

2024

rapport RSE



randstad

3. introduction

3. édito de Benoit Labrousse.
4. les ambitions et les valeurs du groupe Randstad.
5. une stratégie fondée sur la spécialisation et l'excellence.
6. une politique RSE globale et inclusive.
7. une contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU.
8. nos indicateurs clés en 2024.

10. nos salariés permanents

11. favoriser le bien-être et l'égalité des chances.
12. renforcer l'égalité professionnelle.
12. améliorer la qualité de vie de nos salariés.
13. prévenir les risques psychosociaux.
14. accompagner nos salariés en situation de handicap.
15. développer les compétences de nos salariés.
16. lutter contre toute forme de discrimination.
17. soutenir l'inclusion des personnes LGBTQI+.

18. nos talents externes

19. permettre à tous les talents de s'épanouir.
20. encourager la diversité et l'équité dans les recrutements.
22. proposer de nouvelles façons de recruter.
24. préserver la santé et la sécurité de nos talents.
26. développer l'employabilité de nos talents.
27. proposer un accompagnement social à nos talents.

28. la société

29. contribuer à façonner une société inclusive et solidaire.
30. offrir l'opportunité de s'engager.
32. lancement de la Fondation Randstad.
33. créer des alliances pour une économie plus inclusive.

34. l'environnement

35. réduire nos émissions carbone.
 36. vers le zéro émission nette de carbone.
 38. des équipes sensibilisées et mobilisées.
-
40. tableaux d'indicateurs et de correspondance GRI.

édito.



Benoit Labrousse,
Président du groupe
Randstad France,
Président de la
Fondation Randstad

faire de l'engagement sociétal un levier de performance.

Avec 850 points de présence, plus de 4 000 collaborateurs permanents, plus de 20 000 candidats placés en CDD ou en CDI et 300 000 intérimaires délégués par an chez nos clients, le groupe Randstad est un acteur majeur de l'emploi en France. Dans un monde du travail en pleine mutation, nous avons la responsabilité d'être un partenaire de confiance pour façonner un monde du travail plus juste, plus performant et plus durable.

Notre place sur le marché de l'emploi nous offre une perspective unique sur les défis rencontrés par les entreprises, l'évolution des métiers, les pénuries de main-d'œuvre et les nouvelles attentes des talents. L'année 2024, marquée par une succession de défis économiques, politiques et géopolitiques, a directement eu un impact sur notre secteur. Malgré cela, nous continuons de jouer un rôle essentiel dans l'économie française en offrant aux entreprises l'accès aux compétences dont elles ont besoin, au moment où elles en ont besoin, tout en donnant aux talents un cadre clair et protecteur leur permettant de choisir leur modalité d'activité.

Notre mission va bien au-delà du simple recrutement : nous nous engageons à aider chaque candidat à trouver un emploi qui lui permettra d'exprimer pleinement son potentiel et de développer son employabilité. Nous donnons également à nos entreprises clientes les moyens de croître grâce à des équipes performantes qui reflètent la diversité de notre société. Nous contribuons positivement à la création de compétences, par un investissement significatif dans la formation.

Nous démultiplions nos actions sociétales par des partenariats avec les acteurs publics et associatifs, notamment au sein des territoires. Nous innovons constamment dans nos approches pour garantir l'égalité des chances à chaque étape du parcours de nos talents, et nous développons des solutions pour favoriser l'insertion durable des publics les plus éloignés de l'emploi. Après 20 ans d'action, l'Institut Randstad a cédé sa place à la Fondation Randstad, qui accompagne spécifiquement les femmes vers les opportunités dans les métiers de l'industrie, de la technologie, de l'ingénierie et du numérique. En parallèle, nous poursuivons notre démarche de responsabilité environnementale. Avec notre programme «Net Zero», nous visons la neutralité carbone d'ici à 2050.

Notre ambition de devenir l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde nous guide dans nos actions. C'est en intégrant notre engagement sociétal au cœur de nos solutions que nous faisons de la RSE un levier de performance.

Dans ce rapport, nous mettons en lumière les initiatives menées par nos équipes qui œuvrent chaque jour sur le terrain pour incarner nos valeurs et concrétiser notre ambition. Je tiens ici à les remercier pour leur engagement et leur détermination à faire de notre groupe un moteur d'inclusion et d'égalité des chances.

les ambitions et les valeurs du groupe Randstad.

Devenir l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde : telle est l'ambition du groupe Randstad, leader mondial dans le secteur des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960 et aujourd'hui présent dans 39 pays. En France, le groupe Randstad, dont les filiales sont certifiées Top Employer, intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. En 2024, il a réalisé un chiffre d'affaires de 3,6 milliards d'euros.

l'humain au cœur de nos valeurs.

Acteur majeur du marché de l'emploi, le groupe Randstad France facilite l'accès à l'emploi, accélère la montée en compétences, favorise la mobilité professionnelle et aide ses talents à réaliser leur plein potentiel.

Engagés de longue date contre les discriminations et pour l'égalité des chances, nous défendons 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 équipes engagées.

Nos équipes portent au quotidien nos valeurs d'écoute, de confiance, de respect et de service :

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.

3,6 Mds€
de chiffre d'affaires

47 000
entreprises clientes

12 000

collaborateurs permanents, dont
7 100 collaborateurs en contrat à durée
indéterminée intérimaire (CDI-I)

850
points de
présence

2,2 millions
de missions
délégées

75 000
intérimaires
délégués par
semaine

21 000
recrutements
en CDI-CDD
chez nos clients

Données 2024

une stratégie fondée sur la spécialisation et l'excellence.

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.

partenaire des talents.

Pour atteindre son ambition, le groupe s'appuie sur la stratégie « partner for talent », qui répond aux grandes transformations du 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 digital, notamment

de l'intelligence artificielle, dans les environnements de travail.

Notre approche, qui repose sur le principe du partenariat, 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.

offrir la meilleure expérience à nos clients et à nos talents.

Notre stratégie « [partner for talent](#) » s'appuie sur 5 piliers :

1 - la croissance par la **spécialisation**. Répondre aux attentes de nos clients et de nos talents avec 4 offres : Randstad operational, Randstad professional, Randstad digital et Randstad enterprise.

2 - les talents et l'**équité** qui est au cœur de nos actions.

Nous contribuons à créer un marché du travail plus juste en proposant à tous les talents des opportunités leur permettant d'accéder à un parcours de carrière en accord avec leurs aspirations.

3 - l'**excellence** de nos prestations.

Elle nous permet d'être le partenaire privilégié de plusieurs centaines de milliers d'entreprises avec un objectif : offrir la meilleure expérience à nos clients.

4 - le **digital** au service de l'innovation.

En devenant progressivement « digital first », nous souhaitons offrir à nos clients et à nos talents un service spécialisé et une expérience optimale partout dans le monde.

5 - la meilleure **équipe**.

Notre culture humaine 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.

- industrie légère
- métiers spécialisés
- supervision et gestion industrielles
- hôtellerie, commerce et événementiel
- centres d'appel

- comptabilité
- finance
- engineering, design, R&D
- ressources humaines & juridique
- vente et marketing
- santé et éducation
- support administratif

- expérience client
- cloud et infrastructure informatique
- données et analyses
- digital et ingénierie de produit

- outsourcing (RPO)
- management des services (MSP)
- transition de carrière
- gestion des effectifs
- solutions globales de gestion de talents

des prestations sur mesure et un accompagnement adapté.

Fondée sur une compréhension globale des enjeux de nos clients et de nos talents, notre offre inclut des prestations sur mesure et innovantes : acquisition de talents, conseil en informatique et ingénierie, freelancing, conseil en RH, big data RH. Notre organisation – agences de recrutement, agences hébergées, agences partagées, agence digitale, cabinets de recrutement – nous permet de proposer un accompagnement adapté aux attentes de nos clients et de nos talents.

une politique RSE globale et inclusive.

répondre aux enjeux sociétaux.

Au cœur de notre histoire et de nos métiers, notre engagement sociétal porte nos actions et nos services. C'est pour cela que nous veillons chaque jour à conduire des initiatives qui contribuent à la construction d'un monde plus juste et plus inclusif. Grâce à nos interactions quotidiennes avec nos clients et nos talents et à notre dialogue continu avec toutes nos parties prenantes, notre ambition est de contribuer positivement aux enjeux sociétaux en :

- promouvant un marché du travail équitable ;
- favorisant l'égalité des chances au travail ;
- soutenant la transition écologique.

trois pôles de gouvernance.

Le pilotage de notre politique et de nos actions RSE repose sur 3 piliers :

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

le CISE

Avec une centaine de collaborateurs volontaires composant des 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, devenu Fondation Randstad

Pendant près de 20 ans, l'Institut Randstad a accompagné vers l'emploi durable les publics les plus fragiles, en collaboration avec des partenaires associatifs et institutionnels.

Créée en 2025, la Fondation Randstad prend le relais de l'Institut en recentrant sa mission sur la promotion de l'équité et de la mixité en entreprise. Pour mener à bien ses actions, la Fondation Randstad s'appuiera sur des appels à projets en faveur, notamment, de l'accompagnement des femmes vers les filières de l'industrie, de la technologie, de l'ingénierie et du numérique.



Le groupe Randstad France réalise chaque année une évaluation approfondie de nos pratiques en matière de développement durable par l'intermédiaire d'EcoVadis, leader mondial dans le domaine de l'évaluation de la performance environnementale des entreprises.

Lors de notre dernière évaluation, réalisée le 8 mai 2025, nous avons obtenu la médaille d'argent avec un score s'élevant à 72/100, en hausse de 3 points par rapport à 2024.

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

Le groupe Randstad soutient le pacte mondial des Nations unies et ses 10 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.

promouvoir un marché du travail équitable



favoriser l'égalité des chances au travail



soutenir la transition écologique



nos indicateurs clés en 2024.

indicateurs sociaux.



58%

proportion de femmes dans l'encadrement



37%

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



8,6%

taux d'alternants parmi le personnel permanent



4,1%

taux d'emploi de personnel permanent en situation de handicap



99/100

index égalité professionnelle



8,5/10

note de satisfaction intérimaires



3,35%

masse salariale consacrée à la formation



98%

employés ayant reçu au moins une formation dans l'année



30 000

intérimaires formés

indicateurs sociétaux.



8,4/10

note de satisfaction clients



850

points de présence sur le territoire



75 000

nombre d'intérimaires employés par semaine



75%

des achats effectués auprès de fournisseurs signataires du code de déontologie

indicateurs environnementaux.



5 294 tCO₂

émissions de CO₂
scope 1



156 tCO₂

émissions de CO₂
scope 2



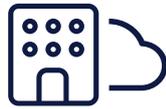
21 184 tCO₂

émissions de CO₂
scope 3



- 15%

réduction de la
consommation d'électricité
des bâtiments depuis 2023



- 24%

réduction de la
consommation de gaz
des bâtiments depuis 2023



95%

d'énergies renouvelables
dans la consommation
d'électricité



71%

achats de consommables
durables



500

collaborateurs formés à la Fresque
du Climat depuis 2022



86%

taux de dématérialisation
de nos bulletins de paie



83%

taux de dématérialisation
de nos contrats



nos salariés permanents.

favoriser le bien-être et l'égalité des chances.

Tant pour ses salariés que pour ses intérimaires, le groupe Randstad France est une entreprise engagée en faveur du **bien-être** au travail, de l'**égalité des chances**, du **développement 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 **diversité**, de l'équité et de l'**inclusion** ; et le renouvellement continu de notre démarche de **qualité de vie** et des conditions de travail.

Travailler chez Randstad, c'est bénéficier d'un environnement de travail favorable à l'**épanouissement professionnel**, comme l'atteste la certification **Top Employer** délivrée pour la sixième année de suite.



renforcer 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 aux postes d'encadrement, la parentalité et l'équilibre des temps de vie dans le cadre professionnel. Avec 80% de femmes dans ses effectifs et 60% de collaboratrices aux postes de direction, le groupe a dépassé la parité sur ses postes d'encadrement (51%).

s'engager pour les droits des femmes.

Pendant toute une semaine, du 4 au 8 mars 2024, le groupe a célébré la Journée internationale des droits des femmes avec plusieurs animations : vidéo de conversation avec la DRH monde Randstad sur l'inclusion des femmes au travail, témoignages de collaboratrices sur les avancées en matière d'égalité professionnelle, événement « Sunrise to Sunset » avec des intervenants du monde entier, lancement du programme de mentorat féminin en France, etc.

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le groupe a organisé une intervention de Priscillia Routier Trillard, fondatrice de [The Sorority Foundation](#), dont l'Institut Randstad est partenaire.



99/100

index de l'égalité professionnelle
femmes-hommes 2025
(au titre de l'année 2024)

contribuer à la qualité de vie de nos salariés.

Parce que le bien-être des salariés est la clé de leur épanouissement au sein de l'entreprise, le groupe Randstad France accorde une attention particulière à sa démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Chaque année, 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 vie familiale.

services en ligne.

Nos salariés permanents et nos CDI intérimaires ont accès à la plateforme Worklife de mise en relation pour des services à domicile : garde d'enfants, aide aux proches dépendants, ménage, petits travaux, coaching sportif...



Nous offrons également à nos salariés le service de soutien scolaire Prof Express dans neuf matières pour les élèves des écoles primaires, des collèges et des lycées. Nos salariés et leurs enfants bénéficient enfin de différents services en orientation scolaire et professionnelle, en coaching et en ressources pédagogiques.

prévenir les risques psychosociaux.

Engagé depuis de nombreuses années dans l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux (RPS), le groupe Randstad France a mis en place un plan d'actions sur 3 axes : actions de prévention collectives et individuelles, accompagnement des salariés, dispositif d'alerte et de suivi.

En 2024, des guides pratiques ont été diffusés à l'ensemble de nos salariés permanents, notamment sur l'épuisement professionnel. Des webinaires et des ateliers ont été organisés afin de sensibiliser nos équipes à la gestion du stress, à l'adaptation au changement ou encore aux techniques de gestion des émotions. Un nouvel espace intranet consacré à la prévention des RPS a été mis en ligne. Un observatoire sera mis en place afin de mesurer l'efficacité de notre démarche de prévention.

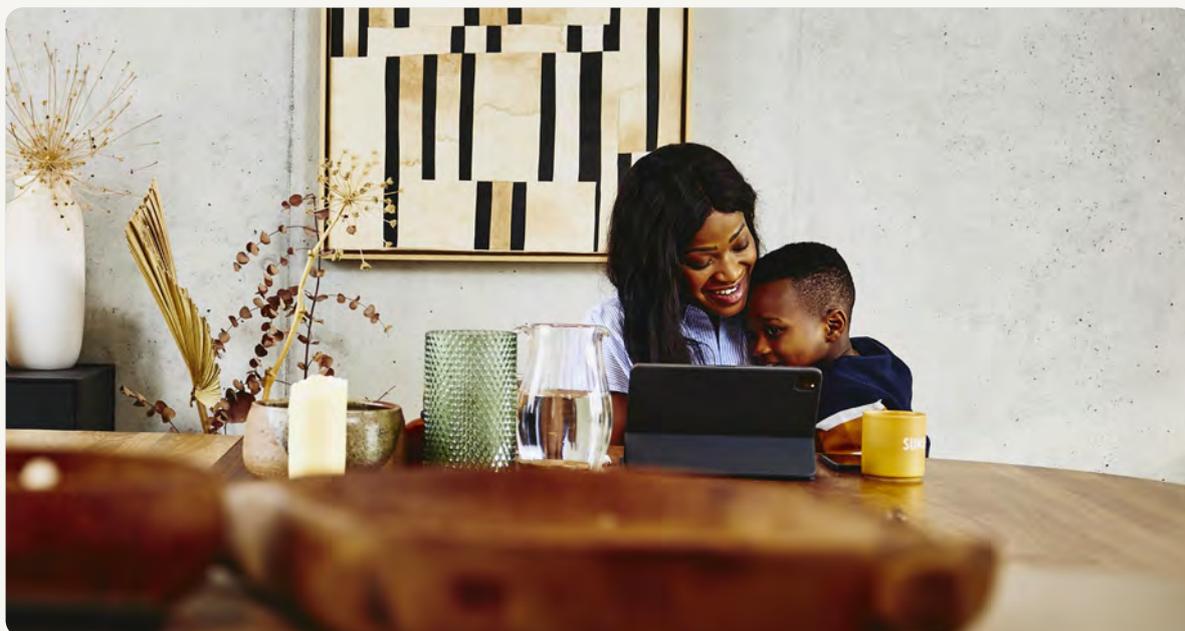
ligne d'écoute et de soutien psychologique.

Le groupe offre à ses salariés permanents et aux proches vivant sous le même toit l'accès gratuit à la ligne d'écoute et de soutien psychologique WPO. Ce service, anonyme et confidentiel, propose de l'accompagnement d'urgence ou social, du soutien, du conseil managérial et du service aux aidants, ainsi qu'un programme d'aide à la gestion du stress.



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.



accompagner nos salariés en situation de handicap.

Signataire de plusieurs conventions et partenaire de nombreuses associations, le groupe Randstad France a renouvelé son accord handicap agréé jusqu'en 2026.

Le groupe s'engage ainsi à compter 5 % de salariés en situation de handicap d'ici à 2026 grâce à un plan d'action reposant sur 3 piliers :

- embauche et intégration avec participation à des événements comme la SEEPH et/ou des salons et forums ;
- maintien dans l'emploi et développement de carrière avec des entretiens annuels et des aménagements de postes ;
- sensibilisation et communication avec le déploiement de webinaires et de modules de sensibilisation.

Ces actions sont menées sous l'impulsion de notre Mission handicap, appuyée par un réseau de 11 correspondants RH et de 20 correspondants réseaux, qui facilite l'intégration des personnes en situation de handicap et accompagne nos collaborateurs dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

animations et échanges.

La Mission handicap a participé à l'Inclusiv'day le 10 avril 2024, une journée de rencontres et de partage avec des conférences et des ateliers. En province, nos correspondants handicap ont organisé des animations et des journées handisports pour faire découvrir de manière ludique et interactive les enjeux du handicap au travail. Ils participent également, avec les acteurs locaux de l'emploi, à des événements visant à intégrer des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans le milieu ordinaire.

inclusion par le sport.

Supporteur officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, le groupe s'est appuyé sur cet événement sportif pour mettre en avant la thématique du sport comme vecteur d'inclusion avec plusieurs manifestations et animations : découverte de l'escrime adaptée, tournoi de tennis de table, rallye « Mêmes chances pour tous », quiz sur le handicap

4,11%

taux d'emploi de personnes handicapées en 2024

+ 30%

progression de nos achats inclusifs entre 2023 et 2024

et sur le sport... À l'occasion des Jeux, le groupe a également signé la charte [#activateurdeprogrès](#) portée par l'Agefiph.

journées mondiales pour sensibiliser.

À l'occasion de la journée mondiale contre le cancer du sein, la Mission handicap a proposé aux collaborateurs du siège deux ateliers de sensibilisation sur la détection du cancer du sein, animés par l'association [la Ligue contre le Cancer](#). Elle a aussi organisé, en partenariat avec l'association [EndoFrance](#), un webinaire d'information et d'échanges sur l'endométriose. Les journées mondiales de l'audition, de la trisomie 21, de la maladie de Parkinson et des DYS ont également été l'occasion de partager des informations pour sensibiliser nos équipes à ces sujets.

salons d'information.

Afin de faire connaître notre engagement et nos métiers aux candidats en situation de handicap, nous avons, de nouveau en 2024, participé à plusieurs salons et événements, parmi lesquels : le salon virtuel [Hello Handicap](#), le salon Handi sup Auvergne, la 40^e édition de la [course Algernon](#) qui rassemble sportifs valides et en situation de handicap...

développer les compétences de nos salariés.

Parce que la formation est autant un moyen d'épanouissement professionnel qu'un vecteur d'engagement au sein de l'entreprise, le groupe Randstad France accompagne ses salariés dans le développement de leurs compétences et dans la sécurisation de leur parcours professionnel, en leur proposant de nombreuses formations selon des modalités variées et innovantes.

Afin de favoriser la mobilité interne, nous organisons chaque mois « 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 %.

3 500

collaborateurs formés

90 000

heures de formation

8 000

heures en e-learning métier

8,6%

d'alternants parmi le personnel permanent en 2024

148

alternants dans l'Université des Talents (formation aux métiers de chargé de développement commercial et RH)

Données 2024

formation à distance.

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, près de 200 « Vis ma vie » ont été organisés en 2024. Ce temps d'échange permet à chaque salarié de se projeter dans 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 notamment avec [l'Institut des métiers et des compétences \(IMC\)](#), son CFA d'entreprise, accueille et forme les talents de demain au sein de l'Université des Talents. Répartis sur 3 campus en France (Saint-Denis, Bordeaux et Aix-en-Provence), les alternants bénéficient d'une formation de « chargé de recrutement » titre RNCP niveau 6, certifiée par Sup de V, école de la CCI Paris.



Lutter contre toute forme de discrimination.

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

Menée depuis plusieurs années, notre politique de lutte contre les discriminations repose sur 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 2024, nous avons poursuivi nos actions, avec le déploiement des formations « Recruter sans discriminer » et « Manager inclusif », le lancement de la nouvelle formation « Les gardiens de la non-discrimi », la création d'une page intranet dédiée et la poursuite de nos campagnes d'appels mystères.

tout savoir sur la discrimination.

Déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs, la formation « Les gardiens de la non-discrimi » vise à identifier les différentes formes de discrimination, à savoir comment réagir et refuser toute demande à caractère discriminatoire, à promouvoir la diversité et l'inclusion dans toutes les pratiques professionnelles.



100%

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

8,2/10

score donné au groupe par les salariés en matière de diversité et inclusion (Randstad in Touch T4 2024)

maintenir la vigilance.

Afin de maintenir la vigilance de nos collaborateurs en agence, nous menons régulièrement des campagnes d'appels mystères à vocation pédagogique, visant à évaluer leur capacité à refuser des demandes discriminatoires. En cas de réponse non conforme, le comité éthique RH informe le manager de l'agence et accompagne le collaborateur concerné.

plateforme d'alerte.

Engagés dans la lutte contre toute forme de discrimination, nous mettons à la disposition de nos talents une [plateforme en ligne](#) pour donner l'alerte 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.

soutenir l'inclusion des personnes LGBTQI+.

Signataire de la [Charte de L'Autre Cercle](#), le groupe Randstad France s'attache à créer un environnement inclusif pour les collaborateurs LGBTQI+ et à leur garantir une égalité de droit et de traitement.

Au sein du Comité d'innovation sociale et environnementale (CISE), le groupe de travail LGBTQI+ a publié un livret qui 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. Des référents LGBTQI+ sont aussi à la disposition des salariés pour toute question ou besoin d'accompagnement.



En 2024, un webinaire intitulé « Au-delà des étiquettes : les talents LGBTQI+ en entreprise » a permis de présenter les travaux du groupe de travail et le livret LGBTQI+, mais aussi des témoignages de collaborateurs partageant leurs expériences sur le sujet. Une vidéo réalisée par Théâtre à la carte a permis de déconstruire, avec humour et pédagogie, certains préjugés.



« Contribuer à ce que personne n'ait honte de son identité »

« La liberté de parole, le courage et la détermination de chacun sont essentiels pour progresser ensemble. S'engager, pour moi, c'est trouver un alignement entre mes valeurs personnelles et celles de l'entreprise, condition indispensable pour rester motivé et impliqué. En intégrant le groupe de travail LGBTQI+, j'ai souhaité lutter contre l'intolérance et contribuer à ce que personne n'ait honte de son identité. Cette expérience m'a montré le fort engagement de ses membres. Chaque réunion nous permet d'avancer collectivement vers notre objectif commun : faire progresser la cause LGBTQI+. »

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



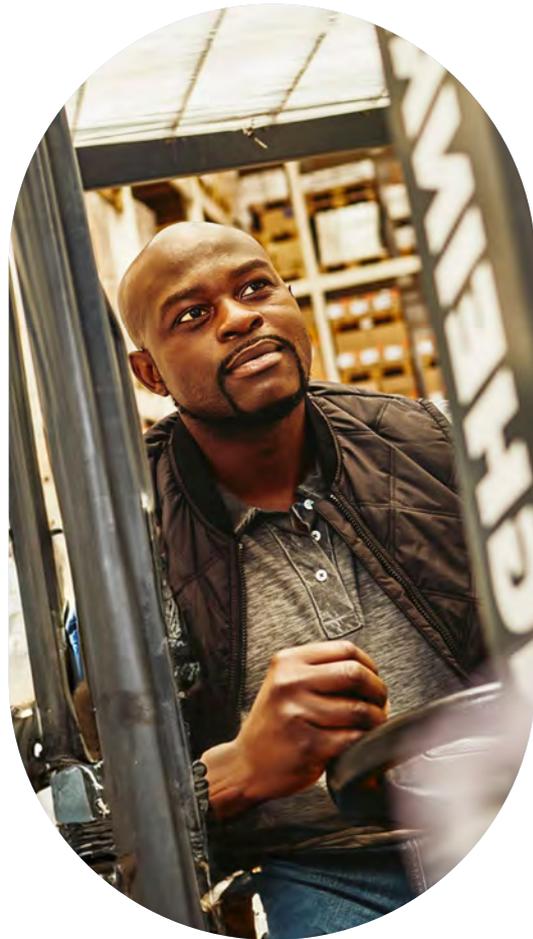
nos talents externes.

permettre à tous les
talents de s'épanouir.

Faire en sorte que chacun **accède 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.

Partenaire des talents, nous développons **l'employabilité** et la sécurisation des parcours de nos intérimaires. Notre priorité est aussi d'assurer leur **sécurité** par des mesures de prévention adaptées aux missions qui leur sont confiées.

Nous soutenons nos talents dans les moments de leur vie en leur proposant un service d'**accompagnement social**.



encourager la diversité et l'équité dans les recrutements.

Le groupe Randstad France se mobilise au quotidien pour donner à chacun, quelles que soient sa situation, son origine ou sa qualification, une chance d'accéder à un emploi durable et de trouver sa place dans la société.

recruter et accompagner les personnes en situation de handicap.

Premier réseau national d'intérim et de recrutement pour les personnes en situation de handicap, [Kliff par Randstad](#) est une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) issue d'un partenariat entre le groupe Randstad France et l'entreprise adaptée SOUN by Fastroad. Kliff par Randstad permet aux entreprises de disposer d'un vivier de talents qualifiés, tout en remplissant leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Composées d'experts du recrutement formés à l'accompagnement des personnes handicapées, les équipes de Kliff apportent leur savoir-faire en matière de définition des besoins de l'entreprise (durée de la mission, spécificités du poste à pourvoir, environnement de travail...) et d'identification des candidats (validation de leurs compétences et de leur capacité à mener à bien la mission). Elles donnent également aux personnes en situation de handicap la possibilité de s'insérer plus facilement et plus durablement sur le marché du travail grâce à un accompagnement professionnel et individualisé.

4 000

personnes en situation de handicap accompagnées par Kliff depuis 2020, dont 1 000 ont trouvé un emploi auprès d'une centaine de clients, avec un taux d'insertion dans l'emploi durable de près de 30 %

« La collaboration avec Kliff a débuté sur du recrutement pour notre entrepôt logistique, avant de s'étendre aux postes en magasin et au siège. La qualité de leur présélection nous garantit des profils en parfaite adéquation avec nos besoins. C'est un partenariat de confiance qui a vocation à se développer désormais sur tout le territoire national. »



Histoire d'Or

Marc Sammut, coordinateur recrutement et référent handicap pour [Histoire d'Or](#), filiale de THOM Group



Dara Prom, responsable d'agence, Fanny Masson, chargée de recrutement, et Jean-Baptiste Thiercelin, directeur général, lors de l'inauguration de l'agence Kliff Occitanie, le 17 octobre 2024.



Dimitri Ngaleu, directeur d'agence, Paola Kern, directrice de région, Jennifer Frugier, account manager Inhouse, et Ana de Boa Esperança, directrice de l'innovation sociale et environnementale, au salon de l'emploi organisé par Tent France et la CCI de Paris en faveur de l'insertion professionnelle des personnes réfugiées, le 1^{er} février 2024.

accompagner les personnes réfugiées vers l'emploi.

Le groupe Randstad France soutient le partenariat du groupe au niveau mondial avec le programme «[Tent Partnership for Refugees](#)», dont l'objectif est de permettre aux personnes réfugiées d'intégrer le marché du travail et de contribuer à l'autonomisation des femmes réfugiées.

En 2024, Randstad a ainsi aidé, au niveau mondial, plus de 38 000 réfugiés et 215 000 migrants à trouver un emploi ou à suivre une formation. Déjà engagés dans le programme gouvernemental HOPE (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi), nous mettons à la disposition de nos partenaires des locaux pour l'organisation d'ateliers et d'événements. Nous mettons en place également des présentations métiers et participons à des job dating dédiés, comme celui organisé en 2024 par Tent France et la CCI de Paris, au cours duquel nous avons présenté

+ de 600

réfugiés ont été soutenus par le groupe Randstad France en 2024

des opportunités de formation et des offres d'emploi dans des secteurs comme la logistique, le BTP, l'hôtellerie-restauration, la vente, le marketing ou encore la banque, la finance et l'ingénierie.



Avec l'association [Kodiko](#), nos collaborateurs participent, par ailleurs, à des actions concrètes en faveur de l'inclusion des réfugiés : cotraining à destination de femmes réfugiées, connexion des talents avec l'univers de l'entreprise, parrainages, mentorat...

« Nous sommes fiers de compter Randstad parmi les membres du collectif Tent France. En tant que spécialiste du recrutement, Randstad joue un rôle essentiel dans la connexion des réfugiés au monde du travail. »

Yasmine Leroux,
directrice de Tent France

« Randstad et Kodiko œuvrent sur le même terrain : le retour à l'emploi durable. Notre engagement commun pour la diversité et l'inclusion des personnes réfugiées en fait un partenariat gagnant pour tous. »

Cécile Pierrat-Schiever,
présidente cofondatrice de Kodiko

proposer de nouvelles façons de recruter.

Que ce soit lors de rencontres sportives, en job dating, sur des salons ou même dans des bars, le groupe Randstad France soutient les actions de recrutement innovantes en proposant à ses clients et à ses talents des expériences uniques.

recrutement et reclassement des talents des Jeux de Paris 2024.



Pour cet événement exceptionnel, plus de 4 000 postes, en CDI, en CDD et en intérim, ont ainsi été pourvus dans de nombreux secteurs (logistique, événementiel, audiovisuel, services, hôtellerie, restauration...), en favorisant l'inclusion et la diversité.

À l'issue des Jeux de Paris 2024, la filiale Risesmart du groupe Randstad a accompagné le reclassement des collaborateurs du COJOP, en proposant des bilans de carrière, des webinaires thématiques et des entretiens individuels.

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.



du stade vers l'emploi.

Partenaire des événements « Du stade vers l'emploi » portés par les agences France Travail, le groupe Randstad France a renouvelé sa participation à plusieurs opérations en province. Ces journées, organisées autour d'activités sportives, permettent aux entreprises de recruter autrement, en identifiant des compétences comme l'esprit d'équipe, le sens de l'effort, la détermination ou la capacité à émettre des propositions.



multiplier les opportunités de recrutement.

Tout au long de l'année 2024, les équipes du groupe Randstad France ont organisé ou participé, sur tout le territoire, à des événements visant à recruter des talents. Avec un objectif : privilégier la personnalité et les compétences des candidats plutôt que leur CV.



aérodasy.

Le 25 janvier 2024, le groupe Randstad France a organisé la 3^e édition de l'**Aérodasy**, un job dating consacré aux métiers de l'aéronautique, du spatial et de la défense. Plus de 4 330 postes étaient à pourvoir, notamment en Occitanie et dans les Pays de la Loire, sur un large spectre de qualifications, en CDI, en CDD et en mission d'intérim de longue durée. Tout au long de la journée, les participants ont eu la possibilité de découvrir les métiers de l'aéronautique, du spatial et de la défense, d'améliorer leur CV et de se préparer à des entretiens d'embauche.

sans CV dans un bar.

Le 6 février 2024, le groupe a organisé avec les caves et les bars de l'enseigne V and B une journée de recrutement sans CV dans plusieurs régions de France. L'opération de recrutement a permis à des candidats et à des entreprises d'échanger sans préjugés sur plus de 3 800 postes à pourvoir, dans un cadre décontracté.

pitch de recrutement.



Le 14 octobre 2024, le groupe a accueilli l'association Objectif Emploi à Saint-Denis, pour une journée de recrutement originale. Une soixantaine de candidats sont venus «pitcher» leurs profils devant 15 représentants d'entreprise, qui ont, eux aussi, «pitché» leurs offres d'emploi.

l'IA comme aide au recrutement.

Pleinement engagé dans l'utilisation éthique et responsable de l'IA, le groupe Randstad a émis des **recommandations** pour les pouvoirs publics, les employeurs et les talents, et contribué à l'élaboration de bonnes pratiques. Le groupe est convaincu que l'utilisation responsable de l'IA doit être au cœur de tout cadre réglementaire, ce afin de réduire les craintes existantes parmi les acteurs du marché du travail et d'encourager les contributions positives de l'IA.



#TrouveTonJob.

Plus de 10 000 offres d'emploi étaient à pourvoir à l'occasion de la 3^e édition de l'opération **#TrouveTonJob**, qui s'est tenue le 19 mars 2024. Au total, 55 animations ont été organisées dans 5 régions avec des job dating et des jeux-concours.

puerjob day.

Le 25 juin 2024, les équipes de JBM, filiale du groupe Randstad France spécialisée dans les métiers du social, du médico-social et de l'enfance, ont organisé le premier salon de recrutement consacré aux professionnels de la puériculture : le «Puerjob day». Plus de 400 participants ont pu participer à des ateliers thématiques et bénéficier de conseils d'experts de la petite enfance sur les opportunités d'emploi et de carrière dans ce secteur.



préserver la santé et la sécurité de nos talents.

Tous secteurs confondus, les salariés intérimaires sont deux fois plus touchés par les accidents graves et deux fois et demi plus par les accidents mortels que les salariés des entreprises dans lesquelles ils sont délégués*. C'est pourquoi la santé et la sécurité de nos intérimaires est la priorité absolue du groupe Randstad France, qui s'est fixé l'objectif de zéro accident mortel. Pour y parvenir, nous renforçons la culture sécurité pour nos talents à tous les niveaux grâce à une stratégie de prévention globale.

Notre politique de prévention repose sur la formation de nos équipes permanentes, l'accompagnement de nos talents et la collaboration étroite avec nos entreprises utilisatrices. 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.

renforcer la prévention au sein de nos équipes.

Afin de renforcer la formation de nos équipes à la prévention des risques professionnels, nous avons procédé à la refonte des 10 modules e-learning, dont, notamment, la formation « Déléguer en sécurité ».

Notre parcours de formation s'est enrichi d'un nouveau module de perfectionnement « Prév'acteur partner », pour développer davantage nos argumentaires commerciaux en faveur de la prévention.

randsafe, plateforme de sensibilisation pour nos intérimaires.

Destinée à nos intérimaires, notre plateforme de sensibilisation à la sécurité, Randsafe, propose une approche ludique et progressive pour mieux appréhender les situations à risque. Adaptée à chaque environnement de travail et accessible depuis tous types de supports, Randsafe permet de mieux impliquer nos talents dans la prévention. Lancée en 2023, elle s'est étoffée, en 2024, de 9 modules de sécurité : logistique & transports, risque hauteur, risque machine, risques routiers, manutention manuelle, chutes de plain-pied, agroalimentaire, travaux publics et déchets.

* Source : chiffres CNAM, 2022.

+ de 500

collaborateurs formés à la prévention en 2024

2,33 %

taux d'accident du travail au sein du groupe Randstad France en 2024

3 %

taux d'accident du travail au sein de la branche du travail temporaire en 2024

renforcer l'accompagnement de nos clients.

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

Nous offrons également un accompagnement spécifique aux entreprises clientes qui rencontrent le plus de difficulté en matière de santé-sécurité, avec un suivi et un plan d'action sur mesure. En 2024, 83 % des clients ainsi accompagnés ont amélioré leurs résultats en matière de prévention.

maintenir la vigilance grâce à des animations et à des vidéos.

Tout au long de l'année 2024, nous avons déployé des actions de sensibilisation auprès de nos salariés et de nos intérimaires : création d'un calendrier de l'avent pour nos permanents en agence pour rappeler les bases de la prévention en s'amusant, création d'un questionnaire consacré à la santé et à la sécurité des intérimaires intégré dans le dispositif rand'expérience qui mesure la satisfaction intérimaire, diffusion d'un cahier de vacances à destination de nos intérimaires pour passer l'été en toute sécurité avec des animations en agence. En collaboration avec le [FASTT \(Fonds d'action sociale du travail temporaire\)](#), nous avons publié une série de vidéos, animées par un coach, sur la sécurité au travail : les EPC, les EPI, le droit d'alerte et de retrait... Nous avons également participé à la tournée des Trucks (camions) « À Vous la Santé et la Sécurité », qui se déplacent partout en France sur le lieu de mission des salariés intérimaires au sein des entreprises utilisatrices pour parler prévention santé et sécurité.



accompagner nos talents en reconversion.

À la suite d'un accident du travail survenu lors d'une mission ou après une maladie professionnelle, le service social du groupe, associé aux équipes du [Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire \(FPETT\)](#), accompagne nos salariés intérimaires qui souhaitent ou qui doivent s'engager dans un projet de reconversion. Ensemble, nous activons tous les leviers pour favoriser leur retour à l'emploi à travers l'organisation de bilans professionnels ou de formations. Nous leur apportons également un accompagnement personnalisé pour les aider à formaliser et à mettre en œuvre un projet de reconversion.



prévention en actions.

Comme chaque année à l'occasion de la Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail, le groupe Randstad France se mobilise grâce à son programme « Prévention en actions ». Du 13 au 26 mai 2024, un challenge a été organisé pour nos intérimaires et nos CDI sur 2 thématiques : « Se déplacer sans se blesser » et « Protéger nos soignants des agressions physiques et verbales ». Parallèlement à ce challenge, des ateliers de sensibilisation et un webinaire ont été proposés à nos clients. Ce dispositif a été remarqué par Préventica, qui a classé Randstad parmi les entreprises inspirantes dans le domaine de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail pour son action.

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

Comme l'ensemble des acteurs de la profession, le groupe Randstad plaide depuis de nombreuses années pour une meilleure répartition des coûts des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices. Le décret du 5 juillet 2024, qui prévoit un partage des coûts à parts égales, représente une avancée majeure en faveur de 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. La mesure se met progressivement en place et sera pleinement effective en 2028.

développer l'employabilité de nos talents.

Partenaires de nos talents, nous investissons massivement dans la formation de ceux-ci en vue de sécuriser leur parcours et de développer leur employabilité.

l'intérim, véritable « fabrique de compétences ».

Le travail temporaire est un puissant vecteur de formation et de qualification. Face aux mutations du marché du travail et aux pénuries de main-d'œuvre, les entreprises de travail temporaire investissent massivement dans la montée en compétences de leurs salariés en y consacrant 3,35 % de leur masse salariale. Le couple formation – mise en situation professionnelle est au cœur de notre modèle. 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. Ces formations couvrent aussi bien des certifications techniques (comme les CACES) que des spécialisations dans des métiers en tension (électricité, maintenance industrielle, logistique...). Elles permettent aux travailleurs de mieux répondre aux besoins des entreprises et d'accéder à des opportunités d'emploi plus durables.

le CDI intérimaire : un modèle de flexibilité responsable.

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 nos équipes afin de mener à bien leur projet professionnel. En développant l'employabilité de nos intérimaires dans une logique de partenariat, nous contribuons aussi à les fidéliser.

7 100

intérimaires en CDII en 2024

30 000

intérimaires formés en 2024

49 M€

consacrés à la formation

l'Institut des métiers et des compétences : bien plus qu'un CFA.

Créé en 2005 et situé au siège du groupe à Saint-Denis (93), l'[Institut des métiers et des compétences](#) (IMC) est le CFA d'entreprise de Randstad. Il constitue un véritable levier d'inclusion et de professionnalisation au service des jeunes et des entreprises clientes du groupe. 600 jeunes, du bac au bac +5, y sont formés en alternance dans les domaines du recrutement, de la relation client, des RH, de l'informatique ou encore du commerce. 25 % d'entre eux sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Ancré dans son territoire, l'IMC collabore étroitement avec les acteurs de son écosystème. Il participe régulièrement à tous les « quartiers de l'alternance » organisés par Plaine Commune, événements consacrés à l'orientation et à l'information des jeunes.

En octobre 2024, en partenariat avec la Ligue des Jeunes Talents et Les entreprises s'engagent en Seine-Saint-Denis, l'IMC a organisé un bootcamp intensif pour accompagner les jeunes dans leur recherche d'alternance : refonte de CV, valorisation sur les réseaux sociaux, posture professionnelle, prise de parole et simulations d'entretiens avec des entreprises partenaires.

25 %

des étudiants issus des QPV

600

jeunes formés

77 %

de taux de réussite en 2024

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. Notre service Action sociale accompagne les 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 soutient dans leurs démarches : mutuelle, prévoyance, délivrance de documents employeur, déclaration de sinistre... 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.

Nos intérimaires bénéficient d'une mutuelle santé et d'une [complémentaire Prévoyance](#).

La couverture (appelée affiliation) à [Intérimaires Santé](#) est obligatoire et automatique.

Elle démarre le premier jour du mois qui suit le dépassement de 414 heures cumulées en intérim au cours des 12 derniers mois et dès la première heure travaillée pour les intérimaires en CDI intérimaire ou en contrat de mission de 3 mois. Elle est immédiate le jour même, en cas d'accident du travail ou de trajet. La couverture s'étend jusqu'à 12 mois sous condition, en cas d'arrêt de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident de la vie privée.

Nos intérimaires peuvent aussi bénéficier d'une aide pour passer le permis, sous condition avec le FASTT, et d'avantages tarifaires sur leurs achats dans les commerces alimentaires, les enseignes mode et beauté, la maison, le high-tech... grâce à notre partenariat avec [Unéo et le programme Avantage](#).

solutions d'urgence.



Qu'il s'agisse de louer un véhicule le temps d'une mission ou d'une réparation, d'obtenir un prêt ou

de se faire aider pour une prestation sociale, de problèmes de travail, de défis personnels ou de difficultés d'ordre émotionnel, nos experts du service social, en lien avec nos partenaires du [FASTT](#), accompagnent nos salariés intérimaires avec des solutions d'urgence adaptées et personnalisées.

En parallèle, et avec l'accord du salarié, face à une situation complexe ou à une période de crise, nous demandons l'intervention d'une assistance sociale ou l'accès à la cellule de soutien psychologique, afin d'aider rapidement le salarié en difficulté. Notre objectif : trouver les solutions les meilleures pour un retour à l'équilibre financier, mental ou physique du salarié qui en fait la demande.

aides au logement.

Nos intérimaires bénéficient d'une aide à la recherche d'un logement. Ils peuvent également accéder au logement locatif et aux aides du FASTT dès 414 heures travaillées en intérim sur les 12 derniers mois. C'est désormais plus simple avec [AL'in](#), la plateforme locative entièrement digitalisée d'offres de logements pour les salariés.

Le service social du groupe Randstad France accompagne les salariés dans leurs recherches d'un logement, la complétude du dossier ou d'autres solutions liées au logement, dès 900 heures travaillées ou 6 mois d'ancienneté, sauf en cas de besoin urgent d'hébergement.





la société.

contribuer à façonner une société inclusive et solidaire.

Afin de générer un **impact positif**, à la fois sur le marché du travail et au sein de la société, nous entretenons un **dialogue permanent** avec l'ensemble de nos **parties prenantes** : employeurs, acteurs publics, collectivités, partenaires associatifs, institutionnels, économiques et éducatifs...

Entreprise engagée en faveur de l'**inclusion sociale**, de la protection de l'**environnement**, de la **non-discrimination** et de l'**accès durable** à l'emploi, le groupe Randstad France encourage aussi ses salariés à s'impliquer dans des **actions citoyennes et solidaires** à travers des actions de bénévolat, des partenariats avec des associations, des missions à l'étranger ou du mentorat.

Depuis de nombreuses années, l'Institut Randstad **accompagne les jeunes** et les **publics les plus défavorisés** dans des territoires fragilisés. La Fondation Randstad, créée en 2025, entend poursuivre l'action de l'Institut en recentrant sa mission sur la **promotion de l'équité et de la mixité** en entreprise.



offrir l'opportunité de s'engager.

Depuis de nombreuses années, nous permettons 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, le programme Randstad with Heart, le service volontaire à l'étranger, le parrainage de réfugiés ou le soutien à l'entrepreneuriat : l'engagement citoyen et solidaire de nos collaborateurs est au cœur de nos valeurs.

activités bénévoles.

Avec le programme mondial Randstad with Heart, nos salariés peuvent effectuer 8 heures d'activités bénévoles par an pendant les heures de travail. Ces activités peuvent concerner l'accompagnement de personnes en rupture d'emploi, des campagnes locales de nettoyage, des défis sportifs pour collecter des fonds ou tout autre projet solidaire.

En 2024, 160 collaborateurs se sont portés volontaires et ont consacré 402 heures à des actions caritatives au cours de l'année.

journée des engagés.

Lors du Giving Tuesday, le groupe a réuni ses partenaires et ses collaborateurs pour la 3^e édition de la Journée des engagés. Durant cette journée d'échanges, les participants ont partagé leurs expériences et leurs réflexions sur leur engagement. Au programme : un premier échange en deux temps sur l'engagement et le business, suivi d'une discussion sur les clés de la réussite pour un recrutement inclusif, puis une sensibilisation par le théâtre avec des saynètes interactives et des ateliers collaboratifs animés par les associations partenaires.



service volontaire à l'étranger.

Partenaire de l'ONG [Voluntary Service Overseas \(VSO\)](#) depuis 2004, Randstad propose à ses salariés d'effectuer des missions à l'étranger pour une durée de 6 semaines à 12 mois. Plusieurs collaborateurs du groupe en France ont déjà contribué à des missions.



En 2024, Sylvain Verron, consultant senior Expectra, s'est engagé avec VSO pour une mission de 6 mois au Cambodge afin d'aider à la mise en place d'un incubateur d'économie verte sur le lac Tonlé Sap.

« La mission au Cambodge, présentée par VSO, m'a tout de suite intéressé pour son aspect environnemental. Il s'agit de participer au travail de résilience que les populations locales touchées par les effets du changement climatique vont devoir affronter, en les encourageant à modifier leur économie et leurs comportements. Participer à cette mission est une expérience humaine riche de rencontres et de défis à relever. Je le vois comme une occasion unique de me mettre au service de populations qui ont besoin d'aide. »

les 6 groupes de travail du CISE.

Depuis sa création en 2021, le Comité d'innovation sociale et environnementale (CISE) fait émerger des propositions et des actions concrètes issues des collaborateurs du groupe pour renforcer son empreinte sociétale. Il compte désormais 6 groupes de travail rassemblant des collaborateurs volontaires : sobriété énergétique, newsletter environnement, LGBTQI+, seniors, mentorat féminin ou encore intergénérationnel. Créé en 2024, ce dernier groupe a pour objectif de promouvoir la collaboration entre les générations comme moteur de performance.

En 2024, le CISE a permis notamment la mise en place d'écrans de sensibilisation aux pratiques responsables dans le numérique, l'élaboration d'une newsletter trimestrielle abordant les sujets environnementaux, un programme pilote de mentorat féminin et un webinar animé par le groupe LGBTQI+ sur le recrutement inclusif.

accompagner des jeunes.

Engagé dans l'accompagnement des jeunes et le soutien à l'entrepreneuriat dans les quartiers, l'Institut Randstad a permis à des jeunes de réaliser une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et a apporté son expertise pour évaluer et conseiller de futurs entrepreneurs. Partenaire du [Réseau Entreprendre 93](#) et de l'association [My Creo Academy](#), le groupe a également participé à la Tournée des Pitches, un concours récompensant des entrepreneurs franciliens, soutenu la cérémonie de remise des prix des lauréats 2024 du Réseau Entreprendre 93, participé au Salon Jeunes d'Avenirs et organisé la 4^e édition du Marché de Noël solidaire où des entrepreneurs accompagnés sont venus présenter leurs créations et échanger avec les collaborateurs.

parrainer des réfugiés.

Partenaire de l'association [Kodiko](#), qui accompagne l'insertion professionnelle des personnes réfugiées, l'Institut Randstad a contribué, en 2024, au lancement de deux nouvelles promotions permettant de former successivement 85 et 80 binômes réfugiées-mentors pour un accompagnement de cinq mois. Ce programme, qui implique des collaborateurs du groupe, vise à autonomiser des femmes réfugiées dans leur recherche d'emploi, leur formation ou leur intégration dans leur nouvelle vie.

20

collaborateurs engagés comme mentors
auprès de Kodiko en 2024

Nous soutenons également le partenariat du groupe au niveau mondial avec le programme [«Tent Partnership for Refugees»](#), dont l'objectif est d'aider les personnes réfugiées à intégrer le marché du travail et de contribuer à l'autonomisation des femmes réfugiées.



lancement de la Fondation Randstad.

En 2025, l'Institut Randstad a laissé sa place à la [Fondation Randstad](#), qui recentre son champ d'action sur la promotion de l'équité et de la mixité en entreprise. Ses programmes favorisent notamment l'accès des femmes aux opportunités professionnelles dans les secteurs de l'industrie, de la technologie, de l'ingénierie et du numérique. La Fondation permet ainsi aux femmes de construire de véritables parcours de carrière dans des secteurs hautement pénuriques.



pour un monde professionnel plus paritaire et plus inclusif.

La Fondation se veut également un laboratoire de recherche et d'action sur les problématiques liées à l'accès à l'emploi. Elle mènera des travaux de réflexion en partenariat avec des associations et des entreprises. Les études issues de ces travaux auront pour objectif de fournir un nouvel éclairage et des propositions concrètes en faveur d'un monde professionnel plus paritaire et plus inclusif. Pour incarner et porter sa vision, la Fondation Randstad a choisi pour marraine Élisabeth Moreno, l'ancienne ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, présidente de Femmes@Numerique.

« Pour que l'égalité des chances devienne une réalité »



Ana de Boa Esperança, directrice générale de la Fondation Randstad.

« À travers la Fondation Randstad, nous réaffirmons notre volonté de lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi, de favoriser l'équité et de promouvoir la mixité en entreprise. Elle est le vecteur de notre engagement pour que l'égalité des chances devienne une réalité dans toutes les filières professionnelles, en particulier scientifiques, numériques et industrielles. En favorisant le développement des compétences de tous les talents dans ces secteurs d'avenir, nous œuvrons pour une société plus inclusive, tout en dynamisant la capacité d'innovation et la performance de notre économie. »

l'Institut Randstad, 20 ans d'engagement pour l'emploi durable.

Créé en 2005, l'Institut Randstad a poursuivi ses actions en faveur de la diversité et de l'inclusion : accompagnement vers le retour durable à l'emploi, insertion des jeunes, lutte contre les discriminations, lutte contre la fracture numérique, employabilité des personnes réfugiées, promotion de l'entrepreneuriat dans les quartiers populaires.

En 2024, l'Institut a soutenu 20 associations dont les actions ont directement profité à 2 100 bénéficiaires.



créer des alliances pour une économie plus inclusive.

Convaincu que la construction d'un marché du travail plus juste et équitable nécessite la mobilisation de tous les acteurs publics, privés et associatifs à l'échelle des bassins d'emploi, le groupe Randstad France 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.

développer l'inclusion dans les territoires.



Parmi les premières entreprises à avoir rejoint la communauté [Les entreprises s'engagent](#)

dès 2018, le groupe Randstad France a renouvelé son soutien à la communauté, qui rassemble 100 000 entreprises, 101 clubs départementaux et 500 personnes mobilisées pour faire vivre le mouvement partout en France. Elle propose 12 axes prioritaires d'engagement : jeunes, handicap, sobriété, seniors, quartiers prioritaires, lutte contre la récidive, sport, lycées professionnels, achats inclusifs, biodiversité, IA responsable et personnes réfugiées. Membre fondateur de l'Association des mécènes de la communauté, le groupe prend part 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 d'encourager d'autres collègues à rejoindre le mouvement.

favoriser l'insertion aux côtés de France Travail.



Depuis 2022, nous poursuivons le déploiement de notre partenariat avec les

équipes de France Travail partout en France. Cette collaboration vise à agir en faveur de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et à sécuriser leurs parcours de carrière, à agir sur les pénuries de compétences et sur les difficultés de recrutement, et à développer des synergies territoriales entre les réseaux de Randstad et de France Travail. Cette année, les équipes Randstad de Nouvelle-Aquitaine ont participé à l'expérimentation et au déploiement de l'application « Travailler en France ». Cette application favorise l'insertion professionnelle des primo-arrivants en renforçant leur pouvoir d'agir et en mobilisant les entreprises sur le recrutement inclusif.

pour une économie et des achats plus inclusifs.

Membre du Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive depuis 2022, le groupe s'engage à agir pour l'emploi des jeunes et l'apprentissage et à lutter contre la précarité en entreprise.

L'autre objectif du Collectif est de soutenir l'économie sociale et solidaire à travers le développement des achats inclusifs. Le groupe s'est ainsi engagé à augmenter de 30 %, à horizon 2025, ses 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). Un objectif atteint dès 2024 !

Engagé auprès des acteurs du territoire, le groupe a lancé une nouvelle antenne locale pour le Collectif à Angers (49). Il a également participé, aux côtés d'autres membres du Collectif, à des sessions de coaching et de recrutement de jeunes, notamment en Seine-Saint-Denis.



l'environnement.

réduire nos émissions carbone.

Face au dérèglement climatique, le groupe Randstad s'est fixé, dans le cadre de son programme «[net zero](#)», de tendre vers une neutralité d'émissions carbone d'ici à 2050. Il s'engage ainsi à réduire, entre autres, les émissions directes relatives à sa [flotte automobile](#) et à son [parc immobilier](#), mais aussi ses émissions indirectes liées aux [achats de biens et services](#), aux [déplacements professionnels](#), aux [trajets domicile-travail](#), ainsi qu'au stockage des [données numériques](#).

En France, nous poursuivons les actions mises en place depuis 2022 : [électrification](#) de la flotte de véhicules, réduction des [déplacements](#), encouragement des [mobilités douces](#), optimisation des [espaces de travail](#), sélection de [bâtiments](#) moins énergivores, amélioration de la gestion des [déchets](#), sensibilisation et engagements des collaborateurs aux enjeux de [sobriété](#).



vers le zéro émission nette de carbone.

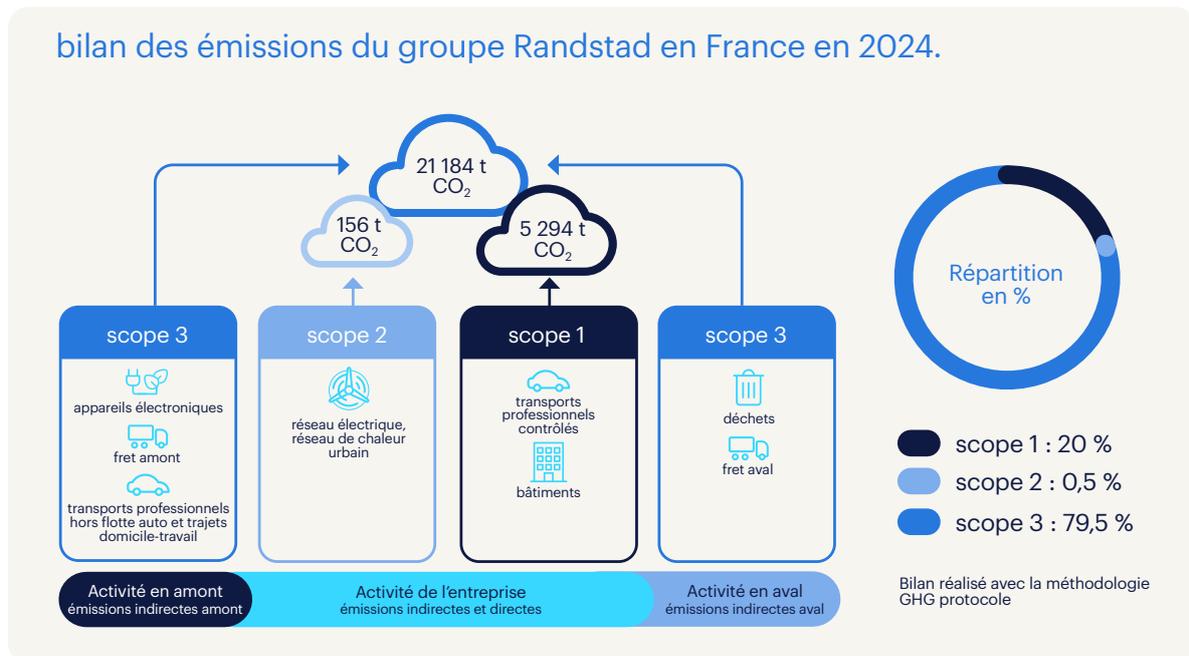
Engagé depuis plusieurs années dans la réduction de son empreinte environnementale, le groupe Randstad s'est fixé des objectifs fondés sur la Science Based Targets initiative (SBTi). Le programme mondial «Randstad net zero» vise ainsi à réduire les émissions carbone du groupe de plus de 57% pour les scopes 1 et 2 et de plus de 30% pour le scope 3 d'ici à 2030, pour atteindre zéro émission nette de carbone en 2050. Cette démarche concrétise la conformité de nos engagements par rapport aux ambitions de l'Accord de Paris.



- 32 %

d'émissions carbone du groupe Randstad dans le monde en 2024 par rapport à 2019

bilan des émissions du groupe Randstad en France en 2024.



un programme sur 3 axes prioritaires : mobilité, sobriété, achats.

1. une mobilité et des voyages professionnels plus durables.

Notre flotte automobile est le premier poste d'émissions directes de carbone, c'est pourquoi nous diminuons progressivement la part des moteurs thermiques et polluants. Exclue du catalogue véhicules depuis 2022, les véhicules Diesel ne représentent plus que 4 % de notre flotte, tandis que nous avons doublé le nombre de véhicules électriques en parc. Nous travaillons à



faciliter l'accès aux infrastructures de recharge et à accompagner au changement les conducteurs pour les encourager à adopter l'électrique. Nous les sensibilisons également à l'écoconduite. Afin de réduire nos déplacements professionnels, nous privilégions dès que possible les réunions en visioconférence et encourageons l'usage du train. Pour mesurer les déplacements quotidiens de nos collaborateurs, nous réalisons une enquête annuelle qui nous permet de calculer le bilan carbone de leurs déplacements domicile-travail. Nous animons des temps forts auprès de nos collaborateurs permanents et de nos intérimaires, en particulier pendant les semaines européennes de la mobilité et du développement durable.

En 2024, nous avons lancé la démarche Objectif Employeur Pro-Vélo. Parce que la durabilité concerne également nos actions d'inclusion, nous faisons appel à des associations d'insertion pour animer des ateliers de réparation de vélos et des webinaires de prévention au risque. En 2024, nous avons ainsi sensibilisé près de 55 000 intérimaires aux enjeux de la mobilité douce.



2. des bâtiments plus efficaces et des pratiques de sobriété énergétique.

Dans un objectif de sobriété énergétique, nous optimisons les espaces et ciblons les locaux les plus énergivores afin d'y apporter des solutions correctives (régulation des températures, adaptation des puissances, rénovation des isolations...).

Ces solutions s'accompagnent d'un plan de communication sur la sobriété énergétique permettant d'impliquer l'ensemble des collaborateurs dans les meilleures pratiques, que ce soit sur leur poste de travail ou dans les salles de réunion et les espaces conviviaux. Un guide des écogestes au bureau est également diffusé auprès de chaque nouveau collaborateur.

Notre fournisseur d'énergie nous garantit, par ailleurs, une origine verte certifiée.

Sensibles aux enjeux de stress hydrique qui touchent désormais certaines régions de France, nous avons lancé une démarche de mesure globale de notre consommation d'eau.

- 15%
de consommation
d'électricité

- 24%
de consommation
de gaz

3. des achats durables et responsables.

Depuis de nombreuses années, notre direction des achats est fortement impliquée dans une démarche d'achats responsables avec la formation de nos acheteurs et la sensibilisation de nos fournisseurs à ces enjeux.

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), nous avons pris 10 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. Dans notre démarche d'achats responsables, l'accent est mis sur la sélection de produits plus respectueux de l'environnement :

- sélection de façon écoresponsable des fournitures et du mobilier de bureau (71 % de nos achats de consommables sont durables) ;

- préférence d'achat de produits écolabellisés et de produits recyclables, réutilisables ou ayant un moindre impact sur l'environnement (par exemple : réduction du grammage du papier) ;
- regroupement des commandes pour limiter le volume des livraisons associées...

Nous demandons à nos fournisseurs de signer notre code de conduite les engageant sur le respect des droits humains, du droit du travail, des lois et réglementations relatives à la protection des données ainsi que sur la sécurité des systèmes d'information. Nous leur demandons, par ailleurs, des engagements relatifs à la préservation de l'environnement.

75% des achats effectués auprès de fournisseurs signataires du code de déontologie

des équipes sensibilisées et mobilisées.

Depuis 2022, certains de nos collaborateurs sont formés à l'animation d'ateliers Fresque du Climat, une association dont l'objectif est d'informer sur les enjeux du dérèglement climatique. Plus de 500 participants ont ainsi été sensibilisés aux actions à mettre en place lors de ces ateliers.

Nous encourageons également nos collaborateurs à suivre des modules de formation (numérique responsable, sobriété énergétique, calcul de son empreinte carbone...) sur notre plateforme interne de formation.

Nous récompensons les participants aux challenges environnementaux par le don d'arbres dans le cadre de notre partenariat avec EcoTree pour une reforestation durable des forêts françaises.

Fin 2024, nous avons également publié, auprès de l'ensemble de nos collaborateurs, une newsletter trimestrielle, « Éco Actus », consacrée aux enjeux environnementaux.



sobriété numérique.



En 2024, nous avons organisé deux « digital clean up » afin de sensibiliser nos collaborateurs à la sobriété numérique et au nettoyage de leurs données.

covoiturage.

Depuis 2020, notre partenariat avec [Blablacar Daily](#) permet de proposer à l'ensemble de nos collaborateurs, ainsi qu'à nos intérimaires, une alternative durable à l'autosolisme grâce au covoiturage. Ce mode de déplacement est à la fois économique (coûts partagés et subventions territoriales) et durable. En 2024, nous avons économisé 25 000 tonnes de CO₂ et 115 800 km parcourus, soit près de 3 fois le tour de la Terre.



réduction des déchets, recyclage et tri.

Le déchet le plus propre étant celui que l'on ne produit pas, en 2024, au siège social du groupe Randstad France, les gobelets jetables ont été remplacés par des mugs réutilisables. Plusieurs opérations de nettoyage ont aussi été organisées à l'occasion du « World Cleanup Day ».

Le tri sélectif au sein de notre siège social et de notre restaurant d'entreprise s'est poursuivi et 6 tonnes de CO₂ ont été évitées en 2024 grâce au recyclage. Le groupe est également partenaire de Tchao Mégot pour la collecte des mégots de cigarettes. Le taux de dématérialisation de nos bulletins de paie et de nos factures a dépassé les 83 % et nous développons l'usage de la signature électronique de nos documents juridiques. En 2024, nous avons ainsi économisé 4,6 tonnes de CO₂.



51 000

mégots ramassés au siège depuis 2023 grâce à Tchao Mégot



tableaux d'indicateurs et de correspondance avec le référentiel de reporting extra-financier GRI.

Dans le cadre du rapport RSE, une sélection d'indicateurs de performance extra-financiers 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 2024 avec des données chiffrées issues de la France métropolitaine. La Global Reporting Initiative fournit des lignes directrices en matière de reporting sur les sujets de développement durable et notamment celles du GRI 1 : Foundation 2021.

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 extra-financiers 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 7 du [Rapport annuel 2024](#) du groupe Randstad au niveau monde.

environnement.

consommation d'énergie au sein de l'entreprise.	
quantité totale de carburant	2 317 m ³
quantité totale de gaz pour le chauffage	33 979 m ³
quantité totale de chauffage urbain	867 000 kWh
quantité totale d'électricité	5 693 091 kWh
émissions de gaz à effet de serre (GES) – bilan réalisé selon le protocole GHG.	
émissions directes (scope 1) de GES	5 294 tCO ₂
émissions de GES indirectes liées à l'énergie (scope 2)	156 tCO ₂
autres émissions indirectes (scope 3) de GES	21 184 tCO ₂

social.

employés.		
nombre d'employés	4 760	
dont des femmes	78%	
% de CDI	hommes 88%	femmes 89%
% de contrats temporaires	hommes 12%	femmes 11%
% de contrats à heures non garanties	hommes 0%	femmes 0%
% de contrats à temps plein	hommes 98%	femmes 94%
% de contrats à temps plein et à temps partiel	hommes 2%	femmes 6%
nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié	hommes 27,31	femmes 22,77
effectif total incluant les travailleurs non salariés.		
nombre total de travailleurs	5 207	
dont personnel salarié	97%	
% de travailleurs non salariés engagés par l'entreprise	0%	
% de travailleurs non salariés engagés par un tiers	3%	

gouvernance.

compréhension du Code éthique	8,1/10
sensibilisation à la procédure d'alerte professionnelle	8/10

index du contenu GRI.

déclaration d'utilisation.	groupe Randstad France a rapporté les informations citées dans cet index du contenu GRI pour la période du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024 en référence aux standards GRI	
GRI 1 utilisé.	GRI 1 : Fondation 2021	
norme GRI.	divulgaration.	emplacement.
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	Rapport RSE 2024 p. 4, 5
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Rapport RSE 2024 p. 4, 39 Rapport annuel 2024 p. 7, 16, 17, 20
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	Rapport RSE 2024 p. 39 Rapport annuel 2024 p. 7
	2-5 Assurance externe	Rapport annuel 2024 p. 7, 100
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Présentation Corporate p. 4, 5, 10, 17, 18, 19 Rapport annuel 2024 p. 16, 17, 18, 19, 20, 46, 50, 64, 195
	2-7 Employés	Rapport RSE 2024 p. 4, 8, 39 Rapport annuel 2024 p. 110, 113
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	Rapport annuel 2024 p. 111, 114
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Page du site Internet
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Rapport RSE 2024 p. 3 Rapport annuel 2024 p. 152
	GRI 302 : Énergie 2016	302-1c (i)(ii)(iv) Consommation d'énergie au sein de l'organisation
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes (scope 1) de GES	Rapport RSE 2024 p. 9, 39 Rapport annuel 2024 p. 137, 138
	305-2 Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	Rapport RSE 2024 p. 9, 39 Rapport annuel 2024 p. 137, 138
	305-3 Autres émissions indirectes (champ d'application 3) de GES	Rapport RSE 2024 p. 9, 39 Rapport annuel 2024 p. 137, 138
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Rapport annuel 2024 p. 110, 113
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport annuel 2024 p. 107, 119
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Rapport annuel 2024 p. 99, 101, 110 Plan de vigilance 2024 p. 5, 6
	403-9 Accidents du travail	Rapport annuel 2024 p. 99, 101, 110 Plan de vigilance 2024 p. 5, 6
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Rapport RSE 2024 p. 39 Rapport annuel 2024 p. 19, 113, 114



contact.

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



partner for talent.