, et organisé la 3^e édition du marché de Noël solidaire.

290

entrepreneurs accompagnés sur la promotion 2022-2023

parrainage de réfugiés.

Partenaire de l'association Kodiko, qui accompagne les personnes réfugiées dans leur insertion professionnelle, l'Institut Randstad les met en relation avec nos salariés. En 2023, l'Institut a notamment soutenu le programme dédié aux femmes, en leur permettant de bénéficier d'une garde d'enfant pour se former ou travailler mais également d'être conseillées sur la confiance en soi, la santé mentale ou la découverte de nouveaux métiers. D'avril à octobre 2023, un groupe de 35 femmes a ainsi été accompagné par 7 collaborateurs, à travers des rencontres métiers, des ateliers d'expression et des visites de centres de formation.

15

collaborateurs ont parrainé un bénéficiaire suivi par Kodiko en 2023

les groupes de réflexion du CISE.

Depuis sa création en 2021, le Comité d'innovation sociale et environnementale (CISE) fait émerger des propositions issues des collaborateurs du groupe Randstad France visant à renforcer son empreinte sociétale. En 2023, il a, entre autres, mis en place le groupe LGBTQI+, engagé un groupe de réflexion consacré à l'emploi des seniors et lancé un projet pilote de mentorat féminin en entreprise. L'objectif de ce dernier est de favoriser l'épanouissement professionnel des femmes, de proposer un accompagnement personnel et adapté et de booster la confiance des employées.

5

groupes de réflexion

grand prix de la solidarité.

Pour la 2^e année, en 2023, l'Institut Randstad a réaffirmé son engagement en faveur de l'économie sociale et solidaire en soutenant des initiatives de collaborateurs engagés dans des associations. Le 24 mai, des prix ont été remis aux lauréats dans 5 catégories : l'association marseillaise Clean My Calanques, qui organise des ramassages écocitoyens, le collectif Jeune & Rose de jeunes femmes ayant été touchées par un cancer du sein, l'association Handi'ArtMix, qui propose des activités à des jeunes en situation de handicap moteur lourd, l'association Aportéed'elles, qui accompagne des femmes en situation de vulnérabilité, et l'association d'Éducation Populaire pour l'Égalité des Chances AVEC, qui œuvre en faveur de l'emploi et de l'insertion dans les Ardennes.

journée des engagés.

Dans le cadre du Giving Tuesday, le groupe a organisé, le 28 novembre 2023, une rencontre pour valoriser l'engagement citoyen au sein du groupe Randstad et favoriser les échanges entre les différentes parties prenantes. Au programme : une table ronde sur la thématique "engagement citoyen, engagement professionnel : même combat ?", des témoignages de collaborateurs engagés et un atelier collaboratif sur la thématique "alignement des valeurs personnelles et professionnelles" afin de co-construire avec nos partenaires un plan d'actions en faveur de la promotion de la diversité et de l'inclusion dans l'emploi.

créer des alliances pour une société plus inclusive et un monde plus durable.

La construction d'un marché du travail plus juste et plus efficace nécessite la mobilisation de tous les acteurs publics, privés et associatifs au niveau des bassins d'emploi. C'est pourquoi le groupe a rejoint la communauté "Les entreprises s'engagent" et le Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive, et signé des conventions régionales avec France Travail.

s'engager en faveur de l'inclusion.

Le groupe Randstad France fait partie des premières entreprises à avoir rejoint la communauté "Les entreprises s'engagent" dès 2018. Emploi et accompagnement des jeunes et des habitants des quartiers prioritaires de la ville, transition écologique, inclusion par le sport..., la communauté permet à chaque entreprise qui le souhaite de s'engager et de passer à l'action.

Elle rassemble 90 000 entreprises, 101 clubs départementaux et 500 personnes mobilisées pour faire vivre le mouvement quotidiennement partout en France. Cette communauté anime des coalitions inédites qui réunissent, dans chaque département français, les entreprises de toutes tailles, mais aussi les services de l'État et les collectivités, des décideurs, des associations et des leaders engagés issus de toutes sphères.

Membre fondateur de l'Association des mécènes de la communauté créée en 2022, Randstad participe à la définition de la feuille de route et au choix des thématiques d'engagement proposées. Nous comptons également une centaine de collaborateurs qui participent à la vie des clubs départementaux partout en France. Cette communauté interne, baptisée "Randstad s'engage", permet à nos collaborateurs de partager les bonnes pratiques en matière d'inclusion et de sensibiliser le réseau à rejoindre le mouvement.



favoriser l'insertion aux côtés de France Travail.

Sur un marché de l'emploi en grande tension, le groupe Randstad France et France Travail continuent de renforcer leur collaboration à travers des conventions régionales. Après la signature de 5 conventions en 2022 (Pays de la Loire, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne), 6 nouveaux partenariats ont été conclus en 2023 dans les régions Centre-Val de Loire, Île-de-France, Occitanie, Bourgogne-Franche-Comté, Normandie et Grand Est. Ces conventions visent à agir en faveur de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et à sécuriser leurs parcours de carrière, à accompagner les employeurs et les candidats pour réduire les pénuries de compétences et les difficultés de recrutement, et à développer des synergies territoriales entre les réseaux de Randstad et de France Travail. La coopération se concrétise par l'élaboration conjointe d'actions spécifiques au niveau local, le partage de bonnes pratiques ou encore de profils de candidats.

Membre du Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive

Depuis 2022, le groupe Randstad France fait partie du Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive. Ce collectif vise à agir pour l'emploi des jeunes et l'apprentissage, à lutter contre la précarité et à soutenir l'économie sociale et solidaire à travers le développement des achats inclusifs. Avec 42 grandes entreprises membres et des clubs locaux dans une douzaine de villes, nous participons notamment aux travaux de réflexion en matière d'achats inclusifs et de mentorat.

développer une démarche d'achats responsables.

Randstad France a mis en place une politique d'achats responsables et inclusifs, formalisée dès 2012. Cette politique intègre des critères sociaux et environnementaux : notamment la collaboration avec des entreprises de toute taille, l'engagement à réduire l'impact environnemental de nos activités, la contribution, à travers nos achats, à l'emploi de personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi...

Nous sommes signataires, depuis 2022, de la Charte "Relations Fournisseurs et Achats Responsables" (RFAR) portée par le Médiateur des entreprises (MDE) et le Conseil National des Achats (CNA). Dans le cadre de cette charte, nous avons pris dix engagements de progrès dans nos relations avec nos fournisseurs, intégrant les principes de relation financière équilibrée, de respect de l'éthique et de la RSE. Cette signature a entraîné la refonte de notre charte interne d'achats écoresponsables avec la mise en œuvre de nouvelles initiatives, dont, entre autres :

- la formation annuelle de nos acheteurs aux achats responsables ;
- la participation à des webinaires et événements relatifs aux achats responsables ;
- le recours accru, à chaque fois que cela est possible, aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Nous évaluons de façon concrète la pertinence de nos actions à partir d'objectifs chiffrés. Notre démarche achats ainsi que nos indicateurs de performance s'appuient sur les lignes directrices de la norme ISO 20400.

L'année 2023 a, par ailleurs, été marquée par la mise en place d'une évaluation multicritères de nos fournisseurs avec pour ambition d'avoir une meilleure gestion des risques relatifs à nos tierces parties.

développer les achats inclusifs.

Membre du Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive, le groupe Randstad France a signé en 2023 le manifeste pour des achats plus inclusifs lors du forum annuel des achats du Collectif. Notre engagement, aux côtés des autres entreprises signataires, est d'augmenter de 30 %, à horizon 2025, nos achats effectués auprès des acteurs du secteur du travail protégé et adapté (STPA) ainsi que du secteur de l'insertion par l'activité économique (SIAE). Chaque année, les progrès réalisés, concourant à l'atteinte de cet objectif, sont évalués.





l'environnement.

réduire nos émissions carbone en encourageant la sobriété énergétique.



- // Ne plus émettre aucune émission carbone d'ici à 2050, tel est l'objectif que s'est fixé le groupe Randstad dans le cadre de son programme "net zero", en lien avec l'objectif des Nations Unies, qui vise à réduire les émissions mondiales scopes 1 et 2 de 57% et scope 3 de 30% d'ici à 2030.

Nous sommes un groupe de prestations de services en réseau d'agences, notre activité est donc, par essence, moins énergivore. Néanmoins, face au dérèglement climatique, il est de notre responsabilité collective d'agir pour réduire les émissions directes relatives à notre flotte automobile et à notre parc immobilier, mais aussi les émissions indirectes liées aux déplacements professionnels, aux trajets domicile-travail, au stockage des données numériques et aux achats. Pour mener à bien ces projets de transformation, l'équipe Finance durable doit relever les défis de collecte et qualification des données permettant d'évaluer notre performance de durabilité et modéliser les leviers de progrès.

Pour sensibiliser nos collaborateurs et nos talents, nous nous appuyons sur notre réseau d'ambassadeurs "net zero" et, pour réduire notre empreinte, nous mettons en place diverses actions : électrification de notre flotte de véhicules, mise à disposition d'une plateforme de covoiturage, optimisation des espaces de travail, installation dans des bâtiments moins énergivores, meilleure gestion des déchets, campagnes de sobriété énergétique menées auprès de nos équipes... À ce titre, notre collaboration avec la Fresque du Climat a été un franc succès, avec plus de 350 salariés mobilisés en 2023. Nous participons également à un programme de reforestation durable au sein des forêts françaises.

Collectivement conscients des efforts à accomplir pour freiner le réchauffement climatique, nous allons poursuivre et amplifier nos actions dans ce sens. //

[Michèle Marquaire](#)

Responsable du pôle Finance durable

vers le zéro émission nette de carbone.

Engagé depuis plusieurs années dans la réduction de son empreinte environnementale, le groupe Randstad se mobilise sur le plan mondial afin de contribuer à l'objectif 13 de développement durable des Nations Unies : la lutte contre les changements climatiques.

Lancé en 2021, le programme mondial "Randstad net zero" vise ainsi à réduire les émissions du groupe de 57 % pour les scopes 1 et 2 et de 30 % pour le scope 3 d'ici à 2030, pour atteindre zéro émission nette de carbone en 2050. Une démarche soumise auprès de la SBTi (Science-Based Targets Initiative).

un programme sur 5 axes.

En France, le groupe poursuit, depuis 2022, un programme d'actions sur 5 axes :

- **mobilité verte** : électrification de la flotte de véhicules, sensibilisation à l'écoconduite, encouragement au covoiturage et à la mobilité douce ;
- **sobriété énergétique** : amélioration de la performance énergétique des bâtiments, optimisation des consommations grâce à la mise en place du télétravail, sensibilisation aux écogestes ;
- **énergies renouvelables** : 100 % des bâtiments alimentés en énergie renouvelable ;
- **voyages durables** : réduction des déplacements grâce à l'organisation de réunions à distance, limitation des voyages en avion avec préférence pour le train, choix de compagnies aériennes plus efficaces ;
- **achats responsables** : encouragement des fournisseurs à se fixer des objectifs SBTi, signature d'un code de conduite, mise en place d'une politique d'achats responsables.

des équipes mobilisées.

Pour animer et déployer ses actions en faveur de l'environnement, Randstad a mis en place une équipe consacrée à la gestion des projets de transformation, le pôle Finance durable, et un réseau de 135 ambassadeurs "net zero", dont 11 pour la France.

Leur rôle est de sensibiliser nos collaborateurs et nos talents, de coordonner des projets, d'échanger les bonnes pratiques et de travailler avec le Comité d'innovation sociale et environnementale sur des actions spécifiques. Leurs travaux ont ainsi abouti à la création de la charte de développement durable, de la charte des achats écoresponsables et du guide des écogestes au bureau.

La collecte, l'analyse et la fiabilisation des données sont aussi essentielles pour répondre aux audits annuels, mesurer nos progrès et communiquer sur nos progrès. C'est la mission du pôle Finance durable du groupe Randstad France.



mobilité verte et partagée.

Poursuivant le verdissement de notre flotte, nous avons livré 43 nouveaux véhicules électriques à nos succursales en 2023. Par ailleurs, la plateforme de covoiturage BlaBlaCar Daily, proposée aux collaborateurs permanents depuis quatre ans, a été étendue aux travailleurs intérimaires en 2023. 83 nouveaux collaborateurs se sont ainsi inscrits pour une économie globale annuelle de 12,6 tonnes de CO₂ en 2023.



ateliers et guide.

Dans le cadre de notre collaboration avec la Fresque du Climat, une association française dont l'objectif est de sensibiliser le public aux dérèglements climatiques, 3 collaboratrices ont été formées à l'animation d'ateliers et plus de 350 salariés ont participé à l'atelier Climate Fresk.

En 2023, nous avons également élaboré et diffusé un plan de sobriété énergétique en 10 points, afin d'aider chaque collaborateur à réduire sa consommation d'énergie.

grands nettoyages.

Pour la 3^e année consécutive, nous avons participé au Digital Clean Up Day. L'objectif de cet événement est de sensibiliser nos collaborateurs à la sobriété numérique et de nettoyer nos données afin d'alléger les boîtes e-mail et les serveurs drive.

En juin 2023, nous avons aussi renouvelé l'opération de nettoyage volontaire autour du siège et installé des cendriers TchaoMegot pour recycler les mégots de cigarettes. Résultats : 300 litres de déchets et 20 100 mégots ont été collectés. Enfin, le tri sélectif au sein de notre siège social a permis de collecter 12 tonnes de déchets en 2023 et ainsi d'économiser 1,4 tonne de CO₂ et 40 000 litres d'eau.



biodiversité.

À l'occasion de la Journée mondiale de l'environnement en juin, nous avons mis en place des actions sur le thème du développement durable avec des défis hebdomadaires. Les gagnants ont reçu des arbres plantés en guise de récompense. Dans le cadre de notre partenariat avec EcoTree, nous avons également contribué à la plantation de 250 arbres dans les forêts françaises en 2023.

0

émission nette de carbone pour le groupe d'ici à 2050

tableaux d'indicateurs et de correspondance avec le référentiel de reporting extrafinancier GRI.

Dans le cadre du rapport RSE, une sélection d'indicateurs de performance extrafinanciers a été effectuée au regard de la pertinence de ces indicateurs pour le secteur d'activité du groupe Randstad France et dans une démarche de transparence.

Cette sélection a été compilée en référence aux normes universelles de la Global Reporting Initiative (GRI) sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 avec des données chiffrées issues de la France métropolitaine. La GRI fournit des lignes directrices en matière de reporting sur les sujets de développement durable.

Un index du contenu GRI complète ce rapport RSE, cet index indique où trouver les informations dans ce rapport et dans le rapport annuel mondial du groupe Randstad. Comme pour les données financières, le groupe Randstad France contribue à la consolidation des indicateurs extrafinanciers dans le rapport annuel mondial consolidé du groupe Randstad.

Des informations complémentaires sur cette collecte de données et son usage sont disponibles à la page 5 du [rapport annuel mondial 2023](#) du groupe Randstad.

environnement.

consommation d'énergie au sein de l'entreprise.

Quantité totale de carburant	2 328 mètres cubes
Quantité totale de gaz pour le chauffage	24 763 mètres cubes
Quantité totale de chauffage urbain	759 000 kWh
Quantité totale d'électricité	5 709 895 kWh

émissions de gaz à effet de serre (GES).

Émissions directes (scope 1) de GES	5 569 tCO ₂
Émissions de GES indirectes liées à l'énergie (scope 2)	136 tCO ₂
Autres émissions indirectes (scope 3) de GES	24 022 tCO ₂

social.

employés.

Nombre d'employés	4 780
Dont des femmes	77%
% de CDI	Homme 87% Femme 89%
% de contrats temporaires	Homme 13% Femme 11%
% de contrats à heures non garanties	Homme 0% Femme 0%
% de contrats à temps plein	Homme 98% Femme 94%
% de contrats à temps plein et à temps partiel	Homme 2% Femme 6%
Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	Homme 13,83 Femme 11,43

effectif total incluant les travailleurs non salariés.

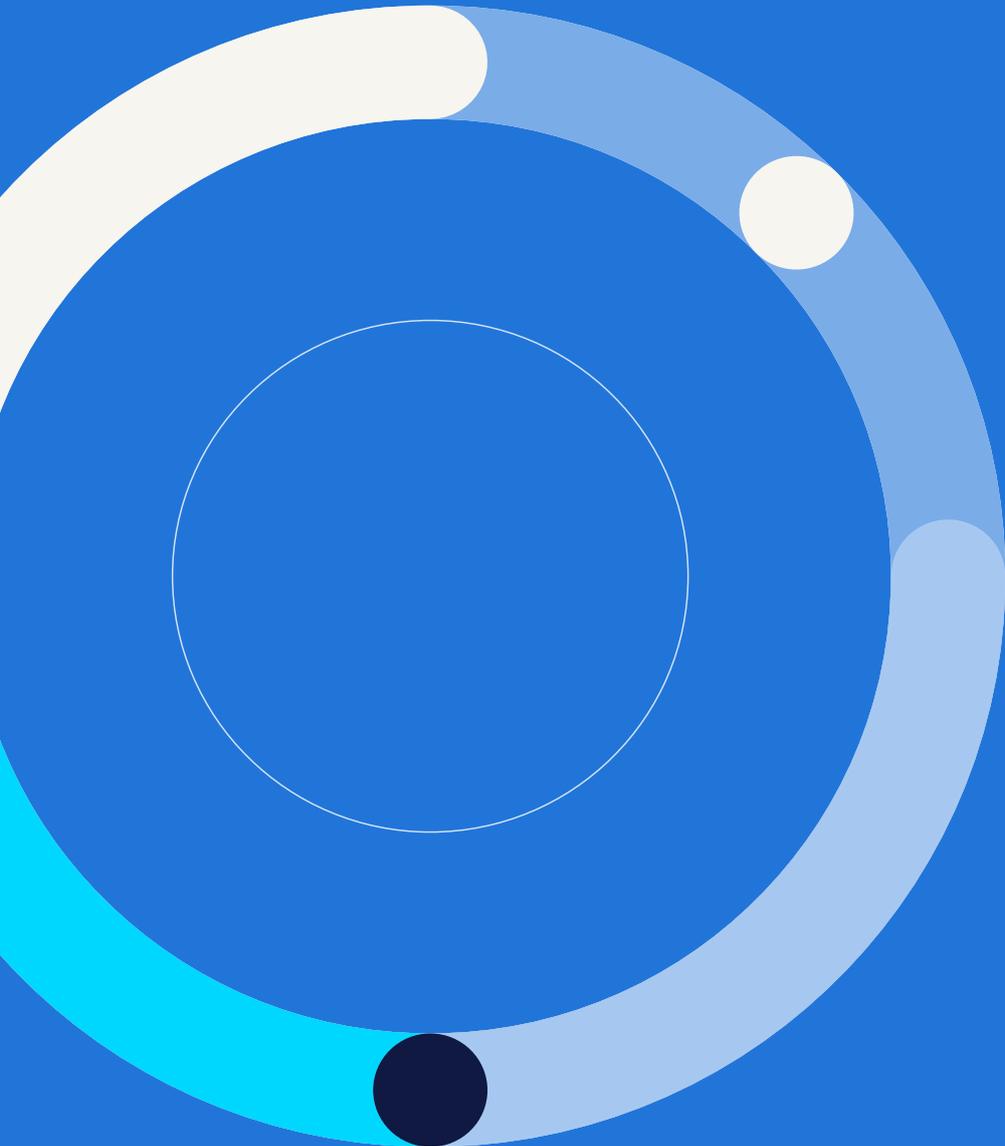
Nombre total de travailleurs	5 000
Dont personnel salarié	96%
% de travailleurs non salariés engagés par l'entreprise	0%
% de travailleurs non salariés engagés par un tiers	4%

gouvernance.

Compréhension du Code éthique	8,3/10
Sensibilisation à la procédure d'alerte professionnelle	8,2/10

index du contenu GRI.

norme GRI.	divulgateur.	emplacement.
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	Rapport RSE 2023 p. 3, 4
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Rapport RSE 2023 p. 3, 35 Rapport annuel 2023 p. 222, 18, 14, 102
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	Rapport RSE 2023 p. 35
	2-5 Assurance externe	Rapport annuel 2023 p. 5, 206
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Présentation Corporate p. 8, 9, 10, 16 à 19 Rapport annuel 2023 p. 14, 16, 17, 18, 19, 84, 100, 116, 219
	2-7 Employés	Rapport RSE 2023 p. 3, 7, 35 Rapport annuel 2023 p. 162, 65
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	Rapport RSE 2023 p. 35 Rapport annuel 2023 p. 163, 154
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Page du site Internet
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Rapport annuel 2023 p. 176
GRI 302 : Énergie 2016	302-1c (i)(ii)(iv) Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Rapport RSE 2023 p. 8, 35 Rapport annuel 2023 p. 159
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes (scope 1) de GES	Rapport RSE 2023 p. 8, 35 Rapport annuel 2023 p. 159
	305-2 Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	Rapport RSE 2023 p. 8, 35 Rapport annuel 2023 p. 159
	305-3 Autres émissions indirectes (champ d'application 3) de GES	Rapport RSE 2023 p. 8, 35 Rapport annuel 2023 p. 159
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Rapport annuel 2023 p. 65, 162
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport annuel 2023 p. 54, 70
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Rapport annuel 2023 p. 54
	403-9 Accidents du travail	Rapport annuel 2023 p. 54, 70, 162
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Rapport RSE 2023 p. 7, 35 Rapport annuel 2023 p. 163



contact.

groupe Randstad France
direction de la communication
communication@randstad.fr



partner for talent.